

ISSN 2595-847X

Laborare

Ano III - Número 4 - Jan-Jun/2020



Publicação do Instituto Trabalho Digno. Acesse: <https://trabalhodigno.org>

Editorial

Semeando em meio à tempestade

O Brasil atravessa o que talvez seja o momento mais grave de sua história, pois enfrenta uma crise sanitária mundial em meio a uma trágica crise econômica e política.

A partir do golpe jurídico-parlamentar de 2016, houve um sensível aprofundamento do desrespeito aos direitos mais elementares das trabalhadoras e trabalhadores. Esses direitos vêm sendo pilhados por agentes de um projeto ultra neoliberal, implementado por um governo de extrema direita, que viola todas as garantias constitucionais ainda existentes.

A falácia de que as “reformas” trabalhista e da previdência, a terceirização ilimitada, os cortes orçamentários em gastos sociais, a política de privilégios aos bancos, dentre outras, levariam à recuperação econômica, repetida desde antes da pandemia, revela-se com nitidez através do aumento do desemprego e da ampliação da desigualdade.

A pandemia da COVID 19 encontrou ainda mais fragilizadas as trabalhadoras e trabalhadores e as mais amplas parcelas empobrecidas da população brasileira. O governo Bolsonaro mostrou que não tem compromisso com o povo brasileiro e com a classe trabalhadora. Já havia fechado as portas do Ministério do Trabalho e agora nem Ministério da Saúde ou da Educação temos. Não há qualquer demonstração de interesse ou competência em proteger a população brasileira, ante o avanço avassalador do vírus - e já são muitas dezenas de milhares de mortos e milhões de infectados.

O Instituto Trabalho Digno, que tem nova diretoria desde maio de 2020, continua seu propósito de defender a proteção ao trabalho e tem juntado sua voz ao coro dos que

Editorial: Semeando em meio à tempestade

repudiam a destruição de direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores. Do mesmo modo, a *Laborare*, agora contando com a Juíza e Professora Valdete Souto Severo como coeditora, segue estimulando reflexões sobre a reconstrução dos direitos e a defesa do trabalho digno.

Nesta edição, o Professor Ricardo Antunes questiona sobre o Futuro do Trabalho na Era Digital e sobre a necessidade de florescimento de uma subjetividade autêntica e emancipada, dando um novo sentido ao trabalho e à humanidade.

O pesquisador Leo Liberato, da Fundacentro, reflete sobre o paradigma ou modelo de concepção de riscos e de prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho, confrontando as campanhas de sindicatos dos(as) trabalhadores(as) com as patrocinadas por entidades empresariais.

Claudio Jannotti da Rocha indaga se o trabalho contemporâneo é capaz de libertar-se e sobre quais são as condições necessárias para se assegurar o exercício concreto do direito fundamental ao trabalho digno.

Ao abordar a fiscalização dos contratos administrativos nos contratos terceirizados no setor público, Tom Lima Vasconcelos aponta para a responsabilidade de todos os entes envolvidos, mais ainda em um cenário de recrudescimento da racionalidade neoliberal.

Os acadêmicos de Direito da UFBA Bianca Silva Matos, Gabriel Trajano Azevedo Moreira dos Santos e Tâmara Brito de França, somaram-se à Professora Renata Queiroz Dutra, agora professora da Universidade de Brasília, para revisar a bibliografia relativa ao direito fundamental ao trabalho digno, analisando o contrato intermitente de trabalho à luz da Constituição.

Ao apresentar mais essa edição da nossa Revista, reafirmamos nosso compromisso com a discussão acadêmica séria e crítica, acerca do mundo do trabalho e das

Editorial: Semeando em meio à tempestade

questões que envolvem saúde e segurança das pessoas que vivem do trabalho em nosso país.

Os tantos desafios que nos convocam nesses tempos estranhos apenas reforçam nosso ânimo de estudo e de troca. Seguimos nosso caminho acreditando que é possível construir um Mundo do Trabalho Digno.

Continuaremos a semear em plena tempestade porque acreditamos que nosso país tem potencial para ser, realmente, uma sociedade fraterna e solidária, sem tanta desigualdade e com garantia de condições materiais de existência, o que significa possibilidade efetiva de exercício dos direitos sociais e da Liberdade.

Os Editores

Editorial

Sowing amid the storm

Brazil is going through what is perhaps the most serious moment in its history, as it faces a global health crisis amid a tragic, economic, and political crisis.

Since the juridical-parliamentary coup of 2016, there has been a significant deepening of the disrespect for the most elementary rights of workers. These rights have been plundered by agents of an ultra-neoliberal project, implemented by a far-right government, which violates all existing constitutional guarantees.

The fallacy that labor and welfare "reforms", unlimited outsourcing, budget cuts in social spending, the policy of privileges to banks, among others, would lead to economic recovery, reverberated since before the pandemic, is revealed through increased unemployment and the expansion of inequality.

The COVID 19 pandemic found even more fragile workers and the broader impoverished portions of the Brazilian population. The Bolsonaro government has shown that it has no commitment to the Brazilian people and the working class. It had already closed the doors of the Ministry of Labor and now we even do not have a Minister of Health. There is no demonstration of interest or competence in protecting the Brazilian population in the face of the overwhelming spread of the virus - and there are already many tens of thousands of deaths and millions of infected.

The Instituto Trabalho Digno, which has a new board of directors since May 2020, continues its purpose of defending the protection of work and has joined its voice with the chorus of those who repudiate the destruction of workers' rights. Likewise,

Editorial: Sowing amid the storm

Laborare, now counting on Judge and Professor Valdete Souto Severo as co-editor, continues to stimulate reflections on the reconstruction of rights and the defense of decent work.

In this edition, Professor Ricardo Antunes queries about the Future of Work in the Digital Age and the need for the flowering of authentic and emancipated subjectivity, giving a new meaning to work and humanity.

The researcher Leo Liberato, from Fundacentro, reflects on the paradigm or model of risk conception and prevention in Occupational Safety and Health, confronting the campaigns of workers' unions with those sponsored by business entities.

Claudio Jannotti da Rocha addresses whether contemporary work can free itself and what are the necessary conditions to ensure the genuine exercise of the fundamental right to decent work.

In addressing the supervision of administrative contracts in outsourced contracts in the public sector, Tom Lima Vasconcelos points to the responsibility of all entities involved, even more in a scenario of a resurgence of neoliberal rationality.

The UFBA law students Bianca Silva Matos, Gabriel Trajano Azevedo Moreira dos Santos, and Tâmara Brito de França, joined Professor Renata Queiroz Dutra, now a professor at the University of Brasília, to review the bibliography related to the fundamental law to decent work, analyzing the intermittent contract of work in the light of the Constitution.

By presenting this edition of our magazine, we reaffirm our commitment to the serious and critical academic discussion about the world of work and the issues involving the health and safety of people living from work in our country.

The many challenges that call us in these weird times only reinforce our spirit of

Editorial: Sowing amid the storm

study and exchange. We go our way believing that it is possible to build a World of Decent Work.

We will continue to sow amid the storm because we believe that our country has the potential to be, really, a fraternal and solidary society, without so much inequality and with the guarantee of material conditions of existence, which means the effective possibility of exercising social rights and freedom.

The Editors

ESPECIAL

Qual é o futuro do trabalho na Era Digital?

What is the future of work in the digital age?

Ricardo Antunes¹

Poucos temas são tão controversos como o *trabalho*. Fora de moda nas décadas de 1980/90, tornou-se novamente temática crucial do nosso tempo. Terceirização, informalidade, flexibilidade, trabalho intermitente, subemprego, desemprego, nenhuma dessas palavras podem ser compreendidas e decifradas sem uma análise conectada com o mundo do trabalho e da produção de nosso tempo.

Foi a partir da crise estrutural, que aflorou no início de 1970 (MÉSZÁROS, 2002; CHESNAIS, 1996) – e que se intensificou a partir de 2008 – que os capitais desencadearam um vasto processo de reestruturação produtiva que resultou em formas de acumulação flexível, caracterizada pela deslocalização produtiva, pela expansão das redes de subcontratação, pelo trabalho em equipe, salários flexíveis, "células de produção", "times de trabalho", "envolvimento participativo", "trabalho polivalente", "multifuncional", com o objetivo primeiro de reduzir os custos e aumentar a produtividade (ANTUNES, 2014; 2018).

A pragmática das “metas” e das “competências”, diuturnamente efetivada pelo *admirável mundo* dos “colaboradores”, tudo isso se converteu no novo ideário do mundo produtivo, no que já apresentei como sendo o *novo elixir* da vida empresarial. Ao expandir-se para os mais diversos ramos industriais, agrícolas e de serviços, a terceirização, que no passado recente era a exceção, vem se convertendo em *regra*.

O resultado está em toda parte: *precarização ampliada e multiforme*, onde os trabalhadores e trabalhadoras são as vítimas principais. Em épocas de expansão, ampliam-se os empregos, como no setor de serviços, dotados de alta rotatividade, pouca qualificação e baixa remuneração, de que são exemplos os trabalhos nas

¹ Professor titular de Sociologia no Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas, São Paulo, Brasil. - ricantunes53@gmail.com

plataformas digitais e nos aplicativos, no telemarketing e call center, hipermercados, hotéis e restaurantes, comércio etc.

Em fases de crise e de recessão, como as que estamos vivenciando não só nos países do Norte, mas também no Sul do mundo, a resultante é ainda mais conhecida: erosão devastadora dos empregos e corrosão e demolição exponencial dos direitos do trabalho (PRADELLA; MAROIS, 2015; ANTUNES, 2011).

Os exemplos são abundantes. As empresas inglesas ampliam a modalidade perversa de trabalho denominada *zero hour contact*, em que trabalhadores e trabalhadoras, especialmente no setor de serviços, ficam em disponibilidade integral para o capital, sem nenhuma contrapartida que garanta algum trabalho duradouro. E, por certo, desprovidos de quaisquer direitos, expandindo-se globalmente essa pragmática. Ressurgem, então, formas contemporâneas de trabalho aviltado, como nas Olimpíadas de 2016, no Rio de Janeiro, ou, anteriormente, nos trabalhos precarizados presentes na Copa do Mundo de 2014, ou ainda na Feira Internacional de Milão, na Itália, em 2015, realizada com muita precarização do trabalho que, por vezes, se aproximou do trabalho análogo à escravidão presente no mundo contemporâneo.

Novas palavras aparecem no dicionário do flagelo laborativo: voluntariado, empreendedorismo, *pejotização*, *uberização*, tudo isso em meio ao avanço real da devastação social. E, quando se consegue garantir algum emprego, a resultante é imediata: redução salarial, burla maior dos direitos sociais que aviltam o que resta da dignidade do trabalho, sem falar do enfraquecimento dos sindicatos e da redução das ações coletivas, que nos aproxima do que denominei como *sociedade da terceirização total* (ANTUNES, 2018).

Impulsionado pela lógica do capital financeiro, onde o tempo e o espaço se convulsionaram, o vilipêndio do trabalho é a contrapartida necessária na base da produção. Capital financeiro, com *dinheiro gerando mais dinheiro* na ponta fictícia do sistema, e um amálgama de formas precárias e pretéritas de trabalho nas cadeias globais produtivas de valor. Da China à Índia, dos EUA à Inglaterra, do México ao Brasil e Argentina, da Itália à Espanha, das Filipinas ao Haiti, difícil é fugir dessa realidade. Somente quando as resistências são fortes e amplas é que esse processo sofre limitações. Quando a resistência sindical é maior, a devastação é menor. Onde a resistência é mais fraca, os capitais globais avançam na demolição dos direitos do trabalho.

Vale o seguinte paralelo: se durante a vigência da empresa taylorista e fordismo, a força das empresas era mensurada pelo número de trabalhadores e trabalhadoras que

Qual é o futuro do trabalho na Era Digital?

nela atuavam, na era atual, das empresas flexíveis e digitalizadas do mundo financeirizado, quanto menos *trabalho vivo* existir nas empresas, mais produtiva elas são, mais global serão as suas possibilidades, mais transnacionais serão os seus perfis.

Logo, a pergunta é: *qual será, então, o futuro do trabalho, na era do trabalho digital?*

A EXPLOSÃO DOS INTERMITENTES GLOBAIS

Ao mesmo tempo que se amplia o contingente global de trabalhadores e trabalhadoras em luta de empregos, há uma redução monumental dos empregos, sendo que os que se mantêm empregados presenciam a corrosão completa dos seus direitos sociais. E, quando encontram algum labor, o fazem nos trabalhos ocasionais, intermitentes, seja nas plataformas digitais e aplicativos, call center, telemarketing, hotelaria, hipermercados, fast food, grande comércio, fábricas flexíveis e empresas em geral. Longe do que o ideário dominante pomposamente denomina como “nova classe média”, o que se expande explosivamente pelo mundo são os precários, os intermitentes globais, os supérfluos que corroboram as teses da precarização estrutural do trabalho (ANTUNES, 2018, 2014; VAN DER LINDEN, 2013). Mas que, exatamente por conta disso, também se rebelam.

Alguns exemplos são emblemáticos. Em Portugal, em março de 2011, explodiu o descontentamento da “geração à rasca”. Milhares de manifestantes, jovens e imigrantes, precarizados e precarizadas, desempregados e desempregadas, qualificados ou não, estamparam suas revoltas através de movimentos como o dos *Precári@s inflexíveis*. Simultaneamente, na Espanha, deflagrou-se o movimento dos indignados, jovens lutando contra as altas taxas de desemprego que lhes tolhem qualquer perspectiva de vida digna. Estudando ou não, são candidatos preferenciais ao desemprego ou, na melhor das hipóteses, ao trabalho precário.

Na Inglaterra, ocorreu um forte levante social que se iniciou depois que um trabalhador taxista negro foi assassinado pela polícia. Jovens pobres, negros, imigrantes, desempregados e desempregadas, se revoltaram e foram responsáveis pela primeira grande explosão social na Inglaterra depois do Poll Tax, revolta que sepultou o governo Thatcher.

Nos EUA, floresceu o movimento de massas *Occupy Wall Street*, denunciando a hegemonia dos interesses do capital financeiro, com suas nefastas consequências sociais: o aumento do desemprego e do trabalho precarizado que atingiu ainda mais duramente as condições de vida das mulheres, dos negros e dos imigrantes.

Na Itália, com a eclosão conhecida como MayDay, em Milão, em 2001, floresceu a revolta do precariado, lutando por direitos e por uma representação autônoma dos jovens, imigrantes, qualificados ou não qualificados, desprovidos de direitos².

Em Nápoles, desencadeou-se também um movimento similar ao do precariado, o *Clash City Workers*, uma simbiose entre o antigo proletariado agora ainda mais precarizado. Daí a denominação *precariado*, que se torna cada vez mais visível e global³.

Essa corrosão dos direitos do trabalho tem gerado também novas formas de representação sindical para este novo contingente mais precarizado do proletariado, o autodenominado precariado. Além de seus próprios movimentos de perfil mais autônomos, presenciamos a criação da *Confederazione Unitaria di Base* (CUB), anos atrás e, mais recentemente, da *Nuove Identità di Lavoro* (NIdiL) vinculada à CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro).

AS CAUSAS DA PRECARIZAÇÃO GLOBAL

Onde esses movimentos encontram suas raízes? Em um novo cenário perverso, no qual o *zero hour contract* (contrato de zero hora) é emblemático. Trata-se de uma modalidade de trabalho que viceja no Reino Unido e em outros países onde os contratos não têm determinação de horas. Trabalhadores e trabalhadoras (sempre também no feminino, dada a divisão sociosexual que conforma o mundo do trabalho) das mais diversas atividades ficam à disposição esperando uma chamada. E quando a recebem, ganham estritamente pelo que fizerem e nada recebem pelo tempo que ficaram à espera. E os capitais informáticos da era financeira, numa engenhosa forma de escravidão digital, cada vez mais se utilizam dessa pragmática de flexibilização total do mercado de trabalho (ANTUNES, 2018; HUWS, 2003, 2014).

No Reino Unido, segundo os sindicatos, eles já totalizam mais de um milhão de trabalhadores e trabalhadoras, especialmente no setor de serviços.

O *Uber* é outro exemplo mais do que emblemático: trabalhadores e trabalhadoras com seus instrumentos de trabalho (autos) arcam com suas despesas de seguro, manutenção, alimentação etc. Enquanto isso, o “aplicativo”, em verdade, uma

² Ver *San Precario*. Disponível em: <http://www.precaria.org/>. Acesso em: 20 fev. 2020.

³ “Clash City Workers é um coletivo de trabalhadores e trabalhadoras, desocupados e desocupadas, denominados ‘jovens precários’. A tradução de nosso nome significa algo como ‘trabalhadores da metrópole em luta’. Nascido na metade de 2009, somos ativos particularmente em Nápoles, Roma, Florença, Pádua, Milão e Bergamo [...]”. (Ver ANTUNES, 2018). Disponível em: <http://clashcityworkers.org/chi-siamo.html>. Acesso em: 20 fev. 2020.

Qual é o futuro do trabalho na Era Digital?

corporação global, praticante do trabalho *ocasional e intermitente*, se apropria do sobretrabalho gerado pelos serviços dos motoristas, sem preocupação em relação aos deveres trabalhistas. A diferença principal em relação ao “contrato de zero hora” é que o uber não pode recusar trabalho. Se assim o fizer, depois de algumas chamadas, estará definitivamente descartado. O quadro é tão lépido que, ao mesmo tempo que essa empresa global amplia celeremente seus lucros, ela desenvolve um novo protótipo de veículo sem motorista, inteiramente automatizado e digitalizado que, aliás, foi responsável recentemente por uma morte por atropelamento nos EUA, quando “testava” seu “invento” sem trabalho humano direto. A *Amazon* combina venda virtual com trabalho profundamente manual (a embalagem de livros), ao mesmo tempo que já funciona com magazines sem trabalhadores vivos, sendo tudo controlado digitalmente.

É por isso que neste mundo do trabalho digital e flexível, o dicionário empresarial não para de “innovar”. Veja-se o nosso exemplo tropical: “pejotização” nas mais distintas atividades como médicos, advogados, professores, bancários, eletricitistas, trabalho do *care* (cuidadoras). Há também os “empreendedores”, um exemplo de proprietários e proletários de si mesmos. Todos e todas com “metas” impostas que geram assédios, adoecimentos, depressões e suicídios. Os assédios que vêm ocorrendo na empresa *Uber* assumiram, recentemente, tal dimensão que levou inclusive à demissão de seu CEO.

No Brasil, recentemente, a imprensa noticiou que a Prefeitura de Ribeirão Preto pretendia contratar professores como avulsos, sem direitos, uma espécie de “Uber da educação”, ou, como foi denominado pelos docentes de lá, “Professor Delivery”. Não é demais lembrar que uma das máximas da (contra)reforma trabalhista do governo terceirizado de Temer e sua tropa parlamentar, sob imposição da CNI, FEBRABAN e dos grandes capitais, é a legalização do trabalho intermitente, que se soma à terceirização total, aprovada anteriormente. Explode, assim, a onda de contratação de trabalhadores e trabalhadoras intermitentes em grandes corporações que atuam no Brasil.

As empresas de *fast food* comemoraram efusivamente a implantação do trabalho intermitente e já há empresas de consultoria jurídica que se apresentam assim: “como demitir seus funcionários e contratá-los mais barato?”. E o Brasil já dá sinais de uma indigência que se aproxima perigosamente da Índia. Basta olhar as principais capitais do país, com seus bolsões de homens e mulheres, jovens, negros, etc., que compõem um enorme contingente que se encontra fora de qualquer padrão mínimo de humanidade.

Outro exemplo recente dessas formas disfarçadas de exploração do trabalho são encontradas na Itália, onde se desenvolveu outra modalidade de trabalho ocasional, o trabalho pago a *voucher*. Os assalariados ganham um *voucher* pelas horas de trabalho efetivadas, segundo o salário mínimo (hora) praticado. Se já não bastasse esse vilipêndio, o empresariado oferece trabalhos excedentes por fora do *voucher*, com pagamento menor do que o mínimo. Não foi por outro motivo que essa modalidade de trabalho foi repudiada pelo sindicalismo de perfil mais crítico, o que levou a sua suspensão pelo governo, em 2017.

Assim, movida por essa lógica destrutiva, expande-se, em escala global, o que podemos denominar como *uberização* do trabalho. Como o trabalho *online* fez desmoronar a separação entre o tempo de vida *no* trabalho e *fora* dele, podemos presenciar o crescimento exponencial de uma era de *escravidão digital*. Na empresa “moderna”, liofilizada, o trabalho que os capitais financeiros exigem é aquele *flexível*: sem jornadas preestabelecidas, sem remuneração fixa, sem atividade pré-determinada, sem direitos, nem sequer o direito de organização sindical. E até o sistema de “metas” é flexível: ela sempre deverá superar aquelas obtidas anteriormente (ANTUNES, 2018).

Com os serviços cada vez mais “comoditizados”, com as tecnologias de informação e comunicação em galope estonteante, a divisão setorial existente entre agricultura, indústria e serviços está cada vez mais interseccionada (agroindústria, serviços industriais e indústria de serviços), cada vez mais submersa à lógica da mercadoria e do valor, pouco importando se este é resultante de trabalhos predominantemente materiais ou imateriais.

Contra a “rigidez” vigente nas fábricas do século do automóvel, a era do celular digital gera, então, sua tríade destrutiva em relação ao trabalho. Terceirização, informalidade e flexibilidade tornaram-se partes inseparáveis do léxico de empresa corporativa, seu novo *leitmotiv*. Expande-se o trabalho intermitente: hoje há trabalho por algumas horas e amanhã ele se evapora. As grandes corporações se enriquecem e o trabalho se depaupera. “Voluntariado” torna-se consolo imposto de modo quase compulsório e “empreendedorismo” é o novo elixir de uma vida desprovida de sentido, visível quando o mito se desvanece.

Na contraface real, os enormes contingentes de imigrantes globais, em seus novos fluxos migratórios, ampliam ainda mais os bolsões de trabalhadores sobrantes, descartáveis, subempregados e desempregados em amplitude planetária. (BASSO; PEROCCO, 2008; RONCATO, 2013).

Qual é o futuro do trabalho na Era Digital?

É importante assinalar que o trabalho *online* e digital que produz *Iphone*, *Ipad* e similares não pode existir, entretanto, sem o trabalho que extrai o mineral. O trabalho digital, então, não se efetiva sem o pior dos trabalhos manuais (HUWS, 2003, 2015)⁴. É esse, então, o novo “espírito do tempo”: de um lado, a disponibilidade perpétua para o labor, facilitada pela expansão do trabalho *online*. De outro, propaga-se a flexibilidade total. Florescem, então, os novos escravos intermitentes globais.

A busca de um *novo modo de vida tornou-se, portanto, um imperativo societal de nosso tempo*. E a *atividade vital*, como Marx caracterizou o trabalho, está, uma vez mais, no centro deste empreendimento humano que se torna cada vez mais inevitável.

QUAL TRABALHO TEM FUTURO?

Como o sistema global do capital macula tanto as esferas da *vida dentro e fora do trabalho*, a *desfetichização da sociedade do consumo* tem como corolário imprescindível a *demolição no modo de produção* das coisas, tal como ela é estruturada pelo capital. O que torna a sua conquista muito mais difícil, se não se inter-relaciona *decisivamente* a ação pelo *tempo livre* com a luta contra a lógica do capital e a vigência do *trabalho abstrato*.

Uma vida cheia de sentido em todas as esferas do ser social, dada pela *omnilateralidade humana*, somente poderá se efetivar através da demolição das barreiras existentes entre *tempo de trabalho* e *tempo de não-trabalho*, de modo que, a partir de uma *atividade vital* cheia de sentido, autodeterminada, *para além da divisão hierárquica que subordina o trabalho ao capital hoje vigente* e, portanto, sob bases inteiramente novas, possa se desenvolver uma nova sociabilidade. E se o trabalho tornar-se novamente *dotado de sentido* será também (e *decisivamente*) através do verdadeiro tempo livre, do ócio, em sua forma mais autêntica e livre, que o ser social poderá humanizar-se e emancipar-se em seu sentido mais profundo (ANTUNES, 2013).

Posso dar aqui um exemplo *aparentemente* simples, pois, se o fundamento da ação coletiva for voltado radicalmente contra as formas de alienação e estranhamento no mundo das mercadorias, a luta imediata pela redução da jornada ou do tempo de trabalho torna-se *inteiramente compatível* com o *direito ao trabalho* (em jornada

4 Na recente *Mostra Contemporânea Internacional* da Ecofalante, espetaculares fotografias do trabalho precário global foram apresentadas: **Behemoth**, de Zhao Liang (China/ França, 2015), **Machines**, de Rahul Jain (Índia/ Alemanha/ Finlândia, 2016); **Consumed**, de Richard Seymour (Reino Unido, 2015); **Brumaire**, de Joseph Gordillo (França, 2015); **What We Have Made**, de Fanny Tondre (França, 2016) e **Factory Complex**, de Heung-Soon Im. (Coreia do Sul, 2015).

reduzida e sem redução de salário). Ao invés de serem excludentes, tornam-se necessariamente *complementares*.

E a construção societal dotada de um *trabalho cheio de sentido* e por uma *vida autêntica fora do trabalho*, por um *tempo disponível* para o trabalho e por um *tempo verdadeiramente livre* fora do trabalho – ambos, portanto, fora do *controle e comando* do sistema de metabolismo social do capital (MÉSZÁROS, 2002) - torna-se vital para a construção de uma sociedade não mais regulada pelo sistema do capital e seus mecanismos de subordinação, sujeição e outros tantos constrangimentos humano-sociais.

Eliminado o dispêndio de tempo excedente para a produção de mercadorias (o tempo da geração de mais-valia) e também todo o tempo de produção *destrutivo e supérfluo* (esferas estas controladas pelo capital), será possível resgatar o verdadeiro *sentido estruturante do trabalho vivo*, da “atividade vital” contra o *sentido (des)estruturante do trabalho abstrato para o capital*.

Isso porque, sob o sistema de metabolismo social do capital, o trabalho que *estrutura* o capital *desestrutura* o ser social. O *trabalho assalariado*, que dá sentido ao capital, gera uma *subjetividade inautêntica* no próprio ato de trabalho. Numa forma de sociabilidade superior, em um novo *modo de vida*, o trabalho, ao *reestruturar* o ser social, terá como imperativo central *desestruturar*, e de forma cabal, o sistema de metabolismo social do capital. E esse mesmo *trabalho autodeterminado*, ao mesmo tempo que torna *sem sentido* o capital (eliminando-o), gerará as condições humano-sociais necessárias para o florescimento de uma *subjetividade autêntica* e emancipada, dando um novo *sentido ao trabalho* e para a humanidade.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao Trabalho?* 16. ed. especial de 20 anos da publicação, revista e ampliada. São Paulo: Cortez, 2014.
- ANTUNES, Ricardo. *O Continente do Labor*. São Paulo: Boitempo, 2011.
- ANTUNES, Ricardo. *O Privilégio da Servidão*. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, Ricardo. *Os Sentidos do Trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2013.
- BASSO, P.; PEROCCO, F. *Gli immigrati in Europa*. Disuguaglianze, razzismo, lotte. 3. ed. Milano: Angeli, 2008.

Qual é o futuro do trabalho na Era Digital?

CLASS CITY WORKERS. *Dove i Nostrì: Lavoro, classe e movimenti nell'Itàlia della crisi*. Luca: La Casa USHER, 2014.

CHESNAIS, François. *A Mundialização do Capital*. São Paulo: Ed. Xamã, 1996.

HUWS, Ursula. *Labor in the Global Digital Economy: The Cybertariat Comes of Age*, Nova Iorque/Londres: Monthly Review Press/The Merlin Press, 2014.

HUWS, Ursula. *The Making of a Cybertariat (virtual work in a real world)*. Nova Iorque/Londres: Monthly Review Press/The Merlin Press, 2003.

MÉSZÁROS, István. *Para Além do Capital*. São Paulo: Ed. Boitempo, 2002.

PRADELLA, Lucia; MAROIS, Thomas (Ed.). *Polarising development: alternatives to neoliberalism and the crisis*. London: Pluto Press, 2015.

PREVITALI, Fabiane et al. (org.). *Desafios do Trabalho e da Educação no Século XXI*. Vol. II, Previtali. Uberlândia/Minas Gerais: Navegando Publicações, 2019.

RONCATO, Mariana Shinohara. *Dekassegui, cyber-refugiado e working poor: o trabalho imigrante e o lugar do outro na sociedade de classe*. 2013. 248 p. Dissertação (Mestrado em Sociologia). Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2013.

VAN DER LINDEN, Marcel. *Trabalhadores do Mundo (Ensaios para uma história global do trabalho)*. Campinas/Ed. Unicamp, 2013.

Recebido: 30/03/2020
Revisado: 11/05/2020
Aprovado: 08/06/2020

ARTIGO

Dos fatores individuais aos sociais: paradigmas em Segurança e Saúde no Trabalho em campanhas preventivas audiovisuais no Brasil

From individual to social factors: paradigms in Occupational Safety and Health in preventive audiovisual campaigns in Brazil

Leo Vinicius Maia Liberato¹

RESUMO: Aprender qual paradigma ou modelo de concepção de riscos e de prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho prevalece em campanhas preventivas no Brasil e, principalmente, se há diferença de prevalência de acordo com os atores sociais que produzem as campanhas, é o objetivo da pesquisa apresentada neste artigo. Para tanto, construímos dois tipos-ideias de concepção de riscos e de prevenção a partir da história e da literatura de SST e realizamos uma análise de conteúdo num corpus formado por setenta vídeos de campanhas preventivas, produzidos por sindicatos de trabalhadores, entidades estatais e entidades patronais. Entre outras associações que encontramos, verificou-se que nas campanhas de sindicatos dos trabalhadores prevalece uma abordagem com ênfase em fatores sociais e de organização do trabalho, enquanto nas campanhas das entidades empresariais prevalece a abordagem com ênfase em comportamentos individuais.

Palavras-chave: prevenção em SST; comunicação; modelos de prevenção; ideologia; cultura de segurança.

ABSTRACT: Understanding which paradigm or model of risk conception and prevention in Occupational Safety and Health is prevailing in preventive campaigns in Brazil and, especially, if there is a difference in prevalence according to the social actors that produce the campaigns, is the objective of the research. presented in this article. To this end, we built two Ideal types of risk conception and prevention from the history and literature of OSH and conducted a content analysis in a corpus of seventy preventive

¹ Tecnologista da Fundacentro - Fundação Jorge Duprat e Figueiredo. Doutor em Sociologia Política pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

campaign videos produced by workers' unions, state entities and employers. Among other associations we found, it was found that in workers' union campaigns, an approach with emphasis on social and work organization factors prevails, while in corporate entity campaigns, the approach with emphasis on individual behaviors prevails.

Keywords: OSH prevention; communication; prevention models; ideology; safety culture.

INTRODUÇÃO

Quais paradigmas de prevenção prevalecem em campanhas preventivas de Segurança e Saúde no Trabalho, produzidas no Brasil? Este artigo busca contribuir para responder a essa questão.

Mais especificamente, buscamos apreender quais conteúdos de mensagens preventivas estão sendo produzidos na sociedade, através de órgãos estatais, entidades empresariais e dos trabalhadores; que cultura ou paradigma de prevenção em SST elas expressam e reproduzem. Estaria o paradigma correspondente à concepção de “ato inseguro” focado na explicação de acidentes pelo comportamento individual dos operadores, prevalecendo ainda em campanhas preventivas? Haveria diferença de paradigma ou abordagem nas campanhas produzidas por diferentes atores: Estado, sindicatos de trabalhadores e entidades patronais?

Para responder a essas perguntas, partimos do reconhecimento de que existem diferentes modelos de prevenção, pois há diferentes concepções e interpretações de riscos, responsáveis pela prevenção e pelos valores e prioridades que as determinam (MENÉNDEZ-NAVARRO, 2019). Nesse sentido, se falamos em paradigmas de prevenção é porque concebemos, mesmo que em linhas gerais, aspectos e características que os conformam e os identificam. Construimos, assim, dois tipos-ideais de paradigmas ou abordagens de prevenção em SST que nos serviram de referenciais analíticos.

Como método de pesquisa utilizou-se a análise de conteúdo de um corpus de vídeos de campanhas preventivas de SST (AARTS; BAUER, 2008). A construção desse corpus foi realizada através de uma seleção de vídeos de campanhas preventivas disponibilizados publicamente na web, produzidos no período dos doze anos anteriores à seleção, isto é, de 2006 a julho de 2018. De modo a englobar os atores com interesse direto em SST, o corpus foi construído com vídeos de campanhas

produzidas por entidades estatais (33 vídeos), entidades empresariais (26 vídeos) e entidades dos trabalhadores (11 vídeos), totalizando 70 vídeos.

HISTORICIZANDO AS ABORDAGENS DE SST

Na história da Saúde e Segurança no Trabalho, podemos distinguir duas linhas gerais de abordagem que, embora evoluindo em suas formas e conceitos, têm-se perpetuado ao longo do tempo. Uma focada no indivíduo, comportamental, outra focada no ambiente ou nas condições, sejam elas econômicas, de produção, sociais etc.

Enquanto a saúde no trabalho ganha dimensão no século XIX, a segurança ganha importância somente no século XX, num período de rápido crescimento do taylorismo e da mecanização dos processos de produção. Na sua pesquisa sobre a história da SST, nos Estados Unidos, Reino Unido e Holanda, Gulijk, Swuste e Zwaard (2010) apontaram que duas abordagens relativas a acidentes se desenvolveram nas primeiras décadas do século XX: uma abordagem ambiental, focada nos condicionantes do ambiente físico e das condições de trabalho e produção; e outra, conhecida principalmente como *propensão ao acidente* (*accident proness*), que explicava o acidente por uma suscetibilidade individual de determinados trabalhadores a se acidentarem. Suscetibilidade essa, baseada em estudos psicológicos.

Essa concepção, que individualizava ao trabalhador a causa e a responsabilidade pelo acidente, prevaleceu também no Brasil. Como mostra Faleiros (1992), em relação à década de 1950, os patrões adotavam “a prática do controle profissional da aptidão e inaptidão dos trabalhadores em vez da prática do controle das condições de trabalho” (FALEIROS, 1992, p.142). Em análise documental do período, ela aponta que: “para realizar essa tarefa de adaptação [dos trabalhadores a suas funções], as empresas exigem, sobretudo, o exame de seleção, para ‘detectar o fator humano predisposto ao acidente’” (FALEIROS, 1992, p. 231). O personagem “Zé Desastre”, criado pela GM do Brasil, no final da década de 1940, um “sujeito relapso e debochado”, é ilustrativo de como essa concepção se expressou na produção de mensagens pelas empresas (NEGRO, 2004, p. 214). A teoria da propensão ao acidente esteve bastante presente no Brasil, pelo menos até a década de 1970. Como salientam Gulijk, Swuste e Zwaard (2010), essa teoria psicológica foi a base científica para a ideia de ato inseguro, e embora o conceito de propensão ao acidente esteja superado, concepções comuns a ele, como o foco no comportamento dos trabalhadores e a monocausalidade, continuam a influenciar programas e abordagens de segurança no trabalho. O treinamento e principalmente a ênfase em obediência a normas e procedimentos aparecem, então, como meio de determinar e controlar atos e

comportamentos dos trabalhadores, de modo a prevenir acidentes. A suscetibilidade e a responsabilização individuais têm sido também uma forma de explicar e lidar com doenças ocupacionais (DAVIES, 2016).

Distintamente dessa abordagem, individualizante, também surgiu uma abordagem com foco nos condicionantes ambientais ou sociais (NAVARRO, 1980; NICHOLS, 1999). O próprio erro e comportamento humanos, relacionados a acidentes de trabalho, passaram a ser compreendidos como consequência de fatores sistêmicos (RASMUSSEN, 1997; REASON, 1990). Fortalecendo uma perspectiva ambiental, social ou sistêmica de prevenção em SST, já é amplamente reconhecido que uma série de fatores de risco psicossociais do trabalho, relacionados a decisões políticas e gerenciais, amplia a morbidade e mortalidade, como por exemplo: baixa justiça organizacional; altas demandas de trabalho; insegurança de emprego; exposição a trabalho em turno; baixo controle do trabalho; baixo apoio social no trabalho; longa jornada de trabalho/horas extras (PFEFFER, 2018). Por sua vez, a forma de remuneração, como o pagamento por peça ou produção, é solidamente reconhecida como fator organizacional de acidentes e doenças.

Desse modo, se a individualização se direciona a mudanças comportamentais dos indivíduos, por sua vez, o foco em fatores ambientais ou sociais, como as decisões gerenciais que colocam os trabalhadores e, por vezes, também comunidades em risco, pode levar a ações coletivas para mudar as fontes estruturais desse risco (ZOLLER, 2009). Ora, essas fontes estruturais do risco se vinculam a relações econômicas e sociais, o que implica, em geral, atores com interesse em mantê-las. Por isso, as abordagens explicativas e preventivas em SST não estão isentas de funções ideológicas (HALL, 1996; NAVARRO, 1980).

Alexander (1988) define ideologia como um conjunto de pressupostos incorporados num conhecimento sobre o mundo. Pressupostos esses que constituiriam esse conhecimento apesar de não serem imediatamente evidentes. A ideologia, assim, segundo ele, seria algo distinto do conhecimento, e diria respeito à ocultação de certas relações de classe e poder. Betoni (2015) desenha uma definição semelhante quando afirma que “as ideologias hegemônicas são articuladas estrategicamente para ocultar, não a realidade em si, mas sim a permanência insistente dos antagonismos de classe” (BETONI, 2015, p. 66). A ideologia dominante, para além de um conjunto de ideias, crenças e valores de um grupo, ou para além de um conjunto de pressupostos incorporados num conhecimento sobre o mundo – atributos comuns às ideologias –, teria, portanto, a função de ocultar os antagonismos de classe, as relações de poder.

Davies (2016), por exemplo, mostra como os programas de terapias laborais por ele estudados operam ideologicamente, ao individualizarem a desafeção do trabalhador ou ao reduzi-la a questões de micro-arranjos do local de trabalho, desviando, assim, da crítica às estruturas socioeconômicas que determinam a organização do trabalho. Alexander (1988), por sua vez, vê a construção da etiologia da doença a partir do risco individual, como uma construção ideológica. Allender, Colquhoun e Kelly (2006), estudando o programa de saúde laboral, numa empresa transnacional de tecnologia da informação, apontam que o discurso desse programa levava ao alinhamento dos objetivos pessoais dos trabalhadores aos objetivos da empresa – o que nos remete ao papel da ideologia dominante de ocultar os antagonismos de classe. Esse alinhamento se dava através do discurso que encorajava os empregados a se responsabilizarem por sua saúde e a mudarem seu comportamento para serem saudáveis. Por isso, numa análise de discurso ou de conteúdo de mensagens, cabe também investigar como os atores sociais concorrem para moldar a realidade social de acordo com seus interesses (NELKIN, 1985).

O papel dos discursos especialistas em SST já foi abordado por diferentes estudos, como Nelkin (1985) e Walters (1985), os quais sugerem que eles funcionam, sobretudo obscurecendo e desviando-se dos riscos ambientais. Mas, dentro do campo especialista de SST, é preciso salientar uma espécie de separação que há entre a evolução do que podemos chamar de campo científico ou acadêmico de SST, e a evolução do campo dos profissionais de SST. Como apontam Gulijk, Swuste e Zwaard (2010), esse dois campos parecem fazer parte de dois mundos separados, com os conhecimentos e a evolução do campo de pesquisa e ciência em SST não necessariamente penetrando – ou não como se poderia esperar – no campo de atuação dos profissionais de SST. Filgueiras (2017), nesse mesmo sentido, ressalta esse fosso: a abordagem hegemônica em SST, a abordagem individualizante, estaria em desacordo com a produção técnica e acadêmica desenvolvida nas últimas décadas.

Em termos de Gestão de SST, as abordagens individual e ambiental possuem diferentes repercussões. Como revela Filgueiras (2017), a abordagem individualizante seria menos eficiente que a abordagem focada no ambiente do trabalho por três razões: 1) a abordagem sobre o ambiente diminui as probabilidades de agravos, pois implica em número muitíssimo menor de decisões para que um agravo não ocorra; 2) ao contrário da abordagem no ambiente de trabalho, na abordagem individualizante as humanas e naturais “falhas” cognitivas podem levar a um acidente; 3) o controle da gestão (determinação de ritmos, metas, jornadas etc.) não é fundamentalmente exercido pelos indivíduos trabalhadores.

Essas abordagens também implicam diferentes dispositivos de Gestão em SST. Uma vez que a abordagem individualizante ou comportamental tende a se fixar no cumprimento de normas e procedimentos, a Gestão de SST tende a se basear em dispositivos de fiscalização e punição, fomentando, assim, que situações que geram não conformidades sejam escondidas da hierarquia que, por sua vez, se tornam alheias à realidade do trabalho. Já a abordagem com foco ambiental e organizacional, visando entender as decisões e ações dos indivíduos, como resultado da organização do trabalho e do ambiente social em que se encontram, tende a necessitar de dispositivos de compartilhamento de experiência, de diálogo, valorizando o saber do trabalhador.

A CARACTERIZAÇÃO DOS TIPOS-IDEAIS PARA ANÁLISE

Existem diferentes modelos de conceber e prevenir os riscos ocupacionais (MENÉNDEZ-NAVARRO, 2019). E, vimos resumidamente, em linhas gerais, que é possível distinguir duas concepções constituídas ao longo da história. Para melhor enxergarmos esses modelos ou paradigmas que coexistem nas mensagens preventivas produzidas pelos atores sociais, precisamos caracterizá-los minimamente. Com essas caracterizações nos aproximamos da construção de tipos-ideais (WEBER, 1999), que nos serviram para realizar uma análise comparativa do conteúdo de campanhas preventivas em SST.

Na Tabela 1, sintetizamos características da abordagem preventiva relativa ao paradigma dominante, correspondente à corrente histórica comportamental focada no indivíduo. Para essa caracterização, nos baseamos mais diretamente em Almeida (2006) e Menéndez-Navarro (2019).

Tabela 1 - Caracterização do paradigma dominante ou cultura hegemônica de prevenção em SST.

Paradigma dominante	
i)	centrada na explicação de acidentes por erros e falhas humanas que, por sua vez, costumam ser explicados por fatores individuais como “negligência”, “descuido”, “imprudência”, “falta de atenção”, “inexperiência” etc.;
ii)	normalmente esses fatores são atribuídos aos trabalhadores diretamente ligados à operação em que ocorre o acidente ou agravo;
iii)	ela tende a focar no comportamento do trabalhador e na obediência às normas, dirigindo-se, portanto, ao trabalhador;

iv)	conceitos de “ato inseguro” e “condição insegura” são frequentes na explicação ou determinação de causa de acidentes;
v)	a obediência às regras e procedimentos é conquistada através de vigilância, e a disciplina imposta por um sistema de recompensas e punições;
vi)	campanhas de prevenção com apelo ao medo;
vii)	foco no uso de EPI (Equipamento de Proteção Individual), na gestão de estresse, resiliência humana e em seleção e treinamento, em relação a outras medidas de proteção ou de prevenção (eliminação da fonte de risco, proteções coletivas, mudanças de processo e de organização do trabalho etc.).

Elaboração do autor a partir de Almeida (2006) e Menéndez-Navarro (2019).

Importante salientar que esse tipo-ideal que denominamos de *paradigma dominante* se vincula, assim, à responsabilização da própria vítima ou de colegas na operação. De modo geral, as explicações e abordagens individualizantes tendem a levar os trabalhadores a aceitarem os riscos e os esconderem, se somando a outros fatores de aceitação de riscos como a instabilidade do emprego, a normalização dos perigos e a cultura de virilidade presente principalmente entre trabalhadores do sexo masculino (HALL, 1996; ZOLLER, 2009). O paradigma dominante está centrado naquilo que Filgueiras (2017) também descreveu como *individualização* da saúde e segurança do trabalho. A *individualização* seria de tal forma assimilada na sociedade que formaria o senso comum, sendo passivamente aceita ou mesmo ativamente reproduzida pelos próprios trabalhadores e pelos órgãos estatais (FILGUEIRAS, 2017).

Por sua vez, uma abordagem que procuraria superar as limitações do paradigma dominante levaria em conta, também, a partir de Almeida (2016) e Menéndez-Navarro (2019), os elementos expostos na Tabela 2. Nomeamos esse tipo-ideal de *abordagem sistêmica*.

Tabela 2 - Caracterização da abordagem sistêmica de prevenção em SST.

Abordagem sistêmica	
a)	fatores organizacionais e sociais, constituindo o que se poderia chamar de abordagem sistêmica;
b)	a diversidade de atores responsáveis e distantes da operação onde ocorre o agravo ou acidente;
c)	a multicausalidade do agravo ou acidente de trabalho (causas imediatas, subjacentes e distantes da operação), ou até mesmo uma perspectiva para além da concepção determinística de causa.

Elaboração do autor a partir de Almeida (2006) e Menéndez-Navarro (2019).

Como abordagem alternativa à dominante, ela é mais incipiente e com menos elementos identificáveis pelas práticas, de modo a caracterizá-la ou construí-la como tipo-ideal.

PROCEDIMENTOS DA CONSTRUÇÃO DO CORPUS DE VÍDEOS

Após uma investigação exploratória, buscando vídeos online de campanhas preventivas em SST, decidimos por vídeos disponibilizados publicamente numa mesma plataforma para compor o corpus, o YouTube. A escolha se deu por se tratar de uma plataforma de amplo conhecimento e acesso público, e porque os vídeos de campanhas preventivas de SST, nele disponibilizados, eram mais do que suficientes para a construção do corpus.

Para entidades do Estado, incluímos vídeos de campanhas produzidos e disponibilizados no YouTube pelo Ministério do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho. Por parte do empresariado, selecionamos vídeos de campanhas do chamado Sistema S, embora não tenhamos encontrado campanhas preventivas através de vídeos de todas as entidades desse sistema. Buscamos vídeos das seguintes entidades: Serviço Social da Indústria (Sesi), Serviço Social do Comércio (Sesc) e Fecomércio/CNC/Senac; Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (Senar) e CNA; Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae); e Serviço Social do Transporte (Sest) e CNT/Senat. No levantamento para a construção do corpus, nos deparamos com vídeos da Câmara Brasileira da Indústria da Construção, que também selecionamos como representativos das entidades patronais. Do mesmo modo, selecionamos também alguns vídeos da Vale, segunda maior empresa do país², pois possuía vídeos bem produzidos de campanhas preventivas.

O período de coleta foi o mês de julho de 2018, compreendendo vídeos que fossem produzidos/disponibilizados entre 2006 e a data da coleta. Esse período foi escolhido por ser amplo o suficiente para permitir uma satisfatória variedade de vídeos para a construção do corpus sem que, no entanto, comprometesse um retrato atual das campanhas. As palavras ou expressões utilizadas para a busca e seleção dos vídeos na plataforma YouTube foram: “prevenção”, “acidente”, “doença”, “saúde”, “assédio moral”, “riscos psicossociais”, “condições de trabalho” e “ambiente de trabalho”. Posteriormente, verificamos se os vídeos tratavam de assunto referente à prevenção em SST, excluindo os que fossem reportagens de eventos sobre o tema. O que nos interessava era a abordagem preventiva, e não, por exemplo, as abordagens

2 Não encontramos vídeos públicos online de prevenção em SST de outras grandes empresas brasileiras.

reparatórias e de reinserção no trabalho. Outros vídeos que apareceram em outras buscas ou que vieram a nosso conhecimento ao acaso também foram levados em consideração para a formação do corpus.

É preciso ressaltar que a busca realizada com as palavras ou expressões mencionadas acima tendem a levar a vídeos com concepções preventivas próprias de um campo bem delimitado e estabelecido de SST. Abordagens que não separam o processo produtivo, a organização do trabalho e a saúde são mais difíceis de serem detectadas por uma busca com esses termos. Esse é um entre outros prováveis motivos para as entidades dos trabalhadores aparecerem com número menor de vídeos de campanhas de SST na nossa busca. Desse modo, se pensarmos no movimento operário italiano nos anos 1970, a prevenção em SST não era algo separado e nem tão visível como um tema em si. Ela era em grande parte inseparável da luta contínua pelo controle do processo produtivo (LIBERATO, 2014). O fato é que as centrais sindicais parecem não produzir vídeos com temática relacionada a condições de trabalho e saúde do trabalhador. A produção dos vídeos de campanhas sobre esses temas que encontramos e que selecionamos para o corpus está dispersa entre os inúmeros sindicatos locais e por categorias, que caracterizam o nosso sindicalismo oficial.

Cabe destacar também que foram preteridos vídeos de campanhas preventivas cujo conteúdo focava em estatística de acidentes e adoecimentos ou na descrição da atividade de algum órgão estatal. Também não foram selecionados vídeos de programas de instrução de procedimentos e vídeo-aulas de SST.

Compuseram o corpus 33 vídeos de entidades estatais, 11 vídeos de entidades sindicais dos trabalhadores e 26 vídeos de entidades patronais, totalizando 70 vídeos.

PROCEDIMENTOS DA ANÁLISE DE CONTEÚDO

Nossa preocupação na pesquisa não foi confirmar uma hipótese, que seria um truísmo, de que o paradigma dominante prevalece nos vídeos de campanhas preventivas de SST. Mas, sim, perceber se há diferença e quais as diferenças do conteúdo das mensagens de acordo com quem produz e sobre o que se produz, tendo como referência os tipos-ideais que construímos.

Para a análise de conteúdo de vídeos, a principal referência metodológica que usamos foi Rose (2008). Contudo, a análise de conteúdo realizada não visava identificar representações de algo ou de alguém, mas, sim, identificar elementos que caracterizam um tipo-ideal. Portanto, nossa tarefa foi a de identificar no conteúdo dos

vídeos os traços e características que compõem os tipos-ideais de paradigmas de SST que formulamos.

Os objetos de interpretação nos vídeos foram: forma narrativa; contexto; ambiente; linguagem não verbal; linguagem verbal. Identificamos a partir desses objetos de interpretação, com a frequência em que aparecem: os riscos, perigos e consequências abordados; os elementos de “i” a “vii”, listados na Tabela 1, que utilizamos para caracterizar o paradigma dominante de prevenção em SST; os elementos “a”, “b” e “c”, listados na Tabela 2, que utilizamos para caracterizar a abordagem sistêmica de prevenção em SST.

Evidentemente, a identificação dos elementos descritos acima possui um grau relativamente elevado de subjetividade, principalmente a identificação dos elementos que caracterizam os tipos-ideais construídos. Mas, para que o resultado fosse o mais independente possível do analista/pesquisador, estabelecemos alguns critérios na análise. Consideramos que um vídeo reproduzia os conceitos de “ato inseguro” e “condição insegura” apenas se esses conceitos fossem nomeados no vídeo. Como os vídeos eram compostos em vários casos por diferentes contextos, situações e histórias, a contagem de frequência marcou o número de contextos, situações ou histórias que determinado elemento esteve presente. Por isso, a frequência de um elemento não corresponde necessariamente ao número de vídeos em que ele aparece.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Na análise de conteúdo do corpus, pudemos observar, quanto aos paradigmas de prevenção (Tabela 3), que enquanto no conjunto de vídeos das entidades estatais há uma distribuição relativamente proporcional de frequências dos elementos que caracterizam o paradigma dominante e a abordagem sistêmica, no conjunto dos vídeos das entidades sindicais, é bastante forte a prevalência de elementos da abordagem sistêmica, e no conjunto de vídeos das entidades patronais, de modo inverso, é bastante nítida a prevalência de elementos do paradigma dominante.

As expressões “ato inseguro” ou “condição insegura” apareceram apenas quatro vezes no corpus, sendo três delas via entidades patronais. No entanto, pela alta frequência do elemento ‘iii’ do tipo-ideal *paradigma dominante*, podemos perceber que são conceitos ainda bastante vigentes embora não sejam muito nomeados nos vídeos de campanhas preventivas contemporâneos.

Tabela 3 - Frequências dos elementos do “paradigma dominante” e da “abordagem sistêmica” nas mensagens dos vídeos.

Vídeos	Paradigma dominante							Abordagem sistêmica		
	i	ii	iii	iv	v	vi	vii	a	b	c
Estatais	8	7	14	1	8	5	13	11	15	4
Sindicais	0	0	0	0	1	0	0	16	2	6
Patronais	19	20	29	3	0	3	16	2	1	0
Total	27	27	43	4	9	8	29	29	18	10

Elaboração do autor

Comparando as tabelas 3 e 4, percebemos que, nos vídeos das entidades patronais, a tendência do prevalectimento de características do paradigma dominante nas mensagens desaparece quando se trata de fatores de risco psicossociais e agravos mentais. No entanto, deve-se ressaltar que a amostra de vídeos de entidades patronais, fazendo referência a fatores de risco psicossociais ou agravos mentais, foi pequena no corpus, apenas 4 vídeos.

Tabela 4 - Frequências dos elementos do “paradigma dominante” e da “abordagem sistêmica” nas mensagens dos vídeos quando tratam de fatores de risco psicossociais e agravos mentais.

Vídeos	Fatores de risco psicossociais e agravos mentais									
	Paradigma dominante							Abordagem sistêmica		
	i	ii	iii	iv	v	vi	vii	a	b	c
Estatais	0	1	1	0	2	0	2	2	2	1
Sindicais	0	0	0	0	1	0	0	15	2	6
Patronais	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Total	1	1	1	0	3	0	3	18	4	7

Elaboração do autor

Comparando as tabelas 3 e 5, podemos observar que há proporcionalmente uma frequência maior de elementos da abordagem sistêmica em relação ao paradigma dominante quando doenças são abordadas, relativamente ao que encontramos quando não discriminamos o tipo de consequências e agravos que as mensagens abordam, e mesmo se desconsiderarmos os vídeos das entidades sindicais.

Tabela 5 - Frequências dos elementos do “paradigma dominante” e da “abordagem sistêmica” nas mensagens dos vídeos quando tratam de doenças.

Vídeos	Doenças									
	Paradigma dominante							Abordagem sistêmica		
	i	ii	iii	iv	v	vi	vii	a	b	c
Estatais	1	1	1	0	0	0	1	3	2	1
Sindicais	0	0	0	0	1	0	0	11	2	4
Patronais	2	2	7	0	0	0	5	1	1	0
Total	3	3	8	0	1	0	6	15	5	5

Elaboração do autor

Podemos perceber, pela Tabela 6, que em vídeos que tratam de acidentes, que resultem ou não em morte ou intoxicação, prevalece a abordagem sistêmica nas mensagens dos vídeos dos sindicatos de trabalhadores. O que mostra como a abordagem sistêmica está mais vinculada a esse ator, com relativa independência se se trata de prevenção de acidentes ou de doenças de trabalho. Foram 21 vídeos de entidades estatais que abordavam acidentes, morte ou intoxicação, 2 de entidades sindicais e 20 de entidades patronais.

Comparando as frequências das tabelas 5 e 6, podemos perceber que mesmo quando se trata de doenças, as mensagens dos vídeos das entidades patronais ainda têm uma leve tendência de privilegiar elementos do paradigma dominante nas suas mensagens. Quando trata de acidentes, essa tendência é muito nítida, com os elementos do paradigma dominante tendo muito maior frequência que aqueles da abordagem sistêmica. Já no caso dos vídeos produzidos pelas entidades estatais, há uma ligeira tendência de maior frequência dos elementos da abordagem sistêmica quando o vídeo aborda doenças.

Apesar dos aportes ou modelos sistêmicos como os de Reason (1990) e Rasmussen (1997) dominarem o campo científico da prevenção de acidentes de trabalho, e setores como a aviação comercial, cujos negócios dependem de altíssimos níveis de segurança, adotarem e desenvolverem a prevenção a partir de modelos sistêmicos, essa abordagem ainda não predomina na prevenção de acidentes de forma geral. Pelo menos levando em conta as mensagens do corpus de vídeos analisados. Uma vez que não conseguimos observar mudança de tendência nos vídeos de entidades estatais antes e após 2016, quando houve uma mudança abrupta de linha política governamental, o fato de os elementos do paradigma dominante estarem pelo menos tão presentes quanto os da abordagem sistêmica nos vídeos produzidos por esses atores, provavelmente possa ser explicado por esses elementos do paradigma dominante, centrados na individualização, terem caráter de senso comum, como aponta Filgueiras (2017). E se denominamos de *paradigma dominante* esse tipo-ideal,

naturalmente, esperávamos que ele prevalecesse nas campanhas preventivas no conjunto da sociedade.

Tabela 6 - Frequências dos elementos do “paradigma dominante” e da “abordagem sistêmica” nas mensagens dos vídeos quando tratam de acidentes, morte ou intoxicação.

Vídeos	Acidentes, morte e intoxicação									
	Paradigma dominante							Abordagem sistêmica		
	i	ii	iii	iv	v	vi	vii	a	b	c
Estatais	8	7	12	1	6	5	11	6	10	3
Sindicais	0	0	0	0	0	0	0	4	1	2
Patronais	18	17	28	3	0	3	14	1	1	0
Total	26	24	40	4	6	8	25	11	12	5

Elaboração do autor

A comparação dos valores das tabelas 3 e 7 não nos permite visualizar uma alteração significativa quanto ao tipo de paradigma ou modelo de prevenção nas mensagens dos vídeos que tratam o setor de serviços, em relação às frequências gerais. Nos dois vídeos produzidos por entidades patronais, do corpus, não foi possível reconhecer elementos do paradigma dominante nem da abordagem sistêmica de prevenção em SST.

Tabela 7 - Frequências dos elementos do “paradigma dominante” e da “abordagem sistêmica” nas mensagens dos vídeos quando tratam do setor de serviços.

Vídeos	Serviços									
	Paradigma dominante							Abordagem sistêmica		
	i	ii	iii	iv	v	vi	vii	a	b	c
Estatais	1	1	2	0	1	1	1	2	2	0
Sindicais	0	0	0	0	1	0	0	13	2	4
Patronais	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	1	1	2	0	2	1	1	15	4	4

Elaboração do autor

A diferença que encontramos, ou seja, de a abordagem sistêmica estar mais presente nas campanhas preventivas de sindicatos dos trabalhadores e o paradigma dominante mais presente nas das entidades patronais, possivelmente é explicável pelo conteúdo ideológico que cada modelo preventivo carrega, como vimos anteriormente. O

paradigma dominante, por exemplo, se adequaria melhor aos interesses patronais de manutenção de controle e poder discricionário sobre as condições de trabalho e o processo produtivo.

A estratégia de ocultação dos agravos, como apresentada por Filgueiras (2017), pode ser uma hipótese para explicar, pelo menos parcialmente, outras associações que encontramos (como entre fatores de risco psicossociais, doenças, sindicatos de trabalhadores e a abordagem sistêmica por um lado, e acidentes, paradigma dominante e entidades patronais, por outro). A hipótese seria de que as entidades empresariais tenderiam a fazer campanhas preventivas em SST quando a ocultação não é possível ou é difícil, e quando a estratégia de individualização também não é fácil. Doenças como LER/Dort e patologias mentais (as que causam mais afastamentos previdenciários) costumam ser mais facilmente negadas/ocultadas como estando relacionadas ao trabalho. No entanto, se essa ocultação é mais fácil nas doenças em geral (BROWN; LONG, 2018; ZOLLER, 2009), a individualização, isto é, a atribuição de culpa ou responsabilidade ao trabalhador pode ser mais difícil. Dessa perspectiva, surge, então, a hipótese de que as campanhas preventivas de entidades patronais tendem a abordar acidentes, ao menos em parte, pela ocultação, por não se mostrar eficaz nesses casos. Campanhas essas que tendem a usar o que definimos como o paradigma dominante em SST, o qual se adequa à estratégia de individualização. Por outro lado, as entidades sindicais dos trabalhadores, focando no terciário e nas doenças, fariam o esforço oposto: de publicizar e desocultar esses adoecimentos como relacionados ao trabalho.

CONCLUSÕES

Vimos que em vídeos sobre fatores de risco psicossociais e doenças, produzidos por quaisquer dos atores sociais, o paradigma dominante tem menos presença se comparado a vídeos envolvendo risco de acidentes e intoxicação. Apesar disso, a diferença de prevalência do paradigma dominante entre entidades, sindicatos, estatais e patronais, parece nos mostrar que as abordagens das empresas nas campanhas preventivas públicas pautam-se principalmente pela sua função ideológica, isto é, individualizando a segurança e saúde no trabalho e ocultando relações de poder.

Nos vídeos das entidades estatais, constatamos uma presença similar das duas abordagens que constituíram nossos tipos-ideais. Concordando com Filgueiras (2017), que a abordagem no ambiente e as condições de trabalho tendem a ser mais eficazes em termos preventivos, parece ser desejável que as entidades estatais se afastem mais do senso comum da individualização da prevenção, utilizando ainda

mais uma abordagem sistêmica em suas mensagens. Nesse sentido, uma limitação evidente desta pesquisa é não poder fornecer uma compreensão de como ocorre o processo de decisão e produção desses vídeos, isto é, o processo que faz uma abordagem acabar prevalecendo. Caminhar no sentido de uma ampliação de abordagens sistêmicas em SST, nas campanhas produzidas por órgãos governamentais, no entanto, pode encontrar atualmente o obstáculo do clima político-social autoritário, descrito por Waring (2019), no qual a negação da ciência que tem emergido com uma nova direita, que ganha poder em diversos países, pode vir a enfraquecer a influência do campo científico nas decisões e políticas de SST, com prejuízo, portanto, principalmente para as abordagens focadas em fatores ambientais e sociais.

Por fim, é preciso salientar que, para além dos limites intrínsecos à própria metodologia da pesquisa, o fato de termos nos concentrado apenas em materiais audiovisuais, publicizados em uma plataforma online, constitui uma limitação da pesquisa, de modo a apreender o mais fidedignamente possível as tendências de abordagens que prevalecem em campanhas preventivas de SST no Brasil.

REFERÊNCIAS

AARTS, B.; BAUER, M. A construção do corpus: um princípio para a coleta de dados qualitativos. In: BAUER, Martin; GASKELL, George (org.). *Pesquisa Qualitativa com Texto, Imagem e Som: um manual prático*. Petrópolis: Vozes, 2008. p. 39-63.

ALEXANDER, Jacqui. The Ideological Construction of Risk: an analysis of corporate health promotion programs in the 1980s. *Soc. Sci. Med.*, v. 16, n. 15, p. 559-567, 1998. DOI: 10.1016/0277-9536(88)90389-9.

ALLENDER, S.; COLQHOUN, D.; KELLY, P. Governing the work population through workplace health: knowledge, self and power in workplace health programs. *Critical Public Health*, v. 16, n. 2, p.131-142, jun., 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09581590600828519>.

ALMEIDA, I. M. Trajetória da análise de acidentes: o paradigma tradicional e os primórdios da ampliação da análise. *Interface - Comunic., Saúde, Educ.*, v.10, n. 19, p.185-202, jan./jun., 2006. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-32832006000100013>.

BETONI, C. S. *O Espírito dos Donos: empreendedorismo como projeto de adaptação da juventude*. Florianópolis: Em Debate, 2016.

BROWN, V.; LONG, V. Conceptualizing work-related mental distress in the British coalfields (c.1900-1950). *Palgrave Communications*, 4:133, 2018. DOI: 10.1057/s41599-018-0187-4.

DAVIES, J. Back to balance: labour therapeutics and the depoliticisation of workplace distress. *Palgrave Communications* 2:16027, 2016. DOI: 10.1057/palcomms.

FALEIROS, V. P. *O Trabalho da Política: Saúde e Segurança dos Trabalhadores*. São Paulo: Cortez, 1992.

FILGUEIRAS, V. A. Individualização, saúde e segurança do trabalho no Brasil. In: FILGUEIRAS, V. A. (org.). *Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil*. Brasília: Gráfica Movimento, 2017.

GULIJK, C.V.; SWUSTE, P.; ZWAARD, W. Safety metaphors and theories, a review of the occupational safety literature of the US, UK and The Netherlands, till the first part of the 20th century. *Safety Science*, v. 48, p. 1000-1018, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2010.01.020>

HALL, A. The Ideological Construction of Risk in Mining: A Case Study. *Critical Sociology*, v. 22, n. 1, p. 93-116, 1996.

LIBERATO, L. V. M. Viradas do Averso: percepção dos trabalhadores, constituição e existência de ferramentas de SST. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, v. 19, p. 39-64, 2014.

MENÉNDEZ-NAVARRO, A. *A Arte de Prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho*. São Paulo: Fundacentro, 2019.

NAVARRO, V. Work, Ideology and Science: The case of Medicine. *International Journal of Health Services*, v.10, n. 4, 1980. Disponível em: <https://doi.org/10.2190/6EAJ-HEXP-UBQG-GK4A>

NEGRO, A. L. *Linhas de Montagem: o industrialismo nacional-desenvolvimentista e a sindicalização dos trabalhadores (1945-1978)*. São Paulo: Boitempo, 2004.

NELKIN, D. (Ed.). *The Language of Risk: Conflicting Perspectives on Occupational Health*. Beverly Hills: Sage, 1985.

NICHOLS, T. Death and Injury at Work: A Sociological Approach. In: DAYKIN, N.; DOYAL, L. (Ed.). *Health and Work: Critical Perspectives*. New York: St. Martin, 1999.

PFEFFER, J. *Dying for a Paycheck*: how modern management harms employee health and company performance – and what we can do about it. New York: Harper Business, 2018.

RASMUSSEN, J. (1997). Risk management in a dynamic society: a modeling problem. *Safety Science*, v. 27, n. 2, p.183-213, 1997. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(97\)00052-0](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(97)00052-0)

REASON, J. *Human Error*. Cambridge: Cambridge University Press, 1990.

ROSE, D. (2008). Análise de imagens em movimento. In: BAUER, M.; GASKELL, G. (org.). *Pesquisa Qualitativa com Texto, Imagem e Som*: um manual prático. Petrópolis: Vozes, 2008. p. 343-364.

WALTERS, V. (1985). The Politics of Occupational Health and Safety: interviews with workers' health and safety representatives and company doctors. *Canadian Reviews of Sociology and Anthropology*, v. 22, n. 1, p. 56-79, 1985. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1755-618X.1985.tb00717.x>

WARING, A. The five pillars of occupational safety & health in a context of authoritarian socio-political climates. *Safety Science*, v. 117, p. 152–163, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.04.008>

WEBER, M. (1999). A objetividade do conhecimento nas ciências sociais. In: COHN, G. (org.). *Max Weber*. São Paulo: Ática. (Coleção Weber: sociologia).

ZOLLER, H. M. (2009). The Social Construction of Occupational Health and Safety. *New Solutions*, v. 19, n. 3, p. 289-314. DOI: 10.2190/NS.19.3.b.

Recebido: 30/12/2019

Revisado: 14/04/2020

Aprovado: 08/06/2020

ARTIGO

Sociedade, Cultura e Trabalho Digno

Society, Culture and Decent Work

Cláudio Jannotti da Rocha¹

Lorena Vasconcelos Porto²

Anna Karoliny Alexandre Fonseca³

RESUMO: O trabalho contemporâneo é capaz de libertar? O Direito do Trabalho consegue cumprir a sua missão teleológica? No contexto atual, quais são as condições necessárias para se assegurar o exercício concreto do direito fundamental ao trabalho digno? O presente artigo busca discutir essas e outras questões centrais ao mundo do trabalho na atualidade, utilizando a metodologia qualitativa, consubstanciada no critério dedutivo e nos instrumentos doutrinários e legais.

Palavras-chave: contemporaneidade; cultura; trabalho; dignidade.

ABSTRACT: Is contemporary work capable of liberating? Can Labour Law fulfill its teleological mission? In the current context, what are the necessary conditions to ensure the concrete exercise of the fundamental right to decent work? This article aims to discuss these and other issues central to the world of work today, using the qualitative methodology, embodied in the deductive criterion and the doctrinal and legal instruments.

Keywords: contemporaneity; culture; work; dignity.

1 Professor Adjunto do Curso de Direito da Universidade Federal do Espírito Santo. Pós-Doutorando em Direito pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Doutor em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC MINAS). Coordenador do Grupo de Pesquisa Trabalho, Seguridade Social e Processo: diálogos e críticas (UFES-CNPq).

2 Procuradora do Trabalho. Doutora em Autonomia Individual e Autonomia Coletiva pela Universidade de Roma II.

3 Graduanda do Curso de Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Membro do Grupo de Pesquisa Trabalho, Seguridade Social e Processo: diálogos e críticas (UFES-CNPq).

INTRODUÇÃO

É costumeiro, desde a infância, ouvir que estudar ratifica alguém no mundo. Muito provavelmente, o objetivo daqueles que incentivam o estudo, desde o ensino fundamental, é visar à inserção no mercado de trabalho e garantir estabilidade financeira em bons cargos. A partir disso, seria provido o sustento da família e garantida uma vida boa.

Essa tônica, por vezes indiscutível, em alguns núcleos familiares, dita determinadas condutas individuais até a fase adulta. Por esse motivo, cursos extracurriculares como língua estrangeira, informática e outros são incentivados.

Quando o mérito acadêmico não é alcançado, iniciam-se, em conjunto, as aulas particulares de matérias pouco desejáveis, sempre em busca de preencher as diretrizes exigidas pelo mercado.

A narrativa é quase sempre imutável: crianças devem estudar e tirar boas notas para que sejam financeiramente independentes no futuro. Situação muito bem demonstrada pela banda inglesa Pink Floyd no clipe da música *Another Brick In The Wall*.

Aqueles que atingem o socialmente esperado desempenho escolar, e se destacam com notas altas, dificilmente conseguem pensar de maneira independente ao sistema. De outro giro, os que, por vezes, não obtêm as maiores notas, mas se destacam nas artes, literatura, esportes e filosofia são os que mais comumente desenvolvem senso crítico para promover mudanças internas. Estes, por vezes, são considerados dissidentes, incapazes e indesejáveis ao mercado de trabalho. Assim, criatividade e sensibilidade perdem cada vez mais espaço para o aprendizado mecanicista e involuntário.

Nesse contexto, a grande expansão, notadamente nos últimos anos, da educação a distância se, por um lado, propicia a redução de custos em uma conjuntura de crise econômica e requer que seja alcançado um universo bem maior de indivíduos, por outro, pode comprometer os debates, as discussões, as reflexões críticas entre alunos e professores, contribuindo para o aprofundamento do controle social.

Simbolicamente, esse cenário fabrica e modula intelectualmente os indivíduos ao socialmente exigido. Isto é, há um molde cultural e comportamental no qual a equação da vida é simplificada: valores e fatores são somados e o seu produto exitoso - o sucesso financeiro - implica a felicidade sistemática.

Huxley, em *Admirável Mundo Novo*, cria uma sociedade distópica na qual, desde antes do nascimento, é exercido o controle do Estado, ou seja, os bebês nascem - somente por inseminação artificial - de acordo com a demanda de determinado indivíduo na sociedade. Nessa sociedade não é defeso pelo Estado o uso de “soma”, uma droga que tem o objetivo único de fazer os cidadãos esquecerem momentaneamente seus infortúnios.

Fazendo-se uma analogia, a “soma” permitida pelos governos atuais e que tem o poder de distrair os indivíduos da vida árdua, uma estratégia culturalmente firmada, é o consumo. O consumo, motor do capitalismo contemporâneo, é o vício sustentado historicamente por toda uma comunidade.

Esse contexto corrobora o *locus* da competição intersubjetiva entre indivíduos, a qual, por meio da incessante busca de superação entre os indivíduos - seja no ambiente de trabalho com vistas a uma promoção de cargo, seja no ambiente estudantil, com o intento de se destacar academicamente -, cria um terreno fértil ao desenvolvimento de doenças psíquicas como ansiedade e depressão.

O que se percebe, no entanto, é que, da forma como é articulado e manipulado, o conhecimento acadêmico é sobreposto a todas as outras formas de saber. Essa articulação favorece que grupos específicos, selecionados pelo sistema, tenham o acesso facilitado por meio de suas condições financeiras ou seu status social.

Dessa forma, o predomínio do conhecimento academicista sobre outros, associado à irregularidade do acesso, propicia a legitimação da dominação racional-legal⁴ de uns sobre outros por meio da estratificação socialmente perpetrada.

Assim, a alternância de classe e uma efetiva inclusão social de grande parte da população se dão em um numerário ainda não democrático e necessário, mantendo-se o *status quo* dentro dessa sistematicidade.

Utilizando-se da necessidade do ser humano de se aprimorar, fomenta-se esse círculo vicioso, que nada mais faz do que manter o *status quo*. Assim, não deixa margem ao homem para se libertar de suas verdadeiras amarras e, pelo contrário, o aprisiona cada vez mais na posição em que se encontra e, pior, sem que ele perceba. Normalmente, o que é ensinado é o que é visto como indispensável à manutenção do sistema.

4 De acordo com Max Weber, consubstancia-se em uma dominação alicerçada pelo aparato burocrático da sociedade e tem como princípios fundamentais a hierarquia funcional, a administração baseada em documentos, a demanda pela aprendizagem profissional, a oficialização das atribuições e a exigência de rendimento máximo do profissional. (WEBER, Max. *Ensaio de Sociologia*. Rio de Janeiro: Guanabara, 1981).

George Orwell, na obra *1984*, desenha uma sociedade também distópica, contudo menos futurista, se comparado a Huxley. Uma das mensagens mais marcantes do livro é o slogan do Partido: “Guerra é paz; Liberdade é escravidão; Ignorância é Força”.

Nessa ótica, uma característica marcante de regimes totalitários é o uso da linguagem simbólica como meio de alienação. Inserido em um campo⁵, característico a uma determinada cultura, o indivíduo é permeável a todo tipo de disposição estatal. Embora em contextos diversos, vê-se que a liberdade, nos dias atuais, é totalmente deturpada frente ao microcosmo social.

Paulatinamente, inseridos na cultura, com mudanças quase imperceptíveis ou, também, determinadas, há uma subversão de interesses, restando, mormente, o interesse profissional, pois é esse capaz de alcançar a estabilidade econômica. Uma garantia disso, ainda na adolescência, é quando momentos de lazer são sacrificados - incluindo aniversários e festas familiares – em favor dos estudos incessantes para o vestibular.

É uma força exógena que prevalece sobre o anseio endógeno. Como resultado disso, surgem milhares de profissionais insatisfeitos ou infelizes, que provavelmente seriam exímios em outras áreas que não aquela em que está inserido.

Estuda-se, no primeiro e no segundo grau, pensando na universidade, e quando nela se está, vislumbra-se a inserção no mercado de trabalho hostil para recém-formados. Assim, a mente humana dificilmente se alinha ao corpo físico, pois conduz, indefinidamente, conjecturas futuras. Vive-se o presente sempre pensando no (suposto e desejável) futuro. Isto é, não se vive realmente o presente. Isso adoce e retira o sentimento, o pertencimento e o reconhecimento. Aliena-se a alma, rouba-se o hoje e teme-se o amanhã. O socioeconômico domina o emocional.

Pode-se asseverar que o trabalho realizado na vida adulta corresponde ao resultado do estilo de vida, perpassando pela infância e juventude. A profissão que se exerce hoje não é fruto do desejo sublime, advindo do mais profundo sentimento; é na verdade reflexo da carga axiológica que foi constituída a partir do contexto no qual o indivíduo foi inserido por seus familiares.

5 Pierre Bourdieu define campo como um microcosmo social dotado de certa autonomia, com leis e regras específicas. É um lugar de luta entre os agentes que o integram e que buscam manter ou alcançar determinadas posições. Nesse viés, o lugar que os agentes ocupam nessa estrutura é que indica suas tomadas de posição. (TEIXEIRA PEREIRA, Elaine Aparecida. O conceito de campo de Pierre Bourdieu: possibilidade de análise para pesquisas em história da educação brasileira. *Revista Linhas*. Florianópolis, v. 16, n. 32, p. 337-356, set./dez., 2015. Disponível em: http://www.revistas.udesc.br/index.php/linhas/article/view/1984723816322015337/pdf_97. Acesso em: 12 nov. 2019.

Paulatinamente, o motor que movimenta os sonhos é sobressaltado ao inconsciente, onde ficam subjugados à maquinação socialmente exigida das ações. É a cobrança social (família, escola, vizinhos, colegas e namorados) que vagarosamente vai dominando a psique. Assim, o que é culturalmente reconhecido, advindo do que é imposto pela sociedade, pelo mercado consumerista e pelo sistema, domina suntuosamente o cérebro e o âmago do ser humano.

Quanto à cultura, seu conteúdo e sua imponência, ensina Mário Vargas Llosa em *A Civilização do Espetáculo*:

Tal como a elite, a classe social é uma realidade que deve ser mantida, pois nela se recruta e forma a casta ou o grupo que garante a alta cultura, elite que em caso algum deve identificar-se totalmente com a classe privilegiada ou aristocrática da qual seus membros procedem em maior número. Cada classe tem a cultura que produz e que lhe convém, e, embora entre elas naturalmente haja coexistência, também há diferenças marcantes relacionadas com a condição econômica de cada uma ⁶.

Nesse íterim, os elementos que formam a cultura moldam todas as etapas de desenvolvimento vital do ser humano, não sendo diferente, portanto, com o trabalho. A sociedade se estrutura a partir da cultura como elemento aglutinador e determina os valores socialmente aceitos. Dessa forma, trabalhos mecânicos que visem ao operariado ou profissões estimadas ganham relevo sobre as atividades laborais menos queridas socialmente.

Inquestionavelmente, se uma sociedade culturalmente prioriza o bem-estar das pessoas, a dignidade da pessoa humana, a inclusão social dos desfavorecidos e das minorias, todos os tipos de trabalho devem ser valorizados e normatizados como um direito fundamental acessível que permita uma efetiva melhoria da condição socioeconômica dos trabalhadores, concedendo-lhes um patamar mínimo civilizatório. Esse é um mandamento da própria Constituição Federal de 1988 que, ao consagrar a dignidade como fundamento, traz o ser humano como finalidade precípua da atividade estatal e centro convergente de direitos⁷.

Assim como a cultura é uma forma de dominação, o trabalho também o é, afinal este é fruto daquela. Logo, se a cultura domina o inconsciente, o trabalho domina

⁶ LLOSA, Mario Vargas. *A civilização do espetáculo*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2013. p. 12-13.

⁷ Vide: DELGADO, Gabriela Neves. *Estado Democrático de Direito e Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa de Castro (coord.). *Trabalho e justiça social: um tributo a Mauricio Godinho*. São Paulo: LTr, 2013.

fisicamente. Metaforicamente, pode-se dizer que a sociedade é um carro em movimento. O motor é a cultura e o trabalho é o lugar no qual se almeja chegar.

Para continuar inserido nessa jornada é necessário trabalhar. É por meio do trabalho que se perpassa a sinergia que conduz a mola propulsora da sociedade: a necessidade humana.

É justamente nela que o trabalhador se coloca à disposição, sujeitando-se a condições que lhe são impostas - por vezes até mesmo sub-humanas e indignas - para em troca ter o que comer e sobreviver, nos remetendo às lições de Primo Levi:

Vocês que vivem em suas cálidas casas,
vocês que, voltando à noite,
encontram comida quente e rostos amigos,
pensem bem se isto é um homem
que trabalha no meio do barro,
que não conhece a paz,
que luta por um pedaço de pão,
que morre por um sim ou por um não⁸.

Outrossim, a necessidade guia ao consumo. Outrora a cultura nos obrigava a trabalhar e, a partir do nosso salário, estabelecer o nosso consumo; hodiernamente, a lógica é invertida: primeiro se consome e, partindo do consumo, se trabalha o necessário para pagar as contas, situação intitulada por Zygmunt Bauman como "vida para consumo".

De tempos antigos, a inclusão social se dá pelo consumo proporcionado pelo trabalho, o que transforma as pessoas em reféns das mercadorias que consomem. O ser humano deixa de ser um fim em si mesmo, para ser meio. A sociedade caminha cada vez mais para uma individualização, abrindo mão da coletivização.

A sociedade passa a ser líquida e fluida, os valores e as relações interpessoais diluem-se facilmente, o trabalho entra em queda livre. Ao invés de unir as pessoas e trazer solidariedade, torna-as competidores e as segrega, perpetuando a estratificação das classes sociais. Assim, imperam o mal-estar da pós-modernidade e a banalização do mal.

É nesse cenário que surgem as novas modalidades de trabalho consubstanciadas na cultura do descarte do ser humano e da valorização do consumo desenfreado, que torna o homem não mais como detentor de direitos e de afeto, mas como um ser *assentimental*.

⁸ LEVI, Primo. *É isto um homem?* Rio de Janeiro: Rocco, 2013. p. 45.

Em pleno século XXI, ainda se discutem os atributos que permitem ao trabalho fincar os alicerces da vida digna, livre e inclusiva do sujeito na esfera socioeconômica, dando a impressão de inaceitável retrocesso, enquanto há questões prementes a serem discutidas para se avançar de fase.

Restam, portanto, os questionamentos: o trabalho contemporâneo é capaz de libertar? O Direito do Trabalho consegue cumprir a sua perspectiva teleológica? No contexto atual, quais são as condições necessárias para se assegurar o exercício concreto do direito fundamental ao trabalho digno? A metodologia será qualitativa, consubstanciada no critério dedutivo e nos instrumentos doutrinários e legais.

O SISTEMA, A SOCIEDADE, A CULTURA, O TRABALHO: SUAS (INTER)FACES, (IN)VARIÁVEIS (IM)PERCEPTÍVEIS

Do comunismo primitivo ao capitalismo

Alguns dizem que trabalho é castigo, outros dizem que trabalho é libertação, que dignifica o ser humano. Fato é que o trabalho, uma racionalidade humana, transformação da natureza de maneira direcionada pelo homem, dificilmente será consenso, pois envolve uma série de variáveis e é resultado de um processo sociocultural, de determinado tempo e espaço.

O trabalho acompanha o ser humano desde a pré-história e, ao longo do tempo, se transmuda e se transforma, encontrando-se em uma constante metamorfose, variando conforme a época em que é realizado.

Na mesma medida em que a sociedade muda, a cultura se modifica, o trabalho se altera e o trabalhador se adequa. Toda essa sistematicidade se transforma, mas o trabalho permanece sendo a principal atividade humana: um dispêndio de energia direcionado e racionalizado que, via de regra, oferta o sustento do ser humano.

Indubitavelmente essa transição no mundo do trabalho é advinda da mudança da cultura implementada naquela época, fruto da modificação da sociedade. O trino composto por sociedade, cultura e trabalho se retroalimenta.

Durante a pré-história, quando o homem era nômade e vivia da caça e da coleta, lutando contra animais em busca da sua sobrevivência, ele era livre, pois os utensílios de trabalho a todos pertenciam e, assim, os frutos do labor pertenciam a quem o realizava ou eram repartidos por todos. Desse modo, a única relação de dominação - vale dizer, simbólica - era em favor do líder das tribos.

Na Antiguidade Clássica, o regime escravagista era a forma com que as cidades-estados gregas puniam seus prisioneiros de guerra – principalmente advindos da Ásia Menor e da Trácia –, forçando-os a realizar as mais diversas atividades, dentre elas as policiais e artesanais.

Com a mundialização da escravidão, a relação de dominação é severa, tanto entre particulares, quanto entre países imperialistas e suas colônias. O trabalho, portanto, completamente inserido nessa realidade, transforma o ser humano em meio para a realização de algo (com fim econômico específico).

Na Idade Média, no período nomeado feudalismo, a sociedade era, sobretudo, agrícola, e vivia nos campos cultivados por meio da servidão, de onde eram retirados os recursos necessários à sobrevivência.

Com a mudança do modo de produção escravagista para o feudalista, o trabalhador deixa de ser escravo para ser servo. Enquanto o escravo era patrimônio dos senhores, podendo ser vendido, trocado ou alugado, o servo à terra pertencia e a ela era vinculado.

Do capitalismo

Posteriormente, na Idade Moderna, surgiu o constitucionalismo ensejador do Estado de Direito, época em que é efetivado o sistema capitalista (teoria da acumulação). É justamente nesse momento histórico que emerge a figura do empregado. Assim, se antes a sociedade e a cultura impunham que os escravos e os servos fossem dominados pela força e pelo medo, a partir de então passou a direcionar a dominação por meio da lei. É novamente a mudança socioeconômica que ensejou um direcionamento cultural que impôs as mudanças no mundo do trabalho.

A ideia do constitucionalismo tem sua origem na Inglaterra, nos Estados Unidos e na França, sendo fruto das Revoluções Burguesas. A partir desse momento histórico, o mundo ocidental foi alterado profundamente, passando a sociedade a ser regulamentada por um direito positivado em um documento escrito denominado Constituição.

O Estado de Direito é caracterizado pelo seguinte tripé: divisão de poderes, supremacia das leis e limitação do poder. Rompia-se o absolutismo e surgia o governo das leis. Inicialmente, o constitucionalismo se operacionalizou por meio do Estado Liberal de Direito, quando surgiram os direitos civis, notadamente a liberdade, a igualdade, a participação política e a propriedade, aliados ao absentéismo estatal.

A fome, a miséria, as péssimas condições de vida e o surgimento da máquina a vapor, provocaram um êxodo rural em razão do qual algumas cidades da Inglaterra foram infladas com o contingente recebido.

Esses centros, até então pouco habitados, passaram a ser o cenário ideal para o estabelecimento das indústrias e das fábricas, afinal reuniam em seu bojo os elementos que fomentaram a exploração da mão de obra: I) um contingente absurdo de pessoas carentes de qualquer ajuda e que clamavam por empregos para não morrerem de fome e de frio; II) o surgimento da máquina a vapor; III) a ascensão de uma nova classe social que ganhava cada vez mais força e alcançava o poder por meio das Revoluções Burguesas e; IV) a liberdade e a igualdade estabelecidas na lei, que legitimaram toda a exploração sofrida pela classe trabalhadora e as péssimas condições de trabalho.

Mão de obra abundante, barata, disponível, todos sendo iguais e livres perante a lei e a máquina para otimizar a produção formaram o contexto perfeito para a "sinfonia de Beethoven".

As Corporações de Artes e Ofícios, caracterizadas pela produção artesanal e manufatureira, foram extintas dando espaço para o industrial. Surgia, então, a primeira Revolução Industrial, na segunda metade do século XVIII, na Inglaterra, caracterizada pela criação da máquina a vapor, invento que, de forma inquestionável, mudou todo o panorama do mundo do trabalho.

Dividiam-se, doravante, a produção e o trabalho, que passou a ser em massa e fragmentada. A partir de então cada trabalhador era alocado a uma máquina com a qual, mecanicamente, se relacionava. Logo, se as cidades mudaram, a cultura mudou e o trabalho também. As cidades, que eram pequenas, tornaram-se grandes, a produção em baixa escala passou para grande volume e o trabalho artesanal tornou-se industrial.

É novamente a sociedade alterando a cultura que, por seu turno, impõe novos modelos paradigmáticos no mundo do trabalho, pois o êxodo rural inverteu toda a lógica que prevalecia na sociedade e no trabalho: se antes ela se encontrava no campo, diversificada, até mesmo isolada, e as pessoas em contato com a natureza e de certa maneira com qualidade de vida, a partir de então passou a fixar-se na cidade, de maneira concentrada, aglomerada e em contato com prédios, construções, em péssimas condições de moradia, de saneamento básico e vivendo de maneira corrida.

Essa mudança de epicentro cultural ensejou reflexos no mundo do trabalho: a produção, que era quase uma obra de arte, em que o trabalhador transformava a matéria-prima no produto final, participando de todo o processo de produção, fazendo seu labor com uma relativa tranquilidade, tornou-se um processo mecânico e sistematizado, no qual o trabalhador labora de maneira industrial, fabricando tão somente uma parte do produto que ele nem sabe que produz, em um ritmo acelerado e sofrendo uma heterodireção patronal incisiva e impetuosa.

As mesmas mudanças ocorridas na sociedade direcionaram as modificações no mundo do trabalho. Desse modo, se no campo morava-se com relativa qualidade e passou-se a residir na cidade em péssimas condições de saneamento básico, no trabalho, o labor manufatureiro cedeu lugar para o trabalho mecanizado, em condições sub-humanas, que geraram um número alarmante de acidentes de trabalho que mataram milhares de trabalhadores.

No decorrer do tempo, surgiram as indústrias de algodão, linho, tratamento de lã, preparação da seda, a produção de ferro, a construção de ferrovias e de estradas e a construção do barco a vapor (que permitiu inclusive as descobertas de novos territórios - continentes).

A criação da máquina e sua utilização na indústria trouxeram consigo um pano de fundo pouco dito e analisado, que alteraria profundamente o mundo laboral: o trabalho deixava de ser uma atividade exclusivamente humana para ser também da sua criação. Doravante, o homem dividia espaço com aquilo que criava: a máquina. Era o trabalho vivo dividindo espaço com o trabalho morto. Iniciava-se uma nova era que não teria mais data para se findar.

Há que se mencionar, também, as circunstâncias às quais homens, mulheres e crianças estavam subordinados nas fábricas. A mão de obra feminina e infantil era preferível à masculina, uma vez que representava menor custo e menor resistência, e as crianças tinham facilidade de lidar com as máquinas.

As mulheres eram colocadas em trabalhos específicos e meticulosos, sendo seus direitos recusados, inclusive a licença maternidade. Observa-se que mulheres grávidas - independentemente da fase gestacional - eram admitidas para a realização de trabalhos.

As crianças tinham a função de adentrar nas máquinas para consertá-las, em razão de seu pequeno porte, sendo tais reparos necessários para que as máquinas continuassem

a funcionar e a trazer lucros crescentes. Vale dizer que, em virtude da massa muscular e da estatura, homens adultos não eram ideais para realizar diversos desses reparos.

Os salários eram baixíssimos e as condições de trabalho eram péssimas, com jornadas extenuantes, sem qualquer tipo de segurança, e em contato com agentes nocivos os mais diversos. Esse cenário ensejou o número absurdo de acidentes, que matou e mutilou milhares de trabalhadores.

No desenrolar da modernidade, as ambições econômicas e o senso de superioridade moral humano ampliaram-se exponencialmente, gerando cenários de exploração humana que culminaram em milhares de mortes, consubstanciadas no binômio legal: liberdade e igualdade.

A ascensão da segunda Revolução Industrial, a partir da segunda metade do século XIX, com expansão para o restante da Europa e dos Estados Unidos, possibilitou que a máquina a vapor desse lugar à máquina movida à eletricidade e ao petróleo, otimizando-se profusamente a exploração do labor e aumentando-se, em uma relação de causa e efeito, a produção e o lucro, com a introdução nas indústrias dos sistemas de produção taylorista e fordista.

Os sistemas taylorista e fordista potencializaram ainda mais o modo de produção, otimizando consideravelmente a velocidade de entrega do produto ao consumidor, exigindo do trabalhador uma disciplina quase que perfeita e totalmente mecanicista; o trabalho vivo perde espaço de forma exponencial para o trabalho morto. O objetivo principal era produzir o maior número possível de mercadorias, reproduzindo-se o que já havia sido planejado pelo empregador.

Novas descobertas (expansão das ferrovias e a produção do aço) fomentam mudanças sociais e o capitalismo ganha força e dinamismo. Dessa forma, os países protagonistas da industrialização tornam-se nações desenvolvidas e passam a dominar e controlar outros países que, mediante o processo de colonialismo e imperialismo, tornam-se periféricos e submissos.

Com a evolução das embarcações, o homem pôde alcançar terras outrora distantes, em velocidade otimizada, permanecendo ainda mais tempo no mar, levando os seus interesses para lugares até então impensáveis e inimagináveis.

Em busca de novas maneiras de baratear os custos de produção, com benefícios fiscais e leis flexíveis, as metrópoles procuram colônias por meio das navegações.

A partilha dos continentes africano e asiático, no século XIX, ensejou bastante descontentamento entre os países europeus. A Alemanha e a Itália foram excluídas do processo colonial, ao passo que a França e a Inglaterra estavam explorando diversos novos territórios, riquíssimos em matérias-primas e com enorme mercado consumidor.

É por desdobramentos desse contexto (associados a outros fatores) que ocorre a Primeira Guerra Mundial (1914-1918), conflito que envolveu as grandes potências de todo o mundo, que se organizaram em duas alianças opostas: a Tríplice Aliança (Alemanha, Itália e Império Austro-Húngaro) e a Tríplice Entente (França, Inglaterra e Rússia).

Em 11 de novembro de 1918, a Alemanha assina o Acordo da Paz, dando-se por rendida, sendo que, em janeiro de 1919, foi instalada a Conferência da Paz, no Palácio de Versalhes. Decidiu-se pela necessidade da fixação de princípios fundamentais de proteção ao trabalho humano e da criação de um organismo internacional com atribuições de promover a internacionalização das normas sociais trabalhistas e controlar sua aplicação.

Assim, em 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) é constituída como parte da Liga das Nações (arts. 6º, 387 e 426 do Tratado). Foi reconhecido que a sustentabilidade da paz mundial e do ser humano deveria ocorrer por meio do primado do trabalho.

Pode-se dizer que o objetivo nuclear da OIT é fomentar a reconstrução do mundo a partir da perspectiva inclusiva das pessoas pelo primado do trabalho, constituindo um piso mínimo trabalhista para o ser humano que labora.

A inclusão social do ser humano, advinda do seu labor, permite que todos ganhem: o trabalhador alcança a sua subsistência e tem sua dignidade reconhecida, a empresa vende os seus produtos, a sociedade tem o bem-estar social e o Estado arrecada tributos.

As normas internacionais se tornam obrigatórias para os países membros da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e representam o piso mínimo que tais países devem observar, evitando-se em escala global o dumping econômico e social e, portanto, a concorrência desleal.

A par disso, houve a promulgação das primeiras Constituições Sociais do mundo: a Mexicana, em 1917, e a Alemã de 1919.

É nesse bojo que, no final do século XIX e início do século XX, o Direito do Trabalho se afirma como ramo jurídico autônomo, dotado de regras e princípios próprios, tendo como núcleo duro a relação de emprego, à qual é destinado todo um arcabouço normativo que visa a assegurar um patamar mínimo civilizatório, para resguardar a dignidade, a vida e a integridade física e psíquica do trabalhador. É, justamente por isso, que as normas trabalhistas, principalmente as de saúde e segurança, são indisponíveis, imperativas e cogentes, de ordem pública.

O Direito do Trabalho brasileiro traz em seu alicerce o "patamar mínimo civilizatório", formado pelo seguinte trino: 1-) direitos constitucionais; 2-) tratados e convenções internacionais vigentes no Brasil; 3-) normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania (por exemplo, identificação profissional, combate à discriminação, saúde e segurança no trabalho, pisos salariais). A partir desse complexo normativo, alcança-se o "direito fundamental ao trabalho digno", defendido por Gabriela Neves Delgado.

No Brasil, a Constituição de 1934, inspirada na Constituição de Weimar, traz normas de Direito do Trabalho, tratando da dignidade da pessoa humana, constitucionalizando questões sociais e econômicas, elevando ao plano constitucional direitos trabalhistas como a jornada semanal de trabalho máxima, a autonomia e pluralidade sindical, o salário mínimo, férias, o repouso semanal remunerado, a indenização por despedida imotivada, a isonomia salarial, as restrições ao trabalho do menor, o repouso semanal remunerado, as férias anuais remuneradas, o acidente de trabalho e o reconhecimento das convenções coletivas.

A Constituição de 1934 estabeleceu, ainda, que todos que exercem trabalho honesto possuem o direito de alcançar a própria subsistência e de sua família, bem como criou a Justiça do Trabalho, de cunho administrativo, vinculada ao Poder Executivo, que somente em 1941 foi instalada e passou a integrar o Poder Judiciário em 1946.

Portanto, o surgimento do Direito do Trabalho representa um avanço, pois, com a normatização da relação de emprego, o trabalhador, a partir de seu labor, passa a ter acesso ao patamar mínimo civilizatório, uma gama de direitos que lhe dá acesso ao direito fundamental ao trabalho digno, capaz de lhe ofertar uma efetiva inclusão social, melhoria da condição socioeconômica e reconhecimento da sua dignidade, possuindo assim um caráter libertário.

Muito embora no plano constitucional a Carta Magna de 1934 tenha sido um marco civilizatório, no plano infraconstitucional já existiam diversas leis esparsas que tratavam de questões sociais, como é o caso do Decreto nº 1637, de 1907, que

facultava a criação de sindicatos profissionais e sociedades cooperativas; Lei nº 3.724, de 1919, que instituiu o seguro de acidente de trabalho; Lei nº 4.682, de 1923, que criou as Caixas de Aposentadorias e Pensões para ferroviários; Lei nº 4.982, de 1925, que estabeleceu férias de 15 dias anuais aos empregados de estabelecimentos comerciais, bancários e industriais; e o Código de Menores (Decreto nº 17.934, de 1927), que estabelece a idade mínima de 12 anos para o trabalho e a proibição do trabalho noturno e do trabalho em minas para os menores.

Após a Segunda Guerra Mundial (1939-1945), desponta a terceira Revolução Industrial, técnico-científico-informacional, que faz emergir o sistema toyotista de produção, caracterizado pela informatização. Criado por Eiji Toyoda, no Japão, tem como característica principal a flexibilização da produção e se difundiu pelo mundo a partir de 1970, após a sua aplicação pela fábrica da Toyota, empresa japonesa que despontou como uma das maiores do mundo na fabricação de veículos automotivos.

Pode-se dizer que consistiu em uma oposição à premissa básica do sistema anterior. No fordismo, prevalecia a máxima acumulação dos estoques. No toyotismo, prevalece a adequação da estocagem dos produtos conforme a demanda, produzindo-se tão somente o necessário.

Assim, quando a procura por uma determinada mercadoria é grande, a produção aumenta, mas quando essa procura é menor, a produção diminui proporcionalmente. Se antes a produção ditava o ritmo do consumo, a partir de então o consumo que dá o ritmo da produção, invertendo-se toda a lógica do mundo do trabalho. Com isso, emprega-se somente o necessário para produzir.

O surgimento do toyotismo, mais uma vez, reflete a mudança da sociedade, que impõe uma nova modalidade cultural, a qual altera o mundo do trabalho. O Japão é um exemplo, pois, em virtude das condições geográficas, das transformações decorrentes da Segunda Guerra Mundial e do seu reduzido mercado consumidor, não conseguiu adequar-se ao modelo fordista de produção em massa.

Eiji Toyoda visitou na década de 1950 algumas fábricas norte-americanas para conhecer melhor os processos produtivos pautados pelo sistema fordista. Durante essa viagem percebeu que eram empresas gigantescas e que detinham grandes espaços para a estocagem de produtos industrializados, contexto bem diferente do que tinha em mãos no Japão.

Ao fazer as suas constatações, Toyoda não tardou em perceber que o seu país, o Japão, vivendo um complicado período pós-guerra, não conseguiria se adequar àquele

modelo industrial. A partir de então, começou a idealizar um sistema em que a produção ocorresse de forma mais flexibilizada.

Decorrido pouco tempo após a implementação do sistema toyotista de produção, eis que a sociedade novamente altera a sua forma de agir e, conseqüentemente, sua cultura e o mundo do trabalho. Logo, se no início do século XX o verbo que determinava a sociedade era ter; no final do século XX passou para possuir e agora, e no início do século XXI é usar.

Pouco importa quem é o proprietário ou o possuidor do bem, mas sim o uso dele. A partir do uso, o bem ou a pessoa ganha importância e valor. Para que se tenha o maior número de usuários, deve-se compartilhar o bem, multiplicando-se, assim, o seu uso e aumentando o seu valor.

A partir do uso, o compartilhamento ganha potencial, maior importância e valor. Desse modo, compartilha-se o carro, o apartamento (ele na integralidade ou até mesmo parte dele), a bicicleta, o patinete, o escritório, as informações de dados pessoais, os livros, o ônibus, o helicóptero, a roupa e até mesmo o trabalhador. O valor do bem e das pessoas é de acordo com o número de usuários interessados (demanda).

Quanto maior a procura pelo uso, o preço sobe. A todo o momento a sociedade compartilha-se e, conseqüentemente, fragmenta-se veladamente. A partir de uma falsa aparência de evolução, tem-se um retrocesso, porquanto o verdadeiro pano de fundo é que tudo aquilo que não está sendo usado não tem importância. É o uso que dá as cartas do jogo, ele que dita o preço de tudo.

E para que o compartilhamento seja potencializado, surge a necessidade de novas tecnologias acessíveis ao maior número de pessoas, mormente os celulares, computadores e tablets. Por meio de aplicativos instalados nesses aparelhos, o ser humano tem o mundo na palma de sua mão; com um simples toque na tela, consegue acessar sites, contratar pessoas, serviços e consumir produtos.

Esse binômio uso/compartilhamento enseja um efeito até então pouco mencionado na doutrina brasileira: a diversidade. A partir do momento que, para se ter acesso a um bem, você não precisa mais tê-lo ou possuí-lo, mas tão somente usá-lo no exato tempo que ele lhe é útil, emerge o compartilhamento do bem e, conseqüentemente, misturam-se os produtos e os serviços, fomentando o cliente a usar o maior número de bens possíveis ao mesmo tempo.

Nesse aspecto, o consumidor é livre para escolher o que, como, quando, qual e onde vai usar o produto. Assim, misturam-se produtos e serviços, idênticos ou parecidos, para que a pessoa tenha uma liberdade plena de optar pelo produto e serviço que desejar ao seu bel prazer. Por isso e para isso, são criados os mais diversos aplicativos para intermediar e facilitar o acesso a esses produtos e serviços, tais como Uber, Amazon, Buser, Loggi, Rappi, Shipp, Booking, Airbnb, 99pop, Diaríssima, Getninjas, Uber Eats, Colmeia, IFood, Picpay, Grin e Yellow. É neste novo universo que surgem as *startups*.

A trilogia que direciona a sociedade e a cultura contemporânea é o uso, compartilhamento e diversidade, o que chegou ao mundo do trabalho. A palavra que consubstancia essa correlação é a liberdade, afinal todos querem ser livres, inclusive para escolher tudo, principalmente, o que ser, fazer, consumir e aonde ir.

É neste âmbito que, no início do século XXI, surge a 4ª Revolução Industrial, pautada pela cyberização, alterando ontologicamente o trabalho, o que ensejou uma verdadeira miscigenação laboral. Esta, no Brasil, foi institucionalizada pela reforma trabalhista, que inseriu no ordenamento jurídico brasileiro, entre outras figuras contratuais precárias, o intermitente, fruto das mudanças sociais e culturais acima demonstradas.

O trabalhador intermitente só é contratado no dia e na hora em que é demandado, posto que sua mão de obra é compartilhada por diversos tomadores ao mesmo tempo, realizando os mais diversos tipos de serviços. O intermitente é literalmente a descartabilidade e a mercantilização do ser humano no mundo do trabalho.

Por outro lado, as empresas 4.0 a todo o momento divulgam o uso dos seus produtos em redes sociais, organizam-se de maneira compartilhada e diversificam seu quadro de funcionários em vários tipos de trabalhadores, tornando a empresa um local de miscigenação laboral, passando a aceitar, recentemente, pagamentos em moedas digitais. Neste cenário constitui-se a *gig economy*.

O trabalho *cyberizado* corresponde a um gênero, composto pela junção da utilização de aplicativos, de plataformas digitais, da robotização, da inteligência artificial, da implementação de chips nos trabalhadores, da fragilização do sigilo de dados, das criptomoedas e da discriminação genética.

O pano de fundo de toda essa revolução - que a cada dia mais ganha força - é a automação parcial ou total da indústria e da fábrica, hipótese por muitos intitulada

fábrica inteligente. Neste novo modelo empresarial, o trabalho morto adquire maior importância, fazendo com que o trabalho vivo perca espaço e magnitude.

Até então, quem dava as ordens aos empregados era uma pessoa física; agora é uma máquina ou até mesmo o próprio cliente. A subordinação se opera através de aplicativos e de plataformas digitais, cujos proprietários são os empregadores do momento. O tomador do serviço pode estar próximo ou distante do empregado, até mesmo em outro país ou continente, pois quem vai dizer o que e para quem deve ser feito é uma plataforma ou aplicativo por meio de algoritmos.

Seguindo as mudanças socioculturais, no Brasil, emergiram novas formas empregatícias além do intermitente, como o teletrabalhador, a ampliação da terceirização e do trabalho temporário, o hiperssuficiente, o trabalhador autônomo contínuo e exclusivo, entre outras figuras precárias.

Pouco a pouco, o empregado cede lugar ao colaborador que vai sendo substituído pelo empreendedor. Criam-se várias opções para legitimar um argumento falacioso: o trabalhador tem a liberdade para escolher a forma que deseja trabalhar, como se de fato fosse livre para optar e não estivesse vinculado ao desejo do empregador, aos seus desígnios e à necessidade de sobrevivência.

Cria-se uma cadeia empregatícia precária, que almeja reduzir os custos barateando a mão de obra do trabalhador. Destaca-se que essas formas estratificadas segregam a sociedade a partir do trabalho realizado pelo ser humano, porquanto violam o patamar mínimo civilizatório, bem como prejudicam a atuação sindical e a circulação de renda, além de ensejar uma abrupta queda na venda/consumo de bens e de mercadorias e também da arrecadação tributária do Estado.

Em síntese, todos saem prejudicados com a implementação dessas novas modalidades de trabalho, de modo que o passado ainda está presente, tendo em vista que a 4ª Revolução Industrial é parte do presente, mas não o domina em sua integralidade. Logo, se antes o Direito do Trabalho era corroído, agora ele se desnatura.

Efeito irradiador de todos esses fatores é a enorme proliferação da denominada “economia de bico”. Esta compreende duas formas principais de trabalho: o “crowdwork”, que abrange a realização de tarefas a partir de plataformas online, e o trabalho “on-demand”, que envolve a execução de labores tradicionais, como o transporte, a limpeza, ou de escritório, demandados por meio de aplicativos gerenciados por empresas, sendo a mais conhecida a Uber, razão pela qual se utiliza também a expressão “uberização” das relações de trabalho.

Nessas formas de trabalho, como o intermitente, o homem é tratado como descartável, se tornando refém de suas necessidades e das demandas e condições que lhe são impostas, que geralmente são de extrema exploração e aceitas diante da indispensabilidade em receber, afinal ele não sabe quando será demandado novamente. A alteridade - que sempre foi e é exclusiva do empregador - vai, ainda que de maneira quase imperceptível, sendo transferida para o empregado, como em uma ampulheta na qual a areia passa vagarosamente ao outro lado.

O LABOR CONTEMPORÂNEO LIBERTA?

A nova lógica empresarial da indústria 4.0, pautada pela miscigenação laboral, consubstanciada na tônica da liberdade, insere em seu método de produção as mais diversas formas de relação de trabalho (o tradicional, o intermitente, o pejetizado, o terceirizado, o teletrabalhador, por tempo parcial, o hipersuficiente, o autônomo).

Concomitantemente, além de causar enorme prejuízo ao trabalhador quando não contratado como empregado (tendo violados diversos direitos e garantias fundamentais), também prejudica o Estado. Isso acontece, pois diversas vezes o salário recebido não é suficiente para cobrir todas as despesas, subsistência familiar e não são recolhidos os tributos devidos⁹.

Esses são caros ao Estado, pois, por meio dos impostos, as políticas públicas são feitas e a máquina governamental é alimentada. Não obstante, o meio ambiente do trabalho também é prejudicado com a precarização. Trata-se de um dano social, vez que prejudica a sociedade por inteiro.

Através e em nome da lei as novas modalidades empregatícias são utilizadas para otimizar a produção e aumentar o lucro, em detrimento dos direitos mínimos que todo e qualquer empregado é titular, núcleo do direito fundamental ao trabalho digno.

Essa poluição socioambiental ocasionada pela miscigenação empregatícia acarreta uma verdadeira insegurança no empregado: o medo de não ser demandado quando

9 Um estudo da Receita Federal demonstra que um dos principais motivos para a “pejetização” dos trabalhadores é a redução do ônus tributário na contratação de serviços. A empresa tomadora acaba se desincumbindo de 31% dos encargos trabalhistas, tais como contribuição previdenciária patronal (20%), encargos do Sistema S e do RAT (3%), depósito para o FGTS (8%), além dos demais direitos trabalhistas que devem ser assegurados, como décimo terceiro salário, férias, horas extras, vale-transporte, vale-alimentação, benefícios previstos nas normas coletivas etc. Ademais, na faixa de renda equivalente a R\$ 30.000 mensais, o peso dos tributos federais corresponde a 23,6% da renda bruta auferida pela pessoa física, na condição de empregado regularmente contratado. Caso esse profissional constitua uma pessoa jurídica (“pejetização”) e estabeleça um contrato de prestação de serviços com a empresa tomadora, a incidência tributária é reduzida para 17,34% (redução de 6,26%). (BRASIL. Receita Federal. *O Fenômeno da “Pejetização” e a Motivação Tributária*. Brasília, 2016).

mais precisar. Sendo assim, se antes o empregado pedia para não ser explorado, hoje ele roga: explore-me, pois preciso trabalhar.

A competição (já citada neste trabalho) entre os próprios colegas de profissão prejudica o pertencimento e o reconhecimento do trabalhador no local em que ele convive e permanece a grande parte do seu dia. A partir do momento em que se encontram no mesmo ambiente, pessoas que estão inseridas dentro da mesma ótica e perspectiva (embora não realizem expressamente a mesma atividade) estão dominadas pela lógica empresarial.

Desse modo, se antigamente a produção era *just in time*, agora o trabalhador também o é, tendo em vista que ele sempre deve estar pronto para trabalhar, na hora em que é demandado, quando o consumidor aciona o aplicativo/plataforma e a empresa faz a intermediação e o controle do trabalho realizado.

O que interliga a demanda do consumidor, a intermediação/controla da empresa e o trabalhador é a disponibilidade imediata desse último em trabalhar: ele deve estar sempre à disposição durante todo o dia. Em nome do empreendedorismo, cria-se uma empresa de um homem só, para somente ele trabalhar em nome dela, não podendo se fazer substituir por mais ninguém, até porque ele é o único trabalhador da empresa e, por isso, deve estar sempre pronto para quando for demandado, sob pena de perder a oportunidade ou até mesmo o emprego.

É óbvio, claro como a luz do sol, que estamos diante de uma fraude trabalhista, pois esta empresa é falsa ou este autônomo também é falso, usados para mascarar o que todos nós já sabemos: trata-se de um empregado.

A insegurança do trabalhador é tamanha a ponto de ele se expor a jornadas de trabalho extenuantes, sem as mínimas condições de segurança e saúde, sem a utilização de equipamentos de proteção, por salários-dia aquém do mínimo, sem descanso semanal, intervalos, nem férias, décimo terceiro, e completamente afastado do âmbito previdenciário.

Nessa seara, o número de óbitos por ano, no Brasil, é compreensível, sendo que aproximadamente 10 pessoas por dia morrem trabalhando no país e a cada 48 segundos acontece um acidente de trabalho¹⁰.

No Brasil, quarta posição no *ranking* mundial de acidentes de trabalho, a Previdência Social registra por ano cerca de 700 mil casos e, segundo dados do Observatório

¹⁰ Disponível em: <https://areasst.com/acidentes-de-trabalho-no-brasil/>. Acesso em: 07 jul. 2019.

Digital de Segurança e Saúde do Trabalho, o país chega a contabilizar uma morte por acidente em serviço a cada três horas e quarenta minutos. É uma carnificina laboral, nada menos do que isso¹¹.

O medo e a incerteza do amanhã fazem com que o empregado se exponha ao máximo hoje e, com isso, sua vida fica vulnerável, seja fisicamente ou psicologicamente. O número de doenças advindas do labor é um fator cada vez mais presente no mundo do trabalho e na vida do trabalhador, como a depressão, a neurose, a psicose, a síndrome de *burnout*, a ansiedade, o estresse e a bipolaridade.

Somando-se a esse cenário os números alarmantes de 13,4 milhões de desempregados e 28,3 milhões de subutilizados¹², alcança-se a rotatividade que torna o trabalhador descartável, afinal, quando ele não puder ou não quiser (já que ele é “livre”), alguém sempre vai querer. E, assim, acirra-se ainda mais a competição laboral. Tem-se um exército de necessitados.

Portanto, a busca pelo melhor emprego atinge diretamente o lado competitivo dos empregados, estraçalhando o sentimento de solidariedade entre eles, prejudicando o convívio social e seu lado psíquico. E, com isso, o meio ambiente deixa de ser saudável e sadio. O pertencimento e o reconhecimento no local do trabalho evaporam e o ser humano torna-se descartável no processo produtivo, tendo importância somente quando demandado e necessário.

Esse é o cenário sombrio e catastrófico fomentado pela 4ª Revolução Industrial, digno de um filme de terror. O pesadelo reside na hipótese de não ser utilizado e assim nada receber, não tendo o que comer, onde morar, o que vestir, ou ainda ter acesso aos estudos, ao lazer e demais condições básicas para que se possa ter uma vida digna a partir do trabalho que realiza e assim exercer o seu direito basilar de cidadania. Muitos doutrinadores indagam: haverá trabalho no futuro? Fato é que o trabalho não é mais uma atividade exclusivamente humana, vejamos a Sophia.

É como se diariamente o trabalhador caminhasse no sentido de um precipício e qualquer esmola que lhe aparece no caminho ele aceita para postergar a tragédia: não ter trabalho.

Sob uma falsa aparência de que caminhamos para um mundo melhor pautado pela liberdade, o que se percebe é um verdadeiro retrocesso social, afinal ao contrário de o trabalho ser um

11 Disponível em: <http://atarde.uol.com.br/empregos/noticias/2058823-brasil-ocupa-quarta-posicao-no-ranking-de-acidentes-de-trabalho>. Acesso em: 20 jul. 2019.

12 Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/04/30/desemprego-sobe-para-127percent-em-marco-dizibge.ghtml>. Acesso em: 20 jul. 2019.

instrumento emancipador, caminha no sentido de ser um instrumento de dominação e de repressão, podendo inclusive ser considerado uma pena e não uma liberdade.

Assim, se antes o escravo era propriedade do senhor, o servo preso à terra, na qual trabalhava, o empregado vinculado à empresa, o trabalhador atual é meramente usado e dependente do consumo de outra pessoa, perfazendo-se uma falsa liberdade dominada pelos aplicativos instalados nos celulares, computadores e tablets. Estes controlam mais do que seu corpo físico, mas também a sua alma e mente.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, se é impossível precisar a história, assim também o é o mundo do trabalho quanto à relação triádica entre a sociedade, a cultura e o ser humano. Da forma como o trabalho interfere na vida do ser humano e na sociedade, também sofre interferência do sujeito que o realiza e da sociedade em que ele é realizado.

Fato é que essa tríade que se retroalimenta dia após dia, hora após hora, minuto após minuto, é imprecisa e inexata, ao passo que a sociedade interfere na cultura, e esta no trabalho, determinando seu *modus operandi*.

Portanto, analisar o "universo" do trabalho -, que emerge das mais profundas e complexas atividades humanas e sociais, e interfere diretamente em diversas áreas do conhecimento como economia, direito, sociologia e história -, significa incorrer na imprecisão e em desencontros temporais.

Nesse sentido, o autor deste artigo, em uma tentativa de elucidar para o leitor um contexto alarmante, arrisca o aprofundamento na história da própria humanidade, fazendo uma narrativa secular até alcançar o presente momento histórico.

Analisar se o trabalho contemporâneo traz libertação ou dominação é uma tarefa demasiado difícil e que não possui uma resposta exata, visto que ela é fruto de uma série de variáveis, principalmente quanto ao tempo e ao espaço em que ele é analisado. Afinal, a forma com que o trabalho é valorizado em uma cultura e normatizado em um determinado país vai interferir na conclusão.

Como visto ao longo deste artigo, a história do trabalho é permeada por fluxos e refluxos que acompanham o ser humano desde a pré-história. Um movimento pendular, porquanto em determinados momentos ocorreram avanços e melhoramentos e em outros recuos e desvalorização do trabalho, fazendo com que o trilhar seja alinear e incerto.

Até o século XX, o trabalho também era sinônimo de castigo, pena. Quando o Direito do Trabalho surge, ele passa a ser valorizado e consegue, por meio da relação de emprego, alcançar um caráter libertário, ofertando ao empregado o patamar mínimo civilizatório, que alberga melhorias da condição socioeconômica, dá início à inclusão social e ao reconhecimento da sua dignidade, através do direito fundamental ao trabalho digno¹³.

No século XXI, essa contextualização vem sendo desnaturalizada, posto que as novas formas de trabalho estão ganhando espaço, fazendo com que a relação de emprego divida espaço com outras modalidades de trabalho que violam o patamar mínimo civilizatório.

Dentro do contexto acima exposto, pode-se asseverar que, nos trilhos que o mundo do trabalho caminha na contemporaneidade, o labor vai no sentido contrário da libertação, estando o trabalhador com cada vez menos direitos, menor proteção social, previdenciária e assistencial, trabalhando mais e em condições mais precárias e perigosas, sendo que os números de acidentes de trabalho e de miserabilidade só aumentam no Brasil.

As novas formas de contratação, implementadas no ordenamento jurídico brasileiro, só fazem legitimar a estratificação laboral e a segregação social a partir do trabalho. Sob a tônica da liberdade, cria-se a falsa esperança nas pessoas de que novos postos de emprego serão criados e de que o consumo vai aumentar. Logo, se todos nós somos livres, podemos escolher como queremos trabalhar. Mas, existe liberdade sem opção e sem igualdade? Uma pessoa com uma única alternativa de trabalho é livre para escolher como deseja trabalhar? Uma pessoa necessitando de dinheiro para comer, morar, vestir e suprir suas necessidades básicas pode de fato negociar ou aceita o que lhe é oferecido? Assim, o próprio Direito do Trabalho vai deixando de exercer sua função teleológica e perde força, sangra vagarosamente.

Difícil concluir que o trabalho liberta, sendo que várias novas modalidades do mundo do trabalho, inclusive empregatícias, destinam aos trabalhadores direitos aquém daqueles que lhes são devidos, violando o direito fundamental ao trabalho digno.

A precarização da mão de obra não gera mais empregos e tampouco retira um país de uma crise econômica, até mesmo porque estes nunca foram e nunca serão objetivos

13 DELGADO, Gabriela Neves. Estado Democrático de Direito e Direito Fundamental ao Trabalho Digno. REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa de Castro (coord.). *Trabalho e justiça social: um tributo a Mauricio Godinho*. São Paulo: LTr, 2013. p. 254.

do Direito do Trabalho. Pelo contrário, a retirada de direitos trabalhistas só aprofunda a crise econômica e a miséria que assolam um país, isso a História ensina.

Sendo assim, se a sociedade influencia na cultura de uma nação e esta diretamente interfere em como o trabalho será normatizado e valorizado, estamos no exato momento de refletirmos qual é o país que queremos ter e deixar de legado para os nossos filhos, netos, sobrinhos e amigos, porquanto a resposta encontra-se em cada pequeno gesto que praticamos todos os dias, nos pensamentos que nos permeiam a todo instante que estamos acordados: a empatia.

Uma sociedade que não valoriza o trabalho consequentemente desvaloriza o ser humano e prejudica a sua inclusão social e a melhoria da sua condição socioeconômica, bem como a distribuição de renda e a arrecadação tributária do país.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. Receita Federal. *O Fenômeno da “Pejotização” e a Motivação Tributária*. Brasília: 2016.
- DELGADO, Gabriela Neves. Estado Democrático de Direito e Direito Fundamental ao Trabalho Digno. REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa de Castro (coord.). *Trabalho e justiça social: um tributo a Mauricio Godinho*. São Paulo: LTr, 2013.
- HUXLEY, Aldous. *Admirável Mundo Novo*. 22. ed. São Paulo: Globo, 2014.
- LLOSA, Mario Vargas. *A civilização do espetáculo*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2013.
- ORWELL, George. *1984*. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.
- TEIXEIRA PEREIRA, Elaine Aparecida. O conceito de campo de Pierre Bourdieu: possibilidade de análise para pesquisas em história da educação brasileira. *Revista Linhas*. Florianópolis, v. 16, n. 32, p. 337-356, set./dez. 2015. Disponível em: http://www.revistas.udesc.br/index.php/linhas/article/view/1984723816322015337/pdf_97. Acesso em: 12 nov. 2019.
- WEBER, Max. *Ensaio de Sociologia*. Rio de Janeiro: Guanabara, 1981.

Recebido: 02/04/2020

Revisado: 08/04/2020

Aprovado: 08/06/2020

ARTIGO

A terceirização no setor público: o papel do instrumento fiscalizatório face à precarização do trabalho

*Outsourcing in the public sector:
the role of supervision in the face of precarious work*

Tom Lima Vasconcelos¹

RESUMO: A terceirização, enquanto política de gestão da força de trabalho, vem se constituindo como um dos mecanismos centrais utilizados pela engenharia do capital, pautada na flexibilização das formas de contratação e na precarização do trabalho. Não obstante, enquanto a responsabilização subsidiária dos entes privados tem sido assegurada pela jurisprudência, mesmo após a flexibilização do arranjo terceirizante, ela tem sido praticamente interdita no âmbito da Administração Pública, seja pela impossibilidade do reconhecimento do vínculo empregatício - ante a exigência constitucional do concurso público -, seja pelo entendimento firmado pelo STF no sentido de não se admitir a responsabilização automática do ente público. Nesta conjuntura, se pretende compreender os mecanismos colocados à Administração Pública para a fiscalização dos contratos administrativos de prestação de serviços em um cenário de recrudescimento da racionalidade neoliberal e de avanço da terceirização no setor público.

Palavras-chave: trabalho; terceirização; fiscalização; administração pública.

ABSTRACT: Outsourcing, as a workforce management policy, has been constituted as one of the central mechanisms used by capital engineering, based on flexible forms of hiring and precarious work. However, while the subsidiary liability of private entities has been ensured by jurisprudence, even after the outsourcing arrangement has been relaxed, it has been hindered within the Public Administration, either because of the impossibility of recognizing the employment relationship - in view of the constitutional requirement of the public tender - either by the understanding signed by the Supreme Court that the automatic liability of the public entity should not be admitted. In this context, this study intends to understand the mechanisms used by the Public Administration for the

¹ Advogado. Graduado na Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia.

supervision of administrative contracts for the provision of services in a scenario of increasing neoliberal rationality and advancing outsourcing in the public sector.

Keywords: labor; outsourcing; supervision; public administration.

INTRODUÇÃO

A terceirização, enquanto principal estratégia empresarial de flexibilização e precarização do trabalho, se consolida a partir da adoção do toyotismo como modelo de produção. Nesse sentido, vislumbra-se o esgarçamento das formas de contratação direta e regulamentada, predominantes no modelo fabril dominante no século XX sob os modos de produção fordista/taylorista. A diluição dessas formas de contratação implicou substituição por formas de contratação flexíveis, para ampliar a extração do sobretrabalho em tempo cada vez mais diminuto.

A crise dos modelos taylorista/fordista emergiu no fim dos anos 1960 e início dos anos 1970, e promoveu, além do processo de reestruturação produtiva, uma reposição do projeto hegemônico do capital, desgastado e confrontado por diversos grupos sociais, sobretudo em 1968 (ANTUNES; DRUCK, 2013).

O novo modelo, então, se consolidou e ocidentalizou na década de 1980, tendo a sua entrada decidida no Brasil na década seguinte. A programática apresentada, por sua vez, consolida-se a partir da construção hegemônica do neoliberalismo, coloca a terceirização como a principal forma de o capital recuperar as taxas de lucro, ampliando o controle sobre os trabalhadores, à medida mesma em que os fragmenta e fragiliza a condição de classe.

A disputa que envolve o processo de regulação da terceirização, no Brasil, por seu turno, sempre enfrentou um caminho tortuoso, de muitos influxos do poder econômico e contramovimentos. Entretanto, o recrudescimento da racionalidade neoliberal, nos últimos anos, produziu, através das reformas laborais formuladas sob uma lógica mercantil, uma abertura sem precedentes da terceirização.

Nessa esteira, em que pese à responsabilidade subsidiária dos entes privados tenha sido assegurada pela jurisprudência, na Administração Pública tem encontrado óbices, seja pela impossibilidade do reconhecimento do vínculo de emprego, em razão da exigência constitucional do concurso público, seja pelo entendimento firmado pelo STF no sentido de não se admitir a responsabilização automática do ente público.

Subjacente a essa disputa, este artigo pretende discutir o papel do instrumento fiscalizatório dos contratos administrativos de prestação de serviços diante da precarização do trabalho que a terceirização impõe, notadamente no setor público. Para tanto, este artigo visa apresentar, num primeiro momento, uma perspectiva teórico-crítica da terceirização, a contextualização histórica de seu surgimento e a sua entrada definitiva no Brasil, bem como os indicadores da precarização estrutural do trabalho terceirizado, sobretudo aqueles que afetam os trabalhadores terceirizados no setor público; em seguida, se pretende apresentar o processo de regulação da terceirização, principalmente no âmbito da Administração Pública. Por conseguinte, busca-se compreender os mecanismos utilizados pela Administração Pública para a fiscalização dos contratos administrativos de prestação de serviços e os indicadores que sugerem a sua ineficácia na observância das obrigações trabalhistas.

TERCEIRIZAÇÃO COMO SINÔNIMO DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

A terceirização “é todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho e/ou a externalização dos conflitos trabalhistas” (MARCELINO, 2013).

Essa estratégia empresarial, por sua vez, confere grande liberdade de gestão, controle e organização do trabalho ao capital, aliada à introdução de técnicas de gestão do trabalho, próprias da fase informacional.

Dentre os indicadores da precarização das condições de trabalho colocados pela terceirização incluem-se rotatividade elevada nos postos de trabalho, um duplo exercício do poder empregatício, assédio moral organizacional, inúmeros casos de adoecimento ocupacional e fragilização dos mecanismos de organização coletiva e resistência frente ao patronato, a partir da desestruturação da clássica figura do empregador e redução de salários.

Neste sentido, de acordo com os dados da CUT-DIEESE (2014), os trabalhadores terceirizados têm remuneração, em média 24,7% menor do que os setores tipicamente contratantes. Em relação à jornada de trabalho, os dados mostram que os trabalhadores em serviços tipicamente terceirizáveis trabalham 3 horas a mais por semana do que aqueles contratados diretamente.

Quanto ao tempo do vínculo de emprego, enquanto os setores tipicamente contratantes têm tempo médio de emprego de 5,8 anos, os/as trabalhadores/as terceirizados têm tempo de emprego, em média, de 2,7 anos. Esse dado indica a alta

rotatividade dos/as trabalhadores/as terceirizados (64,4%), em contraponto a 33% dos diretamente contratados.

O duplo exercício do poder empregatício se configura na medida em que o tomador de serviços, em que pese delegue os custos com a produção, não deixa de exercer a gestão da força de trabalho. Dessa maneira, os trabalhadores terceirizados respondem não apenas aos encarregados das empresas terceirizadas, mas também aos gestores da tomadora, seja de forma direta ou estrutural.

A divisão imposta entre trabalhadores terceirizados e efetivos se estabelece, por sua vez, como estratégia para a fragilização das articulações coletivas, aliada à ideia permanente de perda do emprego. Neste sentido, sobreleva-se o ambiente de disputa e, como consequência, os trabalhadores não têm uma agenda unificada de articulação, tampouco reconhecem as investidas por precarização do trabalho como parte de um projeto que atinge a todos.

No mais, como a representação sindical dos trabalhadores terceirizados se dá por categoria profissional, é possível que, dentro do mesmo estabelecimento empresarial, existam diversos sindicatos representantes dos variados setores de trabalhadores terceirizados (RAMOS; DUTRA, 2014).

Assim, se impõem obstáculos à luta sindical, sobretudo em razão da fragmentação das categorias e da concorrência que promove entre os trabalhadores, repercutindo na afirmação da identidade coletiva da classe trabalhadora e de vínculos de solidariedade. Essa pulverização dos sindicatos, que por vezes disputam a representação das categorias, evidentemente desmantela as possibilidades de articulação coletiva e a construção espontânea de coletivos mais representativos desses trabalhadores (VIANA; DELGADO; AMORIM, 2011).

Apesar de exercerem as mesmas funções, os trabalhadores encontram-se separados por uniformes e, sobretudo, condições salariais diferentes. Destaca-se que esse quadro de fragmentação e pulverização da representação sindical, em virtude da existência de trabalhadores “centrais” e “periféricos”, se sobreleva na Administração Pública, por conta da exigência constitucional do concurso público e da impossibilidade do reconhecimento do vínculo de emprego no caso de terceirização ilícita.

Outro indicador que reforça o quadro geral de precarização é a inadimplência dos direitos trabalhistas por parte das empresas subcontratadas, problema recorrentemente vivenciado pelos trabalhadores terceirizados, os quais sofrem com calotes das

empresas terceirizadas, reiteradamente, ao final dos contratos de prestação de serviços.

A sonegação dos direitos trabalhistas se dá tanto no setor público quanto no setor privado. Entretanto, enquanto no setor privado a responsabilização subsidiária da empresa contratante tem sido assegurada pela jurisprudência, na Administração Pública esta tem sido praticamente interdita.

Regulação da terceirização no setor público

O primeiro instrumento normativo a regulamentar a terceirização, no Brasil, se voltou especificamente ao setor público. Assim, no final da década de 1960, foi instituído o Decreto-Lei n. 200/67 (art. 10, §7º). Através dessa norma, se passou a admitir a descentralização de tarefas executivas, como medida de enxugamento da máquina pública, providência fruto de uma primeira tentativa de formular uma reforma gerencial à Administração Pública.

A Lei n. 5.645/70, por sua vez, delimitou quais seriam as atividades consideradas executivas. Em seu artigo 3º, parágrafo único, há dentre as atividades passíveis de descentralização “[...] as atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas”.

A CLT de 1943 já previa a possibilidade de contratação através de arranjo triangular. Neste sentido, diante da possibilidade de subempregada no setor da construção civil (art. 455 da CLT) já se anunciava o crescimento das relações triangulares de trabalho (VIANA; DELGADO, AMORIM, 2011).

Na década de 1970, a Lei do Trabalho Temporário Urbano (Lei n. 6.019/1974) passou a regulamentar a intermediação de mão de obra para “atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços”, conforme dispõe seu art. 2º.

Em 1983, foi editada a Lei n. 7.102, de modo a autorizar a terceirização de vigilância patrimonial e de transportes de valores (art. 3º), em caráter permanente. Anos depois, com a alteração promovida pela Lei n. 8.863, de 1994, viria a se alargar substancialmente o alcance da autorização normativa acerca da terceirização de vigilância patrimonial e de transportes de valores.

Por conseguinte, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula n. 256, em 30/09/1986, com orientação restritiva das hipóteses de contratação de trabalhadores

por empresa interposta. O Enunciado previa: “salvo os casos previstos nas Leis ns. 6.019, de 3.1.74 e 7.102, de 20.6.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços”.

Em consonância com a ordem jurídica vigente, o enunciado delimitou como regra geral a hipótese de contratação sob a lógica empregatícia prevista nos arts. 2º e 3º da CLT. Como exceção, autorizava-se a contratação temporária admitida pela Lei 6.019/1974, além da terceirização de vigilância patrimonial e de transportes de valores (Lei n. 7.102/1983).

A partir da Constituição de 1988 (art. 37, caput, II e §2º), que passou a estabelecer vedação à admissão de trabalhadores pela Administração Pública sem a aprovação em concurso público, foi introduzida uma controvérsia no que atine ao reconhecimento do vínculo diretamente com o tomador de serviços.

Além disso, o contexto de construção hegemônica do neoliberalismo e da consolidação da terceirização no Brasil produziu influxos do discurso empresarial por flexibilização, de maneira a conformar uma alteração jurisprudencial para abarcar novas exceções e relativizar o teor do enunciado n. 256 do TST.

Assim, em 1993, o TST cancelou o Enunciado n. 256 e editou a Súmula n. 331. Disponha que:

- I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.74).
- II – A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da CR).
- III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e subordinação direta.
- IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666/93).

A Súmula 331 do TST passou a estabelecer os contornos da terceirização lícita e as consequências jurídicas da ilicitude. No mais, foram estabelecidas diretrizes para a terceirização na Administração Pública, consignando que, ainda que ilícita a terceirização, não se configura vínculo de emprego com a Administração.

Pochmann (2007) e Krein (2007) apontam, dentre as contribuições para o crescimento exponencial da terceirização no setor público, a Lei de Responsabilidade Fiscal. Isto porque, ao impor limites às despesas com pessoal e impedir a criação de gastos sem a correspondente dotação orçamentária, há, por um lado, desestímulo à realização de concurso, uma vez que servidores representam despesa permanente; e, por outro lado, estímulo à terceirização, uma vez que a subcontratação não é considerada despesa com pessoal (POCHMANN, 2007; KREIN, 2007 *apud* MARCELINO, 2013, p. 64).

Todavia, é a Reforma do Aparelho do Estado, iniciada em 1995, que estabelece as diretrizes de um Estado gerencial. Neste ínterim, a privatização e a terceirização assumem posição estratégica (DRUCK; SENA; PINTO; ARAÚJO, 2018).

Em 1997, foi editado o Decreto n. 2.271/97, em substituição à revogada Lei n. 5.645/70, para regulamentar o §7º do art. 10 do DL n. 200/67 e delimitar quais atividades executivas poderiam ser objeto de prestação indireta. Além disso, foi excluída a possibilidade de contratação indireta para as atividades próprias das categorias abrangidas pelos planos de cargos da Administração Pública, o que foi ratificado pela decisão nº 25/00 do TCU. (VIANA; DELGADO, AMORIM, 2011).

Entretanto, Druck, Sena, Pinto e Araújo (2018) apontam que a proibição à subcontratação das funções abrangidas pelos planos de cargos da Administração se esvaziou, tendo em vista que a reforma gerencial impôs uma reestruturação nas carreiras, que implicou extinção de cargos públicos – colocando a terceirização como exigência para suprir a demanda.

Em 2000, o inciso IV da Súmula 331 do TST foi alterado para reconhecer a responsabilidade subsidiária da Administração Pública na terceirização trabalhista. A acomodação jurisprudencial advinda com a Súmula 331 do TST pareceu sugerir uma certa estabilidade da regulação social.

Entretanto, em 2011, em decorrência do julgamento da Ação Direta de Constitucionalidade nº 16-DF, pelo Supremo Tribunal Federal, foi reconhecida a constitucionalidade do art. 71, §1º, da Lei nº 8.666/93.

Como consequência, foi firmado o entendimento de que a transferência automática à Administração Pública da responsabilidade pelo pagamento dos encargos trabalhistas, previdenciários e fiscais mostra-se juridicamente incompatível com a Constituição Federal. Portanto, para admitir a responsabilidade subsidiária dos entes públicos pela inadimplência das empresas prestadoras de serviço, seria necessário demonstrar culpa *in vigilando e in eligendo*.

Esse entendimento firmado pelo STF levou o TST a rever a Súmula 331, em maio de 2011 (Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011), para alterar o item IV e inserir os itens V e VI, que passaram a prever um regime próprio de responsabilização dos entes públicos, sob as orientações definidas pelo Supremo.

Dutra, Figueredo e Matos (2019) revelam mais uma flexibilização imposta à terceirização no âmbito da Administração Pública. Por meio do julgamento do RE 760.931, representativo de controvérsia e com repercussão geral (tema de Repercussão Geral nº 246), o STF firmou a seguinte tese jurídica:

O inadimplemento dos encargos trabalhistas dos empregados do contratado não transfere automaticamente ao Poder Público contratante a responsabilidade pelo seu pagamento, seja em caráter solidário ou subsidiário, nos termos do art. 71, §1º, da Lei nº 8.666/93.

Em que pese à tese jurídica firmada fosse ao encontro do entendimento já firmado no bojo da ADC nº 16, no que se refere ao ônus da prova, o STF teria firmado o entendimento de que *inverter o ônus da prova à Administração Pública equivaleria a impor a responsabilidade pelo mero inadimplemento e de forma objetiva, em contrariedade ao determinado no bojo da ADC nº 16*.

Portanto, em oposição ao princípio da aptidão da prova, o Autor da Reclamação Trabalhista seria incumbido do ônus de demonstrar a negligência do ente público em fiscalizar o contrato administrativo firmado com a empresa subcontratada.

Entretanto, a SDI-I do TST, no julgamento do RR – 925-07.2016.5.05.0281, em 12/12/2019, compreendeu que o STF, no julgamento do RE 760.931, não fixou balizas a respeito das regras de distribuição do ônus da prova, ficando a definição a cargo do TST. Desta maneira, firmou o entendimento de que ônus da prova da fiscalização contratual cabe ao ente público.

No que tange aos contornos da terceirização lícita, por sua vez, em 2017, a Lei n. 6.019/74 sofreu alterações por meio da Lei n. 13.429, de 31.3.2017, no sentido de

promover uma regulação mercantil sobre a terceirização no país. Assentou-se, portanto, a terceirização trabalhista irrestrita, o que foi renovado pela edição da Lei n. 13.467/2017 (vigência a partir de 11.11.2017), que ratificaria a possibilidade de terceirização de atividade-fim.

O STF, em decisão plenária recente (30.08.2018), ao julgar a ADPF n. 324/DF (relatada pelo Min. Luiz Roberto Barroso) e o RE n. 958.252/MG corrobora tal entendimento, tendo estabelecido a tese jurídica (Tese de repercussão geral no Tema 725) de que *é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas.*

Essas alterações normativas e jurisprudenciais resultariam em modificações aos contornos da terceirização na Administração Pública. Em 2018, foi editado o Decreto nº 9.507/2018, que passa a admitir a terceirização das atividades-fim no setor público (DUTRA; FIGUEREDO; MATOS, 2019).

A FUNDAMENTALIDADE DA FISCALIZAÇÃO PELA ADMINISTRAÇÃO-CONTRATANTE

Diante das alterações promovidas no sentido de alargar as hipóteses de subcontratação na Administração Pública e do entendimento do STF de não admitir a responsabilização automática do ente público diante da inadimplência das obrigações trabalhistas pela empresa prestadora de serviços, evidencia-se a importância do instrumento fiscalizatório dos contratos de terceirização.

Neste sentido, é a demonstração da fiscalização que permite ao ente público eximir-se da responsabilidade subsidiária sobre as obrigações trabalhistas inadimplidas pela empresa prestadora de serviços. Por outro lado, a fiscalização efetiva desses contratos firmados pela Administração resultaria na desnecessidade do ajuizamento de Reclamações Trabalhistas para reivindicar o estrito cumprimento das obrigações contratuais.

Independentemente da perspectiva adotada, aponta-se a fiscalização como fundamental à Administração. Neste particular, é necessário destacar que, sob a centralidade da dignidade humana, existe confluência entre os interesses da Administração e a regulação das relações de trabalho terceirizado, ainda que se trate de uma regulação administrativa que sofra influxos de um modelo gerencial. Apresenta-se, neste sentido, consonância entre a garantia da proteção social e o interesse estatal.

Neste sentido, Viana, Delgado e Amorim (2011) assinalam que:

[...] A interpretação do § 1º do art. 71 da Lei nº 8.666/93 desafia sua leitura conjunta e contextualizada com vários outros dispositivos legais que imputam à Administração Pública, de forma correlata e proporcional, o dever de fiscalizar eficientemente a execução dos seus contratos de terceirização, por imperativo de legalidade e moralidade pública (Constituição, art. 37, caput), inclusive em relação ao adimplemento dos direitos dos trabalhadores terceirizados, tendo em vista que se trata de direitos fundamentais (Constituição, art. 7º) cuja promoção e fiscalização incumbem aprioristicamente ao Estado, como razão essencial de sua existência.

No mais, o horizonte normativo que consagra o dever de fiscalizar do Estado deve levar em consideração os preceitos constitucionais que consagram a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como fundamentos da República (Constituição, art. 1º, III e IV); que constituem como objetivo da República construir uma sociedade livre, justa e solidária e erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, I e III); que asseguram direitos aos trabalhadores urbanos e rurais (art. 7º); que baseiam a ordem econômica na valorização do trabalho humano (art. 170); e que, conforme o art. 193, alicerçam a ordem social no primado do trabalho (VIANA; DELGADO; AMORIM, 2011).

Portanto, a partir do arcabouço jurídico norteador da fiscalização dos contratos de terceirização, pode-se concluir que esse instrumento está intrinsecamente ligado à fiel observância das obrigações trabalhistas.

Os contratos administrativos se diferenciam dos contratos privados na medida em que a permanência do vínculo e as condições preestabelecidas assujeitam-se ao interesse público. Neste sentido, a peculiaridade dos contratos administrativos é a de que há a possibilidade de o ente público instabilizar o vínculo, seja alterando unilateralmente o pactuado no que atine às obrigações do contratado, seja extinguindo unilateralmente o vínculo (MELLO, 2016, p. 643).

Desta forma, são invariavelmente atravessados pela supremacia do interesse público sobre o privado, tanto na possibilidade de instabilização do vínculo, quanto na autoridade do contratante público. Mello (2016) adverte que a autoridade do contratante público se materializa na presunção de legitimidade dos atos da Administração, no amplo controle e fiscalização da execução do contrato, além da

possibilidade de imposição de sanções ao contratado. A previsão dessas prerrogativas está no art. 58, III e IV da Lei nº 8.666/93. Destaca-se, ainda, a incompatibilidade da invocação da exceção do contrato não cumprido com a supremacia do interesse público².

A fiscalização dos contratos administrativos se situa, portanto, no âmbito das prerrogativas da Administração, as quais se alicerçam na supremacia do interesse público sobre o privado.

O horizonte normativo que prevê o instrumento fiscalizatório impõe à Administração o dever de fiscalização dos contratos de prestação de serviços desde o procedimento licitatório, passando pela previsão das responsabilidades contratuais da prestadora de serviços e pela verificação rotineira do cumprimento das obrigações trabalhistas no curso do contrato e, por fim, pela garantia do pagamento das verbas rescisórias pela empresa prestadora de serviços.

Tomando-se como parâmetro a Administração Pública Federal, o arcabouço jurídico que impõe o dever de fiscalização dos contratos de terceirização envolve desde as diretrizes da Lei nº 8.666/93, a qual institui normas de licitação e contratos da Administração, além do dever de fiscalização contratual, bem como a Instrução Normativa nº 05/2017 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (revogando a IN nº 02/2008)³ que regulamenta a matéria⁴.

A Instrução Normativa nº 05/2017 dispõe, de logo, os cuidados que devem ser tomados no processo de planejamento da contratação, momento anterior ao edital de licitação. Neste íterim, o art. 21 da IN nº 05/2017 dispõe, ao tratar do processo de planejamento de contratação, sobre a necessidade de formulação de documento para formalização de demanda, a justificativa da necessidade de contratação explicitando a opção pela terceirização dos serviços, a quantidade de serviço a ser contratada e a indicação de servidores para compor a equipe para a elaboração de Estudos Preliminares e Gerenciamento de Risco e, se necessário, daquele a quem será confiada a fiscalização dos serviços.

2 Entretanto, destaca-se que o art. 78, XV, da Lei nº 8.666/93 prevê, dentre os motivos para rescisão do contrato, “o atraso superior a 90 (noventa) dias dos pagamentos devidos pela Administração”, assegurada a opção de suspensão do cumprimento das obrigações, até a normalização da situação.

3 Em que pese à edição da IN nº 05/2017 prever um padrão fiscalizatório mais liberalizante em relação àquele disposto pela IN nº 02/2008, que fora revogada, em interpretação sistemática dos dispositivos constitucionais e legais que impõem como dever a fiscalização da Administração, não há uma alteração substancial quanto à imperatividade do cumprimento das obrigações trabalhistas.

4 Isto porque o procedimento a ser adotado pela Administração na fiscalização dos contratos de terceirização não constitui matéria própria de disciplina legislativa, devendo se dar por norma regulamentadora.

Com base no documento que formaliza a demanda, a equipe de Planejamento da Contratação deve realizar os Estudos Preliminares, que envolve, dentre outras exigências, a necessidade e os requisitos da contratação, estimativas de preços ou preços referenciais, providências para adequação do ambiente do órgão e declaração da viabilidade ou não da contratação (art. 24). Por conseguinte, deve ser formulado procedimento de Gerenciamento de Riscos, que se materializará no Mapa de Riscos, elaborado pela Administração (art. 26).

Concluídas as etapas relativas aos Estudos Preliminares e ao Gerenciamento de Riscos, estes devem ser encaminhados, junto a documento que formaliza a demanda, à autoridade competente do setor de licitações, contendo estimativa detalhada de preços e adequação orçamentária (art. 27).

É importante destacar que, no que tange à contratação de serviços contínuos com exclusividade de mão de obra, a instrução normativa prevê, em seu artigo 18, que o procedimento de Gerenciamento de Riscos deve contemplar o risco de descumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias pela contratada.

A planilha de custos e formação de preços deve observar as disposições contidas na CLT, nas Convenções e Acordos Coletivos, e em Dissídios Coletivos. No mesmo sentido, o art. 27, IV da Lei nº 8.666/1993 prevê que na habilitação para licitação deve-se exigir regularidade fiscal e trabalhista.

Viana, Delgado e Amorim (2011) destacam, ainda, que a Administração deve verificar, durante o julgamento das propostas, se os preços sugeridos pelas empresas licitantes se compatibilizam com os custos dos encargos sociais trabalhistas, sob pena de desclassificação da proposta por inexecuibilidade (art. 44, § 3º, da Lei nº 8.666/93).

A proposta vencedora, por sua vez, se vincula às exigências de habilitação previstas no edital de licitação e às condições apresentadas, notadamente no que atine ao cumprimento dos haveres trabalhistas. Por conseguinte, devem ser especificadas no contrato administrativo firmado as obrigações da contratada quanto aos valores fixados na planilha de custos e deve ser procedida a fiscalização do cumprimento das exigências pelo ente público, conforme arts. 54, § 1º, 55, XIII, e 66 da Lei nº 8.666/93 (VIANA; DELGADO; AMORIM, 2011).

Diante desse quadro, a fiscalização da execução contratual deve observar todos os aspectos que constituam a satisfação integral do objeto do contrato, sob pena de violação direta da proposta vencedora, das condições de habilitação e, portanto, do

próprio contrato administrativo. Dentre esses aspectos se situa a observância das obrigações trabalhistas (VIANA; DELGADO; AMORIM, 2011).

Neste sentido, o art. 67 da Lei nº 8.666/93 dispõe que a execução do contrato deve ser acompanhada e fiscalizada por um representante da Administração especialmente designado, que deverá anotar em registro próprio todas as ocorrências relacionadas com a execução do contrato, determinando o que for necessário à regularização das faltas ou defeitos observados.

Quanto à fiscalização no curso do contrato, o art. 39 da Instrução Normativa nº 05/2017 conceitua as atividades de gestão e fiscalização da execução contratual, as quais devem ser realizadas de forma preventiva, rotineira e sistemática, de modo a assegurar a regularidade das obrigações previdenciárias, fiscais e trabalhistas, bem como prestar apoio à instrução processual e o encaminhamento da documentação pertinente ao setor de contratos para a formalização dos procedimentos relativos à repactuação, alteração, reequilíbrio, prorrogação, pagamento, eventual aplicação de sanções, extinção dos contratos, dentre outros.

O conjunto de atividades que compõe a atividade fiscalizatória compete ao gestor do contrato, auxiliado por fiscais técnicos, administrativos, setoriais e pelo público usuário, conforme preceitua a IN nº 05/2017. Dentre as modalidades de fiscalização auxiliar destaca-se a Fiscalização Administrativa – aquela responsável pelo acompanhamento dos aspectos administrativos da execução dos serviços nos contratos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra quanto às obrigações previdenciárias, fiscais e trabalhistas, bem como quanto às providências tempestivas nos casos de inadimplemento (art. 40, III). O art. 48 prevê que na fiscalização técnica e administrativa dos contratos deverá ser observado o disposto no Anexo VIII.

O item 2 do anexo VIII-B da IN nº 05/2017, por seu turno, que trata especificamente da fiscalização administrativa, dispõe que deve haver a exigência permanente do cumprimento das obrigações trabalhistas e sociais nas contratações com dedicação exclusiva dos trabalhadores da contratada, o que compreende algumas etapas.

No primeiro mês da prestação dos serviços, a contratada deverá apresentar a relação de empregados contendo nome completo, cargo ou função, horário do posto de trabalho, Carteira de Trabalho e Previdência Social, exames médicos admissionais, entre outros.

Até o dia trinta do mês seguinte ao da prestação dos serviços, a empresa subcontratada deve apresentar, dentre outros, Certidão de Regularidade do FGTS (CRF); e Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT).

A qualquer tempo, quando solicitado pela Administração, a empresa deve entregar, dentre outros documentos: extrato da conta do INSS e do FGTS de qualquer empregado, a critério da Administração contratante; cópia da folha de pagamento de qualquer mês da prestação dos serviços; cópia dos contracheques dos empregados relativos a qualquer mês da prestação dos serviços ou cópia de recibos de depósitos bancários; e comprovantes de entrega de benefícios suplementares (vale-transporte, vale-alimentação, entre outros), a que estiver obrigada por força de lei ou de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, relativos a qualquer mês da prestação dos serviços e de qualquer empregado.

No momento da extinção ou rescisão do contrato, após o último mês de prestação dos serviços, deve a empresa apresentar termos de rescisão dos contratos de trabalho, guias de recolhimento da contribuição previdenciária e do FGTS referentes às rescisões, extratos dos depósitos nas contas vinculadas do FGTS de cada empregado e exames médicos demissionais.

Em relação ao recebimento provisório e definitivo dos serviços, a Administração deve elaborar relatório com as ocorrências do contrato quanto à fiscalização técnica e administrativa (o que envolve a observância das obrigações previdenciárias, fiscais e trabalhistas) e com a análise de eventuais irregularidades que impeçam a liquidação e o pagamento das despesas, devendo o ente público solicitar as respectivas correções (arts. 49 e 50).

Na ocasião da rescisão contratual, o fiscal administrativo deve verificar o pagamento das verbas rescisórias pela contratada ou de outros documentos que comprovem que os empregados serão realocados em outra unidade ou atividade de prestação de serviços (art. 64).

Até a demonstração dos documentos comprovadores do cumprimento das obrigações de natureza trabalhista e previdenciária pela contratada, a Administração deverá reter a garantia contratual, conforme art. 56 da Lei nº 8.666/93, bem como os valores das Notas fiscais ou Faturas correspondentes, em valor proporcional ao inadimplemento, até que a situação seja regularizada.

Não havendo a quitação das obrigações pela contratada no prazo de quinze dias, **a Administração pode efetuar o pagamento das obrigações diretamente aos empregados da contratada que tenham participado da prestação dos serviços.**

Há, ainda, a possibilidade de retenção da garantia nos casos de obrigação de pagamento de multa pela contratada, e de retenção de eventuais créditos decorrentes do contrato nos casos em que houver necessidade de ressarcimento à Administração, conforme inciso IV do art. 80 da Lei nº 8.666/93.

É importante ressaltar que essas medidas voltadas a assegurar o cumprimento das obrigações trabalhistas não excluem a penalidade administrativa decorrente da inexecução total ou parcial do contrato, prevista no art. 77 da Lei nº 8.666/1993.

Tais instrumentos voltados à retenção da garantia e de créditos da contratada poderiam servir como ferramenta fundamental à satisfação dos haveres trabalhistas inadimplidos pelas empresas prestadoras de serviço. Essa medida, inclusive, demonstraria a efetiva fiscalização que poderia ensejar o afastamento da responsabilidade subsidiária.

Por fim, o art. 70 da IN nº 05/2017 prevê que os responsáveis pela fiscalização contratual devem elaborar, após a conclusão da prestação dos serviços, relatório final acerca das ocorrências da fase de execução do contrato para ser utilizado como fonte de informações para as futuras contratações.

Da leitura integrada desses dispositivos, pode-se concluir o dever de fiscalização que incumbe à Administração se estende desde a fase licitatória ao momento posterior à execução contratual. A extensa disciplina constitucional e legal aponta e evidencia os limites da Administração na fiscalização do cumprimento dos direitos dos trabalhadores terceirizados. Como consectário lógico e, inclusive sob o entendimento firmado pelo STF, a inobservância desse arcabouço normativo implica responsabilidade da Administração pelo adimplemento das obrigações que deveriam ser fiscalizadas.

CONCLUSÃO

Na esteira do entendimento jurisprudencial evidencia-se a fundamentalidade do dever de fiscalização dos contratos de terceirização pela Administração-contratante, levando-se em consideração uma interpretação constitucionalizada dos dispositivos que impõem esse dever à Administração. Neste sentido, há confluência entre os interesses da Administração e a garantia da proteção social, sob o paradigma da

centralidade da dignidade da pessoa humana. Como consectário lógico, a inobservância deste dever de fiscalização implica a responsabilidade da Administração pelo inadimplemento dos direitos que deveriam ser fiscalizados.

A leitura integrada dos dispositivos da Lei nº 8.666/1993 e da Instrução Normativa nº 05/2018 sinaliza uma busca por um padrão fiscalizatório que efetivamente imponha à empresa prestadora de serviços o estrito cumprimento dos direitos laborais dos seus empregados, tendo-se em vista que o adimplemento dos encargos sociais e trabalhistas constitui parte do objeto do contrato. Desta maneira, o ente público deve lançar mão de todos os mecanismos legais, bem como aqueles que, em que pese não estejam previstos em lei, sejam necessários à eficiência da fiscalização, o que impõe o envolvimento permanente da Administração com as práticas trabalhistas adotadas pela empresa subcontratada, em observância ao princípio da eficiência (VIANA; DELGADO, AMORIM, 2011).

É importante registrar, entretanto, que as alterações normativa e jurisprudencial, colocadas sob o recrudescimento da racionalidade neoliberal nos últimos anos no Brasil, indicam a terceirização e a privatização como mecanismos centrais à Administração Pública. Neste sentido, os influxos de um modelo gerencial à Administração Pública e a conseqüente reestruturação nas carreiras, ao implicar extinção de cargos públicos, colocam a terceirização como exigência, sobretudo após a edição do Decreto nº 9.507/2018, que admite a terceirização das atividades-fim na Administração Pública. Neste sentido, o crescimento exponencial da terceirização no setor público e a conseqüente redução do quadro de servidores públicos efetivos – responsáveis estes pelo dever de fiscalizar os contratos de terceirização - pode resultar em óbice à realização de uma fiscalização efetiva, de envolvimento permanente da Administração.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A terceirização como regra? *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 79, n. 4, p. 214-231, out./dez., 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito Coletivo do trabalho*. 7 ed. São Paulo: LTr, 2017.

DIEESE – CUT. Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha. *Dossiê sobre o impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos*. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014.

DRUCK, Graça; DA SILVA, Jair Batista. Precarização, Terceirização e Ação Sindical. In: DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto (org.). *Trabalho, Constituição e Cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2014. p. 1-45.

DRUCK, Graça; SENA, Jeovana; PINTO, Marina Morena; ARAÚJO, Sâmia. A Terceirização no Serviço Público: Particularidades e Implicações. In: CAMPOS, André Gambier (org.). *Terceirização do Trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate*. Brasília: Ipea, 2018. p.113-142.

DUTRA, Renata Queiroz; FIGUEREDO, Fernanda dos Santos; MATOS, Loyana Araujo Saraiva. A voz dos trabalhadores e trabalhadoras contratados de forma terceirizada para o serviço de limpeza da UFBA: entre a ficção jurídica e a realidade vivida. *Revista Laborare*, Salvador, v. 2, n. 2, p. 57-81, jan./jun., 2019.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de Direito Administrativo*. 33. ed. São Paulo: Malheiros, 2016.

RAMOS, Gabriel de Oliveira; DUTRA, Renata Queiroz. Tendências Desmobilizadoras Oriundas da Terceirização e da Precarização Trabalhistas: reflexos da atuação sindical. In: DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto (org.). *Trabalho, Constituição e Cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2014. p. 351-366.

VIANA, Márcio Túlio; DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. Terceirização – Aspectos Gerais. A última decisão do STF e a Súmula 331 do TST: *Novos Enfoques*. *Revista do TST*, Brasília, v. 77, n. 1, p. 54-84, jan./mar., 2011.

Recebido: 30/03/2020
Revisado: 05/04/2020
Aprovado: 08/06/2020

ARTIGO

O Contrato de Trabalho Intermitente: Limites Constitucionais e Jurisprudenciais

*Intermittent Employment Contract:
Constitutional and Jurisprudential Limits*

Bianca Silva Matos¹

Gabriel Trajano Azevedo Moreira dos Santos²

Renata Queiroz Dutra³

Tâmara Brito de França⁴

RESUMO: Este artigo científico se propõe a discutir a (in)constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, a partir do referencial teórico do direito fundamental ao trabalho digno, proposto por Gabriela Neves Delgado, e em contraponto à primeira decisão do TST acerca do tema. Será feita a revisão bibliográfica da ideia de direito fundamental ao trabalho digno, a fim de estabelecer a premissa teórica e a leitura constitucional que norteia este trabalho. Em seguida, se fará uma análise das possíveis inconstitucionalidades do contrato intermitente, nova modalidade contratual estabelecida no art. 452-A, à luz do esvaziamento dos contornos jurídicos que definem o trabalho digno, notadamente em matéria de garantia do salário mínimo, do direito de férias, dos limites da jornada de trabalho, e da ideia de segurança jurídica. Por derradeiro, a decisão da 4ª Turma do TST no processo número TST-RR-10454-06.2018.5.03.0097, em que a Corte Superior trabalhista se debruçou pela primeira vez sobre os limites do contrato de trabalho intermitente, será confrontada, em sua fundamentação, com as formulações estabelecidas nos itens anteriores. Destarte, será

1 Graduanda pela Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia. Integrante do Grupo de Pesquisa “Transformações do Trabalho, democracia e proteção social” (CNPq/UFBA).

2 Graduando pela Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia. Integrante do Grupo de Pesquisa “Transformações do Trabalho, democracia e proteção social” (CNPq/UFBA).

3 Professora Adjunta de Legislação Social e Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia (Graduação e Pós-graduação). Doutora e Mestra em Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília. Líder do Grupo de Pesquisa “Transformações do Trabalho, democracia e proteção social” (CNPq/UFBA). Pesquisadora do CRH/UFBA. Analista Judiciária do Tribunal Superior do Trabalho.

4 Graduanda pela Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia. Integrante do Grupo de Pesquisa “Transformações do Trabalho, democracia e proteção social” (CNPq/UFBA).

possível refletir sobre o fenômeno jurídico a partir de como ele se conforma no ordenamento, seja se afastando ou se aproximando do paradigma constitucional de proteção ao trabalho.

Palavras-chave: direito fundamental ao trabalho digno; paradigma constitucional; análise jurisprudencial; reforma trabalhista.

ABSTRACT: This paper seeks to discuss the (un)constitutionality of the intermittent employment contract, based on the theoretical framework of the fundamental right to a decent work, proposed by Gabriela Neves Delgado and in contrast the first Superior Labor Court rulling about this very subject. A bibliographical review was made from the ideia of the fundamental right to a decent work, in order to establish the theoretical premise and the constitutional reading that serves this paper. Then, was made an analysis of the possible unconstitutionality of the intermittent employment contract, new contract model set in art. 452 - A, in view of the emptying of the legal contours that define decent work, notably in the matter of ensure minimum wage, vacation rights, working hours limits and idea of labor safety. Lastly, a decision of the 4th panel of judges of the SLC at the case TST-RR-10454-06.2018.5.03.0097, in which the Superior Labor Court ruled for the first time the limits of the intermittent employment contract, will be faced in its basis, with the formulations selected in the previous items. Thus, it will be possible to reflect about the legal phenomenon from how it complies, if it is moving away orla approaching from the constitutional framework of labor protection.

Keywords: decent work; constitutional framework; case law analysis; labor reform.

INTRODUÇÃO

O contrato de trabalho intermitente, nova modalidade contratual precária, introduzida na Legislação trabalhista brasileira pela Reforma Trabalhista, tem causado instabilidade na ordem jurídica, ante as contradições verificadas entre tal modelo de contratação, impingido pela nova legislação como uma espécie de emprego, e os parâmetros estabelecidos constitucional e legalmente para o vínculo de trabalho subordinado protegido.

Diante das controvérsias geradas, neste artigo científico serão confrontados os limites extraídos da Constituição Federal, mormente a partir das premissas que informam o paradigma do Estado Democrático de Direito e dos contornos emprestados por Gabriela Neves Delgado ao direito fundamental ao trabalho digno, e os primeiros limites apontados pela jurisprudência em relação ao contrato de trabalho intermitente.

Para a análise jurisprudencial, ainda não uniformizada, será considerado caso emblemático que gerou posicionamentos distintos por parte do TRT da 3ª Região (MG) e pelo TST no bojo do processo nº 10454-06.2018.5.03.0097, de modo a desnudar os movimentos interpretativos que têm se apresentado nas instâncias regionais e superiores acerca do padrão de regulação trabalhista imposto pela Lei nº 13.467/2017.

O PARADIGMA CONSTITUCIONAL DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO

Qualquer interpretação do direito do trabalho, sob a vigência da Constituição de 1988, há que tomá-la como premissa. Assim sendo, é a partir do paradigma ali adotado, ancorado no modelo do Estado Democrático de Direito, e na concepção de trabalho, que pode ser extraída daquele texto constitucional – que não é outra senão a de trabalho digno (DELGADO, 2015) – que se desenvolvem as reflexões propostas neste artigo.

O paradigma do Estado Democrático de Direito, assentado nos pilares da dignidade da pessoa humana, da sociedade civil democrática e inclusiva e da sociedade política democrática e inclusiva, desponta no cenário dos paradigmas de Estado Constitucional como alternativa que incorpora e supera as vicissitudes do Estado Social – notadamente os contingenciamentos da liberdade que haviam sido engendrados por alguns modelos – sem abrir mão do compromisso estabelecido com a ideia de proteção social e de construção da igualdade material alcançada quando da superação do paradigma do Estado Liberal (DELGADO, 2015).

O paradigma adotado pela Constituição de 1988, portanto, se volta à administração da tensão constante entre liberdade e igualdade, comprometendo-se com uma tessitura de proteção e inserção social que não abdique da cidadania ativa, do protagonismo da sociedade civil e das esferas autônomas de resolução de conflitos e produção de normatividades plurais (DELGADO, 2015).

Essa perspectiva democrática pressupõe a centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e o compromisso maior com a garantia da sua dignidade, assentada como fundamento da República Federativa no Brasil no art. 1º, inciso IV. Isso significa rejeitar perspectivas que instrumentalizem ou compreendam o ser humano como meio, delimitando seu valor ético enquanto fim em si mesmo, a ser resguardado pela ordem jurídica a partir do princípio da segurança (DELGADO, 2015).

Desse modo, a dignidade da pessoa humana se coloca constitucionalmente, a um só tempo, como limite à atuação do Estado e também como sua tarefa: a diretriz da proteção da pessoa humana inibe ações estatais ou adoções de opções políticas que deslegitimem ou vulnerem as diversas dimensões da dignidade das pessoas, como também impõe que o Estado se comprometa com a articulação de políticas públicas e diretrizes que implementem positivamente essa dignidade (DELGADO, 2015).

Quando pensada a partir do trabalho, na relevante contribuição de Gabriela Neves Delgado, o princípio da dignidade da pessoa humana se desdobra nas ideias de indisponibilidade dos direitos trabalhistas e também num dever constitucional de proteção ao trabalho digno imputado ao Estado (2015).

É dizer: trata-se de tarefa dinâmica e permanente do Estado reinterpretar o direito do trabalho, a partir das diferentes realidades econômicas, mas sempre de modo a assegurar o valor ético do trabalho em detrimento de ilações do mercado ou de argumentos pragmáticos/estratégicos: não há guarida, numa Constituição que se desenha para a proteção do direito fundamental ao trabalho digno, para discursos que ofendam o patamar civilizatório mínimo ou que arquitetem estratégias de desenvolvimento econômico que passem pelo sacrifício permanente ou provisório das pessoas humanas que trabalham (DELGADO, 2015).

Essas diretrizes apontariam tanto para a universalização do direito do trabalho – ainda que se admitam níveis de proteção diversos para os sujeitos alcançados – com garantia da observância do denominado patamar civilizatório mínimo, que, na lição de Maurício Godinho Delgado, é construído a partir das normas internacionais de proteção ao trabalho (a chamada “Carta Internacional do Trabalho”), dos direitos constitucionais trabalhistas (aí incluídos o art. 7º e também os direitos coletivos insertos nos arts. 8º a 11) e os direitos estabelecidos na CLT com relação a temas de indisponibilidade absoluta, como as normas de identificação no trabalho e de saúde e segurança (DELGADO, 2019).

Para tanto, cabe não apenas reconhecer a centralidade do trabalho na sociedade salarial (CASTEL, 1998), como também alargar, numa perspectiva atenta à dignidade da pessoa humana, o conceito de trabalho, cujos valores são preservados pelo art. 1º, IV, da Carta Constitucional de 1988. Reconhecer o trabalho não apenas como fonte de subsistência, mas como fonte de dignidade, integração social e desenvolvimento do sujeito que labora é dar eficácia máxima a esse direito fundamental, que indubitavelmente alcança a subjetividade e o patrimônio imaterial dos que trabalham.

Gabriela Neves Delgado, ao fornecer os contornos teóricos do direito fundamental ao trabalho digno, se debruçou sobre essa tarefa nos seguintes termos:

O trabalho deve ser compreendido em sua significação ética, ou seja, em qualquer época e cultura o homem deve afirmar e consolidar, na universalidade do tempo e do espaço, considerada qualquer hipótese e circunstância, sua condição de ser humano. Além disso, por meio do trabalho, o homem deve realizar-se e revelar-se em sua identidade social [...]. Mas a identidade social do homem somente será assegurada se o seu labor for digno. A explicação deve ser compreendida por meio da contradição permanente que se desenvolve na sociedade civil: ao mesmo tempo que o trabalho possibilita a construção da identidade social do homem, pode também destruir a sua existência, caso não existam condições mínimas para o seu exercício (DELGADO, 2015, p. 23).

Assim, a construção jurídica constitucional orienta direitos e deveres de proteção, bem como uma profundidade protetiva que abrange as dimensões material e imaterial do trabalho, bem como suas perspectivas individual e coletiva.

O desafio colocado no horizonte, notadamente a partir da perspectiva avessa aos contornos protetivos do texto constitucional e à matriz liberal e anti-humanística da Lei nº 13.467/2017, é mapear e, por conseguinte, resistir ao esgarçamento do tecido constitucional imposto pela racionalidade neoliberal e pelo conjunto de medidas ideopolíticas que a acompanham, invadindo as instituições do Estado – inclusive do poder judiciário – e introduzindo na normatividade infraconstitucional perspectivas disruptivas em relação ao sistema protetivo desenhado.

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: LIMITES CONSTITUCIONAIS

Embutido na narrativa neoliberal de flexibilização e precarização do trabalho, o contrato que estabelece regime de intermitência é uma das formas contratuais que reproduz aquilo que Jorge Pinheiro Castelo denomina como “flexitempo”, qualidade associada a uma estrutura de fiscalização, controle e de poder empresarial ainda mais invasiva na vida do trabalhador (CASTELO, 2017).

É dessa conjuntura que emanam as principais controvérsias jurídicas do contrato de trabalho intermitente, analisado essencialmente a partir de uma hermenêutica constitucional e sua aproximação ao paradigma do direito fundamental ao trabalho digno.

O contrato de trabalho intermitente é a versão legalizada que tem por objetivo autorizar a prática de uma jornada móvel, variável e aleatória, nos moldes já conhecidos no Reino Unido, Estados Unidos e na Itália como *zero hour contract*, *just-in-time scheduling* e *lavoro a chiamata*, respectivamente.

A definição legal do contrato para a prestação de trabalho intermitente assenta-o no gênero de contrato de emprego, com a peculiaridade de prestação de serviços não contínuos, marcado pela alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em dias, horas ou meses, celebrado independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, ressalvados, expressamente, os aeronautas (MAEDA, 2017).

Das diversas alterações geradas a partir da inserção do novo modelo contratual na legislação trabalhista brasileira, a noção de duração de trabalho e a noção do salário (DELGADO, 2017) tiveram grandes mudanças na sua essência, resultantes dos esforços da parte do legislador para introduzir a precariedade inerente ao trabalho intermitente na CLT, sem observar, contudo, as garantias fundamentais sociais, tais como o respeito ao salário mínimo e o direito fundamental à jornada de trabalho previamente estabelecida, conforme se pode extrair do artigo 7º, inciso XII, da CF/88⁵.

O contrato de trabalho intermitente insere no contexto normativo brasileiro uma nova espécie de jornada de trabalho cuja característica é a mobilidade, ou seja, a flexibilidade do trabalhador, de modo a sempre se encaixar nas disponibilidades do patrão. Fica o trabalhador, portanto, subordinado à jornada *flex* do empregador, mas sem qualquer tipo de segurança de quando ocorrerá labor para ele, ou se ele fará jus à carga horária mínima apta a garantir os direitos consectários da prestação de serviços, nos padrões estabelecidos pela Constituição.

A duração de trabalho é o tempo que o trabalhador está disponível para o seu empregador, realizando ou não o trabalho (DELGADO, 2017). Ocorre que, a partir da Reforma Trabalhista, o trabalhador intermitente, embora reconhecido como empregado nos termos dos arts. 2º e 3º da CLT, deixa de fazer jus ao tempo em que ele fica à disposição do seu empregador. Assim, dá-se um rearranjo da distribuição dos riscos da atividade econômica em prejuízo dos obreiros, na medida em que o ônus dos tempos mortos ou improdutivos passa a ser suportado por ele. Observa-se, claramente, uma transferência dos riscos da atividade econômica – especialmente o da inatividade – do empregador para o empregado, ao arrepio do que dispõe o princípio da alienidade (PLÁ RODRIGUEZ, 2015), materializado no art. 2º da CLT.

⁵ “Art. 7, XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943). (BRASIL, 1943, p. 4).

Com a exclusão do tempo de disponibilidade do empregado em face de seu empregador do cálculo das horas de trabalho, nos termos do artigo 452-A, §5º, da CLT, o referido dispositivo conflita frontalmente com o artigo 4º consolidado, o qual considera serviço efetivo, não apenas aquele em que o obreiro executa o serviço, como também aquele em que esteja aguardando ordens do empregador.

A alteração é agressiva e obstaculiza, entre outros direitos, o direito fundamental ao salário mínimo, pois, este pode passar a receber somente os valores referentes aos dias ou horas trabalhados cuja soma pode ser inferior ao salário mínimo protegido constitucionalmente. Emanada do artigo 452-A que o salário, nessa modalidade contratual, passa a ser variável, com admissibilidade de um nível de oscilação que pode mesmo colocá-lo abaixo do mínimo constitucional.

Quando a legislação reformada prescreve que a contraprestação do empregado não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo-hora⁶, sem assegurar jornada fixa, esvazia-se toda a proteção jurídica do piso mínimo, inserto no art. 7, VII, do texto constitucional, concebido como suficiente para atender às necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família. Conforme anotam Mauricio Godinho e Gabriela Neves Delgado (2017), mesmo aos trabalhadores que recebam remuneração variável, a previsão constitucional garante o mínimo fixado em lei, em periodicidade mensal, independentemente dos períodos contratuais em que o comissionamento ou outras formas de remuneração variável não se perfaçam, o que revela a patente incompatibilidade da regulamentação contida no art. 452-A com o paradigma constitucional do trabalho digno⁷.

Segundo Lênio Streck, “quando o artigo 7º dispõe sobre salário mínimo, ele o faz numa perspectiva transindividual de periodicidade mensal para dar previsibilidade à vida dos trabalhadores na realização de suas diferentes atividades diárias” (STRECK, 2019). Essa medida, lançada pela reforma, gera significativa corrosão salarial dos vencimentos do trabalhador, ao ponto de impedir acesso a direitos sociais básicos, como moradia, habitação, lazer e educação, prejudicando, paralelamente, a obtenção de crédito para financiamento familiar, dada a imprevisibilidade de sua remuneração

6 Aparentemente, na tentativa de suavizar o impacto na renda do trabalhador intermitente, a Portaria nº 349, do MTB prevê que pagar remuneração horária ou diária superior à paga aos demais trabalhadores da empresa contratados a prazo indeterminado não constitui discriminação (art. 2º, §3º).

7 Nesse sentido, já se pronunciou a ANAMATRA via edição do enunciado nº 74 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017): 74. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: SALÁRIO MÍNIMO. A proteção jurídica do salário mínimo, consagrada no art. 7º, VII, da Constituição da República, alcança os trabalhadores em regime de trabalho intermitente, previsto nos arts. 443, § 3º, e 452-A da CLT, aos quais é também assegurado o direito à retribuição mínima mensal, independentemente da quantidade de dias em que forem convocados para trabalhar, respeitado o salário mínimo profissional, o salário normativo, o salário convencional ou o piso regional.

mensal (CASTELO, 2017), associada à negativa de venda a prazo no comércio, e o consequente desaquecimento do mercado de consumo.

Além disso, a fixação de um salário baseado tão somente no valor horário do salário mínimo provoca um efeito reflexo no cumprimento da legislação previdenciária. De acordo com o artigo 6º da Portaria nº 349 do MTE, recolher a contribuição previdenciária é responsabilidade do empregador. Se, porém, na forma da demanda variável fixada ao arbítrio do empregador, o trabalhador receber abaixo do piso mínimo legal, caberá a este diligenciar o recolhimento suplementar para a aquisição e manutenção da qualidade de segurado. Tendo em vista o preceito constitucional do financiamento coletivo da Seguridade Social (art. 195, da CFRB), inclusive pelos empregadores, na hipótese de sucessivos meses de inatividade sem o correlato pagamento, o trabalhador será onerado excessivamente para continuar em regularidade da sua contribuição⁸. Caso não consiga suportar essa obrigação, o inadimplemento o levará à perda da condição de segurado, com o consequente desamparo em caso de acidente ou doenças, redução no benefício da aposentadoria e perda da contagem do tempo de trabalho, com consequência última a sua aposentadoria tardia ou mesmo o não atendimento dos requisitos de tempo de serviço.

É importante destacar que, no texto da legislação reformista, o trabalhador receberá todas as suas verbas trabalhistas logo após o final da sua jornada de trabalho em que foi convocado para trabalhar. Dessa forma, ao final do serviço, o empregado receberá pelas suas horas trabalhadas, o décimo terceiro salário proporcional, as férias proporcionais mais o terço constitucional, repouso semanal remunerado, os adicionais legais, conforme dispõe o §7º e os incisos, do §6º, do art. 452- A⁹.

O pagamento fracionado dessas verbas trabalhistas corresponde à descaracterização desses direitos trabalhistas e ao esvaziamento da sua finalidade principal, uma vez que, ao chegar ao final do ano, o trabalhador não terá nada para receber e tampouco terá a concessão das férias remuneradas nos moldes estabelecidos pela Constituição (PEREIRA, 2019).

Contrariando o quanto disposto na Lei Maior de 1988, que, ao tratar do direito de férias do trabalhador, no inciso VII, do art. 7º, garante ao empregado o direito ao gozo de férias anuais remuneradas, determinando a legislação infraconstitucional que essas devem ser pagas anteriormente ao gozo do período de descanso, a legislação

8 GRUPO DE PESQUISA TRABALHO, CONSTITUIÇÃO E CIDADANIA (CNPQ/UNB). Peça de habilitação de *Amicus Curiae* nos autos da ADI 5826. 2018.

9 “Art. 452 – A: § 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: I - remuneração; II - férias proporcionais com acréscimo de um terço; III - décimo terceiro salário proporcional; IV - repouso semanal remunerado; e V - adicionais legais (Vide Medida Provisória nº 808, de 2017)” (BRASIL, 2017).

reformada autoriza pagamento fracionado da remuneração de férias e proporcional aos períodos trabalhados. O trabalhador, portanto, corre o risco de receber remuneração insuficiente para o usufruto de 30 dias de repouso ou mesmo de, diante da precariedade da sua condição, não conseguir reservar as frações de férias recebidas ao longo do ano, para que possa dedicá-las à sua subsistência no período de descanso, que tende a ser suprimido pela necessidade ou falta de recurso. Assim, a nova disciplina normativa representa verdadeira monetização do direito constitucional ao repouso, sem garantia do efetivo descanso resguardado pelos contornos constitucionais.

Ainda, questiona-se a figura dessa contratação atípica diante das garantias de emprego, consideradas aquelas de proteção especial a determinadas pessoas que atravessam momentos de especial vulnerabilidade, como as gestantes (art. 10,II, b, do ADCT) e os trabalhadores acidentados ou acometidos por doenças profissionais (art. 118 da Lei nº 8.213/91), além daquelas pessoas que devem seguir na representação de uma coletividade obreira sem o embaraço patronal, como os dirigentes sindicais (art. 8º, VIII, da CF) e representantes na empresa (art. 510-D, §3º, da CLT).

Considerando que, ao arbítrio do empregador, a demanda variável pela prestação de serviços pode ocasionar longos períodos de inatividade, e, portanto, sem pagamento de salários, algumas questões emergem, com ênfase nas garantias de emprego: após a concepção, a trabalhadora grávida poderá, estando provisoriamente estável, com o contrato ativo, porém sem ser convocada para o trabalho e sem receber seus vencimentos? Como proteger e garantir o sustento da genitora ou da adotante e do nascituro/adotando diante dessa realidade? O obreiro que retorna da alta previdenciária poderá não ser convocado para o labor até o fim de sua estabilidade ou mesmo ser convocado de forma insuficiente à satisfação de suas necessidades e garantia dos direitos sociais mínimos? Como manter a segurança e a energia para o múnus da representação sindical dos dirigentes que estão sujeitos a esse tipo de contrato, se eles deixarem de ser convocados regularmente e, por conseguinte, remunerados satisfatoriamente durante o vínculo contratual? Estariam os trabalhadores intermitentes limitados à escolha entre uma representação sindical protagonizada por empregados não intermitentes (ou seja, a uma condição pouco representativa) ou a uma representação sindical potencialmente fragilizada pelo risco da não convocação regular? Como a empregada gestante pode compatibilizar sua rotina pré-natal com a escala em jornada variável e aleatória, tendo em mente, ainda, a breve antecedência para ser convocada?

As consequências nefastas do contrato de trabalho intermitente não se encerram no âmbito do direito individual do trabalho. O direito coletivo pode ser sensivelmente

alvejado pela essência precária dessa novel modalidade empregatícia. O contrato de trabalho intermitente potencializa uma nova gestão empresarial de modo a subdividir sua forma de trabalho entre trabalhadores intermitentes e trabalhadores regulares, fragmentando a representação sindical, desagregando coletivos de trabalho e rompendo com a solidariedade da classe trabalhadora.

Seguindo esse raciocínio, pelo risco da impermanência, descartabilidade e rotatividade, os trabalhadores intermitentes tendem a se afastar do ambiente de trabalho e possuir interesses diferentes daqueles que possuem o contrato regular de emprego – na esteira do que já ocorre com a segregação de trabalhadores contratados diretamente e terceirizados (DUTRA, 2018) – cuja consequência não será, senão, a inefetividade da atuação sindical para os fins delineados no art. 8º, III da Carta Política.

Demonstradas algumas das contradições entre a regulamentação do contrato de trabalho intermitente e os contornos do direito fundamental ao trabalho digno, sobressai que a implementação e a judicialização desse contrato tende a ensejar disputas a respeito da amplitude e efetividade da tutela constitucional do trabalho.

Para compreender em que medida o Poder Judiciário se apresenta como palco desses conflitos semânticos, analisaremos no próximo tópico o caso emblemático das lojas Magazine Luiza, reverberado no bojo do processo nº 10454-06.2018.5.03.0097 (que veio a ser o primeiro a ser enfrentado pelo TST), e a fundamentação dos julgados divergentes emanados pelo TRT da 3ª Região e pelo TST nesse conflito.

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: LIMITES JURISPRUDENCIAIS

Em meados de agosto do ano de 2019, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu, em um processo envolvendo a empresa Magazine Luíza S/A e um trabalhador por ela empregado, pela primeira vez, a respeito do contrato de trabalho intermitente. Sabe-se que os precedentes servem para compor um padrão de solução de questões que podem surgir futuramente e que são utilizados como referência para os magistrados decidirem. Dessa forma, é importante analisar as fundamentações que basearam desde a primeira instância até o último órgão julgador, pois estas evidenciam o estado das discussões no âmbito do Poder Judiciário e as contradições nele existentes.

O processo de nº 0010454-06.2018.5.03.0097 foi instaurado por um trabalhador contra a empresa Magazine Luíza S/A. O autor era empregado da loja e esteve contratado sob o regime intermitente de 21/11/2017 até 26/02/2018. A parte autora sustentou a inconstitucionalidade dos dispositivos legais que regulam o contrato

intermitente e pleiteou a condenação da ré ao pagamento de salários de todo o período do vínculo, aviso prévio, diferenças de FGTS e multa de 40% referentes a um contrato de emprego ordinário. Além disso, pediu indenização por danos morais.

O juiz do trabalho, em primeiro grau, julgou improcedentes os pedidos. Em primeiro lugar, o magistrado entendeu não existir inconstitucionalidade, pois o ordenamento jurídico contempla a hipótese de o trabalhador receber por hora e com carga horária inferior a 8 horas diárias e 44 semanais, com a possibilidade de o empregado trabalhar para mais de um empregador (BRASIL, 2018).

O magistrado refutou a alegação de que o instituto violaria o princípio da dignidade da pessoa humana e o princípio do retrocesso social, salientando que não há violação ao art. 7º, IV, V e VII da CF/88 e à Convenção nº 95 da OIT, haja vista que, nesta modalidade, o valor-hora está em consonância com o valor do salário mínimo vigente (BRASIL, 2018).

A fundamentação do magistrado, no particular, se afasta daquela retratada por autores que maximizam a efetividade do feito de direitos fundamentais inerentes ao trabalho digno, como visto no tópico anterior, os quais sustentam que a Reforma Trabalhista ensejou que a noção de salário sofresse uma verdadeira desestruturação, ao criar um contrato de trabalho sem salário pré-estabelecido, no qual a remuneração existirá somente quando e se o trabalhador for convocado para o trabalho (DELGADO; DELGADO, 2017), numa dinâmica de assunção de risco incompatível com o caráter forfetário do salário e com a vulnerabilidade do trabalhador subordinado e hipossuficiente.

Ademais, o magistrado consignou que “o trabalhador intermitente precede os demais sem vínculo de emprego, retirando do mercado informal aqueles que faziam os chamados ‘bicos’” (BRASIL, 2018).

Essa foi uma das motivações sustentadas para a inserção do instituto na legislação trabalhista, eis que, supostamente, o contrato intermitente retiraria essa parcela de trabalhadores da informalidade e da ilicitude. Na prática, no entanto, o que se tem verificado é que a previsão desse contrato precário ensejou que o emprego daqueles que já eram tutelados pela CLT, em contratos de trabalho ordinário, perdessem a segurança desse vínculo, pois postos de trabalho antes ocupados por empregados ordinários passaram a ser assumidos por trabalhadores intermitentes - que não sabem se trabalharão, quando trabalharão e, por conseguinte, se e quando serão remunerados. Além disso, o empregador torna-se a figura dominante de tempo, direção e subordinação desses sujeitos (LOPES, 2019).

Ainda sobre a sentença, quanto aos aspectos formais da contratação, não foram constatadas pelo julgador irregularidades, entendendo o magistrado que a pactuação foi feita conforme os dispositivos legais que abordam a temática e, portanto, sem demonstração de vícios. Os dispositivos legais aferidos foram, ademais, considerados compatíveis com a ordem constitucional vigente.

Além disso, compreendeu o juiz ser improcedente o pedido de condenação da parte ré pelo pagamento do salário de 98 dias, visto que não houve prestação de serviço, sendo indevida a correlata contraprestação (BRASIL, 2018).

Diante disso, foi interposto recurso ordinário perante o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da Terceira Região, que resultou analisado pela 1ª Turma do órgão. No julgamento, o TRT de Minas Gerais deu provimento parcial ao recurso para declarar a nulidade da contratação do reclamante pelo regime intermitente e condenou a reclamada nos pedidos formulados.

Em seus primeiros fundamentos dedica-se a Corte à nulidade da contratação na modalidade intermitente. O desembargador relator descreve que o autor da ação foi contratado na função de assistente de loja (informação não enfrentada na análise do juiz de primeira instância), que se enquadra em atividade típica, permanente e contínua da empresa. Dessa forma, para justificar seu entendimento, trouxe a tese nº 28 afirmada pela ANAMATRA em sua Comissão nº 3 da II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho¹⁰, a qual dispõe que o regime de caráter intermitente é incompatível com a demanda permanente, contínua ou regular ou para substituir trabalho efetivo (BRASIL, 2018).

Quanto à alegação que o reclamante trouxe, sobre receber um salário inferior ao salário mínimo legal, o pleito foi desprovido, pois mediante cálculos realizados já a partir da nulidade declarada, percebeu-se que o saldo salarial foi superior a um salário mínimo, cumprindo a garantia salarial e o art. 78 da CLT (BRASIL, 2018).

Por sua vez, relativamente às verbas rescisórias e FGTS, compreendendo que a comprovação do repasse consistiria em ônus do empregador, conforme entendimento do próprio órgão colegiado e com base no princípio da aptidão para a prova, constatou, a partir dos documentos que foram disponibilizados, que o recolhimento

10 "No caso do contrato de trabalho intermitente: "é ilícita a contratação para atendimento de demanda permanente, contínua ou regular de trabalho, dentro do volume normal de atividade da empresa"; é ilegal substituir posto de trabalho efetivo (regular ou permanente) pela contratação do tipo intermitente; não pode o empregador optar por essa modalidade contratual para, sob tal regime, adotar a escala móvel e variável de jornada; acaso contratado na modalidade da intermitência, o trabalhador tem direito subjetivo à convocação, sendo ilícita sua preterição ou a omissão do empregador (Enunciado nº 90 da 2ª Jornada)".

foi realizado apenas no mês da rescisão contratual. Assim, reputou devido o pagamento do FGTS e de todas as verbas rescisórias (BRASIL, 2018).

Evidencia-se, portanto, que as fundamentações se revelaram divergentes quanto aos preceitos que constituem a modalidade do contrato intermitente. A primeira está fundamentada nas ideias que justificaram a Lei da Reforma Trabalhista, como segurança jurídica, promoção de emprego e diminuição da informalidade, partindo da premissa econômica neoclássica de que o rebaixamento dos padrões de contratação da força de trabalho teria aptidão para ampliar o mercado de trabalho. Dessa forma, entendeu não existir nenhuma irregularidade no vínculo existente com o trabalhador. De forma contrária, o TRT, em uma leitura mais crítica acerca do assunto, elucida que o contrato de trabalho intermitente deverá observar a função exercida pelo trabalhador, porque não deverá ser implementado em atividades permanentes, contínuas ou regulares, numa construção interpretativa que mais se aproxima dos vetores constitucionais e da proteção ao trabalho digno.

Por outro lado, o Tribunal Superior de Trabalho (TST), por sua 4ª Turma, examinando recurso de revista interposto pela empresa reclamada, entendeu que a decisão proferida pelo TRT de Minas Gerais viola disposições constitucionais e legais e restabeleceu a sentença de improcedência da reclamação.

Na fundamentação da decisão, os ministros integrantes da 4ª Turma do TST entenderam que o recurso patronal pautado na violação do *princípio da legalidade* pelo órgão regional era procedente, porquanto a lei determina que o trabalho intermitente é aquele descontínuo, firmado em qualquer atividade, exceto para aeronautas, não estando presentes outras limitações e requisitos que foram utilizados na decisão anterior, como a imposição da atividade ou função não ser permanente, contínua ou típica, de modo que, sob esse prisma, a empresa teria seguido todos os parâmetros da lei (BRASIL, 2019).

Para a 4ª Turma, a decisão do regional demonstrou resistência quanto às disposições da reforma trabalhista, ao considerar a modalidade de contrato de trabalho precarizante e ao invalidar a contratação do empregado em questão (BRASIL, 2019).

Além disso, sustentou que *excessos exegeticos* são comumente realizados, seja para restringir ou ampliar a possibilidade de aplicação do instituto. Assim, enumera diversas interpretações utilizadas para a compreensão do contrato intermitente como a ampliativa, restritiva e a estrita, citando, respectivamente, autores que representam cada um dos métodos de interpretação da norma (BRASIL, 2019).

O Ministro relator, ainda assevera, tal como constara na argumentação do juiz do trabalho, que a introdução do regramento intermitente no ordenamento jurídico objetivou conferir aos trabalhadores que faziam “bicos” uma maior segurança jurídica e promoção de direitos, por meio de uma prestação de serviço descontínua e com uma modalidade de contratação flexível. Como forma de demonstrar a validade dos seus argumentos, cita a obra “O contrato intermitente na Reforma Trabalhista” de João Vicente Rothfuchs, o mesmo doutrinador que o juízo de primeiro grau utilizou para exemplificar como reprodutor de uma hermenêutica ampliativa (BRASIL, 2019). Observe-se que, nada menciona o julgador acerca da contradição consistente no fato de que o contrato supostamente destinado a formalizar “bicos” esteja sendo utilizado para substituição de pessoal regular.

Evidencia-se, pois, um distanciamento dos fundamentos constitucionais de proteção ao trabalho digno, ao passo que há uma aproximação em relação a argumentos pragmáticos e mercadológicos, que acabam por instrumentalizar a força de trabalho em prol de um modelo de desenvolvimento que sequer se coaduna com aquele desenhado pela Constituição de 1988.

Como afirma Vitor Araújo Filgueiras, embora alguns estudiosos do Direito do Trabalho entendam que deveria existir uma flexibilização e desburocratização, pois o ramo estaria em crise e em anacronia com a atual conjuntura, essas premissas não são faticamente observadas, eis que o baixo custo da força de trabalho não constitui fator suficiente ou necessário para a determinação do nível de emprego. Além disso, entende que essas medidas proporcionam incremento da desigualdade e não reduzem o desemprego (FILGUEIRAS, 2012).

Dessa forma, percebe-se que a decisão da Corte Superior serviu como um meio de legitimar que órgãos regionais e juízes em primeira instância utilizem argumentações ampliativas para a concessão do instituto, sem observar suas consequências para os trabalhadores e para o núcleo mandamental do Direito do Trabalho: a proteção do trabalhador. Há, pois, um afastamento em relação ao escopo constitucional de dignidade no trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise crítica pretendida acerca dos efeitos do contrato de trabalho intermitente observa a definição de um filtro para esses aspectos calcado na ideia de proteção progressiva do trabalhador, cuja lógica hermenêutica deságua na concretização do trabalho digno, conforme teorizado por Gabriela Neves Delgado. Em outras palavras, todas as questões jurídicas que emanam do contrato de trabalho intermitente,

enfrentadas neste artigo, foram analisadas sob o prisma do direito fundamental ao trabalho digno, objetivo ético adotado pela Constituição de 1988 (fundada na valorização da dignidade da pessoa humana).

Ao longo do texto, tratamos de delinear criticamente os aspectos do contrato de trabalho intermitente, encontrando impactos sensíveis e prejudiciais no campo das garantias provisórias ao emprego; no direito coletivo do trabalho; na assunção de riscos do empreendimento (inerente à relação de emprego) – transferindo-o ao trabalhador – ; no modelo de custeio coletivo da seguridade social; na proteção do salário mínimo para manutenção vital dos trabalhadores e na garantia de férias remuneradas.

Embora recente, o contrato de trabalho intermitente foi o panorama de uma reclamação trabalhista aqui estudada com enfoque nas razões apresentadas pelos julgadores envolvidos. Registramos que os discursos mais pragmáticos e mercadológicos ganharam força nas decisões judiciais, validando, irrestritamente, o formato do contrato de trabalho intermitente e se afastando do projeto constitucional de proteção ao trabalho.

Não podemos concluir senão para afirmar que o modelo contratual de trabalho intermitente, pela sua essência precarizante, significa uma marcha ofensiva contra os direitos sociais do trabalho e, por tal razão, não encontra espaço no nosso ordenamento jurídico-constitucional, a despeito de manifestação receptiva dessa espécie de contrato pela Justiça do Trabalho em sua instância superior. Entretanto, é salutar observar que o Poder Judiciário é um bloco heterogêneo, no qual concepções de proteção ao trabalho diversas disputam, dando margem a possibilidades e desafios para o trabalho digno.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Acórdão. ROPS nº 0010454-06.2018.5.03.0097*. Recorrente: Marcos Teixeira Olegário. Recorrido: Magazine Luíza S/A. Desembargador Relator: José Eduardo de Resende Chaves Júnior. Belo Horizonte, 29 de outubro de 2018. Processo eletrônico.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). *Acórdão. RR-0010454-06.2018.5.03.0097*. Recorrente: Magazine Luíza S/A. Recorrido: Marcos Teixeira Olegário. Ministro Relator: Ives Gandra Martins Filho. Brasília, 07 de agosto de 2019. Processo eletrônico.

BRASIL. 4ª Vara do Trabalho de Coronel Fabriciano. Sentença. *RTSum n° 0010454-06.2018.5.03.0097*. Autor: Marcos Teixeira Olegário. Réu: Magazine Luíza S/A. Juiz André Luiz Maia Secco. Coronel Fabriciano, 22 de agosto de 2018. Processo eletrônico.

CASTELO, Jorge Pinheiro. *O direito do trabalho líquido: o negociado sobre o legislado, a terceirização e o contrato de curto prazo na sociedade da modernidade líquida*. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.

DUTRA, Renata Queiroz. *Trabalho, regulação e cidadania: a dialética da regulação social do trabalho*. São Paulo: LTr, 2018.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. *Estado e direito do trabalho no Brasil: regulação do emprego entre 1988 e 2088*. Salvador, 2012.

GRUPO DE PESQUISA TRABALHO, CONSTITUIÇÃO E CIDADANIA, da Universidade de Brasília (UnB). Peça de habilitação de Amicus Curiae nos autos da ADI 5826. 2018.

LOPES, João Gabriel Pimentel. *A igualdade escamoteada: percursos do trabalho intermitente no Brasil*. Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho. 16 ed. Bahia, 2019.

MAEDA, Patrícia. Contrato de trabalho Intermitente. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto (org.). *Resistência: Aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista*. São Paulo: Expressão Popular, 2017. Cap. 27.

PEREIRA, Sullivan dos Santos. *A inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente*. 2019. 99 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2019.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios do direito do trabalho*. São Paulo: Ltr: 2015.

STRECK, Lenio Luiz. *Reforma Trabalhista: contrato intermitente é inconstitucional*. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-dez-04/streck-reforma-trabalhistacontrato-intermitente-inconstitucional>. Acesso em: 28 out. 2019.

Recebido: 07/05/2020
Revisado: 03/06/2020
Aprovado: 18/06/2020