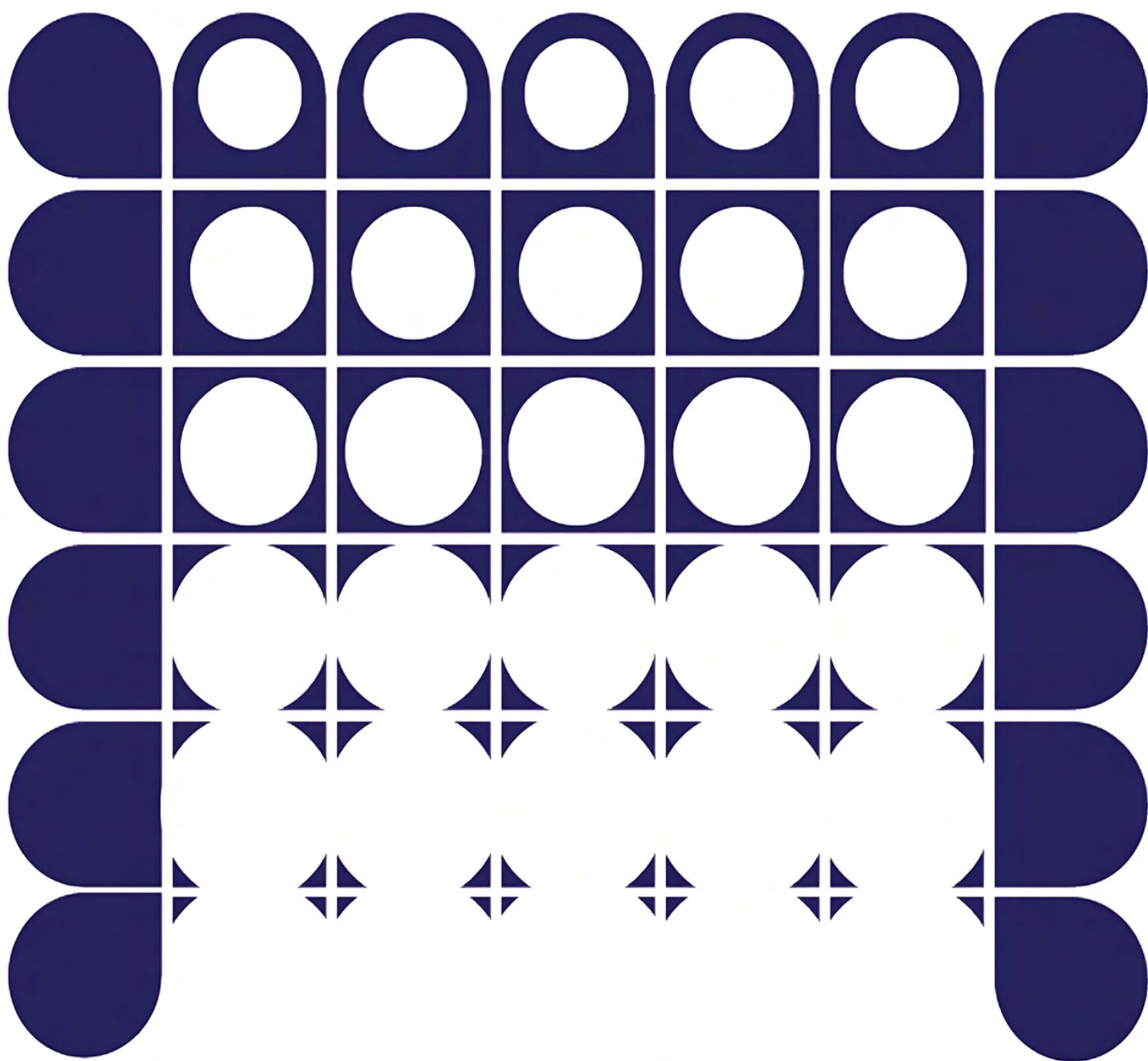



ANGELO BRIGATO ÉSTHER

RELAÇÕES DE TRABALHO

Padrões, desafios e enfrentamentos



Angelo Brigato Éster



**Relações de trabalho:
padrões, desafios e enfrentamentos**

EDITORA
U F J F

1ª Edição
Juiz de Fora
2024



Reitora: Girlene Alves da Silva
Vice-reitor: Telmo Mota Ronzani
Pró-reitora de Pós-graduação e Pesquisa: Priscila de Faria Pinto
Pró-reitora Adjunta de Pós-graduação e Pesquisa: Isabel Cristina Gonçalves Leite



Equipe Editorial do Selo FACC

Ângela Maria Carrato Diniz
Angelo Brigato Ésther
Antônio Gasparetto Junior
Fabrício Pereira Soares
Karina Furtado Rodrigues
Angelino Fernandes Silva
Leandro Ribeiro da Silva
Márcia Cristina da Silva.

Suplentes

Cristina Sayuri Ouchi Côrtes Dusi
Mateus Clovis de Souza Costa
Nathalia Carvalho Moreira
Nuno Manoel Martins Dias Fouto
Thiago Duarte Pimentel

Projeto Gráfico, Editoração e Capa: Lorena Fernandes Simoni

Capa: Henrique Kopke

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Ésther, Angelo Brigato, 1966-

Relações de trabalho [recurso eletrônico] : padrões, desafios e enfrentamentos / Angelo Brigato Ésther. – Juiz de Fora : Ed. UFJF, 2024.

Dados eletrônicos (1 arquivo: 1,6 MB)

ISBN: 978-85-93128-70-7

1. Relações de trabalho. 2. Trabalho. 3. Precarização do trabalho. 4. Flexibilização do trabalho. I. Título.

CDU: 331

Bibliotecário responsável: Fabíola Rubim Silva - CRB-6 3230

DOI: <https://doi.org/10.34019/ufjf.ebook.2021.00053>



Rua Isaías Régis de Miranda, 680
Hauer, Curitiba, PR, Brasil
contato@reflexaoacademica.com.br



Campus Universitário, bairro São Pedro
Juiz de Fora, MG, Brasil
editora@ufjf.br / propp@ufjf.br / ufjf.br/editora



Faculdade de Administração e Ciências Contábeis
Campus Universitário, bairro São Pedro
Juiz de Fora, MG, Brasil

LISTA DE QUADROS E FIGURAS

Quadro 1: Definições das categorias microssociais

Figura 1: Modelo de análise das relações de trabalho

Quadro 2: Quadros de referência unicista, pluralista e radical

Quadro 3: Significados da palavra “trabalho” segundo os dicionários

Quadro 4: Missão da Uber

Quadro 5: Exemplos do léxico do capitalismo informacional-digital

Quadro 6: Condições do trabalho urbano no Brasil nos trinta primeiros anos do século XX

Quadro 7: Fragilização das Instituições Públicas e dos Sindicatos

Quadro 8: Posição do STF sobre relações de emprego uberizado

Quadro 9: Indicadores de trabalho decente

Quadro 10: ODS 8 – Trabalho decente e crescimento sustentável – Metas

Quadro 11: Fatos e números globais sobre trabalho forçado, segundo a OIT

Quadro 12: Relações de trabalho: ODS, trabalho decente x precarização do trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	5
1. RELAÇÕES DE TRABALHO NAS ORGANIZAÇÕES: DIMENSÕES CONCEITUAIS	10
2. A CENTRALIDADE, O SENTIDO ONTOLÓGICO DO TRABALHO E AS FORMAS SOCIAIS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	21
2.1 A CENTRALIDADE, O SENTIDO ONTOLÓGICO DO TRABALHO	21
2.2 RELAÇÕES DE TRABALHO, TAYLORISMO, FORDISMO E O ESTADO DE BEM ESTAR SOCIAL KEYNESIANO	26
2.3 RELAÇÕES DE TRABALHO, PÓS-FORDISMO, NEOLIBERALISMO E DESREGULAMENTAÇÃO	34
2.4 RELAÇÕES DE TRABALHO, INDÚSTRIA 4.0, CAPITALISMO DE PLATAFORMA E O TRABALHO DIGITAL	43
3. A CONFORMAÇÃO DO CAPITALISMO NO BRASIL E AS CONFIGURAÇÕES DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: DO ESCRAVISMO AO TRABALHO PLATAFORMIZADO	52
4. RELAÇÕES DE TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE: PANORAMA INTERNACIONAL E O BRASIL	78
4.1 TRABALHO DECENTE E OS OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL	78
4.2 TRABALHO DECENTE E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO	87
5. OS TRABALHADORES DIANTE DA FLEXIBILIDADE E DA PRECARIZAÇÃO: RESISTÊNCIAS E ENFRENTAMENTOS	92
APÊNDICE 1	101
UM CAPÍTULO À PARTE: AS PSEUDOCIÊNCIAS E A LEGITIMAÇÃO “CIENTÍFICA” DO RACISMO	101
REFERÊNCIAS DO APÊNDICE 1	105
APÊNDICE 2	107
A PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL: O CASO DAS DIARISTAS	107
REFERÊNCIAS DO APÊNDICE 2	114
REFERÊNCIAS	116
Sugestões para conhecimento e aprofundamento acerca do mundo do trabalho e da realidade contemporânea	124
Editoras	124
Portais e <i>sites</i>	124
Canais de entrevistas, <i>lives</i> e documentários (mídia não hegemônica)	125
Sobre o autor	126

INTRODUÇÃO

Este livro foi elaborado como uma introdução ao tema das relações de trabalho, tendo em vista particularmente o contexto brasileiro, embora não apenas¹. A ideia de sua elaboração se deu em função da oferta de uma disciplina do curso de graduação em Administração que promove uma discussão crítica situada historicamente, e que foge das prescrições dos manuais de administração de pessoas ou de recursos humanos. O objetivo, aqui e nas turmas ministradas da disciplina, consiste em trazer à tona a problematização das relações de trabalho no modo de produção capitalista em que vivemos, visando não cair na armadilha da naturalização de políticas e práticas que se baseiam naquela noção de que “não há outra alternativa” e que, assim, o caminho “natural” do “desenvolvimento” passa pela “modernização” da gestão, o que, por sua vez, implica assumir uma sociedade “meritocrática” baseada numa ausência de conflitos de classe (e na própria ausência de classes), e que o “sucesso”, sempre financeiro e econômico, portanto, é alcançado por aqueles que se esforçam o bastante, superando as “adversidades” da vida social e agindo como um empreendedor de si, imagem vendida como panaceia para o desemprego e as desigualdades inerentes e constitutivas da sociedade e da sociabilidade capitalistas. As aspas são propositais, dada a ideologização de tais palavras.

Evidentemente, tal perspectiva não é nova nem original. Ao contrário, a tradição crítica vem de longa data, cuja expressão mais profunda e significativa é inaugurada com Marx no século XIX, sendo “O Capital” sua obra-prima mais genial. No entanto, no âmbito da formação em Administração, tal discussão é mais recente, situando-se, sobretudo, nos chamados “estudos organizacionais” em sua vertente mais crítica e radical. Nesse sentido, o presente livro tem a singela pretensão de sistematizar contribuições teórico-empíricas numa perspectiva interdisciplinar. É importante assinalar que, por ser uma introdução à problemática, não são propostas soluções imediatistas, levianas, nem de senso comum “inocente”, bem como não se

¹ Agradeço aos professores Eduardo Condé e Regina Kopke por seus comentários e sugestões a este livro.

pretendeu aprofundar em diversas correntes e chaves de interpretação. Ao mesmo tempo, aceitamos o argumento de que o capitalismo é um modo de produção competitivo e destrutivo, assentado na desigualdade entre as classes em disputa.

Embora o presente livro tenha sido pensado originariamente em estudantes do curso de graduação em Administração, ele pode ser lido por qualquer pessoa interessada em começar seus estudos sobre o tema, ou mesmo por mera curiosidade. O livro é estruturado de modo a oferecer ao leitor e à leitora um panorama acerca das relações de trabalho em seus aspectos teóricos e empíricos. Trata-se de problematizar questões centrais, pouco debatidas nos cursos de graduação em Administração de modo geral, com notáveis e importantes exceções, especialmente no âmbito da pós-graduação. Basta analisar as diretrizes curriculares nacionais do curso para se ter uma ideia da naturalização da ideologia capitalista, favorecendo sua adoção pelos cursos de forma acrítica.

Some-se a isto o reforço ideológico promovido pela literatura de autoajuda e da área de negócios e de empreendedorismo, que adotam o mesmo tipo de discurso, especialmente quando se trata da questão do trabalho, difundindo a ideia falaciosa de que existe segredos, hábitos ou comportamentos capazes de garantir o “sucesso” individual. Uma simples busca no *Google*, por exemplo, mostra quais são os livros mais vendidos pelas livrarias físicas e virtuais. Apenas para se ter uma ideia mais concreta acerca de tal afirmação, segue uma breve lista ilustrativa: “O poder do hábito”, “A estratégia do oceano azul”, “Os inovadores”, “Pai rico, pai pobre”, “Mindset: a nova psicologia do sucesso”², “Mulheres que correm com os lobos”, “Desperte seu poder”, “Paixão por vencer”, “O poder do fracasso”³, “Os 7 hábitos das pessoas altamente eficazes”, “Motivação 3.0”, “O poder do pensamento positivo”, “Getting things done”, “100 maneiras de motivar a si mesmo”, “Quem pensa enriquece”, “O maior vendedor do mundo”, “Como fazer amigos e influenciar pessoas”⁴.

Como bem sintetizam as autoras citadas a seguir,

² Cf. <https://mundoemrevista.com.br/livros-para-empreender-guia-essencial-para-o-sucesso-nos-negocios/>. Acesso em 30 dez. 2023.

³ Cf. <https://glamour.globo.com/lifestyle/carreira-dinheiro/noticia/2018/03/8-livros-de-autoajuda-que-darao-um-na-sua-carreira-profissional.ghtml>. Acesso em 30 dez. 2023.

⁴ Cf. <https://www.bancopan.com.br/blog/educacao-financieira/9-livros-para-se-manter-motivado-e-fazer-o-trabalho-render>. Acesso em 30 dez. 2023.

A autoajuda, muito mais que um fenômeno editorial de vendas, constitui-se em uma ideologia que difunde e desperta o imaginário de construção de um homem realizado, de sucesso, possuidor de riqueza e poder. Reforça a ideia de progresso individual ao mesmo tempo em que populariza e naturaliza a noção de mudança, adaptação, competição e mobilidade social como responsabilidades individuais. Tais concepções, disseminadas no senso comum, são introjetadas como verdades, contribuindo para a organização da cultura de uma época. Aconselhamentos, orientações, regras de conduta e fragmentos biográficos que visam ensinar o indivíduo a ser um trabalhador de novo tipo ... (TURMINA, SHIROMA, 2014, p.165).

Entendemos, portanto, que o campo da administração, inclusive em sua formação curricular, não pode deixar de problematizar o mundo do trabalho com todas as suas implicações, desdobramentos e consequências. A literatura de autoajuda bem como os escritos e vídeos de *coaches* não podem ser considerados referências seguras, devendo ser problematizadas, discutidas, de modo a se demonstrar as falácias de seus argumentos, ainda que eles contenham algum sentido ou senso de realidade⁵.

Igualmente problemático e que precisa ser posto em discussão é o discurso de sucesso e de superação por meio da denominada “teologia da prosperidade”, retórica ideológica de caráter religioso de certas vertentes neopentecostais, que atribuem uma relação entre sucesso econômico e crença religiosa de forma mecânica e descontextualizada. Embora tal perspectiva não seja discutida neste trabalho, é inegável sua influência no sentido de esconder as mazelas e falácias do nosso modo de sociabilidade.

O presente livro procura evidenciar questões centrais e fundamentais envolventes, oferecendo ao final algumas indicações de fontes bibliográficas e midiáticas (vídeos e canais disponíveis na *internet* – abertos e gratuitos de modo geral) para aprofundamento e desdobramentos acerca das temáticas. É importante assinalar que omissões certamente ocorreram, algumas inadvertidamente, outras propositais, até por razões de escopo e de espaço editorial, bem como por conta da abrangência, da complexidade, da imensa produção a respeito com todas as suas convergências, divergências e polêmicas, o que implica, inclusive, a impossibilidade do conhecimento e do domínio completos acerca da matéria.

O primeiro capítulo traz uma perspectiva teórica acerca do conceito de relações de trabalho, cuja configuração, expressa por determinadas categorias microsociais –

⁵ Cf. também, MARTELLI, Carla Giani. Auto-ajuda e gestão de negócios: uma parceria de sucesso. Rio de Janeiro: Azogue Editorial, 2006. 288p.

organização do trabalho, gestão da força de trabalho, condições de trabalho, e formas de regulação de conflitos –, é condicionada pelas relações de poder, num dado contexto macrossocial situado historicamente, no qual o Estado, o mercado de trabalho, a tecnologia e as organizações político-sociais exercem papel fundamental.

O segundo capítulo começa por estabelecer o significado ontológico do trabalho na sociedade, para articular, em seguida, desde suas origens, os modos de desenvolvimento capitalista no século XX em suas formas emblemáticas e implicações e suas expressões no País. Buscou-se caracterizar o fordismo, o pós-fordismo e seus desdobramentos atuais, expressos pela denominada Indústria 4.0, pelas *big techs*, pelo capitalismo de plataforma, pela economia do “bico”, para citar apenas alguns, tendo como central a relação “flexibilização x precarização”.

O terceiro capítulo historiciza as relações de trabalho no Brasil, a partir da extinção do sistema colonial e a implantação do trabalho “livre” – cuja estrutura produtiva se baseava fundamentalmente na escravidão de pessoas negras oriundas do continente africano – até os dias atuais, buscando analisar como vem ocorrendo aquele processo de flexibilização-precarização em solo brasileiro.

O quarto capítulo, por sua vez, aborda as relações de trabalho articulando o conceito e a diretriz da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de “Trabalho Decente” com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), particularmente o ODS8, e os relacionando com o binômio flexibilização/precarização do trabalho, tomando como referências categorias teóricas utilizadas no primeiro capítulo. O capítulo apresenta, ainda, algumas estatísticas que retratam determinadas situações do trabalho em nível global e nacional.

O quinto capítulo procura demonstrar, por meio de exemplos concretos disponíveis na bibliografia utilizada e em matérias jornalísticas e documentais, as formas de resistência e de enfrentamento dos trabalhadores ao trabalho precarizado, internacional e nacionalmente.

O capítulo seis visa tecer algumas considerações e apontamentos em relação às questões discutidas ao longo dos capítulos anteriores.

Por fim, convém assinalar que as considerações aqui apresentadas representam tão somente as concepções e as posições do autor, com as quais o leitor ou a leitora pode concordar ou discordar, parcial ou integralmente. Como bem afirma Howard

Becker, ainda na década de 1970,

Quando os sociólogos realizam estudos de problemas que têm relevância para o mundo em que vivemos, eles se descobrem no meio de um fogo cruzado. Alguns os pressionam para não tomar partido, para serem neutros e fazerem a pesquisa que seja tecnicamente correta e livre de valores. Outros lhes dizem que seu trabalho é superficial e inútil se não expressa um compromisso profundo com uma posição de valor. [...] Proponho argumentar que isso não é possível e, portanto, que a questão não é se devemos ou não tomar partido, já que inevitavelmente o faremos, mas sim de que lado estamos nós (BECKER, 1977, p.122).

Entendemos que a relevância do tema – as relações de trabalho na contemporaneidade – é inquestionável, dada a centralidade do trabalho em nossas vidas sob quase todos os aspectos.

Organizar os conceitos, as problemáticas e as discussões da forma como ora se apresentam – perspectivas teóricas e conceituais; centralidade, formas e padrões de relações de trabalho; trajetória das relações de trabalho no País; e os desafios presentes e futuros mais prementes –, a partir de ampla bibliografia atualizada, constitui caráter inovador, ao menos no sentido de que não se encontra tal forma de abordagem na literatura tradicional e mesmo atual numa única obra.

Esperamos que o livro possa suscitar questões, dúvidas, problemas, polêmicas entre seus possíveis leitores e leitoras. Apesar de ser um texto introdutório, e tal proposta se dá justamente pela amplitude das questões abordadas, é possível que este livro alcance todos aqueles e todas aquelas que queiram ou precisem imergir na temática do trabalho e das relações de trabalho na sociedade e na forma de sociabilidade em que vivemos. Nesse aspecto, seu impacto pode ser significativo, na medida em que alcançar um público mais amplo, especialmente devido à sua distribuição gratuita e em formato digital, cuja reprodução é permitida de acordo com certas normas básicas. Futuramente, esperamos publicar um ou mais volumes que discutam mais profunda e detidamente temas e problemáticas relativos ao mundo do trabalho.

Seja como for, é fundamental que o debate seja estabelecido, estimulado, continuado e aprofundado. Este livro consiste em um ponto de partida.

1. RELAÇÕES DE TRABALHO NAS ORGANIZAÇÕES: DIMENSÕES CONCEITUAIS

De modo amplo, o conceito de relações de trabalho se refere às interações entre os diversos atores sociais, seja em nível local, nacional ou internacional, no interior de determinado modo de produção. Em cada modo de produção, é possível identificar determinados modos de relacionamento entre tais atores. No sistema colonial escravista, por exemplo, o trabalho humano era explorado por meio da propriedade de homens e mulheres, expropriados de sua humanidade e transformados em mero fator de produção. No modo de produção capitalista de uma sociedade de classes – capitalistas e trabalhadores –, as relações de trabalho são estabelecidas de forma a garantir que os donos dos meios de produção possam obter lucro por meio da força de trabalho de homens formalmente livres, garantidas pelo Estado.

Na literatura acadêmica, o conceito de relações de trabalho é polissêmico e multinível, podendo ser encontrado como sinônimo de relações industriais, relações trabalhistas, relações profissionais, relações interpessoais, ou mesmo como sinônimo de movimentos coletivos organizados reivindicatórios. Embora haja esta profusão conceitual, cada definição tem como foco uma ou mais dimensões das relações de trabalho, nenhuma delas contemplando seu significado e sua abrangência de modo pleno. Esta profusão pode significar, inclusive, uma intenção ideológica de mascaramento do conflito subjacente entre capital e trabalho – como por exemplo, no caso de se tomar as relações interpessoais como relações de trabalho –, reduzindo-o a aspectos comportamentais e a diferenças individuais de caráter semipatológico (FISCHER, 1985).

No campo da Administração, a análise mais aprofundada de suas expressões requer a compreensão acerca dos condicionantes histórico-estruturais da formação da

classe trabalhadora, que emergem na cena política brasileira com os movimentos operários do fim da década de 1910, assumindo uma conformação de “caso de polícia”, especialmente porque os estudos demonstram os movimentos das classes dominantes para manterem seu poder, ao mesmo tempo em que mostram o esforço da classe trabalhadora em provocar mudanças sociais e políticas, desmistificando a imagem do trabalhador brasileiro como massa de manobra inconsciente de sua posição enquanto classe; a preponderância do papel do Estado como instância de regulação e mediação dos conflitos manifestos e latentes, seja através de aparatos jurídicos, seja através dos aparelhos repressivos, garantindo assim a manutenção dos sistemas de dominação da classe trabalhadora; e as características da organização sindical, determinadas pela estrutura política vigente do país (FISCHER, 1985).

Daí a referida autora considerar as relações de trabalho como uma das formas de relacionamento social e que, em função disso, expressam características da sociedade mais ampla, fazendo com que os padrões das relações de trabalho reflitam os quadros históricos, conjunturais e setoriais dados em determinado contexto, enfatizando que o estudo desses padrões “deve contemplar o espaço social e político em que se realiza: a organização do processo de trabalho, a elaboração das políticas administrativo-organizacionais e a prática cotidiana dos agentes sociais em relação.” (FISCHER, 1985, p.20). Por essa razão central, no nível das organizações, a autora considera que se deve levar em conta a compreensão de três instâncias, a saber:

- A instância do político, que diz respeito às práticas visíveis e invisíveis de produção e de reprodução, aos mecanismos de dominação e de resistência, às transições que dão origem às mudanças sociais e aos discursos;
- A instância das políticas de recursos humanos, cuja função é manter e controlar o trabalhador e o ato de trabalhar no sentido de atingir as metas organizacionais e
- A instância da organização do processo de trabalho, que se refere ao modo de organizar e dividir as tarefas entre os trabalhadores.

Partindo de tal concepção, Fleury (1992, p.117) incorpora a instância do

simbólico, que “em sua capacidade de ordenar, atribuir significações, construir a identidade organizacional, tanto age como elemento de comunicação e consenso, como oculta e instrumentaliza as relações de dominação entre as categorias”, sendo que tal instância passa necessariamente pela análise da cultura organizacional, das relações de poder entre as categorias e as áreas da organização.

A concepção das autoras assume que a configuração ou as características de uma organização refletem os padrões dominantes da sociedade e do contexto envolventes, de tal modo que a análise organizacional (ou microssocial) não pode prescindir da análise do “ambiente” (ou macrossocial). Daí tanto Siqueira (1991) quanto Melo (1991) considerarem o trabalho como categoria social sujeita a múltiplas determinações, o que significa dizer que as relações que ocorrem no interior das organizações não podem ser explicadas apenas a partir da análise de variáveis internas à mesma, sendo necessário, portanto, analisar variáveis do ambiente organizacional próprio e da sociedade. Assim, no âmbito da Administração, as autoras compartilham da definição das relações de trabalho como “as relações entre empregados e empregador, decorrentes das relações de poder e que se estabelecem na e para a realização do processo de trabalho” (MELO, 1991, p.56).

Para a compreensão das relações de trabalho na esfera macrossocial, Siqueira (1991) propõe como categorias centrais mais amplas a “tecnologia”, o “mercado de trabalho”, a “organização corporativa, política e sindical”, e a “relação com o Estado”, o qual, historicamente, tem um importante papel de controle sobre a massa trabalhadora, seja em termos da legislação trabalhista, seja em termos das instâncias jurídicas de regulação, como o Ministério do Trabalho, por exemplo. Na esfera microssocial, as autoras consideram que, no interior das organizações, as relações de trabalho são configuradas a partir da articulação das categorias “organização do processo de trabalho”, da “gestão da força de trabalho”, das “condições de trabalho”, e das “formas e processos de regulação de conflitos”, sendo que esta última, a rigor, perpassa as demais. As definições das autoras se complementam, como se pode observar no Quadro 1.

Quadro 1: Definições das categorias microssociais

Categorias / Autoria	Melo (1991)	Siqueira (1991)
Organização do trabalho	Diz respeito à especificação do conteúdo do trabalho, aos métodos e às inter-relações entre os cargos, de modo a satisfazer os requisitos tecnológicos, sociais e individuais do ocupante do cargo.	Maneiras particulares de dividir e sistematizar as tarefas e o tempo entre grupos de trabalhadores; as especializações decorrentes e as qualificações exigidas; as sequências, os ritmos e cadências; a padronização e a autonomia; a participação do trabalhador na programação e o lócus de realização das tarefas.
Condições de trabalho e saúde do trabalhador	Envolvem situações que refletem processos específicos sociais, psicológicos e biológicos de trabalho/desgaste do trabalhador. Envolve, ainda, o aspecto “subjetividade” (saúde mental) do trabalhador.	Implicam não só as condições ambientais e os riscos envolvidos no trabalho (...), mas também a introdução da subjetividade do empregado, refletindo a representação de seu modo específico de trabalhar/desgastar-se incluindo a saúde mental e o stress.
Gestão da força de trabalho	Diz respeito ao “pôr a trabalhar”, envolvendo as práticas instrumentais e organizacionais do que se chama administração de recursos humanos; a relação chefia-subordinado e as forças controladoras da força de trabalho e, ainda, o controle, desde formas diretas e coercitivas a esquemas mais sutis de manipulação, persuasão e autopersuasão.	Significa o conjunto de ações que coordena e controla o desempenho dos trabalhadores visando objetivos a serem atingidos. Diz respeito às medidas que põem a trabalhar a mão-de-obra. Inclui os processos e técnicas de captação e provisão (recrutamento e seleção), controle, compensação (recompensas e punições), manutenção (benefícios) e desenvolvimento (treinamento, carreiras) dos Recursos Humanos. As vantagens oferecidas pelos procedimentos de gestão de recursos humanos devem ser percebidas como suficientes para que a mão-de-obra aceite as restrições impostas pela organização. A contradição básica entre capital e trabalho é substituída por contradição interna à organização.
Formas de regulação de conflito	Visam manter em equilíbrio e assegurar o funcionamento de um sistema social complexo, caracterizado pelas divergências de interesses e desigualdades na alocação do poder. Tais processos podem ser institucionalizados ou não.	Dizem respeito aos diferentes processos de controle ideológico e de conformismo / identificação com os objetivos organizacionais e a reação dos empregados às táticas patronais, com destaque para as greves, resistências e lutas sindicais. A premissa básica é que toda estrutura social organizada é portadora de conflitos.

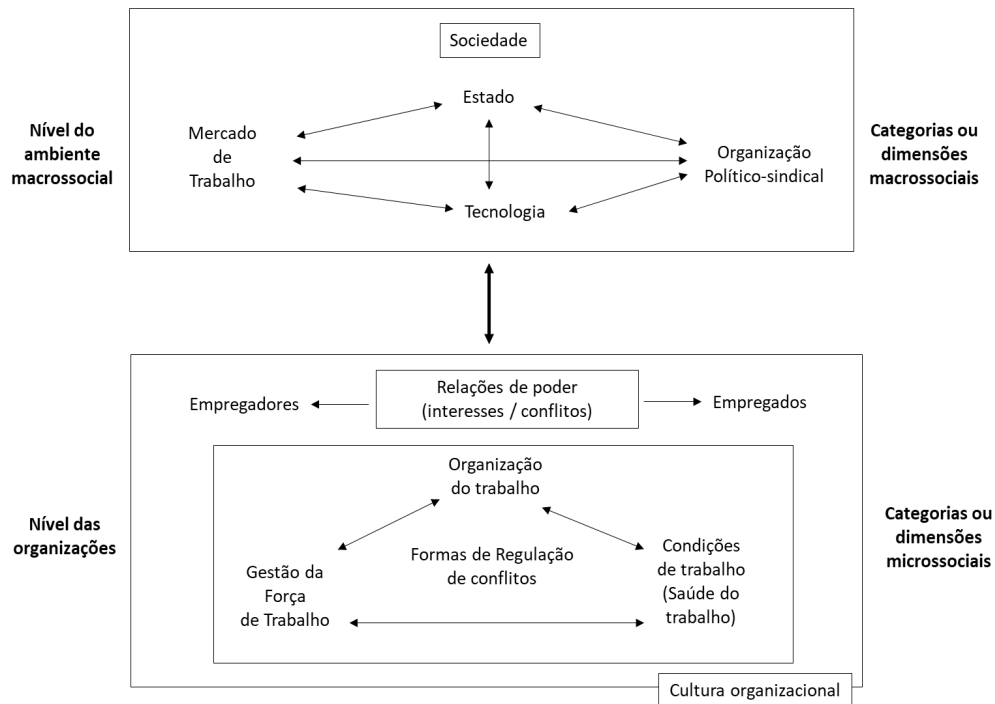
Fonte: Elaborado pelo autor.

Assim formulado, o conceito de relações de trabalho parte de três premissas básicas, que remetem a questão ao nível da organização propriamente dita:

1. A organização constitui local privilegiado das diversas formas de manifestação das relações de poder existentes entre dois grupos de interesse opostos e complementares - o(s) empregado(s) e o(s) empregador(es).
2. O conflito e suas formas de regulação estão sempre presentes, pois o conflito, além de inerente a qualquer tipo de relação social, é reforçado pelas relações de poder no interior das empresas.
3. As relações de poder são a variável estruturante das relações de trabalho no interior das organizações, mesmo considerando as demais influências internas e externas a esta, refletindo a esfera da dominação social.

A Figura 1 demonstra de forma esquemática as contribuições de Fischer (1985), Fleury (1992), Melo (1991) e Siqueira (1991) para a compreensão e análise das relações de trabalho no interior da organização desde o ponto de vista da Administração. É importante ressaltar que, embora a figura não retrate explicitamente, as configurações que as relações de trabalho assumem numa dada organização são variáveis com o tempo, e variam conforme determinado segmento, tipo de atividade e assim por diante (nível da organização). Da mesma forma, os padrões mais amplos de relações de trabalho (fordista, pós-fordista etc.) também são passíveis de mudança ao longo do tempo (nível do “ambiente” ou da sociedade, em termos mais gerais).

Figura 1: Modelo de análise das relações de trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor, baseado em Fischer (1985), Fleury (1992), Melo (1991) e Siqueira (1991).

Embora inerente às relações sociais organizadas, o conflito nem sempre foi reconhecido como tal pela teoria organizacional. Taylor (1966, p.28), por exemplo, considerado o fundador do movimento da Administração Científica, preconizava a “certeza de que os verdadeiros interesses de ambos [empregadores e empregados] são um, único e mesmo: de que a prosperidade do empregador não pode existir, por muitos anos, se não for acompanhada da prosperidade do empregado, e vice-versa”. O conflito seria causa de uma incapacidade da administração da empresa em instruir corretamente seus operários. Deste modo, o conflito não era foco de análise, mas um aspecto que deveria ser evitado através de uma administração baseada em princípios científicos, dentre os quais a remuneração do empregado era um dos elementos chave.

Tal concepção obscurece a existência de uma sociedade de classes na qual o conflito entre elas é estrutural e as relações de poder fortemente desiguais. Embora no âmbito da teoria de organizações apenas a partir da abordagem estruturalista o conflito passe a ser reconhecido como inevitável e como processo fundamental, ele tende a ser visto de forma mais instrumental na prática organizacional e gerencial, na

medida em que possa assumir uma conotação positiva dependendo da situação (BASTOS & SEIDEL, 1992, p.51), ou seja, o conflito é instrumentalizado para o alcance dos objetivos organizacionais, na medida em que ideias e proposições divergentes podem proporcionar mudanças e inovações.

Embora inerente às relações sociais, a existência de conflito nas relações de trabalho não significa que não possa haver interesses comuns em alguma situação. Sua ocorrência exprime, em certas situações, que a não-coincidência de interesses entre os diversos interesses é suficiente para provocar a emergência de uma reação/ação determinada. Da mesma forma, a ação não-manifesta também não implica na ausência do conflito, podendo, este, portanto, estar em estado de latência (MELO, 1985). Em outras palavras, a rigor, o conflito não é intrinsecamente bom nem mau. É neste ponto que se dá a

(...) interseção conceitual e prática entre o conflito na relação capital-trabalho e o conflito nas relações de trabalho. O conflito na relação capital-trabalho é estrutural, contínuo e permanente nas relações sociais de produção traduzindo-se por determinada relação de força dentro da organização. A dinamicidade dessa relação passa a ser função da manifestação do conflito nas relações de trabalho⁶, ou seja, a sua expressão pelos atores sociais. Em consequência dessa manifestação, entram em ação os processos de regulação de conflitos nas relações de trabalho que garantem ao capital a gerência das relações de trabalho ou da força de trabalho (MELO, 1985:164).

É neste momento que as políticas e as práticas de gestão aparecem como formas concretas de regulação e de controle das ações da força de trabalho, na medida em que não permitem o conflito estrutural vir à tona. No entanto, a compreensão do conceito de relações de trabalho se faz incompleta sem o entendimento do que sejam as relações de poder.

O conceito de poder, da mesma forma que o de relações de trabalho, tem sido utilizado com diversos significados. Durante muito tempo, o poder como conceito central, tanto na teoria quanto na prática gerencial, constituiu certo tabu. Uma das explicações para este “atraso” da Administração se deveu ao fato de existir um certo preconceito em relação às estratégias de poder, vistas como eticamente suspeitas,

⁶ Observe que a autora distingue as relações de trabalho em uma dimensão estrutural – relação capital-trabalho – de uma dimensão organizacional – relação de trabalho, porém, admitindo sua interseção.

bem como devido à complexidade do tema, que exige uma abordagem multidisciplinar para sua melhor compreensão (SIQUEIRA, 1994).

No âmbito das teorias de organização, a abordagem de Max Weber é incontornável, dada sua importância para as ciências sociais. Para ele, o poder significa toda probabilidade de impor a própria vontade numa relação social, mesmo que haja resistência e independente do fundamento dessa probabilidade, na medida em que todas as qualidades imagináveis de uma pessoa podem colocar alguém em condições de impor sua vontade numa dada situação. Ainda para Weber, o conceito de dominação difere do de poder, e implica a probabilidade de encontrar obediência a uma ordem, uma vez que a dominação está ligada à presença de alguém mandando em outros eficazmente (WEBER, 2000). Para tanto, a dominação tem de ser percebida como legítima, ou seja, entendida como a crença, por parte do grupo de referência, em sua validade. No caso da organização burocrática, sua legitimidade tem como base a crença nas regras e normas típicas da sociedade moderna (CARVALHO, VIEIRA, 2007).

Em seu famoso livro sobre as imagens da organização, Gareth Morgan discute a metáfora da organização como um sistema político, articulando os conceitos de poder, conflito e interesses. Partindo da definição de interesse – “um conjunto complexo de predisposições que envolvem objetivos, valores, desejos, expectativas e outras orientações e inclinações que levam a pessoa a agir em uma e não em outra direção (MORGAN, 1996, p.153) – o autor mostra como os diversos interesses – de indivíduos e grupos – acabam por promover os conflitos e mobilizar o jogo de poder no interior da organização. Morgan assume que o exercício do poder não é o mesmo que possuir fontes de poder, as quais podem ser mobilizadas para se alcançar aquilo que se deseja (interesse) ou mesmo para perpetuar o conflito. De acordo com a perspectiva política, a organização seria encarada dentro de um quadro de referência pluralista, em contraposição aos quadros unicista e radical, conforme explicitado no Quadro 2. Para o autor, as organizações podem ser concebidas como mini-estados em que o relacionamento entre o indivíduo e a sociedade anda lado a lado com o relacionamento do indivíduo com a organização.

É importante destacar que Morgan evidencia que a metáfora política contribui para destruir o mito da racionalidade organizacional, o qual assevera que a organização persegue objetivos de forma racional e eficiente. Deve-se questionar:

racional e eficiente para quem? Objetivos de quem? Interesses de quem? Em outras palavras, “a racionalidade é sempre política. Ninguém é neutro na administração das organizações, nem mesmo os administradores!”, o que requereria uma análise da dimensão ideológica do conceito de racionalidade, segundo o próprio autor (MORGAN, 1996, p.200).

Quadro 2: Quadros de referência unicista, pluralista e radical

	Unicista	Pluralista	Radical
Interesses	Coloca ênfase na busca de objetivos comuns. A organização é vista estando unida sob um guarda-chuva de interesses comuns e luta para ser uma equipe bem integrada.	Coloca ênfase na diversidade do indivíduo e dos grupos de interesses. A organização é vista como uma perda de coalizão que tem apenas interesse passageiro nos seus objetivos formais.	Coloca ênfase na natureza de “classes” contraditórias de interesses. A organização é vista como um campo de batalhas onde forças rivais (por exemplo, administração e sindicato) lutam para atingir fins amplamente incompatíveis.
Conflito	Considera o conflito como fenômeno raro e passageiro que pode ser removido por meio de ações gerenciais apropriadas. Onde ele aparece, é normalmente atribuído a atividades de desviados e arruaceiros.	Considera o conflito como uma característica inerente e inevitável das atividades organizacionais, enfatizando os seus aspectos potencialmente positivos e funcionais.	Considera o conflito organizacional como parte mais ampla da luta de classes que pode eventualmente mudar toda a estrutura social. Reconhece que o conflito pode ser suprimido, sendo latente em lugar de ser uma característica manifesta tanto da sociedade como da organização;
Poder	Ignora amplamente o papel do poder na via organizacional. Conceitos tais como autoridade, liderança e controle tendem a ser os meios preferidos de descrever a prerrogativa que a direção tem de guiar a organização para que sejam atingidos os interesses comuns.	Vê o poder como uma variável crucial. O poder é o meio através do qual conflitos de interesses são aliviados e resolvidos. A organização é vista como uma pluralidade de detentores de poder obtido de uma pluralidade de fontes.	Vê o poder como uma característica-chave da organização e como um fenômeno que é desigualmente distribuído e que segue a divisão de classes. As relações de poder na organização são vistas como reflexos das relações de poder na sociedade, estando muito próximas de amplos processos de controle social como, por exemplo, controle do poder econômico, sistema legal e educação.

Fonte: Adaptado de Morgan (1996, p.193).

A discussão acerca do poder e das relações de poder é extensa e longe de consenso, além envolver diversas abordagens, o que pode ser verificado em Faria (2003), por exemplo, no âmbito dos estudos organizacionais. O autor descreve e descreta diversos enfoques para, em seguida, formular uma definição que seja capaz de

contribuir para sua compreensão e utilização no âmbito dos estudos organizacionais. São discutidos os enfoques sistêmico-funcionalista, weberiano, comportamental, organizacional, marxista, e da psicossociologia/sociologia clínica. Sua análise o leva a propor a definição de poder como

a capacidade que tem uma classe social (ou uma sua fração ou segmento), uma categoria social ou um grupo (social ou politicamente organizado) de definir e realizar seus interesses objetivos específicos, mesmo contra a resistência ao exercício daquela capacidade e independentemente do nível estrutural em que tal capacidade esteja principalmente fundamentada (FARIA, 2003, p.108).

Faria (2003) ressalta, ainda, que o poder compreendido como capacidade não implica afirmar a existência de um atributo, e que, para ser efetivo, o poder precisa ser exercido, daí se falar em relações de poder. Também por esta razão, nem sempre o poder e o seu exercício são visíveis. Assim, compreender tal dinâmica implica desvendar não apenas o que se vê na aparência, mas sobretudo o que não se deixa ver, o que está oculto.

Vale destacar que um padrão (ou dada configuração) das relações de trabalho não é estático nem permanente. Ao contrário, a busca incessante por resultados implica o desenvolvimento de “inovações”, a título de algo “novo” como forma de legitimar tal busca, ancorada numa ideologia que propaga novos valores e comportamentos associados à ideia de que as novas formas de relações de trabalho promovem maior liberdade para o indivíduo, que tende a alcançar o sucesso econômico tornando-se, por exemplo, um empreendedor de si.

Na esfera macrossocial, dois padrões se destacaram ao longo do século XX: o taylorismo/fordismo e o pós-fordismo. Tais padrões possuem características próprias, como uma espécie de tipo-ideal, cujas expressões empíricas organizacionais específicas possuem suas próprias particularidades, embora alinhadas e ancoradas no modelo que as informam.

As considerações acima se referem ao mundo do trabalho moderno e capitalista, especialmente a partir de sua fase industrial. Para os fins deste livro, interessa examinar mais de perto as relações de trabalho ao longo do século XX e nas primeiras décadas deste século XXI. Para tanto, é fundamental esclarecer a posição

que o trabalho ocupa nas sociedades ditas modernas, e as configurações que vem assumindo neste contexto.

2. A CENTRALIDADE, O SENTIDO ONTOLÓGICO DO TRABALHO E AS FORMAS SOCIAIS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

2.1 A CENTRALIDADE, O SENTIDO ONTOLÓGICO DO TRABALHO

É notório que o trabalho está presente em todas as esferas da vida humana, o que o torna um elemento imprescindível para nossa própria existência e sobrevivência. Na prática, o trabalho é exercido por pessoas com outras pessoas, para determinados fins, em formas organizacionais diversas, formais ou informais. Nesse sentido, abordar as relações de trabalho é tarefa árdua e desafiadora, pois implica discutir uma miríade de questões e dimensões correlacionadas, formando uma rede complexa de conexões e de implicações.

Devido à sua importância e centralidade, talvez a primeira tarefa a ser aqui realizada seja estabelecer algumas definições e entendimentos fundamentais, especialmente quanto ao significado do próprio termo trabalho. Provavelmente todos sabemos o que é trabalho – ou assim o supomos –, pois o empregamos diariamente, quando falamos “vou ao trabalho”, “tenho de trabalhar”, “isto dá trabalho”, “não se pode misturar trabalho e lazer”, “tenho de entregar este trabalho”, “vou trabalhar nesta ideia”, “o trabalho enobrece o homem”, “o trabalho é um fardo”, “eu trabalho para viver”, “eu vivo para trabalhar”, e assim por diante.

Na Antiguidade, especialmente na Grécia, por exemplo, o trabalho estava geralmente associado à servidão e à escravidão, embora homens livres também realizassem atividades como artesanato e comércio, ou serviços como operários, numa estruturação social fortemente hierarquizada. Naquele tempo, não havia a noção (moderna) da igualdade de direitos. Os cidadãos da pólis tinham status claramente definidos, sendo estes adultos do sexo masculino, que detinham privilégios por

nascimento, possuindo exclusividade dos direitos políticos e de propriedade fundiária e imobiliária

O trabalho é uma atividade realizada pelo homem, constituindo-o como tal. Apesar do ser-homem implicar muito além da dimensão do trabalho, é impossível pensar numa sociedade sem trabalho, o que caracteriza a centralidade do trabalho, a despeito das teses contrárias a este respeito (ORGANISTA, 2006). Para tanto, é preciso compreender porque o trabalho constitui a ontologia do ser social.

Quadro 3: Significados da palavra “trabalho” segundo o dicionário

Trabalho - Tra·ba·lho - s.m.

- 1 Conjunto de atividades produtivas ou intelectuais exercidas pelo homem para gerar uma utilidade e alcançar determinado fim: Ele sempre se dedicou ao trabalho acadêmico.
- 2 Atividade profissional, regular, remunerada ou assalariada, objeto de um contrato trabalhista: Conseguiu seu primeiro trabalho quando tinha 18 anos.
- 3 O exercício dessa atividade: O trabalho de um professor é muito mal remunerado.
- 4 Local onde se exerce essa atividade: Saiu para o trabalho muito cedo.
- 5 Qualquer obra (manual, artística, intelectual) realizada; empreendimento, realização: Seu trabalho à frente do coral é fantástico.
- 6 A feitura ou execução de uma obra; labor: O trabalho que ele executa na pedra-sabão é belíssimo.
- 7 Ação ou maneira de executar uma tarefa, de utilizar um instrumento: Seu trabalho com nanquim é perfeito.
- 8 Tarefa a ser cumprida; serviço: “A Bruxa, indiferente, não interrompera sequer o seu trabalho; ao passo que a das Dores, de mãos nas cadeiras [...], um cigarro no canto da boca, encarava desdenhosa a sanha daquele marido [...]”.
- 9 Esmero ou cuidado empregado na feitura de uma obra ou de um serviço: Teve muito trabalho para entregar a reforma da casa com um alto padrão de qualidade.
- 10 Qualquer tarefa que é ou se tornou uma obrigação ou responsabilidade de alguém; dever, encargo: Meu trabalho passou a ser a coordenação das tarefas dos monitores que participariam do congresso.
- 11 Tarefa escolar com prazo de entrega predeterminado, feita individualmente ou em grupo, geralmente fora do estabelecimento de ensino, envolvendo pesquisa e maior reflexão: Ainda não consegui terminar o trabalho de história.
- 12 Conjunto de exercícios objetivando desenvolvimento e aprimoramento físico, artístico, intelectual etc.: O preparador físico já definiu o trabalho que fará com os jogadores.
- 13 Esforço incomum; faina, lida, luta: “Achava que estava ficando velho, só lhe nasciam filhas com todas as mulheres, a vida se tornava cada vez mais difícil e então queria passar uns dias descansando, sem o trabalho pesado da caça”.
- 14 Ação exercida por elemento natural de forma progressiva e contínua e o efeito dessa ação sobre o meio.
- 15 Resultado útil da ação e do funcionamento de um aparelho, de um maquinismo etc.: O trabalho do trator é indispensável para a movimentação de terra e cascalhos na construção de estradas.
- 16 BIOL Conjunto de fenômenos que ocorrem em determinada matéria, produzindo alteração de sua natureza e forma.
- 17 Movimento produzido nos materiais industriais.
- 18 ECON, POLÍT Atividade humana caracterizada como fator principal da produção de bens ou serviços.
- 19 FILOS No marxismo, atividade de transformação do trabalhador que, além de tirar da natureza os bens necessários para sua subsistência, usa sua força produtiva para criar uma nova ordem social, política e econômica com a emancipação do proletariado e a socialização dos meios de produção.
- 20 FÍS Grandeza escalar obtida do produto dos vetores força e deslocamento do seu ponto de aplicação, cuja unidade de medida no SI é o joule; é uma forma de transferir energia.
- 21 REL Em cultos afro-brasileiros, principalmente na umbanda e na quimbanda, rituais realizados para alcançar objetivos de proteção e auxílio ou de malefícios e prejuízo a alguém: Pediu a sua mãe de santo que fizesse um trabalho para ele conseguir um emprego.
- 22 PEJ Execução de um delito: O trabalho do intermediário do bicheiro era negociar o valor da aprovação das licitações superfaturadas.
- 23 COLOQ Qualquer roubo ou assalto: Aqui estão as joias, chefe. O trabalho foi executado com sucesso.

Fonte: Adaptado de Dicionário Michaelis on line. Recuperado de <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/trabalho/> Acesso em 09 jan. de 2020.

Longe de esgotar o debate acerca do significado ou do conceito de trabalho, é necessário apontar algumas questões relevantes. A título de ilustração, o Quadro 3 reproduz um conjunto de significados para o termo “trabalho”, a partir de um dicionário da língua portuguesa.

É fato que a espécie humana atua sobre a natureza de modo a transformá-la para satisfazer suas necessidades da melhor forma. Embora animais possam realizar tarefa semelhante de maneira instintiva, o homem se distingue na medida em que ele é capaz de conceber conscientemente o produto que irá produzir pelo trabalho antes mesmo de executá-lo. Dito de outro modo, enquanto seres humanos, não somos capazes de sobrevivência como indivíduos de uma espécie baseados em intercâmbios sem mediações com a natureza, tal como os animais (ANTUNES, 1999).

Segundo o próprio Marx (2013, p.255-256),

O trabalho é, antes de tudo, um processo entre o homem e a natureza, processo este em que o homem, por sua própria ação, medeia, regula e controla seu metabolismo com a natureza. Ele se confronta com a matéria natural como uma potência natural. A fim de se apropriar da matéria natural de uma forma útil para sua própria vida, ele põe em movimento as forças naturais pertencentes a sua corporeidade: seus braços e pernas, cabeça e mãos. Agindo sobre a natureza externa e modificando-a por meio desse movimento, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza. [...] Pressupomos o trabalho numa forma em que ele diz respeito unicamente ao homem. Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão, e uma abelha envergonha muitos arquitetos com a estrutura de sua colmeia. Porém, o que desde o início distingue o pior arquiteto da melhor abelha é o fato de que o primeiro tem a colmeia em sua mente antes de construí-la com a cera. No final do processo de trabalho, chega-se a um resultado que já estava presente na representação do trabalhador no início do processo, portanto, um resultado que já existia idealmente. [...] Os momentos simples do processo de trabalho são, em primeiro lugar, a atividade orientada a um fim, ou o trabalho propriamente dito; em segundo lugar, seu objeto e, em terceiro, seus meios.

Como assinala Engels (2004, p.28), “nem um só ato planejado de nenhum animal pôde imprimir o selo de sua vontade. Só o homem pôde fazê-lo”. Como ressalta Antunes (1995), o ser humano, conscientemente, idealiza a configuração que quer

imprimir ao objeto do trabalho, antes de sua realização, ressaltando a capacidade teleológica do ser social⁷.

Segundo Antunes (1999), o trabalho altera tanto a natureza quanto o ser que trabalha neste processo de transformação, na medida em que este ser atinge um controle consciente sobre si mesmo, não apenas sobre o resultado do processo do seu trabalho, como também de seus movimentos, deixando a consciência de ser um epifenômeno e se constituindo num momento ativo e essencial da vida humana. Na medida em que vida, nascimento e morte são fenômenos naturais destituídos de sentido, é no trabalho (em seu significado ontológico) que a busca de uma vida cheia de sentido encontra seu *locus primeiro*. No entanto, é preciso esclarecer o que o autor afirma:

Dizer que uma vida cheia de sentido encontra na esfera do trabalho seu primeiro momento de realização é totalmente diferente de dizer que uma vida cheia de sentido se resume ao trabalho, o que seria um completo absurdo. Na busca de uma vida cheia de sentido, a arte, a poesia, a pintura, a literatura, a música, o momento de sua criação, o tempo de liberdade, têm um significado muito especial. Se o trabalho se torna autodeterminado, autônomo e livre, e por isso dotado de sentido, será também (e decisivamente) por meio da arte, da poesia, da pintura, da literatura, da música, do uso autônomo do tempo livre e da liberdade que o ser social poderá se humanizar e se emancipar em seu sentido mais profundo (ANTUNES, 1999, p.143, grifos do autor).

Daí a noção de liberdade e de emancipação humana pelo trabalho, mas não pelo trabalho estranhado, alienado, característico do capitalismo profundamente desvendado e criticado por Marx, Engels, Lukács e outros. No capitalismo, o trabalho é convertido em emprego e cargos, levando à perda do seu sentido ontológico, na medida em que é convertido, em essência, a uma mercadoria que será vendida na forma de força de trabalho, numa relação de subordinação e de dominação, em que o trabalhador se torna, deste modo, um recurso humano a serviço da produção, cujos meios e métodos não mais lhe pertencem.

Assim, é no século XVIII, quando o capitalismo começa se impor como modo de produção hegemônico, que o status do trabalho passa a ser considerado tanto um direito quanto um dever. Ademais, o trabalho tipicamente assalariado irá se consolidar

⁷ Para uma discussão aprofundada sobre esta questão, ver: Lukács, György. Para uma ontologia do ser social. Volumes 1 e 2. São Paulo: Boitempo, 2013. Especificamente, ver o volume 2, segunda parte, capítulo 1, "O trabalho".

tempos depois. O trabalho deixa de ser apenas uma “parte” da vida para se transformar, fundamentalmente, em “meio” de ganhar a vida (ORGANISTA, 2006). No modo de produção capitalista, a expropriação dos instrumentos de trabalho e de sua produção irá favorecer o regime salarial, de tal modo que o indivíduo passa a vender sua força de trabalho, mercadoria que pode ser quantificada e qualificada, e à qual se pode atribuir valor e por meio dela se obter riqueza.

Segundo Vatin (1999), as ciências sociais são tributárias das ciências exatas (matemática, física e mesmo a biologia), embora se possa afirmar a influência recíproca entre elas, de tal modo que contribuíram profundamente para a elaboração de diferentes *corpus* científicos e para as representações gerais do mundo e da sociedade. Nesse sentido, é ressaltada a contribuição do conceito de trabalho de Charles-Augustin Coulomb (1736-1806), físico e engenheiro francês contemporâneo de Adam Smith. Coulomb desenvolveu um método de análise do rendimento da atividade humana – o trabalho – que se baseia nas teorias da física mecânica de sua época, mas também de uma economia política implícita. Segundo o autor,

A emergência paralela dos conceitos físico e econômico de “trabalho” pode parecer curiosa. É certo que se torna evidente para todos que o estudo físico das máquinas foi em grande medida inspirado em considerações econômicas, de que a terminologia utilizada é testemunha. Mas poderá supor-se que não existem laços conceptuais reais e que a utilização do termo “trabalho” pelos físicos é de natureza metafórica. É esquecer que a primeira máquina conhecida, tanto pelos mecanicistas como pelos defensores da termodinâmica, é o próprio homem e que, no que lhe diz respeito, existe até certo ponto não apenas semelhança, mas também identidade entre “trabalho” físico e “trabalho” econômico. O conceito de trabalho surge, então, como um ponto de articulação efectivo e não meramente epistêmico entre a teoria econômica e a teoria física. É isto que confirma o estudo da sua emergência junto dos físicos-engenheiros de finais do século XVIII e do início do século XIX, plenamente contemporâneos dos economistas “clássicos” (VATIN, 1999, p.46).

No campo da Administração é notória a influência de tais desenvolvimentos científicos na contribuição de Frederick Taylor para a conformação de um método de gestão capaz de elevar a eficiência dos trabalhadores da indústria, na virada do século XIX para o XX. Em tal modelo, como é amplamente discutido na literatura, a ênfase de Taylor recai na divisão do trabalho a ser executada pelo empregado a partir do estudo dos tempos e movimentos, de modo que ele tenha o maior rendimento possível,

intercalando a atividade física com os tempos de descanso, ao executar uma única tarefa.

No entanto, embora a Taylor seja atribuída enorme fama por conta de seu método “científico”, Vatin (1999) demonstra historicamente o seu anacronismo no que diz respeito aos conhecimentos acerca do rendimento do trabalho. Segundo o autor, entre o século XIX e XX eclodiram e se desenvolveram em estreita relação as ciências do trabalho, como a fisiologia, a psicologia e a sociologia do trabalho, a ergonomia e ciências da organização. Afirma o autor que “devido à sua fraqueza metodológica, à sua concepção estritamente mecanicista do trabalho humano e ao seu desconhecimento total dos trabalhos dos fisiólogos e dos psicólogos da época, Taylor surge na sua própria época como um autor anacrônico, o que numerosos comentadores de então não deixaram de referir” (p.64). Adiante, afirma ainda o autor, que o sucesso de Taylor é basicamente midiático, graças aos seus zelosos propagandistas, e outras possíveis causas, como a simplicidade rudimentar de suas argumentações, sua conformidade com uma ideologia saint-simoniana do trabalho e da indústria enraizada na sociedade, e o fascínio do poderio dos Estados Unidos exercido na Europa, por exemplo.

No entanto, Taylor e o seu “sistema” entram para a história, servindo de base para o desenvolvimento industrial que irá ocorrer sobretudo nos Estados Unidos a partir de então, denominado “fordismo”.

2.2 RELAÇÕES DE TRABALHO, TAYLORISMO, FORDISMO E O ESTADO DE BEM ESTAR SOCIAL KEYNESIANO

A ascensão do capitalismo industrial irá proporcionar um enorme crescimento das empresas, especialmente estadunidenses inicialmente, graças à administração científica de Taylor e à esteira rolante de Henry Ford, cujas características serão evidenciadas a seguir.

Com a publicação de “Os princípios da administração científica”, em 1911, Taylor entra para a história como o grande pioneiro da Administração. Figura um tanto quanto controversa, seja por sua personalidade, seja por sua própria obra, Taylor

tinha como premissa que o objetivo central da Administração era garantir o máximo de prosperidade ao empregado, acompanhado da máxima prosperidade do empregador, o que na prática significava maiores salários e maiores lucros respectivamente (TAYLOR, 1966, p.27).

O modelo taylorista tem como variável estruturante a tarefa, segundo o próprio Taylor (1966). A tarefa consiste na menor unidade decomposta do trabalho. Assim, a divisão do trabalho se torna elemento-chave para a gestão, pois pressupõe necessariamente a especialização das funções dos empregados dentro do processo produtivo.

Para que o trabalho seja dividido em tarefas, a gerência da organização deve se apropriar do *savoir-faire* operário e sistematizá-lo de modo que qualquer pessoa possa realizar as tarefas. Desse modo, a administração científica implantou não apenas a divisão horizontal do trabalho em tarefas, mas também a sua divisão vertical – concepção *versus* execução.

Para que o trabalho seja executado eficientemente, é preciso que o executor possua um tipo físico ideal, caracterizado como “homem-boi”. Taylor e seus discípulos criaram sistemas de tempos e de movimentos para a execução da tarefa, de modo a obter melhor desempenho e eficiência dos operários. Em outras palavras, o homem é reduzido a uma mera peça de máquina, racional e “cientificamente” organizado dentro do processo produtivo, cuja metáfora foi brilhantemente retratada por Chaplin em “Tempos Modernos”. Assim, do ponto de vista da gestão da força de trabalho, cabe à administração ou à gerência

(...) desenvolver para cada elemento do trabalho individual uma ciência que substitua os métodos empíricos, (...) selecionar cientificamente, depois treinar, ensinar e aperfeiçoar o trabalhador, (...) cooperar cordialmente com os trabalhadores para articular todo trabalho com os princípios da ciência desenvolvida, (...) manter divisão equitativa de trabalho e de responsabilidades entre a direção e o operário. (TAYLOR, 1966, p.53).

Anteriormente ao advento da gerência científica, o trabalho era planejado e realizado pelo próprio operário. Após a separação, retira-se a responsabilidade do conhecimento e da técnica do operário, transferindo-a para a gerência, facilitando o domínio do trabalho através de um setor de planejamento e de chefias supervisoras do

andamento das tarefas. Dessa forma, a pessoa se torna, a partir de Taylor, meramente uma ferramenta humana da gerência (BRAVERMAN, 1981).

O capitalismo industrial passou a exigir uma atividade gerencial distinta de épocas remotas. Como evidencia Braverman (1981, p.68), “como um cavaleiro que utiliza rédeas, vontade ao animal, o capitalista empenha-se, através da gerência (*management*), em controlar”. Além disto,

não era o fato de que a nova ordem fosse “moderna” ou “grande”, ou “urbana” que criava a nova situação, mas sim as novas relações sociais que agora estruturam o processo produtivo e o antagonismo entre aqueles que executam o processo e os que se beneficiam dele, os que administram e os que executam, os que trazem à fábrica a sua força de trabalho e os que empreendem extrair dessa força de trabalho a vantagem máxima para o capitalista (BRAVERMAN, 1981, p.69).

É fundamental ter em conta o contexto em que o Sistema Taylor se difundiu. Segundo Heloani (1994; 2003), isto ocorre na fase monopolista do capitalismo, com um padrão de acumulação de capital potencializando a intensificação do trabalho e aumento da produção, graças ao desenvolvimento de novos padrões tecnológicos da denominada Segunda Revolução Industrial, o que levou à concentração técnica e financeira, exigindo novas formas de gestão do trabalho. Nos Estados Unidos, os trustes e cartéis se impuseram como reguladores de preços e mercados, enquanto os bancos captavam a quantidade de capital necessário. Este final do século XIX é marcado pelo conflito aberto entre capital e trabalho. Visando aumentar seus lucros e superar momentos de crise, as empresas diminuía salários e demitiam, forçando as organizações sindicais a reagirem, especialmente por meio das greves. O patronato reage com vistas a destruir o sindicato e a organização dos trabalhadores. A título de ilustração, observe-se o que relata Heloani (2003):

Em reação às greves e reivindicações, o empresariado tenta acabar com os sindicatos. É o que procura fazer, em 1892, Andrew Carnegie, magnata da indústria do aço. No intuito de destruir o sindicato do ferro e do aço, contratou Henry Clay Frick, que reduziu o salário de 4 mil trabalhadores de Pittsburgh. Em represália, os trabalhadores fizeram greve e Frick fez desembarcar 300 detetives da agência Pinkerton. Estabeleceu-se um conflito sangrento [...] (p.28)⁸.

⁸ Heloani (2003, p.28) destaca que Allan Pinkerton (1819-1884) foi o fundador da famosa agência de detetives dos Estados Unidos. Pinkerton organizou a rede de espionagem durante a guerra civil americana e seus *Pinkerton men* integraram posteriormente o Serviço Secreto Federal. Seus serviços foram muito solicitados para reprimir greves e prender assaltantes de trens. Para mais detalhes sobre

Outro conflito desse tipo, em que ocorreu inclusive a intervenção de tropas federais para pôr fim à greve, aconteceu em 1894, com a greve da Pullman. Os trabalhadores tiveram simpatia da população, mas o governo federal utilizou uma lei que havia sido promulgada contra os trustes e não contra movimentos operários, a Sherman Antitrust Act, de 1890 [...] (p.29).

Se, de um lado Taylor pode ser considerado anacrônico em termos de seus conhecimentos sobre rendimento humano (VATIN, 1999), de outro ele pode ter sido sagaz em articular o que Heloani (1994) denomina de discurso de poder, quando estabelece uma relação formal de reciprocidade entre dois sujeitos histórica e politicamente desiguais – capital e trabalho – através da prosperidade de ambos, quando Taylor afirma em seu livro que cabe à administração garantir o máximo de prosperidade ao patrão e, ao mesmo tempo, o máximo de prosperidade ao empregado.

Mas, Taylor vai além ao construir um argumento que justificava a apropriação do saber operário pela administração, baseado na suposta indolência, no egoísmo e na busca individual e pessoal de seus interesses. Daí o trabalhador precisa ser modelado, treinado “cientificamente” para dar o melhor de si e ser o mais eficiente possível, e não mais “fazer cera” ou adotar a “indolência sistemática” no trabalho. Para tanto, e é isto que configuraria a inflexão da administração empírica para a científica, deveria acontecer uma “completa transformação na atitude mental de todos os homens, com relação ao seu trabalho e aos seus patrões”, nos termos do próprio Taylor, citado por Heloani (1994, p.20). Em outras palavras, conforme o autor, Taylor “esboça um ensaio de modelização do inconsciente, ou seja, penetrar na esfera da subjetividade do trabalhador para construir a sua percepção segundo os interesses do capital” (p.20).

Segundo Antunes e Pinto (2017), ao inserir o adjetivo “científica” à administração, Taylor pretende posicionar suas ideias acima da política, aparentando neutralidade, ao supor aquela cooperação entre capital e trabalho. Desse modo, a disputa entre capital e trabalho é reduzida a um problema gerencial, bastando dividir “equitativamente” as atividades intelectuais e manuais entre gerência e trabalhadores. Como bem argumentam os autores,

este caso, a greve de Homestead, ver o *site* da Enciclopedia Britannica: <https://www.britannica.com/money/topic/Homestead-Strike>. Acesso em 17 de julho de 2023.

Taylor imaginava ter constatado, pela primeira vez na história, um comportamento típico da classe trabalhadora e que a ela mesma se mostrava nefasto. Qual seja: ao atentar contra o próprio rendimento, os/as trabalhadores/as combaliam os lucros patronais e, com isso, reduziam suas chances de obter melhorias salariais. Caberia, assim, à administração “científica” a solução. Em outros termos: o/a trabalhador/a ou é um ser passivo, ou é um ser insubmisso, não restando à gerência senão desenvolver técnicas que desmobilizem, mascarem ou mesmo revertam a favor do capital, as tensas relações entre compradores/as e vendedores/as de força de trabalho (ANTUNES, PINTO, 2017, p.19).

Heloani (2003) identifica que o taylorismo começa a se expandir a partir da década 1910, que sofre grande resistência sindical não apenas em sua terra natal, mas também na Europa. Nos Estados Unidos, além dos casos citados anteriormente, os sindicatos conseguiram junto ao Congresso a proibição dos métodos tayloristas nos organismos públicos, durante 1912 e 1915. Na França, o autor destaca a greve da Renault, entre 1912 e 1913, em função do acréscimo de 20% dos tempos de execução estabelecidos pelos cronometristas, o que lhes impunha não apenas grande acréscimo de produção, mas também diminuição dos salários em função da baixa de preços dos salários. A Primeira Guerra acabou por facilitar a implementação do taylorismo na Europa, a exemplo da França, cabendo às mulheres, como mão de obra desqualificada – e com a adoção das máquinas-ferramenta semiautomáticas, que exigiam poucos dias de treinamento –, assumirem o lugar dos homens por estes estarem servindo nas tropas. O autor aponta, ainda, a adoção do taylorismo por Lênin na revolução russa, em função da necessidade de maior produção industrial em queda por conta da guerra.

No entanto, como destaca Heloani (2003), é na Itália fascista dos anos 1920 que o taylorismo encontra maior receptividade, guardando forte relação com a proposta de Mussolini da “nova fábrica”, cuja pretensão consistia em que a produtividade do trabalho determinasse a construção de uma sociedade mais rica. Foram criados círculos recreativos que concentravam tais atividades no tempo livre dos empregados, denominados de *dopolavoro* (“depois do trabalho”, em italiano), cuja rede mais desenvolvida ocorreu na Fiat. Apesar do discurso de cooperação, tal como nos Estados Unidos, os salários foram até reduzidos.

Como aponta Clara Mattei,

o Estado fascista implementou leis trabalhistas coercivas, que reduziram drasticamente os salários e proibiram os sindicatos. A derrota final das

aspirações dos trabalhadores veio com a Carta do Trabalho de 1927, que fechou qualquer caminho para a luta de classes. A Carta encerra qualquer via de luta de classes. A Carta citava o espírito do corporativismo, cujo objetivo, nas palavras de Mussolini, era proteger a propriedade privada e “reunir dentro do Estado soberano o dualismo das forças do capital e do trabalho”, que eram vistas como “não mais necessariamente opostas, mas como elementos que deveriam e poderiam aspirar a um objetivo comum, o maior interesse da produção”⁹.

Ao contrário do que se pode supor à primeira vista, o regime fascista foi amplamente apoiado pelos liberais europeus e estadunidenses. Continuando, Clara Mattei informa sobre isto também:

Em 1924, o jornal *London Times* comentou sobre o sucesso da austeridade fascista: “o desenvolvimento dos últimos dois anos tem visto a absorção de uma maior proporção dos lucros pelo capital, e isto, ao estimular o empreendimento empresarial, certamente tem sido vantajoso para o país como um todo”. O jornal *The Economist*, por exemplo, em 4 de novembro de 1922, simpatizou com o objetivo de Mussolini de impor uma “redução drástica das despesas públicas” em nome da “necessidade gritante de obter financiamento sadio na Europa”, e comemorou em março de 1924: “O *Signor* Mussolini restabeleceu a ordem e eliminou os principais fatores de perturbação”. Em particular, quando os salários atingiram seus limites, as greves se multiplicaram. Estes foram os fatores de “perturbação”, e de acordo com eles “nenhum governo foi forte o suficiente para tentar uma solução”. Em junho de 1924, o jornal *Times*, que considerava o fascismo um governo “contrário ao desperdício”, elogiou como uma solução para as ambições dos “camponeses bolcheviques” em “Novara, Montara e Alessandria” e “a estupidez brutal dessas pessoas”, seduzidas por “experiências da chamada gestão coletiva”.

A relação entre o liberalismo e o nazismo é mais delicada e problemática do que parece, na medida em que não se tratou apenas de uma “exportação” do modelo de gestão, por assim dizer, mas de relações comerciais com fins de lucro entre empresas estadunidenses e o regime nazista, ainda que nem sempre apoiadas em convergência ideológica, como demonstrou Edwin Black em seu livro “Conexão nazista”¹⁰.

⁹ Clara E. Mattei. Quando os liberais se apaixonaram por Benito Mussolini. Jacobin Brasil. 28/10/2022. Recuperado de <https://jacobin.com.br/2022/10/quando-os-liberais-se-apaixonaram-por-benito-mussolini/>. Acesso em 17 de julho de 2023. Em seu livro, “A ordem do capital”, a autora demonstra e analisa em profundidade a relação entre capitalismo, austeridade e fascismo. Cf. MATTEI, Clara E. A ordem do capital: como economistas inventaram a austeridade e abriram caminho para o fascismo. São Paulo: Boitempo, 2023.

¹⁰ Em “Conexão Nazista”, Edwin Black “detalha a conexão corporativa americana que deu à Alemanha de Hitler o instrumental necessário para que o Holocausto saísse da teoria para a prática, o que contribuiu muito para conquistar a Europa, aumentando ainda mais seu poder bélico e sua tecnologia. Black mostra como a IBM facilitou a identificação e a destruição acelerada dos judeus; a General Motors motorizou as forças armadas alemãs, que deu aos nazistas o poder de conquistar grande parte da

O legado de Taylor foi muito além de um mero sistema de produção, contribuindo para a constituição de uma espécie de paradigma de produção, que será desenvolvido posteriormente por Henry Ford, com sua esteira rolante e a linha de montagem, favorecendo enormemente a produção em massa de produtos padronizados.

Para a fabricação dos produtos padronizados, é preciso que as máquinas sejam especializadas, bastando trabalhadores semiqualeificados para as operar. O cumprimento rigoroso das normas operatórias por parte dos trabalhadores é vital para o funcionamento do sistema (HIRATA, 1994, p.129), o que comprova a validade do esquema taylorista.

O paradigma taylorista/fordista contribuiu para o aumento da eficiência e da produtividade, mas, também promoveu o barateamento da força de trabalho a partir da desqualificação e da fragmentação do seu *savoir-faire*. Em outras palavras, individualmente considerado em função da fragmentação das suas atividades, o trabalhador constitui um mero executor de trabalho simples, sem necessidade de qualificação e sendo, portanto, facilmente treinado e substituído (SEGNINI, 1986).

O fordismo pode ser entendido de duas formas, segundo a Escola Francesa de Regulação (EFR). A primeira é mais ampla, caracterizando-se o fordismo como “modo de desenvolvimento”, que pode ser entendido como uma articulação entre um regime de acumulação intensiva (condições de produção e condições de uso social da produção) e um modo de regulação (mecanismos de ajustes de comportamentos contraditórios). Este modo de desenvolvimento marcou uma época do capitalismo conhecida como a “Idade do Ouro”. A segunda forma, mais restrita, caracteriza um sistema de organização da produção, cujos traços principais são a divisão taylorista do trabalho (vertical e horizontal) e especialização do trabalho; produção em massa de produtos altamente padronizados; salários elevados e crescentes indexados aos ganhos de produtividade (LIPIETZ, 1991).

Europa Ocidental por meio da sua tática da *Blitzkrieg*, a guerra-relâmpago, e os auxiliou na captura dos judeus em todos os lugares; a Ford Motors Company inspirou a política de cunho antisemita do regime nazista; a Fundação Rockefeller financiou a ciência mortal da eugenia e o programa que enviou Mengele a Auschwitz para fazer experiências médicas usando os judeus como cobaias humanas; o Instituto Carnegie ajudou na proliferação do conceito de ciência racial, leis raciais e ajudou na criação da própria fórmula matemática utilizada para marcar os judeus para sua destruição sistemática que culminou no Holocausto” (Sinopse de: Edwin Black. Conexão nazista. Bauru: Editora Ide@, 2018).

Enquanto modo de desenvolvimento, o compromisso fordista - expressão utilizada por Lipietz (1991) - mantinha em equilíbrio a produção em massa crescente e o consumo em massa crescente. Virou um modo de vida, sendo difundido para outros países centrais. No entanto, para este sistema funcionar, foi preciso uma legislação que garantisse certas conquistas dos trabalhadores, tais como salário mínimo, direito à associação sindical. Ou seja, era necessária uma regulamentação das relações de trabalho. Foi preciso também um sistema de previdência social que permitisse aos assalariados manter sua condição de consumidores mesmo quando estivessem doentes, aposentados, desempregados, etc. Isto era não só o pleno emprego, mas também a existência do Estado do bem-estar social ou *Welfare State*, modelo defendido por John Maynard Keynes, dentro do programa de recuperação econômica pós-crise de 1929 conhecido como *New Deal*, iniciado em 1933, o qual implicava, dentre outras características, maior intervenção do Estado.

Assim, por algum tempo, o sucesso do fordismo assentou-se em três bases sólidas (por algum tempo, como veremos), ainda segundo Lipietz (1991):

1. O progresso técnico (produzido pelos trabalhadores 'pensantes' ou intelectuais);
2. O progresso social (alto poder aquisitivo); e
3. O progresso do Estado (fiador do interesse geral).

Tal modelo surgiu e se tornou hegemônico a partir da vitória sobre o comunismo. Convém destacar que a hegemonia existia entre os países membros da OCDE (Organização de cooperação e desenvolvimento econômicos). Desta forma, surge um esquema de semilivre comércio entre estas nações, tornando-se o dólar uma moeda forte internacionalmente, graças a extrema competitividade americana e a indispensabilidade de seus produtos para as outras nações.

Ao "modelo" fordista de produção corresponde o "modelo" de bem estar social keynesiano, calcado em certo equilíbrio entre produção, pleno emprego, distribuição de renda e consumo, e instituições democráticas de suporte e de justiça, de tal modo que o capitalismo se apresenta como alternativa viável ao comunismo, na medida em que é realizado o "compromisso fordista", caracterizando o denominado "*american way of life*" como o grande modelo a ser seguido e admirado, exaltado, inclusive, pela indústria cinematográfica estadunidense.

Porém, embora antes da consolidação do fordismo em sua “idade de ouro” (pós-guerra), o capitalismo é severamente criticado por Chaplin em seu genial clássico “Tempos modernos”, de 1936, no cinema, após a crise de 1929. Por conta disto, é investigado pelos governos inglês e estadunidense, que consideraram a hipótese do cineasta e ator ser comunista, algo jamais provado. A perseguição aos comunistas era grande, amplificada a partir do fim da década de 1940, devido ao processo liderado pelo senador Joseph McCarthy, conhecido como “macarthismo”, em que uma “lista negra” de (supostos e reais) comunistas eram chamados para interrogatórios, acusados de atividades antiamericanas. Chaplin chegou a ser incluído nesta lista.

O sistema de organização racional do trabalho de Taylor traz diversas consequências para o trabalhador, especialmente sobre sua saúde tanto física quanto psíquica, o que foi percebido por Chaplin. Em “Tempos Modernos”, seu personagem “surta” após ser submetido ao trabalho na linha de montagem, sendo detido e encaminhado para tratamento psiquiátrico. Do ponto de vista individual, na medida em que o trabalho é exageradamente parcelado, como no caso do taylorismo/fordismo, ele é esvaziado de conteúdo, acarretando perda de sentido por quem o executa, e, por conseguinte, sofrimento psíquico (DEJOURS, 1992). Na busca de convencer os indivíduos a realizarem um trabalho percebido como sem sentido, foi necessário “inventar” o conceito de motivação (SIEVERS, 1990), daí o desenvolvimento de campos de estudos ligados à psicologia industrial, sustentada pelas teorias comportamentais ou *behavioristas*, bem como de toda uma indústria do treinamento e desenvolvimento (T&D).

2.3 RELAÇÕES DE TRABALHO, PÓS-FORDISMO, NEOLIBERALISMO E DESREGULAMENTAÇÃO

Segundo LIPIETZ (1991), ainda no fim dos anos 60, o modelo taylorista/fordista começa apresentar sinais de esgotamento, graças a dois encadeamentos distintos e complementares.

O primeiro, que configura a crise do próprio modelo, decorre da fragilidade dos princípios organizacionais tayloristas, revelada ainda num contexto de relativo pleno

emprego. Inicia-se por meio de uma onda mundial de revoltas ou de “microconflitualidades” por parte dos assalariados empregados nos escritórios, cuja iniciativa e dignidade foram tolhidas pelo taylorismo. Tal fragilidade é decorrente do que o autor chama de “implicação paradoxal”, na medida em que o taylorismo é uma forma de racionalização da produção baseada na separação cada vez mais nítida entre idealizadores e executantes (os que pensam e os que fazem). Embora a chefia devesse intimidar o trabalhador somente a executar as ordens, tinha de contar com o que sobrava de iniciativa do trabalhador para que tudo corresse bem durante o processo produtivo. Desta forma, o *savoir-faire* individual não podia ser apropriado e transformado em coletivo, garantindo, assim, a expressão de autonomia de ser pensante ao trabalhador.

Se inicialmente a inserção dos jovens, mulheres e estrangeiros garantiam a manutenção da “disciplina”, com o passar dos anos, a elevação do nível de instrução e de consciência, bem como a aspiração universal à realização pessoal e à dignidade no trabalho, fizeram com que os trabalhadores se revoltassem de modo cada vez mais aberto.

As revoltas se expressaram através do avanço das forças de esquerda e das greves, que conseguiram quebrar algumas tentativas patronais de “fazer os trabalhadores pagarem a crise”. No entanto, no fim dos anos 70, o movimento já estava abalado, pois o desemprego atingia os “privilegiados” que haviam conservado seus empregos.

Com a crise de lucratividade, para manter o poder aquisitivo, as empresas elevaram os salários, aumentando a margem de benefícios, repassando-a aos preços de venda e inflacionando os custos. No entanto, com o tempo, tal mecanismo de regulação baixou a taxa de lucro real e de investimentos. Além disso, cada novo investimento criava menos empregos, graças à inovação tecnológica. Para compensar a queda do lucro, o aumento dos salários também diminuiu, comprimindo o mercado. Tudo isso levou a um maior desemprego. Some-se a isto a falência do sistema de seguros contra o desemprego e dos mecanismos de auxílios sociais, cujos financiamentos se tornaram pesados para a parte ativa da economia. Finalmente, a legitimidade do *Welfare State* foi questionada.

O segundo encadeamento da crise tem origem externa, a partir da internacionalização da economia, ameaçando o modelo fordista. O Japão e a Europa alcançaram a produtividade dos Estados Unidos, cuja balança comercial estava altamente deficitária e sua moeda - o dólar - perdera sua referência ao ouro, originando uma verdadeira guerra comercial. O choque do petróleo em 1973 também contribuiu enormemente para a falência do sistema, ao explicitar a (inter)dependência internacional. Portanto, a única saída dos países fordistas era expandir os negócios além de suas fronteiras. Assim, as multinacionais aumentaram sua atuação nos países do Terceiro Mundo, contratando mão-de-obra barata e matéria-prima abundante (LIPIETZ, 1991). Deste modo, quando o *Welfare State* começa a desmoronar no final dos anos de 1960 e a crise de acumulação se faz presente na década de 1970, medida pelo crescente desemprego e pela inflação acelerada, a resposta será o neoliberalismo (HARVEY, 2011).

O neoliberalismo é compreendido como a fase hegemônica mais recente e atual constitutiva do capitalismo moderno, que desprende a liberdade de ação das empresas em direção à economia de mercado, promoveu a desregulamentação em todos os campos, especialmente os mecanismos financeiros, impôs macropolíticas visando proteger os emprestadores, tudo em consonância com os interesses das classes mais altas, de modo a maximizar suas rendas, reduziu o poder de compra dos trabalhadores, o mundo abriu as portas para as grandes corporações multinacionais, e a financeirização possibilitou rendas gigantescas no setor financeiro, por meio de salários, bônus, opções de ações e dividendos. Ao contrário do compromisso fordista, no “compromisso neoliberal” foi estabelecida uma aliança entre as classes capitalista e gerencial de modo a garantir a configuração de poder (DUMÉNIL, LEVY, 2013). Reiterando o argumento de Duménil e Levy, Harvey (2011) afirma que o neoliberalismo se refere a um projeto de classe, mascarado pela forte retórica sobre a liberdade individual, autonomia, responsabilidade pessoal, virtudes da privatização, livre mercado e comércio, que visa legitimar políticas destinadas a restaurar e consolidar o poder da classe capitalista.

É nesse contexto que se abre espaço para um novo modo de gestão, favorecido pelo processo chamado de “reestruturação produtiva”. Harvey (2014) percebe o surgimento do que denomina de “acumulação flexível”, a qual considera marcada por

um confronto com a rigidez do taylorismo, ao se apoiar na flexibilidade dos processos de trabalhos, dos mercados de trabalho, dos produtos e dos padrões de consumo, cujas características podem ser resumidas a seguir:

- Surgimento de setores de produção inteiramente novos;
- Novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros;
- Novos mercados;
- Taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional;
- Rápidas mudanças nos padrões de desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas;
- Movimento no emprego do setor de serviços, bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas;
- Compressão do espaço-tempo, ou seja, horizontes temporais da tomada de decisões públicas e privadas se estreitam, enquanto a comunicação via satélite e a queda dos custos dos transportes facilitam a difusa imediata dessas decisões para qualquer parte.

A flexibilidade será a tônica destas transformações, inaugurando, por assim dizer, o que se convencionou chamar de pós-fordismo. As transformações do processo produtivo foram viabilizadas graças ao desenvolvimento de tecnologias de base microeletrônica e outros avanços tecnológicos em diversos campos, como na informática, nos sistemas de informação e comunicação, bem como ao desenvolvimento de modelos de gestão alternativos ao padrão taylorista/fordista (ANTUNES, DRUCK, 2014). O denominado “modelo japonês” é emblemático nesse sentido, tendo como principais características o emprego vitalício; a rede de fornecedores e subcontratados; a polivalência e rotação de tarefas; predomínio do trabalho em grupo sobre o individual; divisão do trabalho menos nítida entre operários de manutenção e de fabricação; maior domínio e conhecimento do processo global de produção pelo empregado, devido em grande parte à prática de mobilidade interna (HIRATA, 1993).

O modelo japonês – ou Toyotismo – e a empresa flexível se diferenciam do fordismo fundamentalmente pelos seguintes traços (ANTUNES, 2014):

- Produção subordinada diretamente à demanda, e não uma produção em massa ou em série;
- Dependem do trabalho em equipe, com multivariabilidade de funções;
- Processo produtivo flexível que possibilita a operação de várias máquinas simultaneamente;
- Tem como princípio o *just in time*, ou seja, produção no menor tempo possível;
- Uso de sistema *kanban*, senhas de comando para reposição de peças e de estoque, que devem ser mínimos;
- Estrutura horizontalizada de produção, mediante terceirização e subcontratação;
- Adoção de círculos de controle de qualidade para garantir conformidade e melhorias.

Inspiradas em parte no modelo japonês, em parte pressionadas pela competição internacional, empresas globais ocidentais desenvolveram modos de gestão com foco em alta performance, tanto por meio de uma espécie de “neotaylorismo” (LIMA, 1996; LEITE, 1994) – com aplicação de novas tecnologias – quanto por adaptações do modelo japonês, ou mesmo como tentativas de superar o taylorismo (LIMA, 1996). Estes, em conjunto, podem ser agrupados sob a denominação de “modos de gestão baseados na excelência” (CHANLAT, 1996). Nesse sentido, Antunes (2014) advoga que o Toyotismo ou o padrão de acumulação flexível pós-fordista articula um conjunto de elementos de continuidade e de descontinuidade em relação ao taylorismo/fordismo.

Em larga medida, a forma de se alcançar a adesão dos empregados ao modelo é via identificação com a cultura organizacional, com seu sistema de crenças, valores e pressupostos. Lima (1996) desenvolve suas características centrais, sintetizadas a seguir:

- Altos salários, recompensas econômicas conjugadas com recompensas simbólicas, que reforçam o comportamento desejado, tais como prêmios e medalhas;
- Possibilidade de carreira, vertical e horizontal;

- Descentralização, na forma de uma “autonomia controlada”, em que as empresas exercem um controle rigoroso sobre seu pessoal, permitindo, ao mesmo tempo, grande autonomia e favorecendo a iniciativa e a inovação;
- Competição acentuada entre os colegas de trabalho, reproduzindo as características do ambiente de mercado;
- Comunicação intensa e informal como sistema de controle;
- Intelectualização das tarefas em função das novas tecnologias, especialmente nas empresas de ponta;
- Mudança e renovação constantes, com a decorrente exigência de flexibilidade e de capacidade de adaptação;
- Controle pela adesão e interiorização das regras, ao invés da imposição concreta de ordens e proibições; A rigor, coexistem coerção e consentimento;
- Tendência a eliminar o papel autoritário da hierarquia, gerente como animador do grupo;
- Dispositivos visando a antecipação de conflitos;
- Objetivos financeiros são prioritários (embora jamais declarados publicamente) e estendidos aos indivíduos, que são avaliados em função do potencial financeiro que representam e são motivados da mesma maneira;
- Política de individualização e tentativa de evitar reivindicação coletiva;
- Aparência de gerenciamento de base científica, com o uso de conceitos das ciências humanas;
- Substituição da programação pela estratégia, devido à complexidade e incerteza do ambiente;
- Grande importância dada à formação;
- Exigência de qualidade total;
- Reconhecimento da existência do outro, ou seja, é preciso dar a impressão de respeito pelas pessoas e sua valorização, com absorção máxima de sua energia e de seus talentos
- Uso e reforço de modelos heroicos, dos heróis da empresa (cultura organizacional);

- Tentativa de criar uma relação de confiança com o pessoal, com menos formalidade, a exemplo da abolição do cartão de ponto;

Emergência de uma linguagem particular da cultura organizacional, como “espírito de equipe”; “espírito de família”; “portas abertas”; bem como a substituição de certos termos como, por exemplo, operário e empregado se transformam em funcionário, associado, colaborador, parceiro;

Tentativa de criar uma comunidade global e tornar a empresa mais do que um simples local de trabalho, como clubes, coral da empresa etc.

De forma bastante sintética, este modo “exige um comprometimento total e uma adesão passional” (CHANLAT, 1996, p.121). Neste modo de excelência, cujas empresas que o adotam são chamadas por Enriquez (1997) de “empresas estratégicas” – as quais, em tese, seriam uma espécie de mistura sutil do modelo japonês e do americano –, o controle é elemento central, em que a pressão dos pares e o autocontrole substituem formas coercitivas diretas. As relações de trabalho neste modo de gestão são construídas por meio de um sistema de mediações, as quais realizam “a aliança das restrições (coerções) da empresa e os privilégios oferecidos aos indivíduos” (PAGÈS *et al.*, 1990, p.27). Como bem sintetiza MOTTA (1992, p.43), a pesquisa realizada por Pagès e seus colaboradores em uma empresa hipermoderna, a TLTX (sabidamente a IBM), conduz

à visão da organização como um conjunto de produtos de contradição entre empresas, entre estas e o Estado, bem como entre empresa e trabalhadores e entre sistemas sociais de desenvolvimento desigual. A particularidade da organização estaria na oferta de soluções mediadoras para contradições de ordem econômica, política, ideológica e psicológica.

O cerne da mediação seria a transformação das contradições políticas, econômicas e ideológicas em psicológicas, isto é, um confronto de ameaças e angústia (submissão ao lucro, à eficiência, etc.) com sedução e prazer (salários, carreira, etc.). O indivíduo sozinho não tem condições para lutar contra suas contradições, aceitando, assim, as soluções prontas oferecidas pela organização, introjetando seus tipos de prazer e ameaças. Em outras palavras,

a conquista ideológica dos empregados pela empresa parece basear-se no ato de que esta oferece uma interpretação do real relativamente coerente com as práticas sociais dos indivíduos, fornecendo-lhes uma visão de mundo coerente com as suas aspirações (MOTTA,1992, p.45).

É nesta direção que Lima (1994) mostra o impacto destas novas práticas de gestão sobre as pessoas. Estas tendem a se apegar fortemente aos privilégios adquiridos, tornando-se extremamente dependentes da empresa e adquirindo uma postura pouco crítica em relação à mesma. Neste aspecto, os princípios do neoliberalismo são sentidos dentro da própria organização, que cria um “mercado” interno, onde existe uma forte concorrência pelos melhores cargos), *status* etc. Além disto, observa ainda, de um lado uma grande massa de assalariados e desempregados que não têm acesso aos privilégios concedidos pelas corporações e, de outro a autoexclusão desses funcionários, que se sentem fora da realidade na qual vive e trabalha a maioria da população, graças à atuação proativa da organização no sentido de resolver conflitos.

O que fica evidente em tais modos de gestão é que a melhor supervisão não se limita apenas aos controles diretos, “(...) ela se estende também a práticas culturais de adesão, de permissão e de persuasão morais, ou seja, técnicas formalizadas” (CLEGG, 1993, p.52). Estas práticas disciplinares tornam-se globais e anônimas com o decorrer do tempo, de modo que qualquer organização possa lançar mão delas. No entanto,

tais práticas não são unicamente controladoras, elas não se reduzem a punir e proibir, mas, principalmente, reforçam e tornam possível o desejo de obediência e constituem, no plano organizacional, formas reconhecidas e de criatividade e de produtividade graças a processos ao mesmo tempo explícitos - por elementos externos de autoridade, como as regras, os controles hierárquicos etc. - e implícitos - como a aquisição de uma conduta aceitável pelos membros da organização.” (CLEGG, 1993, p.52).

Daí Enriquez (1997, p.25) acusar a estrutura ou a organização estratégica de ser uma armadilha para o indivíduo, na medida em que ela “exige indivíduos que se querem sujeitos (mas que, de fato, são alienados) de seu destino e agentes da história”, ou seja, “sujeitos presos nas identificações heroicas e aptos a se comportarem como heróis, quer dizer, como seres prontos [...] a introduzirem rupturas, e mesmo a prepararem os outros, que lhes devotam admiração sem limites, merecida por todo ídolo”.

Atualmente, abordagens críticas têm utilizado a ideia de “captura” ou “sequestro” da subjetividade para identificar as práticas gerenciais que visam a adesão passional e a identificação dos indivíduos com os valores e crenças da organização. Nas

palavras de Alves (2011, p.111), “é a constituição de um novo nexos psicofísico capaz de moldar e direcionar ação e pensamento de operários e empregados em conformidade com a racionalização da produção”, ou, dito de outra forma, “a organização toyotista do trabalho capitalista possui uma densidade manipulatória de maior envergadura. Na nova produção do capital, o que se busca ‘capturar’ não é apenas o ‘fazer’ e o ‘saber’ dos trabalhadores, mas a sua disposição intelectual-afetiva, constituída por cooperar com a lógica da valorização” (p.111)¹¹.

Não é por acaso que o modelo baseado na excelência produz efeitos e consequências desfavoráveis à saúde dos indivíduos, especialmente patologias psíquicas, inclusive suicídio, como caso do *karoshi*¹² no Japão, além de problemas gastrointestinais, cardíacos e outros (CHANLAT, 1996). Como se pode observar, os métodos e práticas de gestão “evoluíram” de forma científica e ideologicamente sofisticada, do “chicote” à adesão passional – mas não necessariamente de forma absoluta individual ou coletivamente –, de modo a criar uma tal configuração das relações de trabalho que favoreça o alcance dos resultados organizacionais, notadamente empresariais. Neste contexto, os indivíduos são considerados “combatentes” (CHANLAT, 1996), representantes emblemáticos do modelo heroico a que se refere Lima (1996).

Há que se destacar que, mesmo entre aqueles que ainda possuem vínculos empregatícios ou trabalham sob a forma assalariada, há um sentimento de “precariedade subjetiva”, ou seja, os trabalhadores empregados experimentam cada vez mais insegurança e medo de perderem seus postos de trabalho, por diversas razões, como o sentimento de não dominar seu trabalho e ter de se adaptar

¹¹ O autor adverte que utiliza o termo “captura” entre aspas para salientar que esta não ocorre de fato. Nas palavras do autor, “estamos lidando com uma operação de produção de consentimento ou unidade orgânica entre pensamento e ação que *não* se desenvolve de modo perene, sem resistência e sem lutas cotidianas. Enfim, o processo de “captura” da subjetividade do trabalho vivo é um processo intrinsecamente contraditório e densamente complexo, que articula mecanismos de coerção/consentimento e de manipulação não apenas no local de trabalho, por meio da administração pelo *olhar*, mas nas instâncias sociorreprodutivas, com a pleora de valores-fetice e emulação do medo que mobiliza as instâncias da pré-consciência/inconsciência do psiquismo humano” (p.114) (grifos do autor).

¹² *Karoshi* é o termo japonês que pode ser traduzido por “morte por excesso de trabalho”. No entanto, tal fenômeno é observado em escala mundial e tem preocupado as agências globais, como a Organização Mundial de Saúde. Cf. WHO. Home. News. Long working hours increasing deaths from heart disease and stroke: WHO, ILO. [17.05.2021]. Recuperado de <https://www.who.int/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>. Acesso em 05 jan.2022.

constantemente, cumprir os objetivos, não ter a quem recorrer em casos graves ou difíceis, envolvendo, ainda, dentre outros, o sentimento de abandono e da perda de autoestima, na medida em que a gestão impõe a autorresponsabilização a todos os indivíduos (LINHART, 2014).

Finalmente, é evidente que o capitalismo vem apresentando um movimento tendencial em direção à cada vez mais informalidade e precarização, sob o manto da flexibilização, expresso em novas formas organizativas do trabalho, e que vem se agravando especialmente no contexto da denominada “Indústria 4.0” e das grandes empresas de tecnologia digital-informacional no âmbito do capitalismo de plataforma.

2.4 RELAÇÕES DE TRABALHO, INDÚSTRIA 4.0, CAPITALISMO DE PLATAFORMA E O TRABALHO DIGITAL

Como se pode perceber na seção anterior, o neoliberalismo ultrapassa a dimensão ou esfera econômica. No entanto, sua influência nesta dimensão não pode ser subestimada. Como bem coloca Nunes (2021, p.173),

O neoliberalismo é o capitalismo na sua essência de sistema assente na exploração do trabalho assalariado, na maximização do lucro, no agravamento das desigualdades. O neoliberalismo é a expressão ideológica da hegemonia do capital financeiro sobre o capital produtivo, hegemonia construída e consolidada com base na ação do estado capitalista, que é hoje, visivelmente, a ditadura do grande capital financeiro. [...] O recurso às técnicas mais sofisticadas de manipulação da informação (e até da ciência) transformou o neoliberalismo numa espécie de “religião”, para cuja “única fé verdadeira” se diz que não há alternativa.

Para além disto, Dardot e Laval (2016) compreendem o neoliberalismo como sendo também um sistema normativo que ampliou sua influência em todo o mundo, especialmente a partir da década de 1970, impondo uma nova racionalidade. Para os autores, o neoliberalismo não apenas destrói – regulamentações e instituições – mas também produz certos tipos de relações sociais, certos modos de viver ou certas formas de existência, baseados em extremo individualismo e mercantilização de todas as esferas da vida humana, social, política e econômica, conformando uma nova subjetividade, o que configuraria uma “nova razão do mundo”.

Deste modo, pode-se considerar que a vida social como um todo vem se tornando cada vez mais precarizada, com a desvalorização dos laços sociais, da

solidariedade e da coletividade. Como ressalta Morozov (2018), a ideologia neoliberal suprime os aspectos não econômicos da existência social, fazendo com que a identidade de consumidor sobrepuje a de cidadão, o que tende a eliminar a consciência e a ação políticas, gerando a ideia de que tudo pode ser resolvido pela tecnologia, pelo “solucionismo” tecnológico.

O neoliberalismo difere do liberalismo especialmente pelo fato de que transforma tudo que possa ser comercializado em mercadoria, incluindo tanto elementos materiais quanto imateriais e simbólicos, como a identidade, os sentimentos, e os estilos de vida. Se Alves (2011) percebe, metaforicamente, a captura da subjetividade – captura da disposição intelectual-afetiva para cooperar com tal lógica –, para Dardot e Laval o neoliberalismo a produz. Como consequência, produz também novas formas e manifestações de sofrimento psíquico e de patologias sociais, ou seja, o neoliberalismo é uma forma de gestão psíquica e de produção da subjetividade, especialmente de sofrimento, pois a forma de vida neoliberal descobriu que se pode extrair mais produção a partir do próprio sofrimento. Deste modo, “encontrar o melhor aproveitamento do sofrimento do trabalho, extraindo o máximo de cansaço com o mínimo de risco jurídico, o máximo de engajamento no projeto com o mínimo de fidelização recíproca da empresa, torna-se regra espontânea de uma vida na qual cada relação deve apresentar um balanço e uma métrica” (SAFATLE, SILVA JÚNIOR, DUNKER, 2020, p.10-11).

Embora não se reduza a elas, certamente, uma das expressões mais evidentes e contundentes atuais desta lógica neoliberal, desta *nova razão do mundo*, encontra-se no âmbito da denominada “Indústria 4.0” e das “Big Techs”. Como uma espécie de desdobramento ou aprofundamento do pós-fordismo ou toyotismo, as *big techs* foram capazes de configurar novos arranjos organizacionais tanto do ponto de vista tecnológico – daí sua denominação – quanto do ponto de vista das relações de trabalho, sobretudo por meio de artifícios e de práticas que driblam a legislação trabalhista ou que operam à sua margem, na medida em que, por exemplo, não estabelecem vínculos empregatícios com seus “colaboradores”, ao se definirem como mediadoras entre cliente e prestador de serviços, sendo que, como ressaltam Rosenfield e Almeida (2021), o trabalhador plataformizado é transformado em trabalhador *just in time*, ou seja, sempre disponível para o trabalho no momento em

que este é necessário. Na prática, as *big techs* nada produzem, embora tenham grande valor de mercado na economia capitalista financeirizada¹³.

Atualmente, o caso mais emblemático é o da *Uber*, que se define como uma empresa de tecnologia, uma plataforma digital que conecta usuários e motoristas, estes denominados de “parceiros”, por meio de um aplicativo para *smartphone*. O Quadro 4 reproduz a missão oficial constante do *site* da empresa, cujo teor envolve a mobilidade, sustentabilidade, diversidade humana, tranquilidade e segurança, tudo “para você poder se mover e ganhar dinheiro com segurança”.

No entanto, a questão central não é exatamente o discurso mercadológico da missão empresarial. Do ponto de vista das relações de trabalho, o cerne da problemática envolve a questão da existência ou não de vínculo trabalhista versus a autonomia/liberdade do motorista, bem como a garantia de certos direitos, na medida em que a empresa se define como mera mediadora, embora defina os valores a serem pagos pelos usuários, quanto o motorista recebe e quanto a empresa lucra. Além disto, os motoristas arcam com o seguro do automóvel e de sua manutenção, com a alimentação, limpeza etc. Finalmente, se o motorista recusa corridas, pode ser desligado. Na Inglaterra, o vínculo empregatício foi reconhecido em março de 2021, depois de cinco anos de batalhas judiciais¹⁴.

¹³ Para se ter uma ideia, a Uber atingiu faturamento de cerca de US\$ 9 bilhões no primeiro trimestre de 2023, alcançando um lucro de US\$ 760 milhões de dólares. Fonte: Folha de São Paulo. Uber vê receita subir 29% e bate recorde de faturamento no começo de 2023. [02.05.2023]. Disponível em <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/05/uber-ve-receita-subir-29-e-bate-recorde-de-faturamento-no-comeco-de-2023.shtml>. Acesso em 12 de agosto de 2023. No segundo trimestre de 2023, faturou cerca de US\$ 9 bilhões, com valor de mercado estimado em US\$ 95 bilhões. Fonte: Olhar digital. Uber registra lucro sem prejuízo pela 1ª vez em sua história. [02.08.2023]. Disponível em <https://olhardigital.com.br/2023/08/02/pro/uber-registra-lucro-sem-prejuizo-pela-primeira-vez-em-sua-historia/>. Acesso em 12 de agosto de 2023.

¹⁴ BBC News Brasil. Uber transforma derrota judicial em marketing com oferta de férias e salário mínimo, mas não no Brasil. [29.06.2022]. Disponível em <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-57990721>. Acesso em 18 de agosto de 2023. A matéria ainda noticia a jogada publicitária da Uber após a derrota de seus interesses: “Com o vínculo garantido por lei, a empresa se viu obrigada a pagar direitos trabalhistas aos motoristas de maneira inédita em todo o mundo. Meses depois, no entanto, o que era derrota virou marketing. Com o tema “Só na Uber”, a empresa espalhou *outdoors* por toda Londres divulgando “benefícios trabalhistas” como salário mínimo, férias remuneradas, aposentadoria e licenças maternidade e paternidade.” No entanto, aplicava-se apenas à Inglaterra.

Quadro 4: Missão da Uber

Somos a Uber. Fazemos acontecer. Somos incansáveis na nossa missão de ajudar as pessoas a ir a qualquer lugar, conseguir o que quiserem e ganhar dinheiro do jeito delas. Mobilizamos o mundo. É nossa força vital. Corre por nossas veias. É o que nos tira da cama todas as manhãs. Isso nos leva a reimaginar constantemente como podemos nos mover melhor. Para você. Por todos os destinos que esperam você. Por tudo o que você quer alcançar. Para todas as formas de ganhar dinheiro. No mundo todo. Em tempo real. Na incrível velocidade do agora. Somos uma empresa de tecnologia que faz a ponte entre o mundo físico e o digital, para que o movimento aconteça com o simples toque de um botão. Porque acreditamos em um mundo onde a mobilidade deve ser acessível. Para você poder se mover e ganhar dinheiro com segurança. De uma forma que seja sustentável para nosso planeta. E, independentemente do seu gênero, raça, religião, habilidade ou orientação sexual, defendemos seu direito de se movimentar e ganhar dinheiro livremente e sem medo. Claro, nem sempre acertamos. Mas não temos medo do fracasso, porque ele nos torna melhores, mais sábios e mais fortes. E isso nos torna ainda mais comprometidos em agir corretamente em relação aos nossos usuários, às cidades, às comunidades regionais e ao nosso grupo incrivelmente diversificado de parceiros internacionais. A ideia da Uber nasceu em uma noite de neve em Paris em 2008 e, desde então, nosso DNA de reimaginação e reinvenção se mantém. Crescemos e nos tornamos uma plataforma global que oferece a possibilidade de ganhos flexíveis e a mobilidade de pessoas e coisas de maneiras cada vez mais amplas. Começamos com as viagens de carro pelo app e depois expandimos para incluir serviços de duas rodas e até chegarmos a entregar mercadorias com caminhões articulados. De refeições a itens do dia a dia, medicamentos prescritos e praticamente tudo o que você precisa a qualquer momento para ganhar dinheiro do seu jeito. Desde a checagem de segurança de motoristas parceiros até a verificação em tempo real, a tranquilidade dos usuários é a nossa prioridade de todos os dias. Na Uber, a busca pela reimaginação nunca termina, nunca para e está sempre no início.

Fonte: Uber. Quem somos. Recuperado de https://www.uber.com/br/pt-br/about/?ad_id=651862278850&campaign_id=19855800155&kw=uber&kwid=kwd-12633382&uclid=df464682e31f4d9b887323b6f4b583c&utm_campaign=CM2253871searchgooglebrand_25_99_BRNational_r_web_acq_cpc_pt_T2_Generic_BM_uber_kwd-12633382_651862278850_152896770931_b_c&utm_source=AdWords_Brand. Acesso em 12 de agosto de 2023.

A ausência concreta (ou o não reconhecimento) do vínculo empregatício implica a falta de direitos e garantias, configurando a precarização da relação de trabalho, daí alguns autores adotarem o termo “uberização” para retratar tal situação, utilizando a Uber como caso emblemático. Conforme a definição de Ricardo Antunes, “a uberização é um processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de ‘prestação de serviços’ e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho” (ANTUNES, 2020b, p.11).

A Uber, especificamente, foi fundada em junho de 2010. No entanto, outras empresas e suas respectivas plataformas atualmente conhecidas foram criadas a partir da década de 1990, como a *Amazon* (1994), *Netflix* (1997), *Alphabet*¹⁵ (1998), *Tesla* (2003), *Facebook* (2004), *Youtube* (2005), *Twitter*¹⁶ (2006), *WhatsApp*¹⁷ (2009),

¹⁵ *Alphabet* é a holding que administra todos os serviços associados ao *Google*, como o *Google Chrome*, o *Youtube*, o sistema *Android*, além das ferramentas *Gmail*, *Google drive*, *Google maps*, dentre outras.

¹⁶ Em 2022, Elon Musk, dono da *Tesla*, comprou o *Twitter* e o renomeou como “X”.

Instagram (2010), *i-Food* (2011), *Cabfy* (2011), *99 Taxi* (2012), *Meta* (2021), dentre outras, enquanto empresas de informática “tradicionais” surgiram há mais tempo, como a *IBM* (1911), a *Microsoft* (1975) e a *Apple* (1976).

A despeito de conquistarem os clientes com seus preços competitivos – garantidos em larga medida não apenas pelo financiamento dos capitais de risco como também pela estratégia de eliminar a concorrência – enquanto a média global do valor pago por hora ao trabalhador de plataforma é de US\$3,40, a receita global é de US\$52 bilhões, diante de um investimento global de US\$119 bilhões (relativos ao período 1998-2020). No caso específico da Uber, enquanto seu maior investidor institucional ganha US\$11,986.00 por hora, e seu CEO ganha US\$4,166.00 por hora, o motorista de *delivery* da UberEats percebe US\$21.00¹⁸.

De modo esquemático e emblemático, as *big techs* se enquadram na denominada Indústria 4.0, caracterizada por maior automação, robotização e utilização de algoritmos, inteligência artificial e outras tecnologias de informação e de comunicação (TICs). Junto com elas, vem emergindo um novo léxico que visa caracterizar a configuração do capitalismo digital e informacional (Quadro 5).

É interessante notar que, apesar das *big techs* serem empresas rentistas no capitalismo de plataforma, sustentadas pelos capitalistas de risco, elas ainda dependem dos seus quadros de pessoas para geração de valor, algo que tende a ser obscurecido com o fetiche que a tecnologia promove e reproduz, como se seus aplicativos possuíssem vida própria, visando apenas facilitar a vida dos seus usuários e clientes. Um exemplo disto é o anúncio de demissão de massa realizado por algumas delas, em função da queda de demanda após a pandemia da COVID-19. Em apenas 5 meses (novembro de 2022 a março de 2023), foram demitidas 64.900 pessoas, distribuídas da seguinte forma:¹⁹

- *Twitter*: 3.700 funcionários em novembro; 200 em fevereiro;

¹⁷ Em 2021 foi criada a *Meta*, dona das marcas *Facebook*, *Instagram* e *WhatsApp*.

¹⁸ Cf. Peters, Nils. Holding the strings. The role of finance in shaping Big Tech. In *State of Power 2023. Digital Power*. Transnational Institute (www.TNI.org). February, 2022. Versão traduzida em: Outras palavras. Como o Big Money moldou as Big Techs. [11.05.2023]. Disponível em <https://outraspalavras.net/tecnologiaemdisputa/como-big-money-moldou-as-big-techs/>. Acesso em 13 de agosto de 2023. A matéria esclarece como funciona o financiamento das *big techs* pelos capitais de risco.

¹⁹ Fonte: G1. Tecnologia. *Big techs* já demitiram mais de 60 mil pessoas em 5 meses. [14.03.2023]. Disponível em <https://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2023/03/14/big-techs-demissao-em-massa-em-5-meses.ghtml>. Acesso em 13 de agosto de 2023.

- *Meta*: 11 mil funcionários em novembro; 10 mil em março;
- *Microsoft*: 10 mil funcionários;
- *Amazon*: 18 mil funcionários;
- *Alphabet*: 12 mil funcionários.

Em uma matéria de fevereiro de 2024, uma matéria jornalística da BBC anunciava que as gigantes de tecnologia realizaram demissões em massa apesar dos lucros recordes:

As empresas de tecnologia conhecidas como as "Sete Magníficas" não param de crescer em vendas, lucro e valor. Segundo analistas, todas venderão 12% a mais este ano e outros 12% em 2025. Muito acima de empresas semelhantes de outras indústrias. Alphabet (controladora do Google), Apple, Amazon, Meta e Microsoft ganharam juntas cerca de US\$ 327 bilhões em 2023, 25,6% a mais do que no ano anterior. Um número próximo, por exemplo, do PIB total da Colômbia ou do Chile. E ainda assim esse grupo exclusivo, ao qual também pertencem Tesla e Nvidia, passa por uma fase de demissões, em alguns casos em massa, e que se somam às realizadas no ano passado. [...] Após uma primeira redução de sua força de trabalho em julho de 2023, a Microsoft voltou a demitir em 2024, cortando 1.900 funcionários depois de fechar um acordo de compra da Activision Blizzard por US\$ 69 bilhões. O mesmo acontece com a Amazon, que eliminará 35% da força de trabalho da plataforma Twitch e mais uma centena de funcionários da Amazon Prime depois de realizar um corte de 9.000 pessoas no ano passado. Além das gigantes, muitas outras empresas menores se juntaram à onda. No total, quase 32.000 trabalhadores foram demitidos de 122 empresas de tecnologia desde o início do ano, de acordo com o site Layoff.fyi, citado pela Reuters. E ainda restam mais de 10 meses pela frente. O Paypal terá este ano 2.500 funcionários a menos, o Spotify 1.500, o eBay 1.000 e o Snapchat 500 - para dar exemplos de empresas bem conhecidas da indústria da tecnologia²⁰.

No entanto, nesse contexto, a tendência observada é que a utilização de trabalho vivo tem sido cada vez mais residual nas plantas mais avançadas tecnológica e digitalmente. A consequência é o aumento de um contingente global de intermitentes, ou seja, uma força de trabalho sem emprego, sem seguridade social, supérflua, que em parte realizará atividades ou tarefas subalternas, informais, perigosas e sem perspectiva de futuro (ANTUNES, 2020b), que tem sido denominada de *precarizado*, ou um proletariado precarizado – o qual, longe de constituir uma nova classe (no sentido marxista do termo), está localizado “no coração do próprio modo de produção

²⁰ Fonte: BBC NEWS BRASIL. Por que as gigantes de tecnologia fazem demissões em massa apesar dos lucros recordes. Recuperado de <https://www.bbc.com/portuguese/articles/c72grxw4wg0o>. Acesso em 15 de fevereiro de 2024. Acesso em 16 de fevereiro de 2024.

capitalista”, sendo uma “dimensão intrínseca ao processo de mercantilização do trabalho” (BRAGA, 2012, p.18; BRAGA, 2017) – ou, em alguns casos, como das atividades de serviços, de *cibertariado* (HUWS, 2020) ou de *infoproletários* (ANTUNES, 2009, 2020b).

O cenário descrito acaba por ilustrar aquilo que Ricardo Antunes vem denominando de uma “nova morfologia do trabalho” ou sua “forma de ser” (em seu sentido ontológico), cujo traço mais marcante é seu desenho multifacetado, resultado as mutações das últimas décadas no mundo do trabalho e da produção (ANTUNES, 2007; 2020a; 2020b).

O modelo de negócio de empresas como a Uber transferiu para a força de trabalho as despesas com o capital fixo e os insumos necessários à realização do serviço, contornando direitos trabalhistas atribuindo-lhes a classificação de “autônomos”, promovendo o discurso do empreendedor de si mesmo, não remunerando o tempo em que os trabalhadores estão à espera de chamadas (disponíveis à plataforma), e tudo isso por meio da automação (e desqualificação) da própria gestão do trabalho, à medida que os algoritmos desenvolvidos realizam parte dessa gestão. A decorrência é a imensa assimetria de informação entre os trabalhadores e a plataforma, tudo se passando como se os algoritmos fossem neutros tecnologicamente (VAN DER LANN, GONSALES, 2023).

Quadro 5: Exemplos do léxico do capitalismo informacional-digital

Big data são dados que contêm maior variedade, chegando em volumes crescentes e com mais velocidade. Isso também é conhecido como os três Vs. Simplificando, *big data* é um conjunto de dados maior e mais complexo, especialmente de novas fontes de dados. Esses conjuntos de dados são tão volumosos que o software tradicional de processamento de dados simplesmente não consegue gerenciá-los. No entanto, esses grandes volumes de dados podem ser usados para resolver problemas de negócios que você não conseguiria resolver antes. Disponível em <https://www.oracle.com/br/internet-of-things/what-is-iot/>.

Capitalismo de plataforma, termo inicialmente cunhado como forma de se contrapor à narrativa baseada na economia de compartilhamento. Sua força explicativa está em quatro aspectos. Primeiro, coloca as plataformas digitais no centro do debate. Segundo, trata esse fenômeno como uma das expressões do capitalismo — e não como algo isolado. Terceiro: coloca o capitalismo em evidência como forma organizadora dominante da sociedade e com grande capacidade de adaptação. E quarto: dá visibilidade aos efeitos concretos das novas tecnologias sobre o trabalho, como a fragmentação e a precarização. Disponível em <https://www.cartacapital.com.br/opiniao/capitalismo-de-plataforma-o-conceito-que-melhor-explica-as-relacoes-de-trabalho-digitais/>.

Capitalismo de vigilância é uma mutação do capitalismo da informação, que nos coloca diante de um desafio civilizacional. As *Big Techs* – seguidas por outras firmas, laboratórios e governos – usam tecnologias da informação e comunicação (TIC) para expropriar a experiência humana, que se torna matéria-prima processada e mercantilizada como dados comportamentais. O usuário cede gratuitamente as suas informações ao concordar com termos de uso, utilizar serviços gratuitos ou, simplesmente, circular em espaços onde as máquinas estão presentes. Disponível em <https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/3RSTJ7mCYh6YcHRnM8QZcYD/>.

Economia de bico (*gig economy*) trata de um mercado de trabalho marcado por atividades de curto prazo, no qual os trabalhadores são considerados autônomos, em oposição dos trabalhos com base em contratos por tempo indeterminado. Daí a centralidade que a noção de “bico” assume. Disponível em <https://www.cartacapital.com.br/opiniaio/capitalismo-de-plataforma-o-conceito-que-melhor-explica-as-relacoes-de-trabalho-digitais/>.

Indústria 4.0 expressa um arranjo produtivo baseado nas Tecnologias de Informação e de Comunicação (TIC), integrando novas tecnologias, incluindo *Internet das Coisas* (IoT), computação em nuvem e análise de dados, além de IA e aprendizado de máquina, em suas instalações de produção e em todas as suas operações. Essas fábricas inteligentes são equipadas com sensores avançados, *software* integrado e robótica que coletam e analisam dados e permitem tomar melhores decisões. Disponível em <https://www.ibm.com/br-pt/topics/industry-4-0>.

Inteligência Artificial envolve um agrupamento de várias tecnologias, como redes neurais artificiais, algoritmos, sistemas de aprendizado, entre outros que conseguem simular capacidades humanas ligadas à inteligência. Por exemplo, o raciocínio, a percepção de ambiente e a habilidade de análise para a tomada de decisão. Podemos dizer que o conceito de IA está relacionado à capacidade de soluções tecnológicas realizarem atividades de um modo considerado inteligente. IAs também podem “aprender por si mesmas” graças a sistemas de aprendizado que analisam grandes volumes de dados, possibilitando a elas ampliarem seus conhecimentos. A Inteligência Artificial (IA) também é um campo da ciência, cujo propósito é estudar, desenvolver e empregar máquinas para realizarem atividades humanas de maneira autônoma. Também está ligada à robótica, ao *Machine Learning* (Aprendizagem de Máquina), ao reconhecimento de voz e de visão, entre outras tecnologias. Disponível em <https://www.totvs.com/blog/inovacoes/o-que-e-inteligencia-artificial/>.

Internet das Coisas (IoT – *Internet of things*) descreve a rede de objetos físicos incorporados a sensores, software e outras tecnologias com o objetivo de conectar e trocar dados com outros dispositivos e sistemas pela internet. Esses dispositivos variam de objetos domésticos comuns a ferramentas industriais sofisticadas. Com mais de 7 bilhões de dispositivos IoT conectados hoje, os especialistas esperam que esse número cresça para 10 bilhões em 2020 e 22 bilhões em 2025. Disponível em <https://www.oracle.com/br/internet-of-things/what-is-iot/>.

Machine learning é uma área da inteligência artificial (IA) e da ciência da computação que se concentra no uso de dados e algoritmos para imitar a maneira como os humanos aprendem, melhorando gradualmente sua precisão. Nas últimas duas décadas, os avanços tecnológicos em armazenamento e capacidade de processamento possibilitou a criação de alguns produtos inovadores baseados em *machine learning*, como o mecanismo de recomendação da *Netflix* e os carros autônomos. Por meio do uso de métodos estatísticos, os algoritmos são treinados para fazer classificações ou previsões, revelando os principais *insights* em projetos de mineração de dados. Esses insights subsequentemente conduzem a tomada de decisões em aplicativos e negócios, impactando de forma ideal as principais métricas de crescimento. Disponível em <https://www.ibm.com/br-pt/topics/machine-learning>. (Acessos em 11 de agosto de 2023)

Fonte: O autor

De todo modo, e em todos os casos, trata-se de uma profunda precarização do trabalho, em contrapartida a empresas cada vez mais flexíveis, liofilizadas e digitais, numa espécie de escravidão digital (ANTUNES, 2020a), em cujo contexto ter uma atividade precária se configura quase como um privilégio, ou, nos termos de Antunes (2020b), um “privilégio da servidão”, ainda que o capitalismo mobilize estrategicamente a narrativa do novo, da novidade, “para criar surpresas permanentes, legitimando e ajudando a reproduzir e radicalizar práticas empresariais e políticas públicas que atacam aqueles que vivem do trabalho” (FILGUEIRAS, 2021, p.8), enfraquecendo a organização sindical da classe trabalhadora e o engajamento político de modo geral, ampliando as desigualdades, e favorecendo sobremaneira os ganhos financeiros do capital.

Após este panorama mais geral, o capítulo seguinte descreve analiticamente as configurações das relações de trabalho no Brasil, a partir do fim do sistema colonial escravista.

3. A CONFORMAÇÃO DO CAPITALISMO NO BRASIL E AS CONFIGURAÇÕES DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: DO ESCRAVISMO AO TRABALHO PLATAFORMIZADO

A flexibilização e a precarização são dois lados de uma mesma moeda, ou a dupla face da busca pela lucratividade. Em geral, o que para o capital é considerado flexibilidade, para o trabalho é precarização. Para as empresas, na busca de legitimidade para a flexibilidade, há a necessidade da desregulamentação no âmbito do direito do trabalho, sob a alegação de que isto é imperativo para combater o desemprego, ou para “modernizar” as relações de trabalho nos tempos atuais, ou ambos. Entretanto, evidentemente, é possível se falar em flexibilidade do ponto de vista do trabalhador.

A rigor, se observarmos a linha do tempo, a história das relações de trabalho na sociabilidade capitalista é fundada exatamente sobre a exploração da força de trabalho mediante o mínimo de barreiras para tanto ou sua completa eliminação – como nos tempos da escravidão colonial, por exemplo –, ou seja, o máximo de ganho com o mínimo de dispêndio e de contrapartidas²¹.

No caso brasileiro, especificamente, a transição do sistema colonial para o modelo assalariado ocorreu de forma absolutamente conflituosa. Se a mão de obra liberta não seria a base do trabalho remunerado, a imigração europeia implicou, na prática, um padrão de relações de trabalho não muito distinto do padrão escravista²²,

²¹ Nas sociedades pré-capitalistas, havia uma outra ética, segundo a qual a pobreza era considerada algo natural e não um problema, e caberia aos “homens de qualidade” proteger os pobres ou os “homens comuns”. Na Idade Média, a pobreza era funcional econômica e politicamente, com os pobres sendo protegidos em troca de dependência, ou seja, deveriam oferecer trabalho, obediência e lealdade. Como ressalta a autora, a denominada “doutrina da utilidade da pobreza” defendia a ideia de que o “homem comum” era ignorante, preguiçoso, sem ambição e com tendência a adquirir vícios, e por isso necessitava da pobreza para se tornar disciplinado e útil à sociedade. Com a emergência do capitalismo e da ideologia liberal, tais premissas são contestadas e perdem força, embora continuem coexistindo em alguma medida (GOMES, 1979).

²² No século XVIII e em começos do século XIX mudanças fundamentais na Europa levaram à uma nova filosofia e uma nova crítica social que lançaram as sementes do abolicionismo. Mesmo assim, nas colônias

num primeiro momento, em função dos imigrantes serem obrigados a assumir os custos da viagem para o Brasil. No início do século XX, não havia ainda uma legislação trabalhista, e os empregadores eram resistentes a isso.

Segundo Martins (2021), os imigrantes foram trazidos ao Brasil com a promessa de serem colonos, ou seja, aqueles que iriam colonizar novas regiões, como no caso dos Estados Unidos, por exemplo. No entanto, no Brasil, passou a ser sinônimo de empregado, a despeito do “ardil ideológico que o comprometia com a propriedade”. Ou seja, os imigrantes tinham sua viagem patrocinada, mas se tratava de uma espécie de adiantamento, o que os endividava e os tornava dependentes do fazendeiro. Embora livres juridicamente, tornaram-se tão dependentes que sua relação de trabalho não diferia muito da do escravo.

Somente a partir de 1870 a imigração passa a ser subvencionada pelo governo imperial e, alguns anos mais tarde, pela província de São Paulo. Os imigrantes eram assentados em pequenas propriedades das colônias oficiais, em terras impróprias para o cultivo do café ou da cana, de modo que pudessem se dedicar à produção de seu próprio consumo e a venda do pequeno excedente. As demais necessidades, como roupas e remédios, tinham de ser comprados mediante os salários recebidos. Vinham custeados pelo governo como forma de controlar a quantidade de mão de obra necessária à cultura cafeeira. A essa altura, é o oeste paulista que tira vantagem do regime de subvenção do Estado. Os fazendeiros, diante da iminência da abolição, requerem indenização por conta dos eventuais prejuízos. Com o dinheiro que recebiam e com a economia que obtinham sem a necessidade de pagar pela mão de obra – como no caso dos escravos –, os fazendeiros aumentavam a produção comprando mais fazendas, até porque a lei da terra os favorecia, dado que, de modo geral, os colonos não conseguiam comprar as terras devolutas em função da alta de preços da terra (MARTINS, 2021). Nesse sentido, o autor ressalta que

da elite brasileira busquem novos meios de justificar a escravidão: “Escolheram cuidadosamente os aspectos da ideologia liberal que se adequassem à sua realidade e atendessem seus interesses. Purgando o liberalismo de seus aspectos radicais, os brasileiros adotaram um liberalismo conservador que admitia a escravidão da mesma forma que seus avós haviam conciliado a escravidão com o cristianismo” (COSTA, 1977, p.221). Como se pode perceber, a escravidão não era propriamente incompatível com o capitalismo de seu tempo; ao contrário, era um dos seus elementos constituintes. Como bem aponta Cavalcanti (2021), o alvorecer do capitalismo não exclui os antigos métodos perversos de exploração da força de trabalho, como é o caso da escravidão. No Brasil imperial, mesmo independente da metrópole, ela é a base do setor produtivo agrário e exportador, embora não se restrinja a este.

... uma verdadeira indústria de grilagem de terra surgiu e ganhou corpo, principalmente a partir de 1870, a ponto de que algumas medidas legislativas foram tomadas em São Paulo até o final do século, ampliando o prazo de legitimação de posses que cessara em 1854. Todo um conjunto de atividades lícitas e ilícitas tinha um preço e esse passou a ser o principal componente do preço da terra. As despesas realizadas com subornos, demarcações, tocaias a posseiros intransigentes, pagamentos a topógrafos e jagunços, constituíam o fundamento do preço que a terra adquiria através do grileiro no preâmbulo do nosso capitalismo agrário. Em troca, o fazendeiro recebia a terra livre e desembaraçada, cuja propriedade dificilmente seria contestada judicialmente (MARTINS, 2021, p.61-62).

A nova configuração das relações de produção e, por conseguinte, de trabalho, tendo como base o trabalho livre, dependia de novos mecanismos de coerção. Numa sociedade cujas relações de trabalho foram baseadas na relação do senhor e escravo, “não havia lugar para o trabalhador que considerasse a liberdade como negação do trabalho, mas apenas para o trabalhador que considerasse o trabalho como uma virtude da liberdade” (MARTINS, 2021, p.35), o que irá contribuir, ao longo do tempo, para a imagem do negro como alguém incapaz, que não estaria disposto a trabalhar, portanto, uma espécie de vagabundo ou de vadio, pecha atribuída a boa parte dos homens livres durante o período escravista, segundo Kowarick (2019).

A suposta vadiagem dos nacionais (“brancos, negros ou mulatos”) começa a ser colocada em xeque por volta de 1914, pois a Primeira Guerra tornou escasso o fornecimento de imigrantes para as fazendas cafeeiras. Daí passa a ser necessário se fazer uso da mão de obra nacional, promovendo uma mudança do discurso dominante acerca da vadiagem. O Nordeste brasileiro será o fornecedor dos trabalhadores que irão abastecer a produção do café, principalmente das regiões assoladas pela seca, fonte de grande número de retirantes (KOWARICK, 2019).

Analisando os discursos oficiais da época, o autor resume a ressignificação que é dada ao trabalhador nacional, visando desconstruir a imagem estereotipada negativa até então dominante:

Sua ambição passa a ser encarada com parcimônia de alguém que se contenta com pouco, não busca lucro fácil e, sobretudo, não reivindica; a inconstância traduz-se enquanto versatilidade e aptidão para aprender novas tarefas, e o espírito de indisciplina metamorfoseia-se em brio e dignidade. O antigo andarilho serve para ir aonde dele necessitar, o gosto por aventuras e brigas transforma-se em destemor, coragem para realizar serviços arriscados, e a desconfiança é atributo para rejeitar ideias espúrias, tão em voga essa época, em que se produz a conversão do elemento nacional, cuja indolência não advém da preguiça, mas da falta de oportunidade para trabalhar, enquanto seus vícios passam a ser encarados

como provenientes da miséria, na qual, por séculos, esteve atolado e da qual é preciso retirá-lo (KOWARICK, 2019, p.127-128).

Evidentemente, a mudança da imagem não se dará de forma imediata, até porque, em grande medida, a mudança de discurso compõe uma estratégia ideológica que visa a conformação do trabalhador às necessidades da produção²³. De todo modo, a lógica salarial estava instalada e a partir daí passa a ser a forma dominante da economia capitalista, que utiliza da força de trabalho para atingir seus objetivos e obter seus ganhos. No entanto, tal processo de transição não ocorreu sem conflitos e sem problemas, tanto antes quanto após o fim da escravidão. As resistências e os embates ocorreram sempre que foram possíveis. Mas o gradiente de poder era extremamente desigual, num contexto em que os proprietários não raramente compunham as esferas governamentais e os poderes constituídos, enquanto escravos, nacionais e imigrantes apelavam para formas diversas e nem sempre estruturadas e organizadas para resistir e lutar contra a dominação a que estavam submetidos. Seja como for, todo o processo jamais foi linear e sem tensões.

Nesse sentido, mesmo no período escravista, a resistência dos escravizados estava presente desde o início, ainda que em condições altamente desiguais e desfavoráveis. O sistema escravista somente seria possível por meio de severa violência, como a literatura acerca da questão ilustra de modo incontornável. Porém, ao contrário da ideia de que os negros africanos e os indígenas seriam indolentes, o fato é que ninguém queria ser efetivamente escravizado. Como bem apontam Schwarcz e Starling (2015), a resistência se deu desde pequenas insubordinações diárias e constantes até as grandes revoltas e a estruturação de quilombos. A grande maioria está no campo, e não nas áreas urbanas. Segundo as autoras, os escravizados jamais abriram mão de serem agentes e senhores de suas vidas. Se eram tratados com violência, também reagiam com violência quando possível, sendo frequentes as fugas (sobretudo em busca de quilombos), insurreições organizadas e assassinatos de feitores e senhores. Mesmo o suicídio era relativamente comum.

Com o fim da escravidão em 1888, ainda durante as primeiras décadas do século XX, a maioria dos trabalhadores estará no campo. Para se ter uma ideia, apenas 5% da população ocupada trabalhava na indústria em 1872, chegando a 13,8% em

²³ Ver Apêndice 1, que aborda a questão da eugenia no Brasil.

1920. De todo modo, a tendência era sua ampliação, e o papel destes trabalhadores e de sua resistência não podem ser desprezados, pois começava a se constituir a classe operária no País. Somente no Rio de Janeiro, entre 1880 e 1904, ocorreram cinco grandes revoltas urbanas, com quebra-quebra e choques com a polícia, incluindo a conhecida "revolta da vacina", levante contra a vacinação obrigatória de 1904 (MATTOS, 2009).

Boris Fausto apresenta uma descrição acerca do trabalho e do trabalhador urbano nas primeiras décadas do século XX, cuja síntese pode ser observada no Quadro 6.

Quadro 6: Condições do trabalho urbano no Brasil nos trinta primeiros anos do século XX

As condições gerais do trabalho urbano no Brasil nos trinta primeiros anos do século XX ... correspondem, nas empresas maiores, ao modelo de acumulação da primeira fase do capitalismo industrial. "Por toda parte, impera o reino da liberdade; a legislação fabril ... é muito restrita e ineficaz. Sobre o trabalhador recai não só a forma absoluta de extração do excedente como ainda a contínua insegurança. Em regra, nada impede a despedida imediata após longos anos de serviço, os acidentes frequentes não são indenizados, inexistente a previdência social; no horizonte, não se desenha a perspectiva de aposentadoria, por magra que seja." (p.126).

"Se o quadro genérico é esse, as diferenças específicas de setor, de ramo a ramo, são muito grandes. Quantitativamente, a estrutura da indústria se caracteriza pela pequena empresa, de mínima capitalização e base técnica artesanal. Observe-se, entretanto, que as unidades maiores concentram uma parcela considerável da população trabalhadora. Na pequena empresa, predomina o operário especializado, conhecedor do uso da ferramenta, prolongamento da mão e da habilidade manual." (p.127).

"Em contraste com oficina metalúrgica, gráfica, a pequena empresa de mobiliário, a indústria têxtil é o único ramo realmente fabril, apresentando o maior grau de mecanização, de concentração de operários por unidade, de utilização de energia elétrica em lugar da precária máquina a vapor. Com algumas exceções, referir-se ao proletariado de fábricas significa referir-se aos trabalhadores têxteis ... Em 1919, em todo o país, o ramo concentra 46% da força de trabalho industrial, chegando a 559 o número médio de operários nas empresas de fiação e tecelagem." (p.129).

"A introdução da maquinaria tende a reduzir o valor da força de trabalho e lança no mercado crianças e mulheres em maior proporção, embora o fenômeno não esteja restrito aos têxteis. As mulheres, em 1919, são majoritárias no ramo no estado de São Paulo e representam parcela significativa no Distrito Federal. Por sua vez, constituem maioria no ramo de vestuário e toucador na capital da República e um contingente importante, porém mais reduzido no estado de São Paulo". (p.132).

"A força muscular, associada à habilidade decorrente de um longo aprendizado, é substituída pela simples tarefa de vigilância acrescida da flexibilidade manual. ... Os homens não só deixam de ser indispensáveis, como o desenvolvimento maior dos músculos e ossos de suas mãos torna-os menos capacitados para esse tipo de serviço." (p.132).

Do ponto de vista salarial, os dados de 1919 indicam a inferioridade dos têxteis com relação a ramos como metalurgia, calçados, imobiliário, onde em regra existe escassa mecanização e reduzida presença de mulheres e crianças. ... Entretanto, considerados outros ramos de elevada presença feminina e de crianças, embora com menor nível de mecanização, a situação dos têxteis não é particularmente desfavorável." (p.132).

"Do ponto de vista do empresário, o prolongamento da jornada estende a escala de produção sem alterar a parte do capital investida em máquinas e edifícios. ... Esse fato, aliado à fraca possibilidade de resistência dos trabalhadores, explica a média proporcional mais longa da jornada de trabalho dos têxteis. Dados gerais levantados em São Paulo (1911) referem-se a dez a doze horas de trabalho no ramo, ao passo que se trabalha oito horas na construção civil, nove na indústria de chapéus, nove a onze nas fundições e oficinas mecânicas.

Fonte: Baseado em Fausto (2016)

Se na Europa e mesmo entre a elite letrada brasileira eram comuns as associações – grêmios literários e científicos por exemplo –, os trabalhadores – escravizados e livres – também iriam adotar o associativismo, de modo a buscar alcançar seus interesses. Uma das formas eram as associações mutualistas, as quais, especialmente na primeira metade do século XIX, lutaram para serem sujeitos afinados com a ideia de progresso e de civilização. A partir da década de 1880, os golpes no escravismo, o incentivo a imigração, o fortalecimento dos movimentos abolicionistas, as mudanças no mundo do trabalho e outros eventos irão favorecer a transformação do papel das associações mutualistas – de socorro e de fundos monetários – em entidades de defesa de interesses típicos dos sindicatos – como melhores salários e redução da jornada de trabalho (MAC CORD, BATALHA, 2014).

Segundo Azis Simão, as mutuais favoreceram a emergência do movimento operário, mas não deram origem ao sindicato propriamente. As ligas operárias são as primeiras organizações operárias no país, e reuniam operários de diversos ofícios e indústrias com a finalidade de defender seus interesses imediatos e comuns, como melhoria de salários e redução de jornada. Mais tarde, surgem as associações de resistência, a partir das ligas operárias (SIMÃO, 1966).

Organizações sindicais se espalharam pelas maiores cidades e em 1906 foi realizado o I Congresso Operário Brasileiro, que fundou a Confederação Operária Brasileira (COB), primeira central sindical no país. Grandes greves estouraram no Rio de Janeiro, Niterói, Rio Grande do Sul, Salvador, Recife, Curitiba e, especialmente, a greve geral de 1917 em São Paulo (MATTOS, 2009), esta influenciada, sobretudo, pela revolução russa.

Nesse congresso, foi aconselhado que as associações operárias adotassem o nome de sindicato. Também foi decidido, mediante uma resolução aprovada que, salvo raríssimas exceções, mestres e contramestres e outros ocupantes de funções ligadas à direção das empresas não poderiam se associar, uma vez eram considerados os verdadeiros representantes dos patrões e, que, por este motivo, poderiam se converter em espiões e promover o desacordo entre os associados (SIMÃO, 1966).

É relevante destacar que as conquistas que seriam obtidas são fruto da luta da classe trabalhadora, que não se resume meramente à ação do sindicato, cujo movimento visa especialmente ganhos econômicos, mas também a luta no campo

social e político, inclusive partidário (PINHEIRO, 1975). De todo modo, a legislação trabalhista não terá sido conquistada facilmente, pois o patronato era contra sua existência, sendo um dos argumentos que as classes sociais estavam em harmonia. A título de ilustração, observe-se o direito às férias, instituídas pelo Decreto n. 4.982, de 24 de dezembro de 1925, cuja prática, efetivamente, não foi plenamente aplicada. A resistência empresarial foi grande, a ponto de organizarem e defenderem explicitamente sua inviabilidade. Segundo Luiz Werneck Vianna (1978), as associações empresariais paulistas enviaram ao Conselho Nacional do Trabalho apresentados argumentos contrários às férias que se iniciavam com uma epígrafe citando manifestação de Henry Ford, no sentido de que *“não podereis fazer maior mal a um homem do que permitir que folgue nas horas de trabalho”*. Havia, na prática, o temor de que a concessão de férias pudesse estimular os trabalhadores a realizar reivindicações sociais crescentes”, entendidas estas não as de natureza econômica, mas de natureza revolucionária.

Nesta época, a força de trabalho dos “menores” na indústria têxtil, dado o seu baixo custo, representava 60% do total da mão-de-obra empregada, conforme ilustra Marisa Saenz Leme, citando documento patronal da época:

Os menores de ambos os sexos, contando de 13 a 18 anos incompletos, somam cerca de 60% de todo o operariado de uma fiação (...) E, se da fiação passarmos à tecelagem, veremos fatos da mesma natureza. A seção de rematadeiras, por exemplo, é composta unicamente de mocinhas de 15 a 16 anos (...) A proporção de operários menores de 18 anos, nas fábricas de tecidos de seda e malharia é ainda mais considerável do que nas fábricas de tecidos de algodão de tipo comum, e a proporção de menores em trabalho de outras indústrias é também considerável (LEME, 1978, p.120-121)²⁴.

O Decreto 5.083, de 1 de dezembro de 1926, regulamentou o trabalho do menor, estipulando que menores de 14 anos não poderiam ser empregados, e que menores de 18 anos não podiam ter jornada maior do que 6 horas por dia, o que acarretou resistência cerrada dos empresários. Conforme relata Vianna (1978), para os representantes de associações patronais de São Paulo, segundo expresso em um documento que enviaram ao presidente da Câmara dos Deputados, *“a implementação da lei seria inviável por questões de ritmo e da ordenação do trabalho industrial”*.

²⁴ Documento referido pela autora: Centro dos Industriais de Fiação e Tecelagem de São Paulo, “Um ensaio de socialismo de Estado no Brasil e as indústrias nacionais”, 1927.

Sustentavam, em tal documento, que, partindo do argumento técnico de que *“Tudo está calculado do simples para o complexo. Uma secção vai servindo à outra, de modo que a matéria-prima bruta vai aos poucos sofrendo transformações sucessivas até que se ultimam todas as operações. Qualquer parada em uma secção repercute na secção que se lhe segue ou na que a precede, tornando assim o organismo fabril um todo único”*, não poderia haver divergência entre a jornada dos adultos e a dos “menores”, pois isso prejudicaria o andamento técnico da produção.

Os embates em torno da legislação trabalhista serão tema recorrente em toda a história das relações de trabalho no Brasil, tendo seu primeiro momento mais significativo e decisivo durante a era Vargas (1930-1954), especialmente com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943. Sua importância vai além da mera constatação da existência de um conjunto de leis que passa a regulamentar as relações de trabalho no Brasil, a despeito de toda a resistência empresarial. Como esclarece Luiz Werneck Vianna, criou-se uma “mitologia estadonovista”, que acabou por difundir duas ideias que não condizem com a realidade. A primeira diz respeito ao mito da outorga por parte do Estado, como se não houvesse ocorrido enorme pressão das classes trabalhadoras – nem legislação anterior, o que não é verdade –, o que levou à supressão da memória destas classes. A segunda ideia, decorrente da primeira, diz respeito à concepção de que a revolução de 1930 constituiria um marco divisor na história das relações de trabalho, quando a partir de então a “questão social” deixa de ser considerada um “caso de polícia”, e o Estado visto como guardião dos interesses dos trabalhadores, como se tivesse ocorrido um pacto entre o Estado e a classe operária organizada (VIANNA, 1978).

A rigor, segundo Bernardo (1982), tal processo começa já em 1930. Se antes predominavam as relações patrimonialistas, caracterizadas por seu caráter pessoal, a partir de 1930 essa relação de dominação-subordinação é transformada, adquirindo um caráter impessoal dentro de uma lógica de racionalidade a que se propunha o sistema a ser implantado por Vargas. Daí a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, em novembro daquele ano. O autor cita literalmente as palavras de Getúlio Vargas quando do balanço de seu primeiro ano de mandato (p.84):

O novo Ministério mantém estreito contato com as indústrias e comércio, sem falar nos representantes das classes operárias, procurando assisti-los

em todos os seus interesses. A sua norma de ação consiste em substituir a luta de classes, negativista e estéril, pelo conceito orgânico e justo da colaboração entre as classes, com severa atenção às condições econômicas do país e aos reclamos da justiça social²⁵.

Rodrigues está de acordo quanto a esse aspecto, assinalando que a partir da 1930 o papel do Estado foi se modificando, na medida em que, até então, este não interferia sistematicamente na vida social e econômica do país, nem na relação entre capital e trabalho, a não ser quando considerava que a ordem pública estaria ameaçada. Desde então, o Estado não se limitou a estabelecer os limites das reivindicações e participação dos trabalhadores e de suas associações, mas

chamou a si a própria organização dos sindicatos: ditou os critérios associativos segundo os quais deveriam ser formados, estabelece suas estruturas, traçou os limites de suas ações e objetivos, garantiu sua subsistência através do imposto sindical e, legalizando-os, impôs sua existência aos industriais e às camadas conservadoras, ao mesmo tempo em que punha fim às pretensões dos militantes revolucionários de transformá-los em instrumentos de luta anticapitalista... a interferência estatal assinalaria o fim do velho movimento sindical, das associações criadas espontaneamente pelos militantes operários, fortemente imbuídos das ideologias coletivistas... (RODRIGUES, 1966, p.114-115).

Ainda nesta direção, Angela de Castro Gomes assinala que a crítica à tese da outorga apontada por Luiz Werneck Vianna faz todo o sentido, na medida em que supor que o Estado teria sido capaz de se antecipar às demandas da classe trabalhadora configuraria uma “verdadeira inversão da ordem natural das coisas”, pois, na época o país ainda não possuía um desenvolvimento industrial significativo nem um verdadeiro operariado e já tínhamos uma legislação social avançada, inclusive em relação aos países centrais, ou, em outras palavras, a legislação social brasileira teria sido tanto precoce quanto avançada para o momento em que foi estabelecida (GOMES, 1979).

É importante recuperar a ideia de que, já desde o fim da I Guerra Mundial, a imagem do imigrante já vinha sendo deteriorada, sendo visto como causador de tumultos sobretudo na esfera das relações trabalhistas, ao mesmo tempo em que as ideias eugenistas vinham ganhando força, e tudo isso contribuiu para a política migratória do primeiro governo Vargas, que passa a regular e restringir de forma mais

²⁵ Citado pelo autor: Getúlio Vargas. A nova política do Brasil. Rio de Janeiro: José Olympio, 1938, vol.1, p.238.

rígida o trabalho do estrangeiro e favorecer o trabalhador brasileiro (GASPARETTO JÚNIOR, 2014).

A legislação é consolidada com o propósito não apenas de organizar o processo produtivo, mas também em disciplinar os trabalhadores, criando previsibilidade de suas condutas e condições de controlá-las por meio da oficialização dos sindicatos e sua respectiva tutela pelo Estado no bojo do projeto desenvolvimentista (VIANNA, 1978, GOMES,1994). Trata-se, portanto, do controle político e social das classes subalternas (VIANNA, 1978).

Do ponto de vista das relações de trabalho, a disciplinarização dos trabalhadores será agravada a partir da ditadura militar, cujo golpe em 1964 a manteve ativa até 1985. No entanto, antes de sua emergência e consolidação, o Brasil iria vivenciar um período de “ensaio democrático” (1945-1964), para utilizar uma expressão de Mattos (2009).

Segundo Felipe Pereira Loureiro, o início da década de 1960 apresentou níveis de manifestação social e participação popular na arena política até então inéditos na história do Brasil, especialmente durante o governo de João Goulart (1961-1964), marcado pela intensificação de greves, comícios, passeatas e congressos populares, tanto em áreas urbanas quanto rurais, instaurando forte conflito distributivo entre empresários e trabalhadores, o que contribuiu fortemente como justificativa para o golpe de 1964, a partir da criação de um clima de temor de comunização e a formação de uma república sindicalista no país (LOUREIRO, 2017).

Na prática, isto queria dizer que Jango tendia a não concordar com a intervenção em sindicatos nem com a repressão a greves e manifestações públicas. Assim,

o fato é que as práticas de Jango simbolizaram uma ruptura com o modo pelo qual se davam as relações capital-trabalho no Brasil pós-guerra. Daí as frequentes acusações aos seus supostos interesses em instigar o “clima de agitação e exacerbação do conflito de classes”, em “destilar” nos trabalhadores o “espírito da insubordinação”, em incentivar “greves ilegais”, e em criar uma “república sindicalista” no país (LOUREIRO, 2017, p.4).

Nesse sentido, ressalta o autor, não é possível entender o golpe de 1964 sem analisar o movimento sindical e seu papel na intensificação das lutas sociais. Parte deste temor derivava da forma como João Goulart lidava com o movimento sindical

desde que atuou como ministro do trabalho de Vargas (junho de 1953 a fevereiro de 1954), passando pelos anos como vice-presidente da República durante as administrações Juscelino Kubitschek e de Jânio Quadros (1956-1961): relacionamento frequente e informal com líderes trabalhistas; respeito aos resultados das eleições sindicais e ao direito de organização e de manifestação dos trabalhadores; e diálogos com as mais diferentes correntes político-ideológicas do sindicalismo.

O golpe de 1964 foi claramente apoiado pelo governo dos Estados Unidos, sem a necessidade de sua intervenção direta. A desestabilização do governo de João Goulart promovida junto ao Presidente Kennedy e depois ao Presidente Lyndon Johnson pelo embaixador Lincoln Gordon no País, com apoio de diversos governadores, sob a bandeira da luta contra o comunismo, surtiu o resultado esperado. Sob a suposta possibilidade de o Brasil se tornar uma nova Cuba ou um país comunista, os EUA lançaram a chamada “Aliança para o Progresso”, um ambicioso programa de ajuda econômica da ordem de 20 bilhões de dólares pelo período de dez anos, lançado em março de 1961 pelo Presidente Kennedy e, que, no final das contas, não trouxe o resultado esperado. De todo modo, o objetivo concreto era a ampliação do modelo capitalista em detrimento do modelo socialista/comunista soviético e cubano, ou, em outras palavras, o que se compreendia como sinônimo de desenvolvimento e/ou de modernização (LOUREIRO, 2020).

Os governos militares adotaram uma postura autoritária e violenta, especialmente a partir de 1968, com o fechamento do Congresso Nacional e com o acirramento das perseguições e prisões políticas, reprimindo movimentos e manifestações contrários ao regime, em sua tentativa de promover o “milagre econômico”. No entanto, e não por acaso, é justamente durante a ditadura militar que o movimento sindical irá alcançar um enorme êxito, dadas as condições econômicas do período, especialmente por conta do arrocho salarial associado com o “milagre econômico” (1968-1973), com a emergência daquilo que passou a ser denominado de “Novo Sindicalismo” (1977-1983), especialmente com as greves no ABC paulista, que se expandem nacionalmente, sob a liderança do então sindicalista Luiz Inácio Lula da Silva, ou apenas Lula, com a decorrente criação tanto do Partido dos Trabalhadores (PT), em 1980, quanto da Central Única dos Trabalhadores (CUT), em 1983. O Novo Sindicalismo irá contribuir, inclusive, para pôr fim ao regime militar, dentro do

processo de redemocratização, que culminará com a eleição indireta para presidente da república, em 1985. Como bem caracteriza Antunes (2006), à época da ditadura, o país conviveu com os binômios ditadura e acumulação, arrocho e expansão.

No entanto, se o Novo Sindicalismo foi capaz de promover uma reação aos padrões de gestão vigentes no país, ancorados num fordismo periférico, com a abertura da economia promovida pelo governo Collor²⁶, a partir de 1990, e continuada com o governo de Fernando Henrique Cardoso (1995-2003) o mundo do trabalho irá presenciar o processo de globalização, que traz em seu bojo a introdução do padrão pós-fordista na esfera da produção, e o neoliberalismo na esfera político-econômica. Os países centrais já vinham promovendo a reestruturação produtiva, e a abertura da economia brasileira propiciou seu ingresso no País, com consequências profundas sobre o mundo do trabalho.

No Brasil, ainda em meados da década de 1980, são observados os primeiros impulsos da reestruturação produtiva internamente, cujas características Antunes (2006, p.18) sintetiza em “retração de custos, mediante redução da força de trabalho, de que foram exemplos os setores automobilístico e de autopeças, e também os ramos têxtil e bancário, entre outros”, bem como afirma que a “necessidade de elevação da produtividade ocorreu por meio da reorganização da produção, redução do número de trabalhadores, intensificação da jornada de trabalho dos empregados, surgimentos de CCQs (Círculos de Controle de Qualidade) e dos sistemas de produção *just-in-time* e *kanban*, entre os principais elementos”. Em resumo, aportavam no país inovações tecnológicas por meio da automação de base microeletrônica, o que irá se aprofundar exatamente na década de 1990 em diante.

Assim, se antes a busca por flexibilização existia, ainda que de modo tímido, por assim dizer, a partir da década de 1990 a ofensiva neoliberal no Brasil irá promover uma forte campanha pela flexibilização do trabalho, especialmente no âmbito da legislação trabalhista, alegando estar anacrônica aos novos tempos. Desde aquela década, por exemplo, já se pleiteava a prevalência do negociado sobre o legislado, por exemplo, o que irá ocorrer em sua forma plena apenas com a reforma trabalhista de 2017.

²⁶ Collor governou de 1990 a 1992, quando sofreu processo de *impeachment* e renunciou, assumindo seu vice, Itamar Franco, até o final do mandato da chapa, em 1995.

A reestruturação produtiva da década de 1990 também amplifica o processo de precarização do trabalho, tanto pela via da redução de direitos quanto pelo enfraquecimento do movimento sindical, bem como pela ampliação dos processos de terceirização. Em âmbito internacional, com o Consenso de Washington foi desencadeado um amplo processo de desregulamentação do trabalho mundo afora, incluindo o Brasil. No plano da organização da produção, o toyotismo irá afetar a organização do trabalho, o perfil de qualificação e as formas de gestão, provocando mudanças no mercado de trabalho, e, por conseguinte, na organização político-sindical. A força de trabalho, de não qualificada ou de baixa qualificação, precisará ser qualificada e polivalente, trabalhar em equipe, tomar determinadas decisões, e alcançar resultados de acordo com padrões de qualidade certificados nacional e internacionalmente.

Nesse contexto, vale ressaltar que o conceito de precarização está associado sobretudo à crise da relação salarial fordista, em que se observavam empregos estáveis e homogêneos, os empregos “típicos”, especialmente nos países de capitalismo avançado, em que cerca de 80% da população ativa na França, por exemplo, estavam sob tal regime. Tal situação começa a se modificar justamente com reestruturação produtiva pós-fordista, com a reconfiguração do trabalho (LEITE, 2009).

No contexto pós-fordista, o conceito de trabalho até então atípico começa a perder sentido, na medida em que formas atípicas de inserção profissional vão se tornando cada vez mais comuns, ressignificando as formas de trabalho anteriormente existentes. Também ocorre um amplo crescimento da informalização da força de trabalho (sem cobertura de seguridade e proteção social, rendimentos inferiores aos formais etc., como os ambulantes e “camelôs”, por exemplo), bem como das terceirizações (atividades meio) (LEITE, 2009).

Apesar das inovações tecnológicas propiciadas pela reestruturação produtiva, no início da década de 1990 as práticas de gestão eram predominantemente conservadoras e autoritárias, diferentemente da tendência internacional de obter a participação dos trabalhadores em decisões inerentes ao processo produtivo, de forma a garantir seu envolvimento sistemático visando aumento da qualidade, como no caso dos “modelos” de gestão sueco (LEITE, SILVA, 1991) e japonês. No bojo de tais

transformações, os sindicatos enfrentam dificuldades para alcançar seus objetivos, na medida em que as relações de poder assumem nova configuração, na qual as empresas alcançam notável vantagem. Setores os mais diversos terão tal experiência, como, por exemplo, petroquímico, metalmecânico, e bancário, dentre outros (cf. LEITE, SILVA, 1991).

Neste aspecto é emblemática e representativa a conclusão a que chega Márcia de Paula Leite em uma pesquisa realizada em duas empresas do setor metalmecânico, referente às ambiguidades e dificuldades observadas nas relações de trabalho em plena fase de transição do modelo fordista para o pós-fordista no final da década de 1980:

A vivência das transformações que vêm acompanhando o processo de modernização das empresas suscita, nos trabalhadores, um conjunto de reações que vão desde o medo do desemprego, do controle e da desqualificação, até a utopia de uma sociedade mais igualitária, onde a tecnologia possa estar a serviço do conjunto da sociedade e não apenas do capital. Entre esses dois extremos há um conjunto de representações presentes no imaginário operário que dão conta, ao mesmo tempo, dos receios e das esperanças, dos temores e dos anseios, das apreensões e das expectativas, dos medos e das utopias. No reino da fantasia operária, o progresso tecnológico é vivenciado simultaneamente como trazendo consigo a esperança de dias melhores tanto quanto o perigo de uma degradação ainda maior das condições de vida e de trabalho. Ainda que possam parecer contraditórias, essas representações apresentam na realidade um encadeamento lógico, que vai da negação dos impactos nocivos que as novas tecnologias têm suscitado, a partir da maneira como vêm sendo utilizadas pelo capital, à afirmação de seu potencial positivo e enriquecedor. “Por esse avanço tecnológico a nosso serviço; conquistar ele pra gente²⁷” apresenta-se nesse processo como o grande desafio colocado pelo conjunto de transformações tecnológicas que vem sendo vivido nos locais de trabalho. É nesse contexto que se insere a resistência que os trabalhadores vêm desenvolvendo às transformações em curso, e é somente a partir dele que se pode compreender que ela tem um sentido que se evidencia na luta contra o controle, a desqualificação e o desemprego, a degradação das condições de trabalho em geral. Essa questão assume uma importância ainda maior se se pensa nas críticas que os empresários vêm fazendo à resistência apresentada pelos trabalhadores e sindicatos ao processo de modernização tecnológica e às advertências veladas ou explícitas ao caráter retrógrado do comportamento operário (LEITE, 1994, p.318).

Igualmente notável, embora por meio de uma estratégia controversa, foi a capacidade propositiva dos sindicatos do setor automotivo que, sustentados pela CUT (Central Única dos Trabalhadores), conseguiram estabelecer acordos com o patronato e o governo por meio da câmara setorial automotiva, na primeira metade da década

²⁷ A autora se refere a um depoimento de um trabalhador entrevistado mencionado em seu livro.

de 1990, conforme demonstra Bresciani (1997). Por outro lado, a despeito do setor metalúrgico ter obtido tais conquistas, a postura da CUT denotaria uma mudança de sua ação de confrontação para uma ação propositiva, de certo modo alinhada à orientação neoliberal (GALVÃO, 1998).

Kremer e Faria (2004) realizaram um levantamento de dados do Ministério do Trabalho, cobrindo basicamente a década de 1990 (1992 a 2002) acerca da precarização do trabalho na indústria de transformação brasileira em função da abertura econômica e da implantação da reestruturação produtiva no Brasil, a partir de quatro categorias fundamentais, com os seguintes resultados sintetizados a seguir:

- Desemprego. O crescimento total da produtividade do trabalho no período é de 74,97%, superior em mais de 50 pontos percentuais comparativamente ao crescimento da produção industrial e do PIB da indústria de transformação. Ocorreu crescimento industrial sem o aumento do nível de emprego (*jobless growth*), caracterizando uma demanda cada vez menor de trabalhadores em relação à população economicamente ativa (PEA), o que configura a expansão do desemprego estrutural.
- Vínculos empregatícios. A fragilidade dos vínculos formais é comprovada pelo tempo de empresa dos trabalhadores, extraído das estatísticas oficiais do Ministério do Trabalho e Emprego. De acordo com dados da RAIS/MTE, no período de 1992 a 2001, há um aumento na proporção de funcionários com menor tempo de empresa. No ano de 1992, os trabalhadores com três anos ou mais de empresa correspondem a 45,42% do total da força de trabalho da indústria de transformação do Brasil; em 2001, passam a representar 38,22%. Em contrapartida, os trabalhadores com menos de dois anos de trabalho, que representavam 43,53% em 1992, passam a representar 51,17% em 2001. crescimento no decorrer da última década. Assim, temos, por um lado, um contingente de trabalhadores com direitos trabalhistas legalmente reduzidos e, por outro lado, um contingente de trabalhadores informais, autônomos e a domicílio, que estão à margem dos direitos trabalhistas previstos em legislação, assim como dos benefícios sociais ligados ao trabalho assalariado com vínculo empregatício legal

- Preço da força de trabalho. A indústria de transformação brasileira apresentou um aumento de 106,6% no número de trabalhadores empregados em faixas de remuneração até três salários mínimos no período de 1992 a 2001. Destaca-se o significativo aumento de trabalhadores na faixa de 1,01 a 2,00 salários mínimos (SM), tornando-a a faixa de maior frequência. Em 1992, os trabalhadores empregados com remuneração entre 1,01 e 2,00 SM representam 12,12% do total; em 2001, passam a representar 29,30% do total, um aumento de 17,18 pontos percentuais. Nas faixas de remuneração mais elevadas, o número de trabalhadores que tem os seus salários em faixas de remuneração acima de quatro salários mínimos apresenta uma redução de 41,34%. Houve um deslocamento dos trabalhadores das faixas de remuneração mais elevada para as mais baixas, fazendo com que a faixa de 1,01 a 2,00 SM passasse a ser a faixa de maior frequência para a indústria de transformação no âmbito nacional. Com a implementação do Plano Real, ocorreu a instituição da livre negociação salarial entre empresas e trabalhadores. Como resultado as negociações salariais nas datas-base de diversas categorias profissionais apresentaram, ao longo dos últimos anos, um quadro desfavorável em termos de recomposição do poder de compra.
- Qualidade dos postos de trabalho. Envolve dados referentes à saúde ocupacional dos trabalhadores. Os dados oficiais sobre acidentes e doenças do trabalho apresentam uma redução no total de ocorrências registradas; entretanto, na década de 1990, é observada uma expansão acentuada de casos de doenças ocupacionais. De um lado, as novas tecnologias reduziram níveis de poeira, solventes, fumos metálicos e gases. De outro lado, uma série de novos problemas surgiram, relacionados a patologias/lesões nos membros superiores (Lesões por Esforços Repetitivos – LER). Com a implementação do *just in time/kanban*, a necessidade de produção no tempo certo torna não somente o trabalho mais intenso, como pode provocar a necessidade de trabalho acima da jornada normal, expondo o trabalhador por um período maior de tempo aos fatores que causam patologia ou lesão. Nos anos de 2000 e 2001, as Sinovites e

Tenossinovites representaram, respectivamente, 31,5% e 32,4% do total de doenças ocupacionais registradas. A qualidade dos postos de trabalho é afetada também pelo tamanho da jornada de trabalho. Os dados da PNAD de 2001 indicam que 39,67% dos trabalhadores vinculados à indústria de transformação no Brasil possuía jornada de trabalho superior a 44 horas semanais. Em relação à extensão da jornada de trabalho, é importante salientar o papel do estado como agente de flexibilização da jornada de trabalho. Com a regulamentação do banco de horas, a jornada de trabalho é considerada no prazo de um ano, em detrimento da jornada semanal considerada anteriormente. Com o banco de horas, as empresas passam a dispor e controlar a jornada de trabalho dos seus empregados de acordo com as necessidades de produção. Assim, a jornada de trabalho é reduzida ou ampliada de acordo com a variação nos níveis de produção, sendo efetuado um balanço anual para o pagamento de eventuais horas extraordinárias.

Os anos 2000 irão presenciar ainda mais o agravamento da flexibilização do trabalho, ainda que tenham ocorrido medidas de contenção de tal avanço por parte do governo federal. A rigor, ocorreu um expressivo aumento do nível de emprego, próximo do que alguns economistas denominam pleno emprego. Nesse sentido, Márcio Pochmann demonstra que entre 2004 e 2010, o peso dos salários na renda nacional subiu 10,3% e o da renda da propriedade (lucros, juros, renda da terra e aluguéis) decresceu 12,8%, enquanto que no período entre 1995 e 2004, a renda do trabalho havia perdido 9% de seu peso relativo, ao passo que a renda da propriedade crescia 12,3%. Ao mesmo tempo, o economista mostra que, do total de 21 milhões de empregos gerados na primeira década do século XXI, 94,8% foram com rendimento de 1,5 salário mínimo mensal, ou seja, houve crescimento das ocupações na base da pirâmide social (POCHMANN, 2012).

Entretanto, convém assinalar que o comportamento do (des)emprego não foi homogêneo entre todos os setores produtivos. Cardoso, Comin e Guimarães (2006) demonstram, por meio de pesquisa realizada, que a perda do emprego em determinados setores que passaram pela reestruturação produtiva e de tipo sistêmico acarreta percursos no mercado de trabalho que tendem a excluir o trabalhador do

setor ao que estivera vinculado. Para além disto, os autores concluem, ao menos para os setores automobilístico e químico-petroquímico, o seguinte:

- As demissões ocorrem tanto por conta da redução líquida de postos de trabalho quanto da dilapidação pura e simples das habilidades e qualificações de contingentes inteiros de trabalhadores, regularmente substituídos por outros e os excluindo de outros empregos formais de modo duradouro;
- No setor automobilístico, por exemplo, são poucos os demitidos que conseguem recolocação mesmo na cadeia produtiva, em favor daqueles que nunca tiveram experiência de trabalho anterior, generalistas de baixa ou nenhuma qualificação;
- O destino da grande maioria que perde o emprego tende a permanecer no desemprego, especialmente aqueles cujo emprego era típico (carteira assinada, etc.), especialmente quanto a indústria é mais homogênea, a cadeia produtiva menos diversificada, menos complexo o tecido industrial e mais informal o mercado de trabalho;
- Este tipo de exclusão retira o trabalhador do espaço estruturado do trabalho assegurado e sustentado pelos direitos do trabalho.

Pode-se perceber, na prática, que a flexibilização ocorre em todas as dimensões das relações de trabalho, garantida sobretudo pelas constantes modificações na legislação. Vasapollo (2006) enumera algumas possibilidades, dentre outras:

- Liberdade da empresa para despedir parte da força de trabalho sem penalidade quando a produção e as vendas caem;
- Liberdade da empresa para aumentar ou reduzir horário de trabalho conforme sua necessidade;
- Liberdade da empresa para pagar salários mais baixos ou reduzi-los conforme seus interesses de mercado;
- Possibilidade de a empresa subdividir a jornada de trabalho em dia e semana conforme sua conveniência, mudando horários e características do trabalho;

- Possibilidade de a empresa contratar em regime temporário, por tempo determinado, subcontratar de modo a diminuir drasticamente sua força de trabalho efetiva.

Druck (2011) também aponta alguns indicadores da precarização do trabalho para tratar da realidade brasileira, dividindo-a em seis tipos:

- Vulnerabilidade das formas de inserção e desigualdades sociais;
- Intensificação do trabalho e terceirização;
- Insegurança e saúde no trabalho;
- Perda das identidades individual e coletiva;
- Fragilização da organização dos trabalhadores;
- Condenação e o descarte do direito do trabalho.

Como se pode notar, as observações são convergentes, evidenciando os diversos aspectos da precarização do trabalho. Há que se destacar, também, que a organização político-sindical tende a ser fragilizada, na medida em que os trabalhadores vão se sujeitando a condições legais flexíveis cujos direitos trabalhistas são mínimos ou inexistentes, e o desemprego atinge níveis muito elevados.

A precarização é compreendida não apenas como perda de direitos, mas como uma precariedade da vida como um todo, dado o medo de perder o posto de trabalho, de ter de viver apenas do trabalho e para o trabalho, juntamente com a angústia de perceber que os avanços tecnológicos não resolvem as necessidades sociais (VASAPOLLO, 2006).

Krein e Dias (2017) analisam a ação sindical no período 2003 a 2013 mostrando suas tendências contraditórias. Se nos anos 1980 observa-se a ascensão do sindicalismo no Brasil – notadamente com o Novo sindicalismo –, nos anos 1990 será observada um arrefecimento da capacidade de ação coletiva, favorecido pela reestruturação produtiva, quando se identifica uma deterioração dos indicadores sindicais, diante da desestruturação do mercado de trabalho, da inserção brasileira na globalização (abertura econômica), da adoção de políticas baseadas no Consenso de Washington e da flexibilização das relações de trabalho. Em síntese, os autores entendem que

as transformações na composição da classe trabalhadora, em um ambiente de globalização financeira muito desfavorável ao trabalho e à ação coletiva, colocam o desafio da reinvenção do movimento sindical. A experiência

brasileira no período entre 2003 e 2013 [...] vivenciou, ao contrário da situação internacional, não somente uma fragilização do movimento sindical, mas também ações que o afirmaram junto à sua base de representação. Trata-se, por isso, de uma experiência que apresenta sinais contraditórios. Por um lado, existe um conjunto de indicadores que evidenciam sinais de revitalização sindical, tais como: aumento das greves; elevação do número de sindicalizados, com redução da densidade; melhoria nas negociações salariais; avanço nos espaços de interlocução com o Governo. Por outro lado, acumulam-se evidências da perda de força e importância do sindicalismo na sociedade, com o crescente descrédito da instituição sindical, a incapacidade de vocalizar um projeto de desenvolvimento do país que promova distribuição de renda e valorize o trabalho e a emergência de muitas mobilizações sociais e até trabalhistas sem o protagonismo dos sindicatos. [...] Neste contexto, embora nos principais sindicatos se tenha verificado uma ampliação da agenda sindical incluindo demandas específicas de mulheres, jovens, aposentados, grupos étnicos e raciais, LGBT, ao mesmo tempo, as ações de solidariedade e de classe foram mais raras e sem grande envolvimento dos trabalhadores, as estratégias de inclusão de desempregados, terceirizados e informais apareceram com pouca relevância. [...] Desta forma, se a dinâmica de desenvolvimento do capitalismo é desigual, a crise e renovação da ação sindical também o será. No período em análise, apesar de se terem verificado progressos ao nível das diversas dimensões de revitalização, subsistiram sinais de uma crise de projeto na medida em que o sindicalismo brasileiro perdeu protagonismo social mais amplo (KREIN, DIAS, 2017, p.14-15).

A flexibilização/fragilização é garantida sobretudo por meio das reformas trabalhistas, as quais retiram direitos dos trabalhadores conquistados historicamente, promovendo a desregulamentação. Em geral, a justificativa para a aprovação das reformas se dá em nome das mudanças pelas quais as sociedades vêm passando, especialmente decorrentes dos avanços tecnológicos. Tal argumento desconsidera que as mudanças provocadas pelas inovações tecnológicas são elas mesmas uma forma tanto de contornar certas exigências legais – como no caso das empresas de plataforma e da economia do bico, por exemplo – quanto de provocar a flexibilização das regras em função das mudanças ocorridas. Além disto, tal argumento reifica as inovações tecnológicas, como se elas ocorressem por conta própria, e não como uma estratégia deliberada capitalista com objetivo de aumentar a lucratividade e de reduzir custos do trabalho humano.

As reformas trabalhistas são uma constante nas relações de trabalho em todo o mundo e denotam as relações de poder entre capital e trabalho em dimensão nacional e global (LEITE *et al.*, 2020). A legislação trabalhista foi consubstanciada no País em 1943, por meio da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na era Vargas, cuja imagem construída de “país dos pobres” contribuiu para a criação do mito da “outorga” dos

direitos aos trabalhadores, como se estes não tivessem travado uma luta histórica por eles desde o fim do sistema escravista no Brasil. No Brasil, a última grande reforma ocorreu em 2017, durante o governo Temer, conforme explicitado anteriormente. Quanto a esta questão, Krein (2018) destaca as leis 13.467/2017 e 13.429/2017. A primeira altera 201 pontos da CLT, enquanto a segunda libera a terceirização (para atividades fim) e amplia o contrato temporário, no bojo da reforma trabalhista do governo Temer. A reforma abrange tanto a (des)regulamentação quanto o esvaziamento da organização sindical dos trabalhadores. Neste caso específico, o autor aponta um conjunto de elementos de fragilização das relações de trabalho, consubstanciadas no Quadro 7.

Quadro 7: Fragilização das Instituições Públicas e dos Sindicatos

Fragilização do sindicalismo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prevalência do negociado sobre o legislado. 2. Negociação individual se sobrepõe à lei e dos contratos coletivos (com renda superior a US\$ 3.000,00). 3. Regulamentação da representação sindical do local de trabalho. 4. Fim das contribuições sindicais obrigatórias e resultantes de negociação coletiva. 5. Descentralização dos espaços de definição das regras. 6. Homologação deixa de ser assistida pelo sindicato.
Esvaziamento da Justiça do Trabalho	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mecanismo de solução privada de conflitos. 2. Negociação direta da demissão. 3. Custos das perícias judiciais ao que propõe a ação. 4. Limites ao TST em formular jurisprudência.
Redução da fiscalização	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estabelecimento de limites à fiscalização

Fonte: Krein (2017, p.94)

Há que se levar em conta, ainda, que a reforma trabalhista de 2017 também foi resultado de relações de poder cujo desequilíbrio favoreceu imensamente os empregadores. Como ressalta Krein (2018, p.87), “na opinião de muitos pesquisadores e juristas, não é uma simples reforma, mas um desmonte de direitos, pois são alterados 201 aspectos do arcabouço legal [...], que modificaram elementos centrais da relação de emprego e das instituições responsáveis pela normatização e efetivação das relações de trabalho”. A reforma trabalhista de 2017 aprofundou o processo de precarização, ao promover não apenas diversas perdas de conquistas trabalhistas, mas a difusão de formatos precários de contratação e a responsabilização do trabalhador individual sobre suas condições trabalhistas (GALVÃO *et al.*, 2019). Assim, o trabalho

precário é aquele que emerge como a antítese de estabilidade no emprego, de reconhecimento de direitos e proteção social, repercutindo no domínio da sobrevivência elementar, da saúde, do relacionamento social e, até mesmo, na própria licitude das atividades desenvolvidas e das respectivas condições em que elas se exercem (CAVALCANTI, 2021, p.89).

A reforma trabalhista, embora há tempos desejada e defendida pelo empresariado e pelo capital financeiro, ocorreu no ano seguinte ao impedimento da então Presidenta Dilma Rousseff, cuja popularidade havia sido minada por conta de uma série de decisões equivocadas, além do ressentimento da direita política que jamais aceitou a derrota nas eleições e articulou o golpe para sua derrubada, levando ao poder seu vice, Michel Temer. A reação dos trabalhadores não foi suficiente para impedir nem o golpe nem a contrarreforma trabalhista, nem a reforma da previdência levada a cabo somente no governo de Jair Bolsonaro (2019-2022), por falta de apoio político durante o governo de Temer.

O desemprego é um elemento especialmente sensível e um indicador significativo da precarização do trabalho, em sua dimensão extrema, a ausência de trabalho. Segundo pesquisa divulgada em julho de 2023, de um total de 37 países analisados, o Brasil é o segundo país com maior proporção de jovens (36%), com idade entre 18 e 24 anos, que não estudam e não trabalham (“nem-nem”), ficando atrás da África do Sul, conforme o relatório *Education at a glance de 2022*²⁸.

Em síntese, um levantamento realizado pela Subsecretaria de Estatísticas e Estudos do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego revelou que, dos 207 milhões de habitantes do Brasil, 17% são jovens de 14 a 24 anos, e desses, 5,2 milhões estão desempregados, o que corresponde a 55% das pessoas nessa situação no país, que, no total, chegam a 9,4 milhões. Além disso, entre os jovens desocupados, 52% são mulheres e 66% são pretos e pardos. Os denominados “nem-nem” somam 7,1 milhões, sendo que 60% são mulheres, a maioria com filhos pequenos, e 68% são pretos e pardos²⁹.

²⁸ Cf. <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2023-07/de-37-paises-brasil-2-com-maior-proporcao-de%20jovens-nem-nem>. Acesso em 22 de setembro de 2023.

²⁹ Cf. <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2023-07/de-37-paises-brasil-2-com-maior-proporcao-de%20jovens-nem-nem>. Acesso em 22 de setembro de 2023.

A flexibilização/precarização se reflete internamente em cada organização na medida em que favorece e legaliza práticas de gestão que promovem ganhos empresariais ao mesmo tempo em que promovem perdas por parte dos trabalhadores, inclusive de sua capacidade organizativa e ação política. O caso das empresas de tecnologia, como as *big techs*, e do trabalho plataformizado no âmbito da economia de bico evidenciam sua expressão mais grave e radical, especialmente ao “eliminar” o vínculo empregatício, reduzindo os custos e encargos, e obliterando identidades coletivas.

O conflito entre capital e trabalho vem agudizando, e a correlação de forças é cada vez mais desigual neste contexto. Nesse sentido, negociar com o patrão é igualmente cada vez mais difícil, especialmente para o trabalho plataformizado, o qual, a rigor, não tem um patrão no sentido tradicional. E, quando há alguma possibilidade de negociação, esta se dá no nível individual. No nível coletivo, a sindicalização é livre. Mas, como um sindicato poderia lutar por direitos por uma categoria que não possui vínculo empregatício? A princípio, isto não seria possível, mas o exemplo dos entregadores da Deliveroo, no Reino Unido, mostra que a fragilidade pode ser tornada uma força para confrontar os “patrões sem rosto” das empresas de plataforma (CANT, 2021).

No Brasil, a paralisação dos entregadores³⁰ também constitui um exemplo significativo. No entanto, os ganhos têm sido pequenos e não duradouros, em função de uma imensa disponibilidade de indivíduos em busca de trabalho, ainda que em troca de baixa remuneração. Nesse sentido, o mercado de trabalho comporta um contingente de reserva que garante às empresas oferecer baixa remuneração e sem estabelecer vínculos formais que aumentariam seus custos, a despeito de alguns países caminharem na direção de reconhecer tais vínculos.

No caso específico da Uber, esta iniciou suas operações no Brasil em 2014. Em seu *site*, a empresa ressalta os benefícios de sua atuação, em termos de mobilidade urbana, o repasse de 68 bilhões de reais aos motoristas e entregadores, e o

³⁰ Cf. <https://economia.uol.com.br/colunas/carlos-juliano-barros/2023/08/30/motoristas-e-entregadores-ameacam-greve-se-nao-houver-acordo-com-apps.htm>. Acesso em 22 de setembro de 2023. Durante a pandemia, os entregadores de São Paulo também promoveram uma greve que atingiu outras cidades. Cf. <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/entregadores-de-apps-fazem-paralisacao-por-melhores-condicoes-de-trabalho/>. Acesso em 22 de setembro de 2023.

pagamento de cerca de 4 bilhões em tributos federais e municipais, entre 2014 e 2020³¹. Dados mais recentes informados pela própria empresa apontam sua presença em mais de 500 cidades no Brasil, mais de mil empregados, em torno de 1 milhão de motoristas e entregadores e cerca de 30 milhões de usuários. Em números globais a empresa se vangloria de ter realizado, em 2023, mais de 42 bilhões de viagens contra 1 bilhão em 2015. Também afirma, categoricamente, que “não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro”³².

Por outro lado, embora em outros países o vínculo venha sendo reconhecido, no Brasil a questão tem sido levada ao Supremo Tribunal Federal, que sistematicamente não tem reconhecido o vínculo trabalhista, tomando a posição de que a relação de trabalho do tipo *uber* é uma modernização das relações de trabalho, adequada aos novos tempos, por assim dizer, e em oposição à justiça do trabalho.

No Quadro 8, pode-se observar a posição ambígua da Ministra Carmen Lúcia, que, embora tenha seguido o voto do relator, reconhece a precarização da relação. O tempo dirá se e em que medida a posição do STF, que tem sido contrária à justiça do trabalho, irá prevalecer. Conforme discutido anteriormente, trata-se de um embate e um jogo político, cuja resolução parece estar longe de consenso e, portanto, longe de terminada definitivamente. Como ressalta Ricardo Antunes, as plataformas digitais metamorfosearam as relações de trabalho, nas quais os trabalhadores passam a ser considerados “autônomos”, “prestadores de serviços”, “empreendedores”, o que tem sido garantido com a aquiescência e a sujeição dos governos e dos poderes legislativo e judiciário aos interesses das plataformas (ANTUNES, 2022).

Quadro 8: Posição do STF sobre relação de emprego uberizado

A Primeira Turma do Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu nesta terça-feira (5/12/2023) que não há vínculo de emprego entre motoristas de aplicativo e as empresas que operam as plataformas. O entendimento vale para todas as plataformas.

O colegiado julgou uma decisão da Justiça do Trabalho de Minas Gerais que reconheceu vínculo de emprego entre um motorista e a plataforma Cabify. Em seu voto, o relator do processo, ministro Alexandre de Moraes, afirmou que a Justiça Trabalhista tem descumprido reiteradamente precedentes do plenário do Supremo sobre a inexistência de relação de emprego entre as empresas de aplicativos e os motoristas.

³¹Uber Newsroom. Uber celebra 7 de anos no Brasil. [08.07.2021]. Recuperado de <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-celebra-7-anos-no-brasil/>. Acesso em 13 dez. 2023.

³²Uber Newsroom. Fatos e dados sobre a Uber. [01.08.2023]. Recuperado de <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em 13 dez.2023.

Para o ministro, a Constituição admite outras relações de trabalho. "Aquele que faz parte da Cabify, da Uber, do iFood, ele tem a liberdade de aceitar as corridas que quer. Ele tem a liberdade de fazer o seu horário e tem a liberdade de ter outros vínculos", justificou.

O voto de Moraes foi seguido pelos ministros Cristiano Zanin, Luiz Fux e Cármen Lucia. Apesar de não reconhecer o vínculo de emprego, Carmen Lúcia demonstrou preocupação com o futuro dos trabalhadores e a falta de regulamentação de direitos. "Nos preocupamos com esse modelo, o que não significa adotar o modelo da legislação trabalhista como se fosse uma forma de resolver. Não tenho dúvida de que, em 20 anos ou menos, teremos um gravíssimo problema social e previdenciário. As pessoas que ficam nesse sistema de 'uberização' não têm os direitos sociais garantidos na Constituição por ausência de serem suportados por uma legislação", afirmou.

Durante o julgamento, o advogado Márcio Eurico Vitral Amaro, representante da Cabify, alegou que o modelo de trabalho da empresa não pode ser considerado como relação de emprego, nos moldes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Amaro ponderou que as mudanças tecnológicas também refletiram no mercado de trabalho. "Aqueles conceitos clássicos da relação de emprego não se aplicam a essas novas formas de trabalho humano. Essas formas não cabem nos limitadíssimos marcos e limites da CLT", afirmou.

Fonte: Agência Brasil. STF nega vínculo trabalhista entre motoristas e empresas de aplicativo. [05.12.2023]. Recuperado de <https://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2023-12/stf-nega-vinculo-trabalhista-entre-motoristas-e-empresas-de-aplicativo>. Acesso em 10 de dezembro de 2023.

Ao mesmo tempo, em 1º de maio de 2023, por meio do Decreto nº 11.513, o presidente Lula estabeleceu um comitê para elaborar a regulamentação de trabalhadores de aplicativo, constituído por 45 integrantes divididos em 3 grupos: representantes do governo federal, trabalhadores de aplicativos e empregadores. Sindicalistas farão parte do grupo de trabalhadores. Cada representação conta com 15 pessoas. O decreto prevê a duração de 150 dias, prorrogável uma vez por igual período, para concluir seu trabalho³³.

A pandemia da COVID-19 contribuiu sobremaneira para a ampliação do trabalho uberizado, precarizado e invisibilizado, na medida em que o isolamento social – este não defendido pelo governo federal brasileiro à época, em função de sua estratégia negacionista deliberada (ÉSTHER, 2023) – estimulou o serviço de entregas a domicílio, particularmente para aqueles e aquelas que podiam realizar suas atividades profissionais sem sair de casa, além da alta do desemprego, por conta da redução do

³³ Esta questão ainda não está resolvida, pelo menos até o momento. Há, inclusive, uma disputa entre a Justiça do Trabalho e o STF. "Em setembro [de 2023], uma carta intitulada 'Carta em defesa da Competência Constitucional da Justiça do Trabalho' foi lançada na sede da seção paulista da OAB, citando 'apreensão em face das restrições à competência constitucional da Justiça do Trabalho e enorme insegurança jurídica provocada pelas recentes decisões do Supremo Tribunal Federal'. O documento foi assinado por 67 entidades representativas de diferentes áreas do direito, além de mais de duas mil pessoas da sociedade civil, segundo a OAB-SP. Em nota, o presidente da Comissão de Advocacia Trabalhista da entidade, Gustavo Granadeiro, afirma que o Supremo vem cassando decisões com base em 'generalidades'". Fonte: Trecho de notícia veiculada em 28 de fevereiro de 2024, extraído de <https://www.conjur.com.br/2024-fev-28/instituicoes-se-reunem-nesta-quarta-em-defesa-da-competencia-da-justica-do-trabalho/>. Acesso em 29 de fevereiro de 2024.

ritmo da produção e dos serviços prestados (ANTUNES, 2022). A *i-Food* é exemplar neste sentido, ao obter um crescimento de 418% já em 2021 em relação a 2020³⁴.

O trabalho plataformizado vem sendo realizado em atividades as mais diversas. Mas é fundamental apontar para o fato de que o trabalho precarizado afeta indivíduos e classes sociais de forma diferente, o que ficou muito evidente durante a pandemia do coronavírus. No caso específico da COVID-19, diversos estudos mostram que as pessoas pretas e pobres foram as que morreram em maior número, inclusive pelo fato de não ter sido permitido a elas permanecerem em isolamento social e, por conseguinte, se expondo à contaminação. Como bem apontou Ricardo Antunes, a pandemia tanto representou uma oportunidade para as empresas ampliarem seu campo de atuação, acelerando a transformação digital, quanto representou um “detonador social”, na medida em que foi capaz de “fazer convergir e emaranhar contradições sociais preexistentes, agravando disparidades e riscos sociais (ANTUNES, 2023, p.51-52).

As expressões e as consequências da precarização e flexibilização do trabalho também envolvem dimensões distintas, tanto objetivas – como nível de emprego e de renda, por exemplo – quanto subjetivas – saúde mental e adoecimento, perda ou transformação da identidade, dentre outras – e incidem de modo distinto entre as parcelas da população, conforme seus recortes econômicos e marcadores sociais³⁵.

³⁴ Veja Mercado. Plataforma de delivery tem crescimento de 418% em relação a 2020. [08.04.2021]. Recuperado de <https://veja.abril.com.br/coluna/radar/plataforma-de-delivery-tem-crescimento-de-418-em-relacao-a-2020>. Acesso em 14 de dezembro de 2023.

³⁵ Um exemplo particularmente interessante é o caso das diaristas no Brasil. Ver Apêndice 2, que analisa as condições contratuais para trabalhadores domésticos mediados por empresas de plataforma.

4. RELAÇÕES DE TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE: PANORAMA INTERNACIONAL E O BRASIL

4.1 TRABALHO DECENTE E OS OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Em nível internacional, a questão do trabalho tem como instituição fundamental a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que é formalmente responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho, na forma de convenções e recomendações. Quando as convenções são ratificadas por decisão soberana de determinado país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. A OIT foi criada em 1919, como parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial, cujo objetivo é, por definição, promover a justiça social. O Brasil é país fundador e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde a primeira reunião. É a única agência das Nações Unidas que tem estrutura tripartite, na qual representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores de quase 200 Estados-membros participam em situação de igualdade das diversas instâncias da Organização³⁶.

O conceito de trabalho decente foi formalizado em 1999 e visa cumprir o objetivo da instituição de “promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável”. A OIT o considera um conceito central para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pelas Nações Unidas, em especial o ODS 8, que busca “promover o

³⁶ OIT Brasília. História da OIT. Recuperado de <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang-pt/index.htm>. Acesso em 15 dez. 2023.

crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”. Para a instituição, o trabalho decente é o ponto de convergência dos seus quatro objetivos estratégicos³⁷:

1. O respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil);
2. A promoção do emprego produtivo e de qualidade;
3. A ampliação da proteção social;
4. O fortalecimento do diálogo social.

Em maio de 2006, o Brasil lançou a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD), fruto de um Memorando de Entendimento assinado em 2003, durante a XVI Reunião Regional Americana da OIT. A Agenda é um compromisso tripartite, feito entre governos e organizações de trabalhadores e empregadores, para impulsionar o desenvolvimento sustentável e a inclusão social através da promoção do trabalho decente, com base em parcerias locais. Participam do processo gestores governamentais das esferas federal, estadual e municipal, sindicatos, organizações de empregadores e da sociedade civil, instituições acadêmicas e órgãos do sistema de Justiça. No País, as áreas de atuação giram em torno das três prioridades: 1) a geração de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; 2) a erradicação do trabalho escravo e do trabalho infantil, em especial em suas piores formas; e 3) o fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática. As organizações de empregadores e de trabalhadores participaram da elaboração da Agenda e devem ser consultadas permanentemente durante o processo de implementação³⁸.

No sítio da OIT é possível acessar o Observatório do Trabalho Decente nos Municípios Brasileiros, cujos indicadores estão explicitados no Quadro 9.

³⁷ OIT Brasília. Temas. Trabalho decente. Recuperado de <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em 15 dez. 2023

³⁸ OIT Brasília. Temas. Trabalho decente. Promoção do trabalho decente no Brasil. Recuperado de https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/WCMS_302660/lang--pt/index.htm. Acesso em 15 dez. 2023.

Quadro 9: Indicadores de trabalho decente

Objetivos estratégicos do trabalho decente	
<p>1. O respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil);</p> <p>2. A promoção do emprego produtivo e de qualidade;</p> <p>3. A ampliação da proteção social;</p> <p>4. O fortalecimento do diálogo social.</p>	
1. Oportunidades de emprego	<p>O trabalho decente, com remuneração adequada, acesso a direitos e acesso à proteção social, é mecanismo pelo qual os benefícios do crescimento econômico chegam às pessoas de forma a reduzir a marginalização social e a propiciar vida digna. É, em outras palavras, veículo de participação nos frutos do desenvolvimento econômico pelo aumento e melhor distribuição de renda, contribuindo para a diminuição exponencial da pobreza e da fome.</p>
2. Trabalho a ser abolido	<p>Segundo a meta 8.7 da Agenda 2030, deve-se adotar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, além de assegurar a erradicação de todas as formas de trabalho infantil até 2025. No Brasil, o trabalho escravo está associado ao tráfico de pessoas para a exploração do trabalho, lícito ou ilícito, em território nacional ou estrangeiro, de nacionais ou de imigrantes, o que independe de eventual migração ou movimentação de trabalhadores, conforme o Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional Relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em Especial Mulheres e Crianças, recentemente incorporado à legislação penal Brasileira no artigo 149-A do Código Penal. Quanto ao trabalho infantil, o Brasil possui um dos mais completos mapeamentos de formas a serem abolidas entre signatários da convenção 182 da OIT (Lista TIP)</p>
3. Jornada de trabalho decente	<p>A definição da jornada de trabalho envolve interesses dos trabalhadores e dos empregadores, atores sociais que participam determinantemente da atividade produtiva. A Constituição do Brasil e as leis garantem limitações a jornada de trabalho e uma série de descansos necessários à preservação da saúde e da segurança no trabalho. Para garantir que esses objetivos sejam alcançados de maneira equilibrada, produtiva e saudável, a negociação coletiva entre empregadores e trabalhadores é essencial para otimizar parâmetros de produtividade e eficiência, sem esquecer o importante papel dos órgãos estatais, que devem atuar como mediadores e pacificadores de conflitos, sempre que necessário</p>
4. Conciliação entre trabalho e vida pessoal	<p>O trabalho, de cujos rendimentos dependem as famílias brasileiras em elevadíssima proporção, deve ser conciliado com a vida pessoal e a vida familiar. Um trabalho decente e digno permite essa compatibilização ao garantir a liberdade de trabalho e a ausência de discriminação também pela condição pessoal e familiar. A articulação necessária para alcançarmos essas metas com repercussões sobre a atividade produtiva e a vida pessoal dos trabalhadores transcende a organização do trabalho e envolve fatores políticos, sociais, governamentais, empresariais e individuais. Aspectos como o tempo gasto no deslocamento entre residência e local de trabalho (relacionado à mobilidade urbana e rural) e a proteção da maternidade, com repercussões relevantes para o desenvolvimento humano, devem ser consideradas em seus déficits prejudiciais ao trabalho decente.</p>
5. Igualdade de oportunidades e tratamento no emprego	<p>A igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego é, por conta de seu efeito multiplicador, um dos pilares básicos da promoção do trabalho decente. A Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho da OIT, adotada em 1998, destaca, o papel estratégico que a eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação possui na promoção do trabalho decente para todas e todos. Da mesma forma, a Agenda 2030 estipula como meta a busca pelo emprego pleno e produtivo, e pelo trabalho decente, para todos e em especial para grupos populacionais com maior dificuldade de inserção sócio-laboral: mulheres, negros e negras, jovens, e pessoas com deficiência. Uma das principais ferramentas de promoção da igualdade de tratamento no emprego é a remuneração igual para trabalho de igual valor. Já com o conceito de interseccionalidade, busca-se produzir análises específicas que dêem conta da complexidade de promoção simultânea da igualdade de gênero e raça no mundo do trabalho.</p>
6. Rendimentos adequados e trabalho produtivo	<p>O rendimento proveniente do trabalho é o principal meio de satisfação das necessidades da maioria da população quanto ao acesso a bens e serviços no mercado. De acordo com os dados do IBGE, o rendimento oriundo de todos os trabalhos das pessoas ocupadas no Brasil, a exemplo do que ocorre em outros países, representa em média cerca de 80% do rendimento total domiciliar, quer em âmbito urbano, quer em âmbito rural. Em outras palavras, trabalhadores são também consumidores em busca da ampliação de seu bem-estar individual e familiar. Essa circulação inclusiva da riqueza produzida também oxigena a economia produtiva. Em outras palavras, as famílias brasileiras, sobretudo as mais pobres, primordial e invariavelmente</p>

	dependem dos rendimentos gerados no mercado de trabalho.
7. Estabilidade e segurança no trabalho	A elevada flexibilidade na contratação e na demissão em geral é refletida no tempo médio de permanência no emprego da força de trabalho ocupada e em indicadores de rotatividade. Isso expõe, de um lado, o nível de autonomia que as empresas possuem para ajustarem o número de trabalhadores e trabalhadoras aos ciclos econômicos e, de outro lado, a autonomia da pessoa humana do trabalhador ou trabalhadora para definir seus planos de vida digna. Quanto menor a flexibilidade de contratação ou demissão da força de trabalho, maior será a incidência dos vínculos trabalhistas de curta ou curtíssima duração.
8. Ambiente de trabalho seguro	Anualmente, segundo estimativas globais da Organização Internacional do Trabalho, 7.500 pessoas morrem por dia devido a condições de trabalho inseguras e insalubres, o que corresponde a cerca de 5% a 7% dos óbitos registrados, com custos humanos incalculáveis. Além disso, as perdas econômicas derivadas de doenças e acidentes ocupacionais, geralmente passíveis de prevenção, chegam a 4% do Produto Interno Bruto mundial. Assim, além de uma flagrante violação de direitos humanos e laborais, ambientes de trabalho inseguros e insalubres geram efeitos econômicos perversos, limitando enormemente a produtividade do trabalho e, conseqüentemente, a geração e distribuição de riquezas. A Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável estabelece, em sua meta 8.8, a necessidade de se "proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários".
9. Seguridade social	A Seguridade Social é reconhecida universalmente como direito fundamental com três pilares básicos: a previdência, a assistência e a saúde. No âmbito da agenda do trabalho decente, essa dimensão está associada à busca da proteção social, sobretudo em situações de vulnerabilidade e risco. De forma ampla, a seguridade social engloba políticas sociais com o fim de amparar e assistir o cidadão e sua família na velhice, na doença, no desemprego ou em situações em que ele precise de auxílio para aprimorar seus padrões de vida. A Previdência Social é instrumento de proteção social e subsistência provida mediante contribuição. A Assistência Social é gratuita, a todos os necessitados. Já a Saúde Pública busca promover a segurança social pela universalização dos instrumentos necessários à diminuição de riscos de doença e acesso a serviços de saúde, saneamento, vigilância epidemiológica, entre outros.
10. Diálogo social	O diálogo social está intrinsecamente ligado à chamada Cultura de Paz, enunciada pela Declaração e Programa de Ação sobre uma Cultura de Paz, adotada pela Assembleia Geral da ONU em setembro de 1999. O desenvolvimento pleno de uma Cultura de Paz está integralmente vinculado, entre outros aspectos, à promoção da resolução pacífica dos conflitos, ao respeito e entendimento mútuos, à promoção da democracia e à possibilidade de que todas as pessoas, em todos os níveis, desenvolvam aptidões para o diálogo, negociação, formação de consenso e solução pacífica de controvérsias. Nesse sentido, o diálogo social e a representação de trabalhadores e empregadores envolvem não apenas as discussões no âmbito de categorias, mas também os processos de construção de políticas que afetam a sociedade como um todo. Com isso, contribui-se para a ampliação da legitimidade social de políticas públicas e de gestão das empresas e, portanto, para o fortalecimento de uma cultura democrática no país. No mundo do trabalho, em particular, o diálogo social requer necessariamente uma efetiva liberdade de organização e associação sindical de trabalhadores e de empregadores, assim como a garantia de negociações coletivas periódicas.
11. Contexto econômico e social	O crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável deve buscar o emprego pleno e produtivo, com trabalho decente para todas e todos. A análise do contexto econômico e social na localidade favorece a compreensão de fatores estruturantes e condicionantes dessa meta.
12. Empresas e trabalho decente	As empresas, independentemente do seu porte, são a principal fonte de crescimento econômico, incluindo a geração de empregos e a promoção do trabalho decente. Esses empreendimentos estão na base da atividade econômica, das oportunidades de emprego e, de forma ampla, no desenvolvimento na grande maioria dos países. Há no Brasil cerca de 11.5 milhões de empresas ativas (1.6 milhões na indústria, 5.1 milhões no comércio e 4.5 milhões no setor de serviços). Com a reforma trabalhista, é importante acompanhar o desempenho da economia no que tange ao fortalecimento das empresas como instrumento de promoção das oportunidades de trabalho decente.

Fonte: Baseado no Observatório do Trabalho Decente nos Municípios Brasileiros. Disponível em <https://smartlabbr.org/trabalhodecente>. Acesso em 15 dez. 2023.

Obs.: As descrições adotadas são as mesmas do referido Observatório, com ligeiras edições.

Articulado ao conceito de trabalho decente da OIT, a ONU tem promovido os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável. Dentre os 17 objetivos, destaca-se o objetivo 8, denominado “Trabalho decente e crescimento econômico”, cujo objetivo é o promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos, cujas metas para a Agenda 2030 podem ser observadas no Quadro 10, a seguir.

Como se pode observar, conceitualmente considerado, o trabalho decente pressupõe relações de trabalho cuja configuração seja capaz de proporcionar o alcance de suas definições e indicadores. No entanto, na prática, o País não tem sido capaz de viabilizar sua operacionalidade, especialmente durante o período da pandemia, mas não apenas. Durante o último mandato presidencial, a Agenda 2030 não avançou. Mesmo atualmente, ainda há muito a se fazer neste sentido, conforme se pode observar no sítio dos indicadores brasileiros.

Quadro 10: ODS 8 – Trabalho decente e crescimento sustentável - Metas

- | |
|--|
| <p>8.1 Sustentar o crescimento econômico <i>per capita</i> de acordo com as circunstâncias nacionais e, em particular, um crescimento anual de pelo menos 7% do produto interno bruto [PIB] nos países menos desenvolvidos.</p> <p>8.2 Atingir níveis mais elevados de produtividade das economias por meio da diversificação, modernização tecnológica e inovação, inclusive por meio de um foco em setores de alto valor agregado e dos setores intensivos em mão de obra.</p> <p>8.3 Promover políticas orientadas para o desenvolvimento que apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros.</p> <p>8.4 Melhorar progressivamente, até 2030, a eficiência dos recursos globais no consumo e na produção, e empenhar-se para dissociar o crescimento econômico da degradação ambiental, de acordo com o Plano Decenal de Programas sobre Produção e Consumo Sustentáveis, com os países desenvolvidos assumindo a liderança.</p> <p>8.5 Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.</p> <p>8.6 Até 2020, reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação.</p> <p>8.7 Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas.</p> <p>8.8 Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários.</p> <p>8.9 Até 2030, elaborar e implementar políticas para promover o turismo sustentável, que gera empregos e promove a cultura e os produtos locais.</p> <p>8.10 Fortalecer a capacidade das instituições financeiras nacionais para incentivar a expansão do acesso aos serviços bancários, de seguros e financeiros para todos.</p> <p>8.a Aumentar o apoio da Iniciativa de Ajuda para o Comércio [<i>Aid for Trade</i>] para os países em desenvolvimento, particularmente os países menos desenvolvidos, inclusive por meio do Quadro Integrado Reforçado para a Assistência Técnica Relacionada com o Comércio para os países menos desenvolvidos.</p> <p>8.b Até 2020, desenvolver e operacionalizar uma estratégia global para o emprego dos jovens e implementar o Pacto Mundial para o Emprego da Organização Internacional do Trabalho [OIT].</p> |
|--|

Fonte: Nações Unidas Brasil. Objetivos do desenvolvimento sustentável. Recuperado de <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em 15 dez. 2023.

O conceito de trabalho decente contradiz, em boa medida, a noção de trabalho precarizado e uberizado. Observe-se, a título de ilustração, a meta 8.8 dos ODS, “proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários”. A reforma trabalhista de 2017 no Brasil não apenas retirou direitos dos trabalhadores em geral, como favoreceu amplamente a precarização do trabalho, inclusive com o aval do STF quanto ao não reconhecimento de vínculos empregatícios dos entregadores, por exemplo, o que implica não concessão de direitos, conforme apontado anteriormente, contrariamente à meta dos ODS. A reforma e o STF estão na contramão da meta. Ao mesmo tempo, observa-se que o reconhecimento do trabalho precário é explicitado na própria meta, mas nenhuma das metas propõe sua extinção propriamente.

Outro exemplo emblemático no caso brasileiro é referente à meta 8.6, “Até 2020, reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação”. Observe-se a notícia a seguir³⁹:

O Brasil é o segundo país, de um total de 37 analisados, com maior proporção de jovens, com idade entre 18 e 24 anos, que não estudam e não trabalham. O país fica atrás apenas da África do Sul. Na faixa etária considerada no relatório da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), 36% dos jovens brasileiros não estudam e estão sem trabalho. “Isso os deixa particularmente em risco de distanciamento de longo prazo do mercado de trabalho”, alerta o relatório *Education at a Glance*, de 2022, que avaliou a educação em 34 dos 38 países-membros da OCDE, além do Brasil, da África do Sul e da Argentina.

Diagnóstico feito pela Subsecretaria de Estatísticas e Estudos do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego revelou que, dos 207 milhões de habitantes do Brasil, 17% são jovens de 14 a 24 anos, e desses, 5,2 milhões estão desempregados, o que corresponde a 55% das pessoas nessa situação no país, que, no total, chegam a 9,4 milhões.

Entre os jovens desocupados, 52% são mulheres e 66% são pretos e pardos. Aqueles que nem trabalham nem estudam - os chamados nem-nem - somam 7,1 milhões, sendo que 60% são mulheres, a maioria com filhos pequenos, e 68% são pretos e pardos.

³⁹ Agência Brasil. De 37 países, Brasil é o 2º com maior proporção de jovens nem-nem. Recuperado de <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2023-07/de-37-paises-brasil-2-com-maior-proporcao-de%20jovens-nem-nem>. Acesso em 10 nov. 2023.

Como é fácil perceber, a meta que deveria ter sido atingida em 2020 sequer está próxima cerca de 3 anos depois, sendo 2030 o limite.

Finalmente, cabe destacar o que se poderia considerar como um extremo do trabalho precarizado, qual seja, o trabalho forçado de adultos e crianças. Nos termos da própria OIT, o trabalho forçado é um fenômeno global e dinâmico, que pode assumir diversas formas, incluindo a servidão por dívidas, o tráfico de pessoas e outras formas de escravidão moderna, estando presente em todas as economias do mundo e independente do nível de desenvolvimento econômico. O trabalho forçado, conforme definido na Convenção sobre o Trabalho Forçado da OIT, 1930 (nº 29), refere-se a “todo trabalho ou serviço que é exigido de qualquer pessoa sob a ameaça de qualquer penalidade e para o qual essa pessoa não se voluntaria”⁴⁰.

Os números globais são alarmantes (Quadro 11)⁴¹, e demonstram o quanto o modelo econômico é predatório, na medida em que a adoção de trabalho forçado ou análogo ao escravo permite enorme redução de custos e favorece lucros mais altos, algo característico e típico do desenvolvimento capitalista, conforme assinalado por Losurdo (2006) e apontado no capítulo anterior.

Quadro 11: Fatos e números globais sobre trabalho forçado, segundo a OIT

- Em 2021, **49,6 milhões de pessoas viviam em situação de escravidão moderna** (Isso significa que 1 em cada 150 pessoas vivendo no mundo). Desse total, **28 milhões de pessoas realizavam trabalhos forçados e 22 milhões estavam presas em casamentos forçados**.
- Em 2021, 10 milhões de pessoas a mais estavam em situação de escravidão moderna em comparação com as estimativas globais de 2016.
- Das 27,6 milhões de pessoas em trabalho forçado, **17,3 milhões são exploradas no setor privado**; 6,3 milhões eram vítimas da exploração sexual comercial forçada e 3,9 milhões do trabalho forçado imposto pelo Estado.
- Quase **quatro em cada cinco vítimas de exploração sexual comercial forçada são mulheres ou meninas**. Com isso, mulheres e meninas representavam 4,9 milhões das pessoas vítimas da exploração sexual comercial forçada, e 6 milhões das pessoas em situação de trabalho forçado em outros setores econômicos, em 2021.
- Um total de **3,31 milhões de crianças são vítimas de trabalho forçado**, o que representa 12% de todas as pessoas em situação de trabalho forçado. Mais da metade dessas crianças são vítimas da exploração sexual comercial.
- O trabalho forçado atinge praticamente todas as áreas da economia privada. Os cinco setores responsáveis pela maior parcela do trabalho forçado são: serviços (excluindo trabalho doméstico), manufatura, construção, agricultura (excluindo pesca) e trabalho doméstico.
- As **pessoas trabalhadoras migrantes são particularmente vulneráveis ao trabalho forçado**.

⁴⁰ OIT Brasília. Temas. Trabalho forçado. Recuperado de <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-escravo/lang--pt/index.htm>. Acesso em 15 dez. 2023.

⁴¹ OIT Brasília. Temas. Trabalho forçado. Recuperado de <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-escravo/lang--pt/index.htm>. Acesso em 15 dez. 2023

- A região da Ásia e do Pacífico tem o maior número de pessoas em situação de trabalho forçado (15,1 milhões) e os Estados Árabes a maior prevalência (5,3 por mil pessoas).
- Enfrentar os déficits de trabalho decente na economia informal, como parte de esforços mais amplos para a formalização econômica, é uma prioridade para o progresso contra o trabalho forçado.
- Para mais dados e estatísticas globais, consulte o site [global da OIT](#).

Fonte: Brasília. Temas. Trabalho forçado. Recuperado de <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-escravo/lang--pt/index.htm>. Acesso em 15 dez. 2023. Os grifos são da própria OIT.

No Brasil, o resgate de vítimas em trabalho análogo à escravidão alcançou a marca de 1408 pessoas apenas no primeiro semestre de 2023, um recorde para o período de 10 anos e um aumento de 44% em relação ao mesmo período de 2022. Segundo o relatório da Comissão Pastoral da Terra, a situação pode ser resumida em:

- Os **conflitos no campo aumentaram 8%** no 1º semestre deste ano, em relação a igual período de 2022. No total, foram 973 conflitos, sendo que a maioria foi por disputas por terra (714);
- Os **povos indígenas são 38,2% das vítimas de violência por conflitos de terra**, seguida dos trabalhadores rurais sem-terra (19,2%), posseiros (14,1%) e quilombolas (12,2%);
- O **número de assassinatos no campo teve queda de cerca de 50%**, para 14;
- Os **povos indígenas ainda são as maiores vítimas de assassinatos (6)**, seguidos dos trabalhadores sem-terra (5), posseiro (1), quilombola (1) e funcionário público (1);
- Houve um **aumento da violência contra as mulheres no campo**, que passou de 94 registros em 2022, para 107 em 2023⁴².

Os governos dos então presidentes Michel Temer e Jair Bolsonaro contribuíram para o aumento do trabalho forçado na medida em que retiraram recursos financeiros

⁴² G1. Agro. Brasil bate recorde e faz o maior resgate de vítimas de trabalho escravo no campo para um 1º semestre em 10 anos. [10.10.2023]. Recuperado de <https://g1.globo.com/economia/agronegocios/noticia/2023/10/10/brasil-bate-recorde-e-faz-o-maior-resgate-de-vitimas-de-trabalho-escravo-no-campo-para-um-1o-semester-em-10-anos.ghtml>. Acesso em 20 dez. 2023 (grifos do original).

e enfraqueceram as condições de fiscalização⁴³. O governo Bolsonaro, em particular, atacou publicamente a política de combate ao trabalho análogo ao escravo⁴⁴.

Importa ressaltar, ainda, que órgãos como a própria OIT não são representantes dos interesses da classe trabalhadora, por mais que, em alguma medida, preconizem o “aperfeiçoamento” das relações de trabalho. Os indicadores 11 e 12, por exemplo, deixam transparecer a premissa de que as empresas são a única fonte de crescimento econômico, deixando de fora o papel do Estado tanto na aplicação de recursos que movimenta a economia, quanto seu papel de gerador de empregos, de empregador e possível fonte de trabalho decente. Ao que parece, inclusive, tais indicadores não sinalizam na direção de atingir os ODS 8, especialmente por conta da financeirização da economia, do rentismo, e da proliferação do trabalho digital especialmente de plataforma, conforme visto anteriormente. A rigor, a pressuposição implícita é que a economia capitalista pode ser “humanizada”, algo refutado ao longo de toda a história do modo de produção capitalista, tanto de um ponto de vista teórico quanto por meio de dados empíricos.

Evidentemente, alguma regulação do capitalismo é necessária e bem vinda, mas, certamente, não será capaz de proporcionar o alcance das metas para 2030 ou para um futuro ainda mais distante. Os dados apresentados anteriormente (trabalho forçado, infantil etc.) sinalizam claramente nesta direção.

Mesmo a ideia de desenvolvimento sustentável é falaciosa, na medida em que o capitalismo é um sistema que tende a explorar a natureza orgânica (incluindo os seres humanos) e inorgânica (como a mineração) até sua exaustão. No entanto, foge ao escopo deste livro adentrar tal discussão⁴⁵.

⁴³ Cf. Repórter Brasil. Orçamento despenca com Bolsonaro, e falta de dinheiro paralisa fiscalização do trabalho em MG. [18.10.2022]. Recuperado de <https://reporterbrasil.org.br/2022/10/orcamento-despenca-com-bolsonaro-e-falta-de-dinheiro-paralisa-fiscalizacao-do-trabalho-em-mg/>. Acesso em 20 dez. 2023; Rede Brasil Atual. Trabalho. Temer retira 70% de verba de combate ao trabalho escravo, apontam auditores. [04.07.2018]. Recuperado de <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/com-70-menos-verba-combate-ao-trabalho-escravo-reduz-apontam-auditores/>. Acesso em 20 dez. 2023.

⁴⁴ Cf. Metrôpoles. Jair Bolsonaro critica combate ao trabalho escravo. [07.12.2021]. Recuperado de <https://www.metropoles.com/colunas/guilherme-amado/jair-bolsonaro-critica-combate-ao-trabalho-escravo>. Acesso em 20 dez. 2023.

⁴⁵ Para tanto, sugere-se as seguintes obras, dentre outras, que iluminam esta discussão: SAITO, Kohei. O socialismo de Karl Marx. São Paulo: Boitempo, 2021; ANGUS, Ian. Enfrentando o antropoceno. São Paulo: Boitempo, 2023.

4.2 TRABALHO DECENTE E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

O Quadro 12, a seguir, sintetiza e articula as categorias analíticas das relações de trabalho (capítulo 1) com o conceito de trabalho decente da OIT e com os ODS 2030, particularmente o ODS 8 – trabalho decente e crescimento econômico. Como se pode observar, em todas as categorias estão presentes aspectos de precarização, ao mesmo tempo em que há diretrizes na direção da configuração de um trabalho decente.

Quadro 12: Relações de trabalho: ODS, trabalho decente x precarização do trabalho

<p>ODS 8 – “Trabalho decente e crescimento econômico”, cujo objetivo é o promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos</p>		
<p>O trabalho decente tem como objetivo central “promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável”.</p>		
Categorias teóricas das relações de trabalho	Indicadores de Trabalho decente *	Aspectos de precarização **
Organização do trabalho	1. Oportunidades de emprego 2. Trabalho a ser abolido 3. Jornada de trabalho decente 4. Conciliação entre trabalho e vida pessoal	<ul style="list-style-type: none"> ● Possibilidade de a empresa subdividir a jornada de trabalho em dia e semana conforme sua conveniência, mudando horários e características do trabalho. ● Liberdade da empresa para aumentar ou reduzir horário de trabalho conforme sua necessidade. ● Intensificação do trabalho e terceirização. ● Ampliação de trabalho informal. ● Utilização de automação, robótica, algoritmos e inteligência artificial.
Gestão da força de trabalho	5. Igualdade de oportunidades e tratamento no emprego 6. Rendimentos adequados e trabalho produtivo	<ul style="list-style-type: none"> ● Liberdade da empresa para despedir parte da força de trabalho sem penalidade quando a produção e as vendas caem. ● Liberdade da empresa para pagar salários mais baixos ou abaixá-los conforme seus interesses de mercado. ● Tempo de vínculo no mesmo emprego cada vez menor. ● Vulnerabilidade das formas de inserção e desigualdades sociais.
Condições de trabalho	7. Estabilidade e segurança no trabalho 8. Ambiente de trabalho seguro 9. Seguridade social	<ul style="list-style-type: none"> ● Possibilidade de a empresa contratar em regime temporário, por tempo determinado, subcontratar de modo a diminuir drasticamente sua força de trabalho efetiva. ● Insegurança no trabalho, devido à perdas de direitos e de benefícios. ● Uso intensivo de trabalho informal (atípico). ● Aumento de patologias relacionadas ao sofrimento psíquico.
Formas de regulação de conflitos	10. Diálogo social***	<ul style="list-style-type: none"> ● Fragilização da organização dos trabalhadores. ● Condenação e o descarte do direito do trabalho. ● Perda das identidades individual e coletiva.

Bases do conceito de trabalho decente ****

11. Contexto econômico e social. O crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável deve buscar o emprego pleno e produtivo, com trabalho decente para todas e todos. A análise do contexto econômico e social na localidade favorece a compreensão de fatores estruturantes e condicionantes dessa meta.

12. Empresas e trabalho decente. As empresas, independentemente do seu porte, são a principal fonte de crescimento econômico, incluindo a geração de empregos e a promoção do trabalho decente. Esses empreendimentos estão na base da atividade econômica, das oportunidades de emprego e, de forma ampla, no desenvolvimento na grande maioria dos países.

*Em conformidade com o Quadro 9.

** Baseado na bibliografia utilizada.

***Ver Quadro 7.

**** Este entendimento é nosso. Como se pode ver no Quadro 9, os itens 11 e 12 constituem indicadores do trabalho decente. Aqui tomamos tais indicadores adicionalmente como uma base mais ampla para existência do trabalho decente, na medida em que envolve o contexto macrossocial e a dinâmica econômica.

Fonte: O autor

No que diz respeito à organização do trabalho, destaca-se a questão da jornada de trabalho, a qual, como visto anteriormente, pode alcançar a condição de jornada exaustiva, aproximando-se, no limite, do trabalho forçado. Além disto, a distribuição da jornada de trabalho em turnos diferentes a cada semana, como realizada por algumas empresas, traz impactos à saúde, ao alterar a rotina de sono, por exemplo. A longo prazo, as consequências podem ser mais severas.

De resto, a despeito da “profecia” de Keynes, segundo a qual o desenvolvimento capitalista proporcionaria redução da jornada de trabalho, o fato é que as pessoas continuam trabalhando igual ou mais do que durante o século XX (embora para parte dos trabalhadores tenha de fato diminuído), inclusive devido ao desemprego causado pelas inovações tecnológicas no campo da produção, aliado ao aumento de produtividade individual decorrente. O comportamento da jornada de trabalho não é linear em todo aquele período, pois envolve tanto o contexto econômico em determinadas épocas e a força política das classes em disputa (BASSO, 2018).

Se o impacto da automação e da robótica já vêm demonstrando seus impactos desde a reestruturação produtiva, o novo capítulo desta história é protagonizado atualmente pela denominada inteligência artificial. Suas implicações ainda estão longe de ser totalmente percebidas e compreendidas, tanto do ponto de vista de sua incorporação a produtos e serviços – embora o caso dos algoritmos seja, talvez, um dos mais emblemáticos no momento –, quanto do ponto de vista individual e social,

seja em termos da subjetividade ou em termos das relações sociais, para além dos impactos e consequências econômicas, como no caso do (des)emprego. Envolve, ainda, questões éticas sobre a relação homem-máquina (COECKELBERGH, 2023).

Toda essa nova dinâmica organizacional produz impactos sobre a gestão do trabalho, na medida em que implica inovações no perfil de contratação, nos métodos e formas de remuneração, e nas políticas e práticas de manutenção, promoção e desligamentos. Na medida em que novas TDIC emergem, formas organizacionais de estrutura e gestão são alteradas, necessitando de legislação flexível que as permita e as favoreça. As consequências sobre a inserção social e as desigualdades podem ser dramáticas, na medida em que a redução drástica de postos de trabalho ocorrer.

Ao longo de praticamente todo o século XX, o sofrimento psíquico tem sido analisado por especialistas e pesquisadores. Na literatura organizacional, a obra de Dejours (1992) pode ser considerada um clássico, em função de suas observações acerca das formas de gestão, os mecanismos de defesa individuais e suas consequências sobre a saúde. No modelo fordista de produção, por exemplo, trabalhos repetitivos implicam comportamentos condicionados, essenciais para a organização do trabalho, o que minava a vida mental dos trabalhadores. Como apontava o autor, “a erosão da vida mental individual dos trabalhadores é útil para a implantação de um comportamento favorável à produção. O sofrimento mental aparece como intermediário necessário à submissão do corpo” (p.96). Em outras palavras, o sofrimento é explorado para obtenção do aumento de produtividade, seja pelo medo, pela exploração da ansiedade e da frustração. Para o trabalhador, na prática, as condições de trabalho, no que dizem respeito à sua saúde, mesclam melhorias no ambiente físico-químico com altos níveis de pressão, de estresse, de ansiedade e de frustração. Safatle, Silva Júnior e Dunker (2020) vêm atualizando essa discussão, aliando psicanálise, teoria social e filosofia, a partir da consideração de que o neoliberalismo, mais do que um modelo econômico, é um gestor do sofrimento psíquico.

O trabalho é uma categoria central na sociedade, a despeito da narrativa de que tal centralidade tenha entrado em declínio, como apontado no capítulo 2. A negação de tal centralidade implica a negação ideológica da existência da classe trabalhadora, transformando-a numa classe “capitalista”, capitaneada e reforçada pelo

discurso do empreendedorismo e da literatura de auto ajuda nos negócios. Nesse sentido, se compreendemos a classe trabalhadora como uma espécie de identidade coletiva, sua “transformação” em empreendedor de si implica a construção de uma nova identidade de coletiva, daí a consideração da perda da identidade coletiva e individual como precarização no âmbito das formas de regulação de conflitos, pois, na medida em que os trabalhadores passem a não mais se perceberem como tal, aceitando a identidade pressuposta de empreendedores (como se fossem donos dos meios de produção), deixam de reconhecer a necessidade de mobilização sindical e acabam por “aceitar” a perda de direitos trabalhistas, defendendo, inclusive, a não necessidade de vínculos empregatícios, já que estes implicariam mais custos para o empregador e, por conseguinte, menores ganhos individuais.

Em outras palavras,

o ideal empreendedor retira, praticamente, a dimensão coletiva da vida social, operando o distanciamento quase total entre indivíduo e sociedade, reforçando a imagem de entidades separadas e distintas. Ademais, retira o caráter coletivo do trabalho, esmaecendo a perspectiva do trabalhador enquanto classe em um sistema econômico e social desigual, atribuindo ao indivíduo um estatuto – totalmente artificial – de “dono” de sua força de trabalho, ou, ainda, de “dono” de seu próprio destino. Retira, também, qualquer entendimento e responsabilidade de governos e Estados por políticas públicas, pois tudo seria resolvido por meio de iniciativas individuais. Por fim, faz desaparecer como mágica a relação capital-trabalho, pois tudo se resume ao indivíduo, em um mundo no qual existiriam apenas empresários autônomos (ÉSTHER, 2019, p.866).

Nessa direção, e para além do discurso, no Brasil foi criada a figura do Microempreendedor Individual (MEI), formalizado como pessoa jurídica (PJ), por meio da Lei complementar 128 de 2008, modalidade que na prática contribui para a precarização do trabalho ao estabelecer a condição do indivíduo como empreendedor ou empregador (de apenas um empregado) e na medida em que permite que empresas contratem o MEI em substituição ao empregado tradicional, reduzindo seus custos com encargos, como se fosse um contrato de prestação de serviços. Se o MEI ultrapassa o valor máximo permitido de ganhos, ele deve constituir uma microempresa.

Do ponto de vista de classe e de identidade, um MEI é pessoa jurídica, como se fosse uma empresa individual, logo não pertence à classe trabalhadora *stricto sensu*.

Ao contrário, conforme a própria definição governamental, é uma “pessoa que trabalha como pequeno empresário ou pequena empresária de forma individual”⁴⁶. Este “empresário” não está afiliado a nenhum sindicato de trabalhadores, ao menos a princípio. Numa mesma empresa, dois indivíduos podem realizar a mesma atividade em regimes diferentes (MEI ou CLT), mas a condição de cada um é diferente, sob todos os aspectos.

⁴⁶ Segundo o portal do governo federal, em sua seção “Empresas e Negócios”, “MEI é a pessoa que trabalha como pequeno empresário ou pequena empresária de forma individual e, ao se formalizar, irá conquistar uma série de benefícios para facilitar o caminho ao sucesso. Existem algumas exigências para que o empreendedor ou empreendedora individual possa se formalizar. Uma delas é quanto ao faturamento, que deve ser no máximo de R\$ 81 mil ao ano. Se a formalização for realizada em algum momento que não o início do ano, basta fazer as contas: o faturamento deve ser proporcional a R\$ 6.750,00 ao mês”. Esta definição e outras questões estão disponíveis em <https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/empreendedor/perguntas-frequentes>.

5. OS TRABALHADORES DIANTE DA FLEXIBILIDADE E DA PRECARIZAÇÃO: RESISTÊNCIAS E ENFRENTAMENTOS

Como se pode observar anteriormente, as transformações no mundo do trabalho e nos padrões de relacionamento entre capital e trabalho são profundas e têm trazido consequências que desafiam particularmente os trabalhadores, tanto em nível macrossocial quanto no nível de organizações específicas. Desafiam, também, as próprias formas de resistência e de enfrentamento.

Antes de apresentar algumas experiências e estratégias de confronto, é imprescindível pontuar as três teses centrais defendidas por Ricardo Antunes acerca do trabalho precarizado e uberizado, pois elas sintetizam o que vem ocorrendo neste contexto de capitalismo de plataforma:

1. “A primeira tese – *os laboratórios de experimentação do trabalho no capitalismo de plataforma* – apresenta evidências de que, durante a pandemia, as corporações globais plataformizadas desenvolveram vários experimentos, dos quais podemos destacar a intensificação do *trabalho uberizado*, bem como a enorme expansão do *home office* e do *teletrabalho* (com suas similitudes e diferenciações).
2. A segunda tese – *capitalismo de plataforma e protoforma de capitalismo* – indica que as grandes empresas, impulsionadas pelo universo informacional-digital, vêm recuperando e recriando formas *pretéritas* de trabalho, que tiveram vigência na *protoforma do capitalismo*, isto é, nos inícios da Revolução Industrial, quando as jornadas de trabalho eram demasiadamente prolongadas e os níveis de exploração bastante intensificados, o que os séculos seguintes, dadas as expressivas lutas operárias, se encarregaram, em grande medida, de eliminar ou minimizar⁴⁷.

⁴⁷ Para uma ilustração aproximada, ver o capítulo 3 deste livro para o caso brasileiro, embora em fase posterior ao início da Revolução Industrial.

Por fim, a terceira tese – uma nova era de *desantropomorfização do trabalho* – indaga acerca do tamanho e intensidade dessas mudanças que ocorrem na confluência entre trabalho uberizado e a chamada Indústria 4.0, duas pontas de uma *mesma* processualidade, ainda que *aparentemente* distintas” (ANTUNES, 2022, p.14).

Sem dúvida, a situação de pandemia com o conseqüente isolamento social, a demanda por trabalho digital e serviços de entrega cresceu significativamente. Aqui duas considerações merecem destaque quanto ao isolamento social: certas categorias de trabalhadores puderam efetivamente realizar o isolamento social – como professores, terapeutas, dentre outros – trabalhando remotamente em forma de *home office* ou teletrabalho, enquanto outras categorias – como os próprios entregadores, prestadores de serviços, como no caso da *Amazon*, *iFood*, dentre outras – não puderam fazê-lo em condições ideais.

Conseqüentemente, o nível de exploração do trabalho aumentou significativamente, seja por meio da intensificação e expansão das jornadas de trabalho, seja pela transferência de custos para os trabalhadores – no caso de compra e alocação de veículos, de aparelhos celulares, despesas com *internet*, dentre outros exemplos. Nesse contexto, a *desantropomorfização do trabalho* se deu de forma mais intensa por meio dos robôs e máquinas digitais que automatizam parte do processo produtivo, como no caso dos algoritmos (ANTUNES, 2022).

Evidentemente, embora a pandemia da Covid-19 tenha sido ressaltada, dados seus impactos e suas implicações, a precarização do trabalho vem ocorrendo ao longo de toda a história do capitalismo. Entretanto, tal processo não é linear nem homogêneo, atingindo indivíduos de formas e em intensidades distintas, em função de raça, gênero, classe e outros marcadores sociais e econômicos. De todo modo, se é fato que a precarização é um processo de algum modo contínuo, também é verdadeiro que seu avanço e seu aprofundamento são confrontados por meio das estratégias e táticas da resistência coletiva dos trabalhadores e trabalhadoras. O sindicato é o exemplo mais emblemático, tal como ficou evidente nos capítulos anteriores. No Brasil, o *Novo Sindicalismo* é o caso paradigmático, por assim dizer.

Na ação sindical, a greve se constituiu como a forma mais contundente de resistência às ações patronais e aos mecanismos de opressão e exploração da classe

trabalhadora. Costa e Dias (2019) consideram que a greve se consagrou como instrumento de promoção da democracia laboral enquanto luta por uma alteração das relações de poder entre capital e trabalho. Porém, questionam as possibilidades de sua eficácia, especialmente no que concerne à sua capacidade de incorporar na luta sindical os trabalhos precarizados e instáveis, tanto no Norte quanto no Sul global.

A greve não deixou de ser instrumento relevante de enfrentamento. No entanto, uma das questões centrais que se coloca é se a ação sindical tradicional será suficiente num contexto em transformação dos padrões de produção e das configurações das relações de trabalho especialmente no mundo digital, por assim dizer.

A seguir são descritas algumas ações e tentativas de resistência e de enfrentamento à precarização do trabalho, mas sem aprofundamento e maiores detalhes, pois fugiria do escopo deste livro, dado seu caráter introdutório. De todo modo, o objetivo é ilustrativo, de modo a demonstrar o que vem ocorrendo e como as classes trabalhadoras vêm resistindo às ofensivas no campo das relações de trabalho. Como se poderá observar, embora as relações de poder sejam fortemente desiguais, há alguma margem possível de combate e resistência mediante a ação coletiva.

Ruy Braga (2017), ao analisar o caso português, destaca a ação dos *Precários Inflexíveis* (PIs)⁴⁸, organização criada em Lisboa em 2007. Além de realizar atividades como assembleias, reuniões de esclarecimentos sobre questões trabalhistas, ficaram notabilizados pela ação direta transgressiva, sendo a invasão de *call centers* sua marca registrada. Com a crise de 2008 e a aplicação de políticas de austeridade, especialmente a partir de 2011 com a ascensão de Passos Coelho como Primeiro-Ministro naquele ano, foram realizadas grandes manifestações de rua organizadas pelos trabalhadores precários e pelos sindicatos. A onda de manifestações começou em 12 de março de 2011, ficando conhecida como *Geração à rasca*, iniciada por meio de redes sociais e independentes dos sindicatos, o que deu margem para a criação de diversos agrupamentos da sociedade civil, novos grupos de ativistas e redes de colaboração. Ainda segundo o autor, é importante ter em conta a notável influência do

⁴⁸ Ver <https://www.precarios.net/>.

ciclo de rebeliões sociais inaugurado pela Primavera Árabe em 2010, tanto em Portugal quanto em Espanha. No entanto, a maior força de aglutinação do ativismo em Portugal se deu por conta do Estado nacional.

Segundo Braga (2017), o movimento da *Geração à rasca* ocorreu com baixo grau de internacionalização, pois se concentrou no protagonismo do jovem precariado, passando por temas do mercado de trabalho e pelo déficit democrático na direção de interpelar o governo português. Para o autor, o caso português é emblemático e atraente para a análise sociológica por ter sido o primeiro caso de mobilização na Europa a partir do referido ciclo de 2010, pois, “ao verbalizar a revolta contra a representação política e as condições de vida e de trabalho no país, os indignados portugueses anteciparam o padrão dos movimentos espanhol e grego. As lideranças permaneceram centradas no Estado, sugerindo que [...] a cena política nacional tornava-se o alvo prioritário no contexto da crise da globalização” (p.190).

Ainda em relação à Portugal, Isabel Roque destaca a atuação dos diversos movimentos de protesto social, conhecidos como *Geração à rasca*, *Mayday*, *15M*, *Indignados*, *Plataforma 150*, *Ferve*, *Que se lixe a Troika*⁴⁹, e *Precários Inflexíveis*. Entretanto, seu foco recai sobre o sindicato dos trabalhadores de *call centers*, criado em 2014. No país, o sindicato tradicional estava enfraquecido, mas a partir do ciberativismo, influenciado por aqueles movimentos de protesto, o sindicato criado manteve a lógica de atuar por meio das plataformas virtuais, pelo *Youtube*, *Facebook*⁵⁰, *e-mail*, e pelo *blog Tás logado*. Embora pequeno, inclusive em termos da quantidade de afiliados, obteve pequenas vitórias na luta pelo reconhecimento de direitos.

Na Inglaterra, o caso da *Deliveroo* tem sido documentado por alguns autores (CANT, 2021; WOODCOCK, 2020b, 2023), especialmente por Callum Cant, estudante de doutorado que trabalhou como entregador para aumentar sua renda e publicou sua experiência numa perspectiva crítica, sobretudo porque se envolveu no movimento

⁴⁹ A Troika (“trio”) foi composta por representantes do Fundo Monetário Internacional, Banco Central Europeu e a Comissão Europeia, e estabeleceu um programa de austeridade que conduziu ao desmantelamento do Estado de bem estar social, introduzindo a flexibilização das relações de trabalho, a perda de direitos sociais e trabalhistas, privatização de estatais, desregulamentação do setor financeiro e do mercado de trabalho, dentre outras ações, a partir de 2011.

⁵⁰ A conta do Facebook permanece ativa. Ver <https://www.facebook.com/TasLogadoLx/>. Acesso em 28 de fevereiro de 2024.

coletivo que organizou manifestações contra a empresa, inclusive greves, em busca de melhores condições e valores básicos mínimos e fixos de remuneração, para além do pagamento pelas entregas⁵¹.

Na Itália, Ricardo Antunes (2020b) exemplifica como nova forma de representação do trabalhador o movimento *Clash City Workers*⁵², criado em 2009, e que reúne um coletivo de trabalhadores e desocupados denominados de “jovens precários”; uma representação sindical alternativa ao sindicato tradicional, a *Confederazione Unitaria di Base*⁵³; O SI-Cobas⁵⁴, organismo de trabalhadores auto-organizados, pela base e fora da estrutura sindical oficial, e que inclui trabalhadores imigrantes; e o movimento *Nuove Identità di Lavoro* (Nidil)⁵⁵, vinculado à *Confederazione Italiana del Lavoro* (CGIL)⁵⁶, voltado para representar trabalhadores constituintes do precariado.

No Brasil, as paralisações dos motoristas e entregadores de aplicativos têm ocorrido ao longo dos últimos anos, inclusive durante a pandemia, como no caso do primeiro “Breque dos apps” em julho de 2020⁵⁷. Uma das manifestações mais recentes ocorreu em 21 de fevereiro de 2024 em São Paulo, envolvendo entregadores da *iFood* e do *McDonald’s*⁵⁸. Estes trabalhadores não contam com um sindicato que os represente, tornando sua efetividade difícil. Porém, tem havido resistência, embora sem o engajamento maciço, ao menos até o momento.

⁵¹ Seu livro foi publicado no Brasil pela editora Veneta, que promoveu uma *live* com o autor, cuja entrevista foi conduzida por Rafael Grohmann e Leo Vinícius Liberato, em 27 de agosto de 2021. Cf. <https://www.youtube.com/watch?v=r32pjboDDWU>. Acesso em 28 de fevereiro de 2024. No Reino Unido, os entregadores ainda continuam ativos em suas manifestações e reivindicações. Uma das manifestações mais recentes ocorreu no Dia dos Namorados, em diversas cidades, inclusive sob lideranças de trabalhadores brasileiros, algo já apontado por Callum Cant em seu livro, quando do seu estudo. Cf. BBC News Brasil. Com liderança de brasileiros, entregadores organizam greve no Dia dos Namorados no Reino Unido. [14.02.2024]. Recuperado de <https://www.bbc.com/portuguese/articles/crgrlpvpdn0o>. Acesso em 28 de fevereiro de 2024.

⁵² Ver <https://www.internazionale.it/tag/autori/clash-city-workers>.

⁵³ Ver <https://cub.it/>.

⁵⁴ Ver <https://sicobas.org/>

⁵⁵ Ver <https://www.cgil.it/la-cgil/sindacati-di-categoria/nidil-cgil-nuove-identita-di-lavoro-ox7gitk4>.

⁵⁶ Ver <https://www.nidil.cgil.it/>.

⁵⁷ Cf. Le Monde Diplomatique Brasil. Breque dos Apps: direito à resistência na era digital. [27.07.2020]. Recuperado de <https://diplomatique.org.br/breque-apps-direito-de-resistencia-na-era-digital/>. Acesso em 23 de janeiro de 2024.

⁵⁸ Cf. Portal Metrôpoles. Entregadores do iFood protestam por melhores condições de trabalho. [21.02.2024]. Recuperado de <https://www.metropoles.com/sao-paulo/entregadores-do-ifood-protestam-por-melhores-condicoes-de-trabalho>. Acesso em 28 de fevereiro de 2024.

Ricardo Antunes menciona em um dos seus livros (ANTUNES, 2020b) o caso dos Infoproletários, uma corrente sindical de trabalhadores de TI (Tecnologia da Informação), que se apresentam da seguinte forma⁵⁹:

- Nós atuamos para unir a categoria dos trabalhadores de tecnologia para lutarmos por melhores condições de trabalho e vida.
- Entendemos que a busca pelo lucro das empresas de TI inevitavelmente acaba entrando em conflito com os salários, com o bem-estar e com a saúde de seus funcionários.
- Buscamos criar um sindicalismo independente e financiado pelos trabalhadores, combatendo o peleguismo nos sindicatos da categoria e sua dependência financeira do Estado e de acordos com empresas.
- Acreditamos que os diferentes regimes de contratação burlam leis trabalhistas e dividem a luta, e, por isso, defendemos representação sindical para trabalhadores PJ, MEI, CLT, freelancer, e também desempregados.
- Enxergamos evidentes limites na busca por sucesso individual e no "empreendedorismo" professado pelas empresas aos trabalhadores, entendendo que soluções viáveis para melhorar a vida da categoria devem ser coletivas.
- Defendemos que os trabalhadores de empresas de TI que desenvolvem tecnologias que ferem os direitos e a privacidade das pessoas devem estar entre os protagonistas na luta contra o mau uso da tecnologia feito por seus empregadores.
- Por fim, somos solidários com as lutas dos trabalhadores de outras categorias, buscando construir uma sociedade justa, livre e socialista.

Finalmente, vale destacar iniciativas de uso das plataformas digitais (oito no total) pelos próprios trabalhadores. Na cidade mineira de Santa Rita do Sapucaí, os próprios motoristas criaram aplicativos em substituição à Uber e assemelhadas⁶⁰, enfrentando assim a concorrência e sem se submeter às suas condições.

⁵⁹ Cf. Infoproletários: Guia de uso. Recuperado de <https://github.com/infoproletarios/guia-de-uso>. Acesso em 20 de janeiro 2024.

⁶⁰ Cf. Exame. Negócios. A cidade mineira onde 8 aplicativos de corrida fundados por motoristas desbancaram a Uber. [14.10.2023]. Recuperado de <https://exame.com/negocios/a-cidade-mineira->

Rafael Grohmann (2023) analisa plataformas digitais controladas por trabalhadores. São cooperativas e coletivos de entregadores identificados em Barcelona (*Mensakas*), Valencia (*Rodant*), Paris (*Resto. Paris*), Bordeaux (*Coursiers Bordelais*), São Paulo (*Señoritas Courier*) e Porto Alegre (*Pedal Express*). Uma das questões centrais apontadas pelo autor é que os trabalhadores não consideram que a construção de plataformas controladas por eles seja uma mera questão tecnológica. Trata-se, antes de tudo, de construir processos produtivos que sejam de sua propriedade e que a gestão seja horizontalizada na qual todos e todas têm voz, buscando construir um ambiente democrático.

Ao que tudo indica, tais enfrentamentos ainda encaram desafios como engajamento, afiliação e mobilização maciças e, talvez, reconhecimento mais contundente por parte da sociedade e visibilidade midiática positiva. Demonstra, todavia, apesar das dificuldades e da imensa assimetria das relações de poder, que os trabalhadores não desistem facilmente de defender seus interesses, nem de aceitar passivamente todas as imposições e barreiras por parte das empresas e do próprio Estado, como no caso da disputa pelo reconhecimento de vínculo empregatício entre os trabalhadores e as empresas de plataforma.

onde-8-aplicativos-de-corrída-fundados-por-motoristas-desbancaram-a-uber/. Acesso em 23 de janeiro de 2024.

6. PALAVRAS FINAIS

A leitura até aqui deve ter suscitado mais perguntas do que respostas. Afinal, se as relações de trabalho ocorrem num contexto de relações de poder altamente desiguais, é de se supor que qualquer ideia de um desfecho final ou definitivo está longe de ocorrer. Também não quer dizer que não há “solução” para os conflitos existentes. A questão é que a realidade é processual, histórica, complexa e contextualizada, cuja compreensão não é simples nem fácil, exceto quando tomados por um “ímpeto” autoritário – caso possamos fazê-lo – procuramos simplificar a realidade para não ter de encará-la de frente em toda a sua complexidade e totalidade.

Ao longo do livro, procuramos deixar claro que compreender as relações de trabalho – seja em escala macro ou microssocial – implica e pressupõe compreender a forma de sociabilidade em que vivemos, a capitalista, cujas configurações vêm sendo discutidas criticamente desde Marx e Engels, e vão se transformando no tempo e no espaço, mas sem perder suas bases fundamentais. Os capítulos 2 e 3 procuraram retratar a dinâmica da disputa entre capital e trabalho, ainda que de forma bastante sintética, com destaque para o caso brasileiro. Compreender que as relações de trabalho são decorrentes de relações de poder assimétricas, ainda que variáveis, é admitir que as formas sociais não ocorrem de forma espontânea ou “natural”, ou como um desígnio transcendental e metafísico.

O presente livro oferece uma visão crítica de cariz introdutório, cujas questões e temáticas foram articuladas de modo a desenhar um cenário o mais amplo possível e de forma inteligível. A complexidade é tal que, certamente, lacunas, omissões e dúvidas acabaram ocorrendo, talvez deixando o leitor ou a leitora com o desejo de ir além e aprofundar na discussão acerca das relações de trabalho, seja alguém que trabalha, estuda, ou apenas deseja conhecer e estudar nem que seja por mera curiosidade.

Não ousaremos fazer previsões, ilações ou elocubrações de caráter fatalista acerca do “futuro das relações de trabalho”. A realidade capitalista neoliberal e financeirizada já nos ocupa com uma série de desafios. Evidentemente, o futuro deve ser pensado, mas ele também é construído dia após dia, o que exige que pensemos no que estamos fazendo e assim por diante. O que parece imprescindível, diante da realidade que vivemos, é que esta realidade precisa ser transformada profundamente. Nosso modelo de sociabilidade está falido. Disto não temos dúvida.

APÊNDICE 1

UM CAPÍTULO À PARTE: AS PSEUDOCIÊNCIAS E A LEGITIMAÇÃO “CIENTÍFICA” DO RACISMO

Angelo Brigato Ésther

Para além da dimensão jurídica, que não apenas impediu o negro ex-escravo alforriado ou libertado a partir de 1888 de adquirir terra para sua subsistência por conta de Lei de Terras, que também forçou o imigrante a permanecer nas fazendas, dado não possuírem recursos financeiros para tanto, durante o século XIX surgem novas concepções de mundo, inspiradas no Iluminismo e na teoria da evolução, que irão estabelecer a eugenia como uma suposta ciência que justificaria a inferioridade da “raça” negra em especial, juntamente com a frenologia e antropometria.

A eugenia é a busca pelo “melhoramento de raça”, e que partia do pressuposto da superioridade de certas raças sobre outras, notadamente a branca sobre a negra, ou seja, basicamente a superioridade do branco europeu sobre os negros da África e os asiáticos. O termo eugenia foi criado pelo cientista britânico Francis Galton, em cujo livro *Hereditary Genius*, de 1869, defende que a capacidade humana era função da hereditariedade e não da educação. Enquanto movimento científico e social cumpria determinadas funções: a produção de nascimentos desejáveis e controláveis, promover casamentos entre determinados grupos, e desencorajar certas uniões consideradas nocivas à sociedade (SCHWARCZ, 1993). Tal “ciência” se baseava no determinismo racial, fazendo com que a hierarquia social fosse sinônimo de hierarquia racial (MACIEL, 1999). Neste sentido,

para que o ideal eugênico fosse efetivado, seria necessário que fosse estimulada a procriação entre os considerados “tipos eugênicos superiores” e coibida a procriação dos outros de modo a impedir a proliferação dos chamados “inferiores”. Dessa forma, o ideário eugênico implicaria práticas sociais que viriam a se constituir em políticas públicas cujo objetivo seria “melhorar a raça” e, ao mesmo tempo, fornecendo bases pseudocientíficas para determinadas práticas sociais, acabou por levar a alguns dos mais bárbaros crimes deste século (MACIEL, 1999, p.122).

Dentre os crimes, segundo a autora, destaca-se o nazismo e sua política de segregação, esterilização dos indesejados e a própria “solução final”, que consistiu no extermínio em massa. Além de Galton e outros defensores da eugenia, à época também entrou em voga a tese do criminoso nato, propugnada pelo médico italiano Cesare Lombroso, e que se baseava na noção de atavismos, ou seja, os indivíduos já nasceriam predispostos a serem criminosos por causa da hereditariedade, o que estaria estampado em sinais físicos e, por isso, poderiam ser detectados por meio da antropometria, que consistia em diversas medições do corpo humano, em particular o estudo da fisionomia do indivíduo. Por meio destes estudos, seria possível determinar o perfil do criminoso antes que ele pudesse cometer o crime (MACIEL, 1999).

Conforme aponta Koutsoukos (2020), influenciadas pela teoria de Charles Darwin sobre a evolução das espécies, surgiram interpretações racistas de suas concepções monogenistas⁶¹, levando seus seguidores a tentar descobrir e provar quem era mais humano ou menos humano, o que acarretou por sua vez, a conclusão de que os mais brancos e considerados perfeitos fisicamente eram os que estavam mais longe do macaco. O que se pretendia com esses estudos era encontrar o “elo perdido” entre o homem e o macaco, aquele que não seria exatamente humano. Segundo a autora,

Os vários estudos da época comparavam o tamanho e a forma do crânio de pessoas brancas (representadas principalmente pelo ideal clássico das estátuas gregas e romanas) com o de pessoas negras e todos esses ao de símios. Os desenhos feitos exageravam no que classificavam como

⁶¹ Segundo a autora, “monogenismo” é palavra de origem grega, em que *monos* significa único, e *genos* significa origem. Assim, “monogenismo é a teoria segundo a qual toda a humanidade constitui uma única espécie e provém de um tipo primitivo único. Segundo o monogenismo apresentado por Charles Darwin, as diversas ‘raças’ teriam evoluído de formas diferentes umas das outras de acordo com circunstâncias ambientais e material genético.” (KOUTSOUKOS, 2020, p.339, nota 23). Ainda segundo a autora, os teóricos que defendiam que a humanidade se dividia em raças confrontariam o evolucionismo monogenista de Darwin. Com o fim da escravidão nos Estados Unidos em 1865, as ideias poligenistas passaram a não ser bem aceitas (p.339, nota 24). O poligenismo, por sua vez, em que *polys* significa muitos e *genos* origem, é a teoria segundo a qual os diversos grupos humanos descenderiam de espécies distintas (p.337, nota 4). Antropometria é um termo grego que significa “medida do homem”, sendo a ciência que toma medidas de diversas partes do corpo humano em trabalhos de classificação, racialização e discriminação, e que serviu de base para o desenvolvimento da antropologia física, em na segunda metade do século XIX (p.340, nota 29). Por fim, a frenologia, também do grego, composta por *fren*, que significa mente, e *logia*, que significa estudo, é a pseudociência desenvolvida em torno de 1800, “que julga a capacidade mental – moral e intelectual – de um indivíduo de acordo com tamanho de partes de seu cérebro”, sendo o médico anatomista alemão Franz Josef Gall um dos fundadores (p.337, nota 5).

similaridades e serviam de evidências e provas da inferioridade dos negros (p.19).

No Brasil, tais ideias serviram de fundamento para justificar e legitimar o racismo e favorecer a “depuração da raça”, por meio da vinda de imigrantes brancos e o controle dos casamentos, o que poderia levar, segundo seus defensores, à constituição de uma nação homogênea e à criação de um tipo eugênico brasileiro superior, um tipo racial superior, de modo a criar uma espécie de identidade nacional do brasileiro, noção vigente à época (MACIEL, 1999). A eugenia foi introduzida no Brasil em 1914, na Faculdade de Medicina do Rio de Janeiro (SCHWARCZ, 1993), alcançando grande influência também entre educadores, jornalistas, escritores e em outros meios (MACIEL, 1999). O principal expoente no País foi Renato Kehl, fundador da Sociedade Eugênica de São Paulo, em 1918, do Boletim da eugenia, em 1929, e da Comissão Brasileira de Eugenia, em 1931 (SCHWARCZ, 1993). Kehl previa a melhoria racial pelos meios a seguir, segundo Maciel (1999, p.139):

1. Registro do *pedigree* das famílias;
2. Segregação dos deficientes criminais;
3. Esterilização dos anormais e criminosos;
4. Neo-malthusianismo com os processos artificiais para evitar a concepção nos casos especiais de doença ou miséria (controle do nascimento);
5. Regulamentação eugênica do casamento e exame médico pré-nupcial obrigatório;
6. Educação eugênica obrigatória nas escolas secundárias e superiores;
7. Propaganda popular de conceitos e preceitos eugênicos;
8. Luta contra os fatores disgenizantes por iniciativa privada e pelas organizações oficiais;
9. Testes mentais de crianças entre 8 e 14 anos;
10. Regulamentação dos filhos ilegítimos;
11. Estabelecimento de cuidados pré-natais de gestantes e pensões para mulheres pobres;
12. Regulamentação da imigração sobre a base da superioridade média dos habitantes do país, estabelecida por testes mentais;

13. Estabelecimento dos defeitos hereditários disgenéticos que impedem o matrimônio e os que podem servir de base a pleiteação e divórcio

Conforme demonstra Veiga (2007), é importante assinalar que a eugenia acabaria se confundindo com a perspectiva sanitária e higienista, a ponto de seus seguidores advogarem a resolução do problema da suposta degenerescência da raça por meio de políticas sanitárias e de educação. As práticas de intervenção médica na educação foram iniciadas nas primeiras décadas da república pelas “fichas sanitárias”, que seriam uma espécie de “histórico sanitário do aluno”, e conteria os seguintes elementos, citados pela autora (p.262):

- Peso, estatura, perímetro torácico e amplitude respiratória;
- Colorido da pele e cicatrizes cutâneas;
- Hérnias e vícios de conformação;
- Deformação do esqueleto (membros e coluna vertebral);
- Conformação do tórax e estado dos respectivos órgãos, com pesquisa de gânglios peribrônquios;
- Estados dos órgãos de fonação;
- Estado do aparelho digestivo e dos órgãos abdominais;
- Estados dos órgãos de visão e da audição;
- Dados físicos;
- Observações.

A autora destaca como as ideias eugenistas foram incorporadas na literatura, na música, nos livros infantis, propagandas e outras práticas, além de influenciar políticas governamentais futuras, inclusive do trabalho, como veremos adiante.

Por fim, cabe assinalar que a educação eugênica constituiu norma da Constituição de 1934 no Brasil, em seu artigo 138, inciso “b” (grifo nosso)⁶², como se pode verificar abaixo, em sua grafia original, inclusive:

Art 138. Incumbe à União, aos Estados e aos Municípios, nos termos das leis respectivas:

- a) assegurar amparo aos desvalidos, criando serviços especializados e animando os serviços sociaes, cuja orientação procurarão coordenar;
- b) estimular a educação eugenica;**

⁶² Brasil. Constituição Federal de 1934. Recuperado de <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1930-1939/constituicao-1934-16-julho-1934-365196-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em 13 dez. 2023.

- c) amparar a maternidade e a infância;
- d) socorrer as famílias de prole numerosa;
- e) proteger a juventude contra toda exploração, bem como contra o abandono physico, moral e intellectual;
- f) adoptar medidas legislativas e administrativas tendentes a restringir a mortalidade e a morbilidade infantis; e de hygiene social, que impeçam a propagação das doenças transmissiveis;
- g) cuidar da hygiene mental e incentivar a lucta contra os venenos sociaes.

Como se pode perceber, o ideal eugenista penetrou no imaginário social e foi consolidado na materialidade da forma jurídica, contribuindo sobremaneira para a propagação desta concepção racista e infundada cientificamente.

REFERÊNCIAS DO APÊNDICE 1

CAVALCANTI, Tiago Muniz. **Sub-humanos**: o capitalismo e a metamorfose da escravidão. São Paulo: Boitempo, 2021.

COSTA, Emília Viotti da. **A abolição**. 3.ed. São Paulo: Global, 1986.

COSTA, Emília Viotti da. **Da monarquia à república**: momentos decisivos. São Paulo: Editorial Grijalbo, 1977.

COSTA, Emília Viotti da. **Da senzala à colônia**. 2.ed. São Paulo: Livraria Ciências Humanas, 1982.

FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes**. Volume 1: Ensaio de interpretação sociológica. 5ª ed. São Paulo: Globo, 2008.

KOUTSOUKOS, Sandra Sofia Machado. **Zoológicos humanos**: gente em exibição na era do imperialismo. Campinas: Editora Unicamp, 2020.

KOWARICK, Lúcio. **Trabalho e vadiagem**: a origem do trabalho livre no Brasil. 3.ed. São Paulo: Editora 34, 2019.

LOSURDO, Domenico. **A contra-história do liberalismo**. São Paulo: Ideias e Letras, 2006.

MACIEL, Maria Eunice de S. A eugenia no Brasil. **Anos 90**, Porto Alegre, n.11, julho 1999, p.121-143.

MARTINS, José de Souza. **O cativo da terra**. 9ª ed., 4ªreimp. São Paulo: Contexto, 2021.

MATTOS, Hebe. **Das cores do silêncio**. 3ª.ed. revista. Campinas: Editora da Unicamp, 3ª reimpressão, 2020.

OLIVEIRA, Luís Eduardo. **Os trabalhadores e a cidade**: a formação do proletariado de Juiz de Fora e suas lutas por direitos (1877-1920). Rio de Janeiro: FGV Editora, 2010.

NOVAIS, Fernando A. **Estrutura e dinâmica do antigo sistema colonial**. São Paulo: Brasiliense, 5ª.ed., 1990.

NOVAIS, Fernando A. O Brasil nos quadros do antigo sistema colonial. In MOTTA, Carlos Guilherme (Org.). **Brasil em perspectiva**. 18ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1988.

PRADO JÚNIOR, Caio. **História econômica do Brasil**. 46ª reimpressão. São Paulo: Brasiliense, 2004.

SCHWARCZ, Lília Moritz.; STARLING, Heloísa Gurgel. **Brasil**: uma biografia. São Paulo: Companhia das Letras, 2015.

SCHWARCZ, Lília Moritz. **O espetáculo das raças**: Cientistas, instituições e questão racial no Brasil (1870-1930). São Paulo: Companhia das Letras, 1993.

VEIGA, Cyntia Greive. **História da educação**. São Paulo: Ática, 2007.

APÊNDICE 2

A PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL: O CASO DAS DIARISTAS⁶³

Bruna Gonçalves de Souza, Angelo Brigato Ésther

O Brasil é o país com maior número de trabalhadores domésticos⁶⁴ do mundo. A expressividade do trabalho doméstico no contexto brasileiro remonta ao período escravocrata, algo que fica claro com os resquícios visíveis desse processo ainda hoje: a maioria dos trabalhadores que exercem tal atividade são mulheres, negras e pobres (BERNARDINO-COSTA, 2015; MACEDO, 2015; TEIXEIRA, 2021)⁶⁵.

Ainda de acordo com Macedo (2015), por conta desse histórico, a profissão permaneceu estigmatizada e desvalorizada, atribuindo às empregadas domésticas a função de servidão. Heleieth Saffioti foi uma das pioneiras no estudo acerca dessa atividade no Brasil, ao destacar, na década de 1980, que o destino de mulheres que se inseriam no mercado de trabalho era, muito provavelmente, ser empregada doméstica. Isto fica evidente quando a socióloga compara a porcentagem da força de trabalho feminina constituída por empregadas domésticas nos séculos XIX e XX: praticamente, não ocorreram alterações, passando de 33% para 30% do total de mulheres que realizavam tal atividade (SAFFIOTI, 1985). Entretanto, vale ressaltar que,

⁶³ Esta seção é parte do artigo de Souza e Ésther (2022), com alguns dados atualizados e esclarecimentos em notas de rodapé. Cf. SOUZA, Bruna Gonçalves de; ESTHER, Angelo Brigato. Plataformização do trabalho de diaristas: avanço ou precarização? In: Anais do Congresso de Administração, Sociedade e Inovação - CASI (Evento On-line). Anais...Volta Redonda (RJ) Universidade Federal Fluminense, 2022. Recuperado de: <https://www.even3.com.br/anais/14casi/473471-plataformizacao-do-trabalho-de-diaristas--avanco-ou-precarizacao/>.

⁶⁴ “Trabalho doméstico é aquele realizado no âmbito residencial da pessoa ou da família, desde que o trabalho não gere lucro para a parte empregadora. O serviço doméstico envolve diversas atividades, como as desempenhadas por caseiras(os), faxineiras(os), cozinheiras(os), motoristas, jardineiras(os), babás, cuidadoras(es) de idosos e de pessoas com deficiências, entre outros”. Cf. <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/proteja/arquivos/o-que-e-trabalho-domestico-no-brasil.pdf>. Acesso em 22 dez. 2023.

⁶⁵ Dados do 4º trimestre de 2022 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), do IBGE, revelam que o Brasil contava com 5,8 milhões de pessoas ocupadas no trabalho doméstico, equivalente a 5,9% da força de trabalho, das quais 91,4% eram mulheres, sendo 67,3% negras. Deste contingente, 43,6% trabalhavam como diaristas, 24,7% possuíam carteira assinada, e 35,3% contribuíam para a previdência social. Cf. <https://www.dieese.org.br/infografico/2023/trabalhoDomestico2023.html>. Acesso em 22 dez. 2023.

conforme a OIT (2022a), a proporção de trabalho doméstico feminizado chega a 80% no mundo, evidenciando que os aspectos da divisão sexual do trabalho são uma questão global.

A atividade é considerada um trabalho invisível na maioria das análises e estudos. Tal constatação pode ser explicada, segundo Lima e Prates (2019), pela articulação entre gênero, raça, classe e a condição de migrante/imigrante. Além de pouca atenção destinada ao trabalho doméstico pelos debates acadêmicos, a invisibilidade e a desvalorização também são resultado de diversas normas desde a abolição da escravatura, em 1888. Nesse sentido, “pode-se afirmar, portanto, que a exclusão das trabalhadoras domésticas da legislação está em consonância com o desprestígio e a desvalorização dessa categoria diante da sociedade” (OIT, 2010, p. 19). Outro aspecto que pode contribuir para a sua invisibilização é a falta de dados que captem a heterogeneidade de situações pertencentes ao serviço doméstico remunerado, visto que existem, por exemplo, as mensalistas residentes no ambiente de trabalho, as mensalistas não residentes e as diaristas (MELO, 1998).

A regulamentação da PEC em 2015, conhecida como Lei das Domésticas⁶⁶, surgiu para institucionalizar o reconhecimento do trabalho doméstico e regulamentar questões importantes como a jornada de trabalho, por exemplo. Entretanto, mesmo com a luta da categoria, apoiada por outros grupos, como o movimento negro, as diaristas não foram contempladas com essas mudanças (TEIXEIRA, 2021). A informalidade, portanto, precariedade do ponto de vista trabalhista, que é marca dessa atividade específica, acarreta uma série de riscos, inclusive à saúde, para as trabalhadoras (CARDOSO; GUIMARÃES, 2018).

O trabalho doméstico se tornou um mercado promissor no contexto da economia de plataforma, especialmente por meio de aplicativos, tal como no caso dos entregadores. Para compreender tal realidade, foi realizada uma análise dos termos de uso disponíveis nos *sites* de três plataformas para diaristas: a Odete, que surgiu em 2015, que se intitula como a maior plataforma para diaristas do Brasil e funciona em 27 estados; a Donamaid, que surgiu em 2017, intitula-se a “Uber das diaristas” e atua em 13 cidades brasileiras; e a Parafuzo, que surgiu em 2014, funciona sob o objetivo

⁶⁶ Lei Complementar 150, de 1º de junho de 2015, que regulamentou os direitos trabalhistas dos trabalhadores domésticos.

de ajudar profissionais autônomos e opera em mais de 100 cidades do país. A escolha de termos de uso enquanto documentos de análise ocorreu pelo objetivo de analisar o discurso das empresas, de modo a compreender suas estratégias de utilização do trabalho das diaristas e se estas constituem precarização do trabalho. Dessa forma, realizou-se uma pesquisa documental acerca dos termos de uso das principais plataformas digitais que possuíam como um de seus focos a “intermediação” entre diaristas e contratantes.

A análise possibilitou a identificação de quatro categorias fundamentais: 1) transferência de riscos ao trabalhador, 2) negação de vínculos trabalhistas, 3) precarização das condições de trabalho e 4) aumento do controle sobre os trabalhadores.

A transferência de riscos ao trabalhador

É evidente que o maior destaque dos termos de uso das três plataformas analisadas é o rigor com o qual as empresas se desresponsabilizam por quaisquer “danos, indenizações e prejuízos” provenientes da interação entre o usuário cliente (contratante) e o usuário prestador (diarista). Nesse caso, geralmente, é a diarista quem deve se responsabilizar, indenizando e mantendo o *site* “indene de quaisquer reclamações”, por exemplo. Portanto, identificam-se, nos termos de uso das plataformas da Donamaid, Odete e Parafuzo, diversas cláusulas que excluem a responsabilidade das empresas quanto aos riscos dos serviços prestados, sendo que, no caso da Donamaid, por exemplo, a sua única responsabilidade quanto aos danos aos usuários, à própria empresa ou a terceiros seria a exclusão de perfis irregulares de outros usuários que possam cometer tais prejuízos.

Ao analisar as informações dos termos de uso quanto aos riscos, danos e prejuízos, percebe-se a utilização da negação dos vínculos trabalhistas como justificativa para esta transferência de riscos ao trabalhador. Por conseguinte, tal categoria se faz necessária para a construção da análise de dados contida no presente trabalho.

A negação de vínculos trabalhistas

Há uma notável firmeza com a qual as empresas expressam que não possuem nenhuma forma de vínculo trabalhista com as diaristas que anunciam seus serviços em suas plataformas, algo que tem sido mais comum no Brasil e que se intensificou a

partir do respaldo de reformas trabalhistas instauradas no país (FILGUEIRAS; PEDREIRA, 2019). Isto fica evidente na medida em que se encontra, por repetidas vezes, a afirmação de que o único vínculo que as diaristas possuem com a plataforma é o de intermediação, mesmo em cláusulas que não sejam tão alinhadas com esse assunto. Por exemplo, ao tratar das obrigações dos contratantes e da responsabilidade de estarem presente na hora e local combinados, a Donamaid afirma que o usuário contratante deve “estar ciente de que a PLATAFORMA não tem nenhum vínculo com o USUÁRIO PRESTADOR”.

Segundo os termos de uso da Donamaid e da Odete, as diaristas devem adotar codinomes para utilizar a plataforma. Entretanto, tais apelidos não podem ter nenhuma relação que implique responsabilidade às empresas, como nomes similares ou que sugiram que as profissionais são funcionárias das plataformas. Adicionalmente, percebe-se uma tendência de pejotização, dado que o cadastro da profissional como Microempreendedora Individual (MEI) é incentivado. Isto fica evidente no caso da Parafuzo, que afirma receber o cadastro de profissionais autônomos e/ou MEI, e da Donamaid, a qual não exige, para começar a utilizar a plataforma, mas incentiva fortemente o cadastro no MEI. Vale ressaltar que a pejotização diz respeito à utilização da Pessoa Jurídica (PJ) para encobrir uma relação empregatícia, burlando, dessa forma, a obrigação de fornecer direitos trabalhistas em tal vínculo e precarizando as relações de trabalho (OLIVEIRA, 2013). Desta forma, faz-se necessária a análise da precarização das condições de trabalho, embora, de forma mais específica, esta contemple muitos aspectos das outras categorias presentes na análise de dados.

Condições de trabalho

Para a Donamaid, a diarista não pode rejeitar uma limpeza na plataforma a partir do momento em que o cliente a contratar e, caso ocorra a rejeição, será tratada “de acordo com nossa tabela de regras”, não especificando quais seriam as penalizações, mais uma vez, reforçando o contexto de insegurança imposto aos trabalhadores. Entretanto, ao contratante cabe o direito de cancelar ou remarcar o serviço negociado, segundo condições pouco específicas disponibilizadas em seus termos de uso. É comum, principalmente ao tratar da aplicação de punições e multas diversas às diaristas, que os termos de uso das três plataformas se expressem de forma muito vaga, submetendo as trabalhadoras a condições instáveis. Deve-se

ressaltar que a vulnerabilização do trabalho pode trazer uma série de riscos para o trabalhador, inclusive afetando a sua saúde mental e sendo mais incidente em grupos como os de mulheres (SILVA; ARGIMON; WENDT, 2012).

Conforme as informações presentes nos termos de uso da Odete, caso a diarista falte sem aviso prévio, mesmo que por motivo de saúde, isto pode resultar em seu bloqueio na plataforma. Já no caso da Parafuzo, nesta mesma situação, a diarista pode ser penalizada com multas. Oportunamente, segundo os termos de uso da Parafuzo, períodos de descanso e para se alimentar devem ser retirados sob a responsabilidade do profissional, “se assim desejar”, como se o trabalhador não tivesse o descanso como um direito fundamental para seu direito existencial e garantia de salubridade no ambiente de trabalho (CARDOSO, 2015). Além disso, de forma explícita, afirma-se que a diarista possui a responsabilidade de ter e manter equipamentos e estruturas que possibilitem a utilização das plataformas da Donamaid e da Parafuzo, como *internet*, computador ou aparelho celular compatível. Da mesma forma, conforme a Parafuzo, a diarista é responsável pelo custeio do transporte, alimentação, vestimenta, equipamentos de proteção e afins, deixando às profissionais a responsabilidade acerca de suas condições de trabalho.

A Odete e a Donamaid alegam que não cobram taxas de seus usuários pela utilização. Entretanto, uma pesquisa rápida nos termos de uso da Donamaid, por exemplo, encontrou as seguintes frases: “A DONAMAID apenas cobra uma taxa de utilização dos usuários prestadores para cada contratação realizada pelos usuários clientes. Essa taxa de utilização é cobrada de forma automática no momento em que o USUÁRIO PRESTADOR recebe o preço pago pelo usuário cliente”, contrariando a informação de que “... a Donamaid não cobra nenhuma taxa dos profissionais para usar o aplicativo” presente em seu *site*, o que indica uma contradição em suas afirmações. Já a Parafuzo cobra um valor de R\$ 88,50 aos profissionais no período de adaptação, R\$ 28,00 em uma assinatura mensal (a não ser que possuam avaliação acima de 4,9 e mais de 6 meses na plataforma), além de comissões, as quais podem oscilar entre 0% e 30% dos valores do serviço prestado pela diarista, de acordo com o nível de intermediação exercido pela empresa, e de cobranças de transferências para a conta bancária dos usuários e possíveis multas a serem aplicadas em caso de infração às suas regras. Nesse caso, faz-se evidente o controle exercido pelas empresas a partir

das avaliações, as quais são um ponto comum nas três plataformas. Portanto, também deve ser analisado o aumento do controle sobre os trabalhadores.

O aumento do controle sobre os trabalhadores

A precarização, muito similar à da Uber (FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2020), faz-se presente em um tópico comum às três empresas em seus termos de uso, que é o aumento do controle sobre os trabalhadores a partir da suspensão provisória ou definitiva do cadastro de usuários com base em “critérios definidos internamente”, “unilateralmente, sem prévio aviso, anuência ou contrapartida indenizatória”. Isso evidencia a insegurança à qual os trabalhadores plataformizados são submetidos, já que, a qualquer momento, eles podem ser impedidos de exercer atividades que garantem, em sua maioria, a renda mensal parcial ou total. Torna-se importante, portanto, ressaltar que, ao mesmo tempo em que as plataformas de diaristas se eximem de qualquer responsabilidade quanto aos vínculos empregatícios, direitos trabalhistas, cumprimento dos serviços por parte dos trabalhadores ou pagamentos por parte dos contratantes, as empresas detêm a maior parte do controle (senão todo) e vigilância sobre essas formas de prestação de serviços (DESGRANGES, 2020), assim como lucram de modo indiscutível a partir desse papel de mediação (ABILIO; AMORIM; GROHMANN, 2021).

Isso fica ainda mais explícito quando se analisa o *site* da Parafuzo e seus termos de uso. De acordo com a empresa, não há “vínculo empregatício, comercial e/ou de parceria com qualquer PROFISSIONAL cadastrado em sua plataforma”, além de não ser responsável por custos com a aquisição de aparelho celular ou serviços de telefonia móveis (necessários para acessar a plataforma) e relacionados a “transporte, estacionamento, alimentação, vestuário e/ou atinentes à aquisição de ferramentas e/ou materiais de proteção para execuções das atividades contratadas pelos CLIENTES”. Apesar de possuir uma considerável lista relacionada à exclusão de responsabilidades da Parafuzo, a empresa exerce notável controle sobre os trabalhadores que utilizam a plataforma, na medida em que tem acesso à geolocalização das diaristas, sendo que a impossibilidade do uso dessa ferramenta por parte da Parafuzo pode resultar no bloqueio do cadastro da diarista na plataforma. A empresa também pode inativar a conta do profissional que tenha uma pontuação abaixo de 4,75 (de um total de 5 pontos), dentre outras situações, como receber notas

1, 2 ou 3 de um cliente durante o período de adaptação. A avaliação das diaristas por parte dos contratantes é um elemento presente nas três empresas, sendo que, de forma explícita, na Donamaid e na Parafuzo, avaliações ruins podem resultar no cancelamento do cadastro da profissional na plataforma.

Adicionalmente, a Odete e a Donamaid podem, respectivamente, revisar o perfil dos profissionais e adequá-los às suas exigências e revisar o perfil e o preço de todos os serviços oferecidos por meio da plataforma, segundo seus critérios, a qualquer momento. São raros estudos sobre a plataformização do trabalho doméstico, como o de Vale e Rebechi (2021), o qual identifica que empresas como a Donamaid e a Parafuzo exigem virtudes para além de uma boa atuação como profissionais de limpeza, como “ser uma profissional de confiança” e ter excelente interação com o público. Adicionalmente, identificou-se que as plataformas possuem diversos mecanismos de controle, como geolocalização e dataficação dos profissionais e que, se as trabalhadoras podem ser multadas ou taxadas, o trabalho não pode ser caracterizado como autônomo, algo que está presente no site das três plataformas que foram analisadas no presente trabalho.

As formas de controle exercidas pelas plataformas digitais de diaristas são muito similares às de motoristas de aplicativos, evidenciando que há uma tendência nas práticas advindas da plataformização do trabalho. Isto pode ser notado quando se compara o que foi analisado até aqui com o estudo “Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo” de Filgueiras e Antunes (2020), visto que a Donamaid, a Odete e a Parafuzo determinam quem pode trabalhar, o que será feito, o prazo para a execução do serviço, como as atividades serão efetuadas e pressionam as trabalhadoras a serem assíduas e não negarem serviços solicitados a elas. Além disso, utilizam a ameaça de bloqueio e suspensão da plataforma, assim como a possibilidade de dispensa a qualquer momento, sem justificativa e sem aviso prévio, como instrumento coercitivo e disciplinante da força de trabalho. Por conseguinte, a instabilidade parece ser um elemento muito presente nas atividades de trabalhadores plataformizados, incluindo as diaristas.

REFERÊNCIAS DO APÊNDICE 2

ABÍLIO, L. C.; AMORIM, H.; GROHMANN, R. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, v. 23, p. 26-56, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/15174522-116484>.

COSTA, J. B. Decolonialidade e interseccionalidade emancipadora: a organização política das trabalhadoras domésticas no Brasil. **Sociedade e Estado**, v. 30, p. 147-163, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-69922015000100009>.

CARDOSO, J.A. O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho. **Revista de informação legislativa**, v. 52, n. 207, p. 7-26, 2015. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/207/ril_v52_n207_p7.

DESGRANGES, N. Os algoritmos do empreendedorismo: a plataformização do trabalho de entregadores de iFood. **Pensata: Revista dos Alunos do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da UNIFESP**, v. 9, n. 2, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.34024/pensata.2020.v9.11136>.

FILGUEIRAS, V.; ANTUNES, R. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. **Revista Contracampo**, v. 39, n. 1, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38901>.

GROHMANN, R. Plataformização do trabalho: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal. **Revista Eletrônica Internacional de Economia Política da Informação, da Comunicação e da Cultura**, v. 22, n. 1, p. 106-122, 2020. Disponível em: <https://seer.ufs.br/index.php/eptic/article/view/12188/10214>.

LIMA, M.; Prates, I. (2019). Emprego doméstico e mudança social: reprodução e heterogeneidade na base da estrutura ocupacional brasileira. *Tempo Social*, 31(2), 149-171. <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2019.149291>.

MACEDO, R. G. M. Trabalhadoras e consumidoras: transformações do emprego doméstico na sociedade brasileira. **Revista de Ciências Sociais - Política & Trabalho**, 1(42). 2015. Disponível em: <https://periodicos3.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/16857>.

MELO, H.P. “De Criadas a Trabalhadoras.” **Estudos Feministas**, vol. 6, no. 2, Instituto de Estudos de Gênero da Universidade Federal de Santa Catarina, 1998, pp. 323–57, <http://www.jstor.org/stable/43904054>.

OIT. Trabalho doméstico no Brasil: rumo ao reconhecimento institucional. Brasília, 2010. **Organização Internacional do Trabalho/Escritório Brasil**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_230639/lang--pt/index.htm.

OLIVEIRA, L.M. Pejotização e a precarização das relações de emprego. Endereço para permuta, v. 14, p. 25, 2013. Disponível em: https://antigo.faculdadedo mbosco.net/wp-content/uploads/2016/05/1400625866_atitude14.pdf#page=25.

SAFFIOTI, H.I.B. O trabalho da mulher no Brasil. **Perspectivas: Revista de Ciências Sociais**, v. 5, 1982. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/11449/108212>>.

SILVA, M.A.; ARGIMON, I. I.; WENDT, G. W. Insegurança no trabalho e sua relação com a saúde psicológica do trabalhador. **Diaphora**, v. 1, n. 1, p. 4047, 2012. Disponível em: <http://www.sprgs.org.br/diaphora/ojs/index.php/diaphora/article/view/46>.

TEIXEIRA, J. **Trabalho doméstico**. Editora Jandaíra, 2021.

VALE, G.F.; REBECHI, C.N. Formas prescritivas de comunicação no trabalho doméstico remunerado realizado em duas plataformas digitais de trabalho. **XI Seminário de Extensão e Inovação e XXVI Seminário de Iniciação Científica e Tecnológica**. Paraná, 2021. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/GabrielVale/publication/356154397_Formas_prescritivas_de_comunicacao_no_trabalho_domestico_remunerado_realizado_em_duas_plataformas_digitais_de_trabalho/links/618db57007be5f31b76ef5c8/Formas-prescritivas-de-comunicacao-no-trabalho-domestico-remunerado-realizado-em-duas-plataformas-digitais-de-trabalho.pdf.

REFERÊNCIAS

- ALVES, G. **Trabalho e subjetividade**: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.
- ANTUNES, R (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. Vol. I. São Paulo: Boitempo, 2006.
- ANTUNES, R (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. Vol. II. São Paulo: Boitempo, 2013.
- ANTUNES, R (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. Vol. III. São Paulo: Boitempo, 2014.
- ANTUNES, R (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. Vol. IV. São Paulo: Boitempo, 2019.
- ANTUNES, R.; BRAGA, R (Org.). **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ANTUNES R.; DRUCK, G. A epidemia da terceirização. *In* ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III**. São Paulo: Boitempo, 2014.
- ANTUNES, R.; PINTO, G. A. **A fábrica da educação**: da especialização taylorista à flexibilização toyotista. São Paulo: Cortez Editora, 2017.
- ANTUNES, R. A era da informatização e a época da informalização: riqueza e miséria do trabalho no Brasil. *In* ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. Vol. I. São Paulo: Boitempo, 2006.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1995.
- ANTUNES, R. **Capitalismo pandêmico**. São Paulo: Boitempo, 2022.
- ANTUNES, R. Dimensões da precarização estrutural do trabalho. *In* DRUCK, Graça, FRANCO, Tânia (Orgs.). **A perda da razão social do trabalho**: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007.
- ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2020a.
- ANTUNES, R. O trabalho digital, seus significados e seus efeitos, no quadro do capitalismo pandêmico. *In* ANTUNES, Ricardo (Org.). **Icebergs à deriva**: o trabalho nas plataformas digitais. São Paulo: Boitempo, 2023.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

ANTUNES, R. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020b.

ANTUNES, R. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020b.

BACHARACH, P.; BARATZ, M. S. **Poder e decisão**. S.l, s.a. (Reproduzido de "Decision and non-decision: an analytical framework. American political review, 1963, v.58, n.3, p.632-642).

BACHARACH, S. B.; LAWLER, E. J. **Power and politics in organizations**. San Francisco: Jossey-Bass, 1981.

BASSO, P. **Tempos modernos, jornadas antigas**: vidas de trabalho no início do século XXI. Campinas: Editora Unicamp, 2018.

BASTOS, A. V. B.; SEIDEL, T. T. **O conflito nas organizações**: a trajetória de sua abordagem pelas teorias organizacionais. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, vol. 27, n.3, p.48-60, jul/set-1992.

BECKER, H. **Uma teoria da ação coletiva**. Rio de Janeiro: Zahar, 1977.

BERNARDO, A. C. **Tutela e autonomia sindical**: Brasil 1930-1945. São Paulo: T. A. Queiroz, 1982.

BRAGA, R. **A política do precariado**: do populismo à hegemonia lulista. São Paulo: Boitempo, 2012.

BRAGA, R. **A rebeldia do precariado**: trabalho e neoliberalismo no Sul Global. São Paulo: Boitempo, 2017.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista**: a degradação do trabalho no século XX. São Paulo: Zahar Editores. 3.ed., 1981.

BRESCIANI, L.P. Os desejos e o limite: reestruturação industrial e a ação sindical no complexo automotivo brasileiro. In LEITE, Márcia de Paula (Org.). **O trabalho em movimento**: reestruturação produtiva e sindicatos no Brasil. Campinas: Papyrus, 1997.

CANT, C. **Delivery fight!** A luta contra os patrões em rosto. São Paulo: Veneta, 2021.

CARDOSO, A.; COMIN, A. A.; GUIMARÃES, N. A. Os deserdados da indústria: reestruturação produtiva e trajetórias intersetoriais de trabalhadores demitidos da indústria brasileira. In GUIMARÃES, Nadya Araujo, HIRATA, Helena (Org.). **Desemprego**: trajetórias, identidades, mobilizações. São Paulo: Editora Senac, 2006.

CARVALHO, C.A.; VIEIRA, M. M. F. **O poder nas organizações**. São Paulo: Thomson Learning, 2007.

CAVALCANTI, T.M. **Sub-humanos: o capitalismo e a metamorfose da escravidão**. São Paulo: Boitempo, 2021.

CHANLAT, JF. Modos de gestão, saúde e segurança do trabalho. In DAVEL, Eduardo, VASCONCELOS, João (org). **“Recursos” humanos e subjetividade**. Petrópolis: Vozes, 1996.

CLEGG, S. O poder, linguagem e ação nas organizações. In CHANLAT, Jean-François. **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. São Paulo: Atlas, 1992.

COECKELBERGH, M. **Ética na inteligência artificial**. São Paulo: Ubu, 2023.

COSTA, E.V. **A abolição**. 3.ed. São Paulo: Global, 1986.

COSTA, E.V. **Da monarquia à república: momentos decisivos**. São Paulo: Editorial Grijalbo, 1977.

COSTA, E.V. **Da senzala à colônia**. 2.ed. São Paulo: Livraria Ciências Humanas, 1982.

COSTA, H.A.; DIAS, H. A atividade grevista como desafio para o Norte e para o Sul. In ANTUNES, R (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. Vol. IV. São Paulo: Boitempo, 2019.

DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1992.

DRUCK, G. **Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?** Salvador, Caderno CRH, v. 24, n. 1, 2011, pp. 37-57.

DUMÉNIL, G.; LEVY, D. **A crise do neoliberalismo**. São Paulo: Boitempo, 2014.

ENGELS, F. Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem. IN ANTUNES, R (Org.). **A dialética do trabalho: escritos de Marx e Engels**. São Paulo: Expressão Popular, 2004, p.13-34.

ENRIQUEZ, E. O indivíduo preso na armadilha da estrutura estratégica. São Paulo, **Revista de Administração de Empresas**, vol.37, n.1, p18-29, jan/mar.1997.

ÉSTHER, A. B. E. O negacionismo como estratégia governamental e a universidade pública brasileira. **Foro de Educación**, 21(2), p.115-136, 2023.

ÉSTHER, A. B. E. A política de identidade do empreendedorismo: uma análise na perspectiva da sociologia figuracional e da psicologia social crítica. Cad. EBAPE.BR, v. 17, Edição Especial, Rio de Janeiro, nov., 2019.

FARIA, J. H.; KREMER, A. Reestruturação produtiva e precarização do trabalho: o mundo do trabalho em transformação. REAd, v.41, n.5, set./out, 2004.

FARIA, J. H. Poder e relações de poder nas organizações. In VIEIRA, Marcelo Milano Falcão, CARVALHO, Cristina Amélia (Org.). **Organizações, instituições e poder no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2003.

FAUSTO, B. **Trabalho urbano e conflito social 1890-1920**. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

FAYOL, H. **Administração industrial e geral**. São Paulo: Atlas, 1965.

FERNANDES, F. **A integração do negro na sociedade de classes**. Volume 1: Ensaio de interpretação sociológica. 5ª ed. São Paulo: Globo, 2008.

FILGUEIRAS, V. A. **“É tudo novo, de novo”**. São Paulo: Boitempo, 2021.

FISCHER, R. M. “Pondo os pingos nos is” sobre as relações de trabalho e políticas de administração de recursos humanos. In FLEURY, Maria Tereza Leme e FISCHER, Rosa Maria. **Processo e relações de trabalho do trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 1985, p.19-50.

FLEURY, M. T. L. O simbólico nas relações de trabalho. In FLEURY, Maria Tereza Leme, FISCHER, Rosa Maria. **Cultura e poder nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1992, p.113-127.

GALVÃO, A.; CASTRO, B.; KREIN, J. D.; TEIXEIRA, M. O. Reforma trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. **Caderno Crh**, v. 32, p. 253-270, 2019.

GALVÃO, A. Os metalúrgicos do ABC e a câmara setorial da indústria automobilística. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, 10/11, 1998, pp. 83-101.

GASPARETTO JÚNIOR, A. **Direitos sociais em perspectiva: seguridade, sociabilidade e identidade nas Mutuais de imigrantes em Juiz de Fora (1872-1930)**. Belo Horizonte: Fino Traço, 2014.

GOMES, A. C. **A invenção do trabalhismo**. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 1994.

GOMES, A. C. **Burguesia e trabalho: política e legislação social no Brasil 1917-1937**. Rio de Janeiro: Campus, 1979.

GROHMANN, R. Plataformas controladas por trabalhadores. *In* ANTUNES, Ricardo (Org.). **Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais**. São Paulo: Boitempo, 2023.

HARVEY, D. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 25 ed., 2014.

HARVEY, D. **O enigma do capital e as crises do capitalismo**. São Paulo: Boitempo, 2011.

HELOANI, R. **Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003.

HELOANI, R. **Organização do trabalho e administração: uma visão multidisciplinar**. São Paulo: Cortez, 1994.

HIRATA, H (org.). **Sobre o “modelo” japonês: automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho**. São Paulo: Edusp, 1993.

HIRATA, H. Da polarização das qualificações ao modelo da competência. *In* FERRETTI, Celso João et al. (org.). **Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar**. Petrópolis: Vozes, 1994, p.128-142.

HUWS, U. **A formação do cibertariado: trabalho virtual em um mundo digital**. Campinas: Ed. Unicamp, 2020.

KOUTSOUKOS, S. S. M. **Zoológicos humanos: gente em exibição na era do imperialismo**. Campinas: Editora Unicamp, 2020.

KOWARICK, L. **Trabalho e vadiagem: a origem do trabalho livre no Brasil**. 3.ed. São Paulo: Editora 34, 2019.

KREIN, J. D.; DIAS, H. Os caminhos do sindicalismo nos anos 2000. **Revista Ciências do Trabalho**, n.8, ago., 2017.

KREIN, J. D. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, v.30, n.1, 2018, p. 78-104.

LEITE, M. P.; BIAVASCHI, M. B.; SALAS, C.; LIMA, J.C. **O trabalho em crise: flexibilidade e precariedades**. São Paulo: EDUFSCAR, 2020.

LEITE, M. P.; SILVA, R. A. **Modernização tecnológica, relações de trabalho e práticas de resistência**. São Paulo: Iglu, Ildes, Labor, 1991.

LEITE, M. P. **O futuro do trabalho: novas tecnologias e subjetividade operária**. São Paulo: Scritta, 1994.

LEITE, M. P. O trabalho e suas reconfigurações: conceitos e realidades. In LEITE, Márcia de Paula, ARAÚJO, Angela Maria Carneiro (Org.). **O trabalho reconfigurado: ensaios sobre Brasil e México**. São Paulo: Annablume, Fapesp, 2009.

LEME, M. S. **A ideologia dos industriais brasileiros 1919-1945**. Petrópolis: Vozes, 1978.

LIMA, M. E. A. Novas políticas de recursos humanos: seus impactos na subjetividade e nas relações de trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, vol.34, n.3, p.115-124, maio/jun.1994.

LIMA, M. E. A. **Os equívocos da excelência: as novas formas de sedução na empresa**. Petrópolis: Vozes, 1996.

LINHART, D. Modernização e precarização da vida no trabalho. In ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III**. São Paulo: Boitempo, 2014.

LIPIETZ, A. **A audácia: uma alternativa para o século XXI**. São Paulo: Nobel, 1991.

LOSURDO, D. **A contra-história do liberalismo**. São Paulo: Ideias e Letras, 2006.

LOUREIRO, F.P. **A aliança para o progresso e o governo João Goulart (1961-1964)**. São Paulo: Editora Unesp, 2020.

LOUREIRO, F.P. João Goulart e a cúpula do movimento sindical brasileiro: o caso das confederações nacionais de trabalhadores (1961-1964). **História**, São Paulo, v.36, e3, 2017 ISSN 1980-4369.

MAC CORD, M.; BATALHA, C. H. M. **Organizar e proteger: trabalhadores, associações e mutualismo no Brasil (séculos XIX e XX)**. Campinas: Editora Unicamp, 2014.

MATTOS, M. B. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

MARTINS, J. S. **O cativo da terra**. 9ª ed., 4ªreimp. São Paulo: Contexto, 2021.

MARX, K. **O capital**. Livro I. São Paulo: Boitempo, 2013.

MARX, R. Processo de trabalho e grupos semi-autônomos: a evolução da experiência sueca de Kalmar aos anos 90. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, vol. 32, n.2, p.36-43, abr/jun, 1992.

MELO, M. C. O. L. **Estratégias do trabalhador informático nas relações de trabalho**. Belo Horizonte, Faculdade de Ciências Econômicas, 1991 (Tese, Professor Titular).

MIGEOTTE, L. Os filósofos gregos e o trabalho na Antiguidade. In MERCURE, Daniel, SPURK, Jan (Org.). **O trabalho na história do pensamento ocidental**. Petrópolis: Vozes, 2005.

- MORGAN, G. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 1996.
- MOTTA, F. C. P. As empresas e a transmissão da ideologia. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, vol.32, n.5, p.38-47, nov/dez.92.
- NUNES, A. J. A. **O capitalismo sem máscaras em tempo de crime sistêmico e outras pandemias**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2021.
- ORGANISTA, J. H. C. **O debate sobre a centralidade do trabalho**. São Paulo: Expressão Popular, 2006.
- PAGÈS, M. *et al.*; **O poder das organizações**. São Paulo: Atlas, 1990.
- PAULA, A. P. P. **Teoria crítica nas organizações**. São Paulo: Thomson Learning, 2008.
- PINHEIRO, P. S. **Política e trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1975.
- POCHMANN, M. **Nova classe média?** O trabalho na base da pirâmide social brasileira. São Paulo: Boitempo, 2012.
- RODRIGUES, L. M. **Conflito industrial e sindicalismo no Brasil**. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1966.
- ROQUE, I. Ciberativismo e sindicalismo em call-centers portuguesas. In ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020b.
- ROSENFELD, C. L.; ALMEIDA, J. Plataformização do trabalho. **Sociologias**, v. 23, p. 9-16, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/15174522-117636>. Acesso em 25 de agosto de 2022.
- SAFATLE, V.; SILVA JÚNIOR, N.; DUNKER, C (Orgs.). **Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico**. Belo Horizonte: Autêntica, 2020.
- SCHWARCZ, L. M.; STARLING, H. M. **Brasil: uma autobiografia**. São Paulo: Companhia das Letras, 2015.
- SEGNINI, L. R. P. Taylorismo: uma análise crítica. In BRUNO, Lúcia, SACCARDO, Cleusa (Coord.). **Organização, trabalho e tecnologia**. São Paulo: Atlas, 1986, p.81-88.
- SIMÃO, A. **Sindicato e Estado**. São Paulo: Editora da USP, 1966.
- SIQUEIRA, M. M. **Relações de trabalho em hospitais de Belo Horizonte**. Belo Horizonte: Faculdade de Ciências Econômicas, 1991 (Tese, Professor Titular).
- TAYLOR, F. W. **Princípios de administração científica**. São Paulo: Atlas, 1966.

TURMINA, A. C.; SHIROMA, E. O. “Se você não mudar, morrerá”: a (con)formação de um trabalhador de novo tipo no discurso de autoajuda. *Revista Brasileira de Educação*, v. 19, n.56, p.165-255 jan.-mar., 2014.

LANN, M. V. D.; GONSALES, M. No meio do caminho: a legitimação do trabalho uberizado no Brasil? *Margem Esquerda*, 41, 2º sem., 2023.

VASAPOLLO, L. O trabalho atípico e a precariedade: elemento estratégico determinante do capital no paradigma pós-fordista. In ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II**. São Paulo: Boitempo, 2006.

VATIN, F. **Epistemologia e sociologia do trabalho**. Lisboa: Instituto Piaget, 1999.

VIANNA, L. W. **Liberalismo e Sindicato no Brasil**. São Paulo: Paz e Terra, 1978.

WEBER, M. **Economia e sociedade**. 4.ed. Volume 1. Brasília: Editora da UnB: 2000.

WOODCOCK, J. Compreendendo as resistências às plataformas. In ANTUNES, Ricardo (Org.). **Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais**. São Paulo: Boitempo, 2023.

WOODCOCK, J. O panóptico algoritmo da Deliveroo: mensuração, precariedade e ilusão de controle. In ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020b.

SUGESTÕES PARA CONHECIMENTO E APROFUNDAMENTO ACERCA DO MUNDO DO TRABALHO E DA REALIDADE CONTEMPORÂNEA

Editoras

- Boitempo Editorial – <https://www.boitempoeditorial.com.br/>

A coleção “Mundo do Trabalho”, coordenada pelo Professor Ricardo Antunes (Unicamp) é um dos destaques da editora. As obras são notadamente críticas acerca da realidade econômica, social, organizacional em seus diversos aspectos. Para aqueles interessados na perspectiva marxista para a compreensão do mundo do trabalho, a coleção é imprescindível.

- Editora Autêntica – <https://grupoautentica.com.br/autentica>
- Editora Autonomia Literária – <https://autonomialiteraria.com.br/>
- Editora Civilização Brasileira – <https://www.record.com.br/editoras/civilizacao-brasileira/>
- Editora Companhia das Letras – <https://www.companhiadasletras.com.br/>
- Editora Lutas anticapital - <https://lutasanticapital.com.br/>
- Editora Expressão Popular – <https://expressaopopular.com.br/>
- Editora Paz e Terra – <https://www.record.com.br/editoras/paz-terra/>
- Editora Ubu – <https://www.ubueditora.com.br/>
- Editora UFJF – <https://www2.ufjf.br/editora/>
- Editora Unesp – <https://editoraunesp.com.br/>
- Editora Unicamp – <https://editoraunicamp.com.br/>
- Editora Usp – <https://www.edusp.com.br/>
- Editora Vozes – <https://vozes.com.br/>

Portais e sites

- CPDOC FGV – Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil – <https://cpdoc.fgv.br/>
- CUT – Central Única dos Trabalhadores - <https://www.cut.org.br/>
- DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – <https://www.dieese.org.br/>
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – <https://www.ibge.gov.br/>
- ILO – International Labour Organization – <https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>
- IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – <https://www.ipea.gov.br/portal/>

- OIT – Organização Internacional do Trabalho (Escritório Brasil) – <https://www.ilo.org/brasil/lang--es/index.htm>
- MTE – Ministério do Trabalho e Emprego – <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br>
- TST – Tribunal Superior do Trabalho – <https://tst.jus.br/>

Canais de entrevistas, *lives* e documentários (mídia não hegemônica)

- TV Boitempo – <https://www.youtube.com/@TVBoitempo>

A Boitempo tem como política lançar seus principais livros por meio de transmissões ao vivo (*lives*). Neste canal, há diversos vídeos e debates acerca do mundo do trabalho.

- A Terra é redonda – <https://www.youtube.com/@aterraeredonda2991>
- Alysson Mascaro – <https://www.youtube.com/@SNSalysson>
- Christian Dunker – <https://www.youtube.com/@chrisdunker>
- CPDOC (busca) – https://www.youtube.com/results?search_query=CPDOC
- DIEESE – <https://www.youtube.com/@DIEESEonline>
- IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
<https://www.youtube.com/@agenciaipea>
- Opera Mundi – <https://www.youtube.com/@omundi>
- Rede TVT – <https://www.youtube.com/@redetvt>
- Trabalho e Emprego (MTE/Governo Federal) –
<https://www.youtube.com/@canaltrabalho>
- TST – Tribunal Superior do Trabalho – <https://www.youtube.com/@tst>
- TV GGN – <https://www.youtube.com/@TVGGN>

SOBRE O AUTOR

Professor Titular da Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade de Juiz de Fora (FACC/UFJF). Coordenador do Socius Grupo de Pesquisa sobre Instituição Universitária (gp.cnpq.br/dgp/espelhogrupo/1660354016697888). Coordenador do Mestrado Acadêmico em Administração entre junho de 2018 e maio de 2021. Mestre em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), em 1996, com uma dissertação acerca das relações de trabalho nas empresas de transporte coletivo urbano por ônibus. Doutor em Administração, em 2007, pela mesma instituição, com uma tese sobre a identidade dos gestores da alta administração de universidades federais. Estágio Pós-doutoral realizado no Centro de Estudos Interdisciplinares do Século XX (CEIS20) da Universidade de Coimbra (Portugal), no qual é investigador colaborador, tendo como objeto de estudo a universidade brasileira, no que diz respeito à sua história e identidade institucional, temas sobre os quais tem publicado no Brasil, em Portugal e Espanha. Em 2014, em coautoria com Luís Reis Torgal, publicou o livro “Que universidade? Interrogações sobre a universidade em Portugal e no Brasil”, pela Editora da UFJF e pela Imprensa Universitária da Universidade de Coimbra. Colíder do Tema 11 - Universidade, Escolas de Negócios e Sociedade na Contemporaneidade, no ENEO 2019 e ENANPAD 2019. Colíder do Tema - Universidade, Sociedade e Estado na Contemporaneidade, nos ENANPAD 2020 e 2021.