

## **GT 07 – Novas configurações do trabalho rural e urbano**

Coordenadores: Prof. Dr. Luciano Rodrigues Costa (UFV); Prof. Dr. Cláudio Roberto de Jesus (UFRN); Prof. Dr. Lucio Alves de Barros (UEMG)

**Ementa:** Flexibilização do trabalho; informalidade e desregulamentação das leis do trabalho; reestruturação produtiva; terceirização, novas configurações do trabalho rural e urbano; trabalho informal e suas interfaces com o ilegal e o ilícito; relações de trabalho e emprego; trabalho doméstico; trabalho e gênero e trabalho e migrações.

### **Apresentação Oral**

Fabiano Rosa de Magalhães

Nas teias da gratidão: uma análise da dominação nas relações de trabalho, através da gratidão

Janet Carvalho do Nascimento Chaves Neiva; Jacy Carvalho Nascimento; Josiane do Nascimento

A evasão escolar no ensino médio, no contexto da migração e do trabalho escravo de jovens do Vale do Jequitinhonha

Matheus Vinícius de Souza Mattos; Admardo Bonifácio Gomes Junior

Papo de motorista: análise de estratégias coletivas de defesa no contexto de motoristas de aplicativo de Belo Horizonte

Ricardo Afonso Ferreira de Vasconcelos; Márcia Maria Duarte Alcântara de Vasconcelos

Flexibilização da legislação trabalhista e precarização do emprego: trabalho intermitente como promessa de mais emprego no governo Temer

Walter Pinto de Oliveira; Marcellus Henrique Rodrigues Bastos

Percepção e importância da qualidade do atendimento bancário: uma análise dos usuários dos vários canais de atendimento

Zaira Rodrigues Vieira

Crítica do trabalho, trabalho imaterial e tempo livre: considerações sobre Marx e o capitalismo atual

### **Apresentação em Pôster**

Ricardo Henry Dias Rohm; Claudia Cristina Nunes Emídio Gonçalves

As mutações do mercado de trabalho sob a égide do capitalismo e os impactos para o trabalhador.

Wânia Maria de Araújo; Madalena Barbosa de Oliveira Cezário

A precarização das relações de trabalho: o fenômeno UBER e o desenvolvimento local

---

## **NAS TEIAS DA GRATIDÃO. UMA ANÁLISE DA DOMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO, ATRAVÉS DA GRATIDÃO.**

doi: 10.47930/1980-685X.2020.0701

**MAGALHÃES, Fabiano Rosa** – fabiano.magalhaes.ifnmg.edu.br

Instituto Federal do Norte de Minas Gerais – Campus Araçuaí.

Fazenda Meio Pé, s/n, BR 367, Km 278.

39600-000 – Araçuaí – MG – Brasil.

***Resumo:** Este trabalho pretende apresentar uma discussão acerca da relação entre trabalho, gratidão e relações de poder. O capitalismo na sua forma ocidental, tornou-se quase um sinônimo de organização racional, sustentado no caráter contratual e que, sobretudo a partir das revoluções burguesas, preconizou o princípio da garantia do cumprimento dos contratos. Esse princípio levou à configuração de relações contratuais de trabalho. Tudo isso no plano formal. Isso tudo, num plano mais formal, do que concreto. De fato, descendo no âmbito concreto das relações de trabalho, verifica-se relações de trabalho marcadas por princípios particularistas, familiares, marcados por formas de dominação tradicionais, sustentadas pelas diversas formas de gratidão, fugindo do caráter formal/legal que se imaginaria sustentar as relações entre capital e trabalho. Propõe-se trazer essa temática para a discussão sobre o trabalho na sociedade brasileira, remetendo às questões da própria cultura brasileira e seu caráter autoritário, apropriando-se da ética da gratidão, como forma de estruturar um sistema de dominação que não deixa de ser capitalista, mas que se vale, para isso, de relações não capitalistas, não contratuais de trabalho.*

***Palavras-chave:** Gratidão. Trabalho e dominação. Relações contratuais de trabalho. Precarização do trabalho*

### **1 INTRODUÇÃO**

Começamos por uma afirmação polêmica: a gratidão pode abrir as portas para as formas mais perversas de dominação que se pode conceber.

Creio que essa afirmação certamente provocará objeções, afinal de contas ensina-se desde os tempos mais remotos da humanidade que a gratidão é um dos princípios elementares da vida humana. Dentro do arcabouço doutrinal da cultura judaico-cristã, a gratidão ocupa um dos preceitos mais valorizados. Outras culturas também dispõem ensinamentos sobre a importância da gratidão entre as pessoas ou destas para com Deus.

Desta constatação acerca da dimensão relacional que a gratidão implica para os sujeitos, destacamos a questão da gratidão entre sujeitos que se colocam em posições assimétricas na vida social. Onde apresenta-se, portanto, a relação de dominação. Logo, o que precisamente gostaríamos de discutir é a relação entre política e gratidão. Assim é que se apresenta o ponto de partida para o debate. É por aí que encaminharemos nossa análise.

Mais do que simplesmente condenar a gratidão, que é um dos princípios elementares da fraternidade humana, trata-se, antes de tudo, de analisar como esse princípio é capturado na sociedade capitalista como instrumento de domínio nas relações assimétricas, sobretudo as de trabalho.

Conforme anunciamos na afirmação que abre esse texto, entendemos que a gratidão é uma componente das relações humanas. Todavia, o que mobiliza nossa investigação é acompanhar a gratidão como componente das relações de poder.

De fato, há que se esclarecer os tipos de relações de poder. Trata-se de um dos temas centrais da ciência política, qual seja, discutir as formas que se estabelecem as relações de poder nas sociedades humanas. Weber (2004) sugere três formas (tipos ideais) de dominação: Dominação Carismática, Dominação Racional-Legal e Dominação Tradicional. Esta última é baseada na força da tradição envolvendo uma ação dos indivíduos para sustentar a força de um passado que se quer reviver.

São as formas tradicionais de domínio que trazem, como um dos elementos integrantes, a gratidão. Formas políticas tradicionais como o Coronelismo e dominação patrimonial, em que num contexto de escravidão ou pós-escravistas, não podem ser pensados sem a figura do compadrio e relações de favor.

Isso tudo já nos basta para estabelecermos as bases do problema. De fato, a gratidão quando se coloca como componente das relações de dominação, torna-se um importante fator de controle dos indivíduos.

## O que é gratidão?

Uma das coisas que se pode dizer sobre a gratidão é que ela estabelece uma relação entre indivíduos. Ser grato é em relação a algo u alguém, que se pressupõe ter contribuído com algo para a vida de alguém. Ser grato a Deus por sua bondade, ou seja, algo que Ele fez e dá aos seus filhos. Ser grato a alguém por algo que ele possa ter feito a outrem. É uma relação de dever. A gratidão traz consigo uma obrigação. O indivíduo tem gratidão, implica que está disposto a retribuir, não uma vez, mas para todo o sempre. Nesse sentido, a gratidão torna-se uma condição permanente, não se desfazendo quando o indivíduo repõe o favor. A gratidão dispõe para o indivíduo a convicção de que ele se vincula, a partir do ato do favor, a uma relação permanente. Daí que reside a relação política que pensamos em destacar. Uma relação que prende para sempre! Sabemos que, a despeito de vivermos em sociedade complexas, as teias de gratidão se colocam como fortes entraves à constituição de sujeitos livres e autônomos.

Alguns autores no campo da antropologia merecem ser lembrados, já que trouxeram algumas contribuições para a compreensão da obrigação de retribuir presentes em algumas sociedades. A palavra “obrigação” já remete às relações de poder e é por isso que vale à pena trazermos algumas elaborações a partir do campo da cultura.

O primeiro autor que mencionaremos é Marcel Mauss. No seu livro *Ensaio de Sociologia* (MAUSS, 2009), o autor apresenta uma discussão sobre os dons e as trocas, tomando-se como referência a instituição dos índios norte-americanos denominada *Potlatch*. Mauss lembra que em tal instituição, os clãs e fratrias relacionam-se (e rivalizam) a partir de um complicado sistema de empréstimos. Mauss sugere que instituições similares também podem ser encontradas em outras culturas. Um exemplo é o sistema de trocas existente entre os papuas e os melanésios<sup>1</sup>, situados em algumas ilhas ao norte da Austrália. Ele menciona os intrincados mecanismos de dom e contraprestação que ocorrem naquelas culturas. O que interessa destacar é que esse sistema estabelece vínculos entre os diferentes grupos, baseados na obrigação de retribuir a um dom<sup>2</sup>. Esse sistema faz surgir uma espécie de contrato entre

---

<sup>1</sup> O próprio tema das trocas de presentes entre os habitantes das Ilhas Trobriand, situadas nas proximidades de Nova Guiné é objeto de pesquisa do antropólogo Manilowski (1979). Ali ele identificou um intrincado sistema de trocas intertribais, denominado de Kula.

<sup>2</sup> Dádiva ou dom os termos que Mauss utiliza para se referir ao sistema de trocas que não carregam necessariamente o caráter econômico. Nas formas de trocas analisadas por ele, os dons que são os presentes que se têm para dar, podem assumir diversas formas, desde objetos a favores pretados. Quando uma pessoa presenteia uma outra pessoa, essa ação cria laços de reciprocidade que podem ser traduzidas em alianças, casamentos, auxílios mútuos.

aquele que empresta e aquele que recebe, no sentido de estabelecer que é necessária uma retribuição. Primeiro estabelece a obrigação de dar presentes, depois a obrigação de retribuir. É esse jogo entre dar e receber que estabelece a relação de poder entre os clãs. Vejamos o que ele informa a respeito desta relação:

Em particular todo contrato começa por uma troca de presentes cuja retribuição, sobre uma o sob outra forma, se impõe e, em certos casos mais ou menos definidos, com um certo acréscimo. O tema da rivalidade e do combate atualmente é estranho a este sistema, mas o tema do presente ao mesmo tempo obrigatória e voluntariamente dado e obrigatória e voluntariamente recebido é essencial. (MAUSS, 2009, p. 362).

É um sistema que implica integralmente as partes, desde aquele que dá e aquele que recebe. Verificando essa instituição na Nova Zelândia, ele indica os três elementos contidos nesse sistema de direito “... que consiste na troca perpétua de presentes. Pois o sistema supõe: 1º a obrigação de dar; 2º a obrigação de receber; 3º a obrigação de retribuir.” (MAUSS, 2009, p. 363).

Sobre essa obrigação de retribuir é que sustentaremos nossa argumentação face ao domínio que ela implica entre uma parte sobre a outra. Mais adiante o autor indica ainda a natureza da relação estabelecida, o mais importante que se destaca é a contraprestação que surge na relação.

A coisa recebida como dom, a coisa recebida em geral compromete, liga mágica, religiosa, moral e juridicamente o doador e o donatário. Vindo de uma pessoa, fabricada ou apropriada por ela, e sendo dela, confere-lhe poder sobre o outro que a aceita. No caso em que a prestação feita não é retribuída na forma jurídica, econômica ou ritual prevista, o doador leva vantagem sobre aquele que participou do festim e absorveu suas substâncias, sobre aquele que desposou sua filha ou se ligou pelo sangue, sobre o beneficiário que faz uso de uma coisa encantada com toda a autoridade do doador. (MAUSS, 2009, p. 365).

Destacamos o aspecto da relação de poder que a contraprestação implica. Tais relatos seguem para considerações de diversas modalidades de obrigações que são encontradas em diferentes culturas.

É sobre esse aspecto que conduziremos nossa argumentação doravante. Desta forma é que levamos a questão para o terreno da ciência política. A dádiva, no campo da política, pode ser colocada como um favor de um superior face a um subordinado. O que importa é isolar aqui o elemento que fica, que é a contraprestação como promessa de retribuição de um favor e gratidão, produto que se mescla às tais relações hierárquicas. Tal tipo de engajamento visam superar a divisão social de classes. O favor, num primeiro momento, se coloca como aquele elemento que pretensamente dilui a relação de assimetria entre as classes. O burguês não se

apresenta como superior, mas como aquele que acolhe o subordinado como parte da família. As relações familiares, por vezes, são colocadas como mecanismo diluidor ou camuflador de conflitos. No contexto da história do Brasil, alguns autores chamaram a atenção para o caráter familiar embutido em determinadas formas de dominação. O coronelismo, por exemplo, não pode ser compreendido sem as relações de compadrio, cuja característica mais visível era dependência vitalícia dos subordinados “parentes”, a partir da gratidão por favores prestados pelo coronel. Como era de conhecimento geral, o coronel tinha relações de compadrio com todo o seu grupo de abrangência. O compadre, ou seja, aquele que apadrinha um filho de um subordinado, era aquele a quem se deveria pedir a benção em sinal de gratidão. Um dos elementos de unificação entre as classes distintas era o aspecto da obrigação que essa relação envolvia. E essa obrigação, quando não era cumprida, ou seja, quando os subordinados se tornavam ingratos diante do favor prestado, era cobrada, por vezes, com a própria vida do rebelado.

Leal (2012) fornece uma ótima descrição das relações que se estabeleceram a partir da dominação dos coronéis.

Não se compreenderia, contudo, a liderança municipal só com os fatores apontados. Há ainda os favores pessoais de toda ordem, desde arranjar emprego público até os mínimos obséquios. É neste capítulo que se manifesta o paternalismo, com a sua recíproca: negar pão e água ao adversário. Para favorecer os amigos, o chefe local resvala muitas vezes para a zona confusa que medeia entre o legal e o ilícito, ou penetra em cheio no domínio da delinquência, mas a solidariedade partidária passa sobre todos os pecados uma esponja regeneradora. A definitiva reabilitação virá com a vitória eleitoral, porque, em política, no seu critério, “só há uma vergonha: perder”. Por isso mesmo, o filhotismo tanto contribui para desorganizar a administração municipal (LEAL, 2012, p. 59).

O “coronelismo” está sustentado num sistema de reciprocidade, em que os chefes municipais juntamente com os “coronéis” organizam os seus dependentes, assegurando o chamado “voto de cabresto”. Por outro lado, os governadores dos estados, controladores dos recursos públicos e de empregos e força armada, garante tais recursos aos detentores do poder local. Estes, por sua vez, repassam esses recursos com os seus “afilhados” políticos, fazendo com que cada elo da cadeia esteja comprometido com o outro. A gratidão entra como ingrediente especial nesse sistema, cuja quebra tem o seu custo. A esse respeito Leal (2012, p. 66) conclui: “a regra é o recurso simultâneo ao favor e ao porrete.”

São relações tipicamente familiares. Família estendida. As relações de trabalho pautando-se pelo viés familiar, quando a gratidão se torna a base de sustentação do contrato de trabalho e não uma necessária formalidade contratual.

Marx escreve no Manifesto:

Onde quer que tenha conquistado o poder, a burguesia destruiu as relações feudais, patriarcais e idílicas. Rasgou todos os complexos e variados laços que prendiam o homem feudal a seus “superiores naturais”, para só deixar subsistir, de homem para homem, o laço do frio interesse, as duras exigências do “pagamento à vista”. (...)

A burguesia não pode existir sem revolucionar incessantemente os instrumentos de produção, por conseguinte, as relações de produção e, com isso, todas as relações sociais. (...) A conservação inalterada do antigo modo de produção era, pelo contrário, a primeira de existência de todas as classes industriais anteriores. Essa subversão contínua da produção, esse abalo constante de todo o sistema social, essa agitação permanente e essa falta de segurança distinguem a época burguesa de todas as precedentes. Dissolvem-se todas as relações sociais antigas e cristalizadas, com seu cortejo de concepções e de ideias secularmente veneradas; as relações que as substituem tornam-se antiquadas antes de se consolidarem. Tudo o que era sólido e estável se desmancha no ar, tudo o que era sagrado é profanado e os homens são obrigados finalmente a encarar sem ilusões a sua posição social e as suas relações com os outros homens.” (MARX; ENGELS, 2005, p.43)

De fato, o próprio Marx reconhece, nestas linhas, que há um salto qualitativo na superação das condições sociais prevalecentes nos modos de produção anteriores. Muitos autores entendem que a introdução de relações de trabalho tipicamente capitalistas são uma das condições iniciais para a posterior superação das formas de dominação do próprio capitalismo. Desta forma, o proletariado só poderá se encontrar enquanto classe (classe para si) se puder superar os empecilhos sociais que impede os sujeitos de se verem como pertencentes às relações de classe.

A própria existência da burguesia enquanto classe social, se deve à suposição de princípios sustentados na igualdade formal entre indivíduos. Foi preciso empenhar forças nas chamadas revoluções burguesas para que esses pilares pudessem ser erguidos. Desde então, burgueses e proletários têm, para efeitos puramente formais, os mesmos direitos e deveres. Edificar esse princípio foi essencial para garantir a estrutura contratual das relações entre as partes, na sociedade capitalista. Só a partir deste edifício pronto é que os burgueses passaram a ter a garantia de que os contratos poderiam ser estabelecidos e cumpridos. Portanto, para que os contratos fossem estabelecidos, pressupunha-se um regime de liberdade e igualdade jurídica. Trabalhadores só podem estabelecer contratos de trabalho num sistema de igualdade formal entre as partes.

Não obstante, sistema de gratidão persiste. O sistema de gratidão resgata formas de relações pré-capitalistas, sem deixar de ser capitalista. Dispõe sobre uma relação entre partes que não estão vinculadas por um contrato do tipo formal. O que mantém as partes solidárias é uma relação assimétrica e o vínculo moral que mantém essas partes solidárias é a gratidão. Nesse

tipo de relação a ruptura do acordo, quando ocorre, não é a ruptura de um contrato, mas sim uma ingratidão.

Do ponto de vista capitalista pode parecer estranho que tais relações arcaicas possam conviver com padrões de produção típicas do capitalismo. Todavia são contradições perfeitamente possíveis dentro da sociedade capitalista. José de Souza Martins é um sociólogo brasileiro que tem atentado, em diversas obras de sua autoria (MARTINS, 1997;1998), para essas relações contraditórias, ou seja, da persistência de relações não capitalistas diante de relações de produção tipicamente capitalistas. De fato, ele aponta para a viabilidade dessa convivência.

É que a própria persistência de aspectos de sociedades tradicionais aponta para a própria utilidade destas relações, inclusive como forma de aprimorar a expropriação de classe que estabelece das mais variadas maneiras.

Através do sistema de obrigações que a relação de gratidão ativa, o subalterno é mantido no seu lugar e o sistema moral que envolve a relação, indica para ele que há um benefício de que pode compartilhar em submeter-se. O empregado que consegue um novo emprego ou busca uma formação profissional ou escolar rompe com a lógica. O sistema de gratidão cobra-lhe o preço. O empregado não pode estudar, pois isto é reservado para os membros da elite. O subalterno deve conhecer o seu lugar.

Qualquer projeto que se interponha a esta rede, coloca-se como uma ameaça à estrutura do edifício, e, diante do risco, levantam-se os ódios mais latentes.

Assim é que podemos colocar a ascensão da direita no contexto político recente, a partir de 2016, que revelou, entre outras coisas, o despertar de um discurso de ódio face às minorias. Qualquer tentativa de ascensão dos subalternos é contra-atacada de forma colossal, a partir daqueles segmentos que se sentem ameaçados. Preconceitos que antes eram reservados ao foro íntimo - mas que não deixaram de existir em momento algum – são expressos de forma nua e crua.

## **2 ANALISANDO OS DILEMAS DA RELAÇÃO ENTRE TRABALHO, GRATIDÃO E PODER, ATRAVÉS DE DOIS FILMES.**

Dois filmes podem ser mencionados para uma análise desse sistema da gratidão. O primeiro filme é: *Que Horas Ela Volta* (2015), dirigido por Anna Muylaert. O outro filme é *Quanto Vale ou é por quilo?*, dirigido por Sérgio Bianchi (2005).

### **2.1 Análise do Filme *Que Horas ela volta?***

O filme *Que Horas ela Volta?* retrata a relação entre a empregada doméstica Val, interpretado por Regina Casé, e seus patrões de classe média alta. Val é considerada “quase” da família, principalmente por ter criado o filho dos patrões, como se fosse seu próprio filho. Tem uma atitude de gratidão, visivelmente expressa na conduta e na linguagem empregada ao dirigir-se aos patrões. É um espaço em que vivem todos, mas as divisões sociais estão bastante marcadas neste universo familiar. Ela vive na casa em tempo integral, já que dorme em um quartinho de empregados e come separadamente. Entre as partes tudo parece harmônico. Val se sente como da família e toma para si os cuidados maternos, sobretudo porque os patrões estão sempre envolvidos com seus trabalhos, com é típico das famílias de classe média alta. Tal harmonia é perturbada com a chegada de Jéssica, filha de Val, vinda do Nordeste para estudar no Sudeste. Aos poucos as tensões vão se apresentando, revelando os preconceitos em relação aos empregados e aos nordestinos. Enquanto Val se mantém no seu espaço social dentro daquele ambiente, a harmonia é sustentada.

O que mais poderíamos extrair deste enredo? A cordialidade entre sujeitos de classes distintas, por vezes mantida pelo sistema de gratidão dos que se encontram em posição dependente face aos que detém certos recursos culturais e econômicos, funciona como um freio moral para que os de baixo não ousem transitar nos espaços sociais dos de cima. A gratidão permite que indivíduos de classes distintas frequentem espaços sociais contíguos, todavia nunca os mesmos espaços. Como serviçal de uma casa de classe média alta, Val poderia transitar por todos os espaços, na condição de serviçal, todavia na condição de mulher, nordestina e pobre, seu lugar reservado seria o quartinho e a mesinha de empregado. É um sistema perverso, camuflado de tratamento cordial e carregado de atitudes de gratidão.

Tais condições de trabalho sustentadas pelos vínculos morais, mais do que pelos vínculos formais que marcam as relações de trabalho modernas, são ainda muito comuns na sociedade brasileira. Lembramos, por exemplo, que a legislação que regulamenta o contrato de trabalho

doméstico, só foi criada em 2015, no Governo de Dilma Rousseff, ou seja, 83 anos (1932) após a criação da Carteira de Trabalho e 72 anos após a criação da CLT.

Certamente uma conquista importante, mas que corre riscos, pois os setores conservadores não tardaram a criticar. De fato, o trabalho doméstico nunca foi pensado seriamente como parte das relações contratuais de trabalho. Os recentes ataques à legislação trabalhista são indicadores de que o retrocesso sempre está à espreita e que a história não é um processo linear e sem rupturas. Não é preciso lembrar que um projeto social neoliberal ultraconservador tem buscando incansavelmente atacar o que se considera como privilégios dos trabalhadores. O que se pleiteia, despudoradamente, é o retorno às condições de trabalho muito próximas da informalidade, como tem vociferado, sempre com palavras odiosas e rancorosas, o Presidente Jair Bolsonaro.

Mais do que requerer a alteração da legislação do trabalho, sob a égide de concepções ultraliberais, o que se tem em tela é o rancor de setores da elite tão acostumados com as perversas lógicas do mundo da Casa Grande. Cobra-se a ingratidão por parte daqueles que outrora foram acolhidos no sistema de regulação social dos que detém os recursos culturais e econômicos.

Igualmente tem sido os reclames contra o sistema de cotas nas universidades. Enquanto os estudantes negros, indígenas e pobres disputavam as vagas escolares num sistema marcadamente excludente, baseado na meritocracia e nos privilégios de classe, tudo estava bem. Os brancos/elite sempre tiveram as escolas públicas federais como seus lugares por direito. Todavia, quando as minorias sociais começam a romper com o padrão excludente, foi suficiente para mexerem na ferida dos membros das elites. Os discursos em contrário, sempre carregados de rancores contra a ruptura de um sistema baseado na gratidão que coloca a subserviência como prêmio. Discursos carregados na emoção. Não se pode reclamar a ruptura de um sistema de gratidão, senão por meio do apeio emocional.

Por esta é que reafirmamos que a gratidão traz um forte componente emocional, e por essa razão, acentua a relação de poder. É um poder que vincula por muito tempo. O reforço emocional é o cimento que vincula. O ingrato não rompe somente uma relação contratual com seu superior. Vai além disto. A pessoa marcada com a “pecha” de ingratidão atinge todo um grupo. Não é sem razão que em alguns lugares, quando um ex-empregado que entra com ação judicial contra o seu empregador, não consegue mais trabalho em outras empresas. Os

empregadores, solidários uns com os outros, chegam a si comunicar, entre si para situações como contratação de trabalhadores. O reclamante torna-se um ingrato e, como tal, será punido por todos os possíveis empregadores. cai na rede da ingratidão. Afetou um, afeta a todos. Cria-se a imagem implacável para o ex-empregado, tido como um mal-agrado, ou seja, uma pessoa em quem não se pode confiar.

Esse também o espírito das chamadas cartas de recomendação, que são escritas por ex-empregadores, fazendo referências positivas ao empregado que tenha saído de uma empresa.

## **2.2 Uma análise do filme: Quanto Vale ou é por Quilo e as armadilhas da gratidão.**

O filme *Quanto Vale ou é por Quilo*, de 2005, faz um paralelo entre o contexto do Brasil escravista, no Século XVII e a exploração persistente nos dias de hoje, através de projetos sociais, promovidos por Organizações Não Governamentais (ONGs). O filme deixa transparecer a ideia de que a escravidão se perpetua através de novas formas de expropriação.

A situação que pretendemos abordar é a parte do enredo que envolve Mônica Silveira, que tem dois trabalhos para se sustentar, um destes é em uma Associação que faz ações sociais com moradores de rua. Sua chefe é Noêmia.

Preocupada com casamento da sua sobrinha grávida, Clarinha, que vive sob seus cuidados, Mônica abre o coração para sua patroa, expondo a dificuldade em conseguir recursos para a almejada festa de casamento. Noêmia ouve com atenção e lhe faz a seguinte proposta:

Sua sobrinha não pode ficar sem casamento. Você podia trabalhar comigo em tempo integral. Larga o outro emprego, eu pago a festa. Em um ano, dá pra pagar. O que você acha? (BIACHI, 2008, p. 73)

Mônica a abraça, cheia de gratidão, aceitando a generosidade da patroa, arrematando assim o diálogo: “A senhora é tão boa! Um dia desses... vai jantar lá em casa! Tudo o que vai, volta. A senhora vai receber por toda a sua generosidade.”

Fecha-se essa cena. Entra uma nova cena com o seguinte letreiro: História da grande amizade entre Maria Antônia e Lucrécia. O cenário muda: voltamos ao Século XVIII. Maria Antônia é negociante de escravos. Gosta de comprar a preços baixos e obter bons lucros nos seus negócios. Nota importante: Maria Antônia, é representada pela mesma atriz que representa a personagem de Noêmia.

Abre uma nova cena e surge a escrava Lucrécia, amiga de Maria Antônia. Abrindo a cena, a locução anuncia:

Outra viúva, a escrava Lucrécia já passara dos 50 anos, e mesmo assim... trabalhava arduamente para a família Pereira Cardoso. Seu senhor, Caetano Pereira Cardoso... estabelecera o valor de sua liberdade: 34 mil réis.

## LUCRÉCIA

O Sr. Caetano tá judiando de mim. Eu lavo, esfrego, limpo, faço de tudo... e não consigo juntar os 34 mil réis... pra comprar minha alforria. Eu não sei o que faço. Eu já tô velha, cansada cheia de dor pelo corpo, mas eu vou conseguir. Eu vou conseguir juntar esse dinheiro. Ah vou!

### Locução

Passaram-se 3 anos. Lucrécia trabalhou arduamente, horas extras para Maria Antônia e trabalhos para terceiros. Finalmente, conseguiu juntar a quantia para pagar sua amiga incluindo os juros estipulados e as correções. (BIACHI, 2008, p. 82)

E conclui em tom irônico: “Lucro para M. Antônia: 8.238 réis. Amizade, liberdade, solidariedade.” (BIACHI, 2008, p. 84)

Fecha-se a cena do Século XVIII e abre-se a cena nos dias de hoje, com a festa de casamento patrocinada por dona Noêmia que é recebida com toda cerimônia pelos noivos e, sobretudo por Mônica, que, muito agradecida, lhe promete pagar tudo o mais rápido possível.

Noêmia não perde tempo e adianta à Mônica que a Associação será transferida para uma chácara do interior e que espera contar com sua ajuda. Mônica, tomada de surpresa, diz que não poderia largar sua sobrinha que se encontrava nos últimos meses de gravidez. Propõem se dedicar ao máximo aos projetos sociais, desde que na própria cidade.

O semblante de Noêmia se transforma. Antes falava como companheira, com um tom compreensivo. Após a resposta de Mônica, assume a postura patronal, em tom de cobrança: “Mônica. Eu te ajudei quando você precisou e agora você vai me ajudar. Não é uma questão de serviço, é a sua presença. Na nova sede eu quero gente de confiança.”

O apelo da gratidão foi acionado. Não há como Mônica recuar, pois sabe que o pacto da contraprestação não pode ser quebrado. É preciso apresentar uma saída. E a saída que ela sugere é de uma perversidade sintomática de que o passado escravista não está tão distante de nossos dias.

Nesse momento, servindo aos convidados daquela festa modesta, passa de Fátima, uma menina negra que Mônica “pegou para criar”, eufemismo para situações de exploração de menores, por vezes acobertadas como forma de adoção. Tal situação já revela, em cascata, como o dilema da gratidão se ramifica por diversas camadas sociais.

Vendo-a passar, Mônica tem uma ideia e a expõe à sua patroa.

E se eu te apresentar uma menina prendada, limpinha, faz tudo. Não dá trabalho nenhum. Faz tudo da casa, é de confiança. Limpinha, não come quase nada. Você ia ficar satisfeita, não é, Noêmia? (BIACHI, 2008, p. 123)

O tema da gratidão se apresenta com todo o seu vigor e perversidade. Convém destacá-lo a partir dessas falas, porquanto será o tema que envolverá parte considerável do enredo do filme, no qual as relações de trabalho ganham tons dramáticos, aproximando as velhas formas de escravidão das novas formas informais de trabalho, no qual a menina Fátima é a ponta do processo e também a ponte que liga o passado remoto de escravidão às atuais formas de dominação. A gratidão, em todas as cenas e circunstâncias temporais é o mecanismo que sustenta a dominação apresentada nas cenas.

### **3 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Não se pretendeu apresentar um exaustivo estudo empírico sobre as relações de dominação do trabalho através da gratidão. Desta forma esse texto apresentou um formato mais ensaístico. Não obstante, tendo partido de constatações histórico-sociológicas chamamos à atenção para a atualidade de tais práticas tradicionais de dominação no âmbito das relações de trabalho. A temática se revigora, sobretudo num contexto de investida ultraliberalismo conservador, movido pelo ódio de classe e que não cessa de buscar o “glorioso lugar do passado”, em que os senhores dominavam a partir de convicções sobre o seu lugar “natural” de classe dominante. É esse passado que esses setores têm mirado, numa tentativa de recuperar o terreno perdido. Neste contexto, as relações de trabalho eram tidas como dádivas do senhor para com seus subordinados. Esse é o discurso dos segmentos à direita, inclusive aquele que articulam a defesa do ultraliberalismo.

Por fim, nesta mesma senda do ultraliberalismo, revigora-se os mais intensos ataques à legislação trabalhista, em nome de uma suposta regulação das relações de trabalho a partir do mercado. Propõe-se o fim da mediação do Estado na relação entre trabalho e capital. O

retorno à informalidade é visto como virtude, pois, conforme salienta o Presidente Bolsonaro, a legislação trabalhista deverá se aproximar da informalidade. Diante deste cenário, em que a precarização do trabalho já se faz intensa, os argumentos que trouxemos nesse trabalho se apresentam revitalizados. Nesse universo em que a perspectiva da categoria profissional ou o coletivo de trabalhadores cai por terra, resta o indivíduo despedido de qualquer salvaguarda a negociar com seu patrão. Descoberto de um poder de fiscalização sobre o mundo do trabalho, o trabalhador fragilizado poderá ser submetido à toda sorte de relações abusivas.

Face a esse horizonte é que propomos nossa chave de leitura. Esperamos que a proposta possa inspirar novas discussões e leituras sobre o enfoque proposto neste trabalho. E que essa discussão possa subsidiar intervenções com vistas à emancipação dos sujeitos do trabalho.

## REFERÊNCIAS

- BIANCHI, Sergio. **Quanto vale ou é por quilo?** / Sergio Bianchi; roteiro de Eduardo Benaim, Newton Cannito e Sergio Bianchi. São Paulo: Imprensa Oficial do Estado de São Paulo, 2008.
- LEAL, Victor Nunes. **Coronelismo, Enxada e Voto**. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.
- MALINOWSKI, Bronislau. **Argonautas do Pacífico Ocidental**. São Paulo: Abril Cultural, 1978.
- MARTINS, José de Souza. **Exclusão social e a nova desigualdade**. São Paulo: Paulus, 1997.
- MARTINS, José de Souza. **Cativeiro da Terra**. São Paulo: Hucitec, 1998.
- MARX, Karl. ENGELS, Friedrich. **Manifesto do Partido Comunista**. São Paulo: Boitempo, 2005.
- MAUSS, Marcel. **Ensaio de Sociologia**. São Paulo: Perspectiva, 2009.
- QUANTO VALE ou é por quilo? Direção: Sérgio Bianchi. Roteiro: Eduardo Benaim, Newton Cannito e Sergio Bianchi. Rio de Janeiro: Agravo Produções Cinematográficas, Riofilme, 2005. 1 DVD (104 minutos).
- QUE horas ela volta? Direção: Anna Muylaert: Pandora Filmes. 2015. DVD (112 min.): son., color.
- WEBER, Max. **Economia e Sociedade**. São Paulo: Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília: São Paulo: Imprensa Oficial do Estado de São Paulo, 2004.

## **IN THE WEBS OF GRATITUDE. AN ANALYSIS OF DOMINATION IN WORK RELATIONS, THROUGH GRATITUDE.**

***Abstract:** This paper intends to present a discussion about the relationship between work, gratitude and power relations. Capitalism in its occidental form has become almost a synonym for rational organization, sustained by the contractual character and which, especially since the bourgeois revolutions, advocated the principle of guaranteeing the fulfillment of contracts. This principle led to the configuration of contractual labor relations. All of this on the formal plane. All of this, on a more formal, than concrete level. In fact, descending in the concrete scope of labor relations, there are labor relations marked by particularistic, family principles, marked by traditional forms of domination, supported by different forms of gratitude, fleeing the formal / legal character that one would imagine to sustain relations between capital and labor. It is proposed to bring this theme to the discussion about work in Brazilian society, referring to issues of Brazilian culture itself and its authoritarian character, appropriating the ethics of gratitude, as a way of structuring a domination system that is still capitalist, but that makes use of non-capitalist, non-contractual labor relations for this.*

***Keywords:** Gratitude. Work and domination. Contractual labor relations. Precarious work*

---

---

**A EVASÃO ESCOLAR NO ENSINO MÉDIO, NO CONTEXTO DA MIGRAÇÃO E DO TRABALHO ESCRAVO DE JOVENS DO VALE DO JEQUITINHONHA**

doi: 10.47930/1980-685X.2020.0702

**NEIVA, Janet Carvalho do Nascimento Chaves** – janet.neiva@educacao.mg.gov.br  
Secretaria de Estado de Educação – SEE - MG  
Superintendência Regional de Ensino de Araçuaí – MG  
Rua das Tulipas S/Nº Nova Terra  
39.600-000 – Araçuaí – MG – Brasil

**NASCIMENTO, Jacy Carvalho do** – jacycinto@gmail.com  
Secretaria de Estado de Educação-SEE - MG  
Escola Estadual Dora Matarazzo  
Rua João Gonçalves Godinho S/Nº Jardim Europa  
37.200-000 – Lavras – MG – Brasil

**NASCIMENTO, Josiane do** – josiapolo@yahoo.com.br  
Secretaria Municipal de Educação de Nazareno - MG  
Praça Nossa Senhora de Nazaré, S/Nº Centro  
36.370-000 – Nazareno – MG – Brasil

***Resumo:** Uma professora de Química do Ensino Médio de uma escola pública de uma cidade do Vale do Jequitinhonha em Minas Gerais, por conhecer a realidade dos jovens daquela região e preocupada com o futuro dos estudantes, começou a questionar sobre como o Poder Público tem buscado atender às necessidades básicas daquela população. Essa investigação serviu de suporte para a elaboração do presente trabalho, pois várias questões foram elaboradas e, em busca de respostas, vários órgãos públicos foram visitados. Esta investigação pautou-se no aspecto metodológico pela pesquisa bibliográfica e documental e, sustentou-se teoricamente nos trabalhos de vários autores, tais como Cacciamale (1995), Moraes, Figueiredo e Oliveira (2009), Sousa (1997), Souza (2006) e no Programa “Escravo, nem pensar” da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (2018). Tais referências possibilitaram a compreensão da trajetória socioeconômica da região ao longo de 50 anos. Nesse contexto, concluiu-se que as políticas públicas voltadas para a geração de emprego e renda naquela região, não são suficientes para evitar a migração. Assim, para gerar desenvolvimento, evitar a evasão escolar, a migração e a exposição dos jovens ao trabalho escravo contempo-*

NEIVA, Janet C. N. C, Mestrado Profissional em Ensino de Ciências; NASCIMENTO, Jacy C., Mestrado Profissional em Ensino de Ciências; NASCIMENTO, Josiane do, Pós-Graduação em Inspeção Escolar.

*râneo, torna-se necessário pensar em políticas públicas, que envolvam a participação de toda a sociedade nas tomadas de decisão.*

**Palavras-chave:** *Política, Evasão escolar, Migração, Trabalho Escravo.*

## **1 INTRODUÇÃO**

Embora o mundo esteja vivendo a globalização, os países emergentes ainda não conseguiram formar parcerias políticas, efetivamente eficazes, que fossem capazes de desenhar políticas públicas que atendessem de forma mais abrangente às suas diversas regiões. Nesse contexto, o Brasil situa-se como um dos países com muitos problemas sociais, decorrentes da falta de políticas públicas voltadas para a geração de renda em regiões mais distantes do eixo sul-sudeste, onde se concentra o maior potencial de geração de emprego e renda do país.

Desta forma, há uma grande convergência de mão de obra das demais regiões do país para estas, sobretudo provenientes da região nordeste (MORAES; FIGUEIREDO; OLIVEIRA 2009).

Nas últimas décadas, as políticas públicas tornaram-se alvo de estudos, com o intuito de levar os diversos setores da economia e a sociedade como um todo, a participarem das tomadas de decisões e minimizarem a intervenção exclusiva e isolada do Estado na economia e nas políticas sociais.

A região do Vale do Jequitinhonha, situada no Estado de Minas Gerais, Brasil, compreende 80 municípios distribuídos numa área de 85.467,10 km<sup>2</sup>, o que corresponde a 14,5% da área total do Estado. O Vale está dividido em três regiões: Alto Jequitinhonha, que compreende a região de Diamantina, o Médio Jequitinhonha, onde está inserida a cidade de Araçuaí e o Baixo Jequitinhonha que abrange a Região de Almenara, próximo ao sul do Estado da Bahia (SOUSA, 1997).

De acordo com Moura (1988) o Vale é uma região de contrastes. Na década de 1960, os pequenos agricultores foram expulsos de suas terras por pseudos fazendeiros. Segundo Sousa (1997), nos anos de 1970 foi a vez das empresas reflorestadoras. Nesta época havia um programa de reflorestamento do Governo Federal, cujo objetivo era abastecer as indústrias siderúrgicas e as de papel e celulose. Neste período, grande parte da vegetação de cerrado foi

substituída pela monocultura do eucalipto. Com isto, os agricultores da região passaram a viver em áreas de grotas (SOUSA, 1997).

Nesta mesma época, segundo Moura (1988), Rios Neto e Vieira (1989), o Estado de Minas Gerais incentivou a produção de café na região. A partir daí, o Vale do Jequitinhonha passou a ser alvo de políticas de desenvolvimento voltadas para interesses financeiros e de benefícios passageiros. O resultado foi o agravamento da pobreza da região.

Moura (1988) ainda afirma que a pobreza do Vale é “fruto de transformações que ocorrem, especialmente, na esfera das relações, além da violência simbólica, material e física que caracteriza seu cotidiano (MOURA, 1988). O Vale passou então a ser nacionalmente conhecido como “Vale da Miséria”.

Apesar das adversidades, esta região apresenta uma grande diversidade e riqueza cultural. Nesse contexto, a cultura popular aparece como o “cerne” de uma outra identidade, de relações e articulações políticas e de muitos processos de produção de conhecimento (UNGER, 2001). Contudo, essa “identidade” não é suficiente para suprir a falta de políticas públicas que se preocupem em gerar emprego e renda a fim de se evitar a migração, bem como a evasão escolar de jovens e também de adultos. Como consequência desta insuficiência, ainda hoje os migrantes são passíveis de serem submetidos ao trabalho escravo contemporâneo.

Segundo o Repórter Brasil (2019), quando a política pública de combate ao trabalho escravo começou a ser implementada na segunda metade da década de 1990, a atenção do poder público ao Estado de Minas Gerais se dava principalmente na região oeste, por causa da presença das atividades pecuárias e também ao Vale do Jequitinhonha, pela sua vulnerabilidade socioeconômica de comunidades que eram obrigadas a migrar em busca de trabalho. À medida que se aprimoravam as investigações, percebeu-se que o problema no Estado era mais complexo.

No ano de 2013, o Estado de Minas Gerais tornou-se pela primeira vez, “campeão nacional de trabalho escravo”, visto que centenas de trabalhadores foram libertados em cidades mineiras. Isto fez com que a quantidade de casos de trabalho escravo urbano superasse a quantidade de trabalho escravo rural.

Nesta pesquisa foi feita uma análise de textos referentes ao tema, a fim de se identificar projetos voltados para a geração de renda, para a minimização da evasão escolar dos estudantes do Ensino Médio, também projetos abordando a migração no Vale do Jequitinhonha para outras regiões, onde ainda hoje as pessoas são submetidas a condições de trabalho análogas à escravidão.

O trabalho escravo contemporâneo é uma grave violação dos direitos humanos, que acomete a dignidade e priva a Liberdade do indivíduo. Este tipo de conduta é definido como crime no Brasil, pelo artigo 149 do Código Penal. O trabalho escravo nos dias atuais é diferente da escravidão dos tempos coloniais, em que as vítimas eram presas a correntes, açoiadas e submetidas a toda a sorte de violação de seus direitos.

Cita-se como exemplo de violação dos Direitos Humanos contemporâneo, o trabalho forçado, a jornada exaustiva, a servidão por dívida e as condições degradantes. Ainda como exemplo, tem-se o caso de Iwa Akofa Siliadin, de repercussão internacional. Aos 15 anos, em 1994, a garota foi levada do Togo, África Ocidental para Paris, com a promessa de uma pessoa conhecida, de ser matriculada em uma escola e receber ajuda para tirar o visto de residência (SCOTT, 2013). O que houve, na realidade, de acordo com Scott (2013) é que a oferta da matrícula na escola tinha sido uma artimanha, pois o passaporte da garota foi confiscado e ela vivia sob forte vigilância, além das ameaças de ser deportada, caso relatasse o fato para alguém.

No Brasil, segundo a Revista Nera (2010), há um maior fluxo de trabalho escravo dos Estados do Maranhão e Tocantins para o Pará e Mato Grosso, sendo as atividades econômicas com maior concentração desse tipo de trabalho as seguintes: pecuária, mineração, companhias siderúrgicas, carvoarias, madeireiras, usinas de álcool e açúcar, garimpos, fazendas, empresas de reflorestamento, empresas de citros, olarias, cultura do café, produção de sementes de capim e seringais.

No Estado de Minas Gerais, o fluxo maior de migração é das regiões Norte e Nordeste para o sul do Estado e para os estados do sul do país. Minas Gerais está entre os cinco Estados com os maiores índices de trabalho escravo do Brasil. Desde 1995, 3,9 mil trabalhadores foram resgatados nesta importante Unidade da Federação. Esse número representa 7% dos 53.764 trabalhadores libertados em todo o país até o ano de 2018 (REPORTER BRASIL, 2019 p.10).

## **2 OBJETIVOS**

O presente trabalho tem os seguintes objetivos:

### **1.1 Objetivo Geral:**

Identificar projetos de Políticas Públicas voltadas para a geração de renda, os quais possibilitem a minimização da migração de jovens do Vale do Jequitinhonha para outras regiões do País e, a consequente evasão escolar.

### **2.1 Objetivos Específicos:**

Verificar que políticas públicas de geração de emprego e renda existentes na região vem sendo de fato implementadas. Também analisar a eficácia de tais políticas e seus reflexos na minimização da migração dos jovens em idade escolar. Levantar os casos comprovados de trabalho escravo envolvendo pessoas da região e, discutir sobre os principais entraves nas propostas de Políticas de desenvolvimento da região. Finalmente, realizar reuniões com representantes das escolas e Secretarias Municipal e Estadual de Educação, SME e SRE de Araçuaí – MG, para se discutir o enfrentamento do problema da evasão escolar.

## **3 METODOLOGIA**

O presente trabalho pautou-se em entrevistas com representantes das diversas entidades presentes na cidade de Araçuaí, com o intuito de fazer - se um levantamento acerca da migração e das condições de trabalho dos migrantes nas regiões para onde se dirigem.

Também houve encontros formativos com representantes das escolas estaduais e Secretarias Municipais de Educação dos vinte e um municípios que compõem a circunscrição da Superintendência Regional de Ensino de Araçuaí, SRE, sobre o Programa “Escravo, nem pensar”.

Sendo assim, foram realizadas entrevistas com entidades públicas, que são as seguintes:: Pastoral do Migrante, da igreja católica; Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Araçuaí; Secretaria de Estado do Trabalho e Desenvolvimento Social (SEDESE); Unidade de Atendimento Integrado (UAI); Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural do Estado de Minas Gerais - EMATER; Instituto de Desenvolvimento do Norte e Nordeste (IDENE); Associação dos Municípios da Microrregião do Médio Jequitinhonha (AMEJE),

Centro Popular de Cultura e Desenvolvimento (CPCD) e Secretaria Municipal de Assistência Social. Todas as nove entidades citadas atuam no município de Araçuaí - MG

As entrevistas foram realizadas no mês de julho de 2019, com o objetivo de se esclarecer alguns pontos sobre o tema da pesquisa. Para a realização desta atividade foi elaborado um questionário contendo 05 (cinco) questões.

O discurso político acerca da geração de oportunidades de desenvolvimento para a região Nordeste de Minas Gerais vem se repetindo há anos. As implicações de tais promessas, sobretudo para os jovens, suscitaram algumas reflexões tais como: O que são políticas públicas? Como o poder público tem buscado atender as necessidades desta população? Que políticas se voltam para a capacitação da mão de obra regional? Quais as alternativas para evitar a evasão escolar e conseqüentemente a migração? Como esta população se torna vítima do trabalho escravo contemporâneo? Foram entrevistadas nove (09) pessoas representantes das entidades participantes. As respostas dos entrevistados embasaram a elaboração do presente trabalho

No ano de 2019 o Programa “Escravo, nem pensar” da Secretaria Estadual de Educação de Minas Gerais foi implementado nas escolas pertencentes à circunscrição da Superintendência Regional de Educação - SRE de Araçuaí – MG. O referido Programa, existente até a presente data, tem por objetivo mostrar aos estudantes e suas famílias, bem como às comunidades escolares, os dados referentes ao Trabalho Escravo Contemporâneo, que ainda ocorre em nosso Estado.

Foi relatado pelos entrevistados, os impactos causados na região pelos Programas de Governo, tais como: Bolsa Família, Programa de Geração de Renda - PROGER, Programa de Integração Social – PIS, Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público - PASEP, dentre outros, os quais movimentam a economia na referida região do Estado, assim como a Agricultura Familiar. O trabalho embasou-se na pesquisa de Souza (2006) e Cacciamali, *et al.* (1995), por serem documentos que refletem de forma mais próxima da realidade, os aspectos socioeconômicos e culturais do Vale do Jequitinhonha, sobretudo da cidade de Araçuaí – MG.

Além destes, foram analisados os documentos apresentados pelos entrevistados, representantes das entidades pesquisadas, tais como: atas de reuniões datadas dos anos de 2000 a 2018; relatórios de fóruns, de seminários e simpósios; folhetos e anotações diversas. Além dos relatos dos entrevistados. Foram também analisados alguns dados do Instituto

Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2006), Documentos da Escola Família Agrícola de Virgem da Lapa - EFA, também do Centro de Agricultura Vicente Nica da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, do Atlas da Economia Solidária, dentre outros.

No desenvolvimento do Programa “Escravo, nem pensar” foram realizados Encontros Formativos com professores, coordenadores pedagógicos, gestores e representantes das Secretarias Municipais de Educação – SMEs dos vinte e um municípios da SRE. Durante as formações aconteceram debates, reflexões, encenações teatrais acerca das situações pelas quais o migrante é submetido quando chega ao local de trabalho, tais como: apreensão de documentos, ameaças, sobrecarga de trabalho, condições sub-humanas das acomodações, refeições insuficientes e cobranças indevidas.

Foi levantada a questão da participação do agenciador, conhecido como “gato” e foram apresentados depoimentos, pelos presentes, sobre fatos vivenciados por eles, ou pelos seus familiares envolvendo o referido cidadão. Posteriormente, as discussões foram levadas para as salas de aula pelos professores participantes, a fim de promoverem informação, formação e reflexão dos estudantes sobre o despreparo dos migrantes frente aos empregadores. Nas salas de aulas a formação inicial foi replicada.

## **2 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

De acordo com a SEDESE, antes do Programa “Bolsa Família”, do Governo Federal, os estudantes da zona rural se afastavam da escola durante os meses de plantio e colheita do milho e feijão, para ajudarem as suas famílias em suas atividades diárias. Entretanto, o benefício ainda não é suficiente para evitar a migração.

Segundo a EMATER de Araçuaí o PROGER é um programa do Governo Federal criado para ajudar os agricultores familiares e as pequenas e microempresas a investirem em suas propriedades. Com o PROGER, alguns agricultores estão deixando de migrar para “tocarem” suas terras. Porém seus filhos ainda vão à busca de oportunidades de trabalho em outras regiões.

O Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Araçuaí, e o responsável pela UAI, informaram que o PIS e o PASEP ajudam os trabalhadores rurais migrantes, pois ao regressarem para o Vale,

os mesmos recebem o fundo de garantia. Porém, a migração temporária ainda é o principal fator para o abandono das terras, da escola e das famílias do Vale.

Segundo Pessoa (2012), a região do Vale do Jequitinhonha ficou conhecida nacionalmente como o “Vale da Miséria”, por ter uma das maiores concentrações de famílias em situação de grande vulnerabilidade social e altas taxas de mortalidade infantil. Entretanto, a região possui uma riqueza mineral e cultural bem peculiar, a qual poderia ser explorada na geração de emprego e renda, motivando a permanência dos jovens na escola e a do homem do Vale, no Vale.

Para a Pastoral do Migrante, da Igreja Católica local, houve resgates de trabalhadores em usinas canavieiras do Estado de São Paulo, os quais estavam em situação de semiescravidão. Tais registros comprobatórios encontram-se disponíveis nos livros de atas de reuniões e relatórios da Diocese de Araçuaí, datados de 2004. Porém, segundo os órgãos ligados aos direitos humanos e ONGs, as condições de trabalho melhoraram.

O questionário aplicado aos entrevistados em relação ao grau de escolaridade do trabalhador migrante comprovou, por meio de documentos de cadastros dos migrantes entre os anos de 1997 e 2019, que a grande maioria dos migrantes são homens jovens com idades entre 15 e 30 anos que abandonaram o Ensino Médio em busca de trabalho e de melhoria na qualidade de vida para si e seus familiares. Portanto não concluíram nem o Ensino Médio. Por esse motivo não possuem qualificação profissional. Sendo assim, se sujeitam a aceitar qualquer trabalho e em quaisquer condições.

As formações do público envolvido no Programa “Escravo, Nem Pensar” se deram nas escolas estaduais nos vinte e um municípios pertencentes à SRE de Araçuaí. Durante as formações foi possível constatar que a presença do “gato” ainda é uma constante na região e que os migrantes ainda são enganados por eles.

Houve relatos de alguns participantes acerca do resgate de familiares e/ou amigos que se encontravam em condição de trabalho escravo em usinas de cana-de-açúcar, em fazendas de café e de laranja do sul de Minas e também do Estado de São Paulo. Nas carvoarias da região também foram encontradas irregularidades envolvendo maus tratos aos trabalhadores, bem como o uso de mão-de-obra infantil. Houve relatos de resgate de trabalhadores até na construção civil das grandes cidades.

As informações obtidas com os órgãos pesquisados indicaram que a criação, em 2017 do Programa de Ensino Médio Integral e Integrado, pelo Governo Federal, abre novas possibilidades educacionais para os estudantes do Ensino Médio, possibilidades estas que poderão evitar a evasão escolar e conseqüentemente a migração. O Programa tem como centro, o projeto de vida dos estudantes.

O envolvimento da escola, como um todo, no Projeto de Vida possibilita novas perspectivas de vida e de aprendizagens, estreita as relações entre professor-aluno, aluno-aluno, gestão-professor e gestão-aluno. Nesse modelo, chamado “Escola da Escolha”, como o estudante passa mais tempo na escola, suas chances de sucesso nos estudos e na vida são maiores.

De acordo com o CPCD, uma das entidades entrevistadas, o Ensino Médio Integral abre espaço para o desenvolvimento de Projetos voltados para a Agricultura Sustentável, como os projetos de “Permacultura” que já vêm sendo desenvolvidos por uma ONG na região de Araçuaí. Como muitas propriedades pequenas da zona rural têm sido abandonadas por diversas razões e, grande parte dos estudantes do Ensino Médio são oriundos da zona rural, os projetos de Permacultura ou cultura permanente, poderão ajudá-los a continuar trabalhando em suas terras, a melhorarem a qualidade de sua vida e dos familiares e a tomarem decisões mais acertadas. Desse modo poderão evitar a migração, bem como a exposição a situações de trabalho escravo.

O trabalho do CPCD na região tem sido destaque a nível nacional, com diversos projetos, sendo a Permacultura um dos mais importantes, visto que transforma consideravelmente as condições de produção das propriedades, além do cunho social envolvido.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O propósito deste trabalho foi identificar projetos de Políticas voltadas para a geração de renda a fim de minimizar evasão escolar e a migração na região do Médio Jequitinhonha, Minas Gerais, discutir a migração do ponto de vista do trabalho escravo contemporâneo e verificar a eficácia das políticas públicas encontradas na região, que ajudam a minimizar a migração e a combater o trabalho escravo do início dos anos 2000 a 2019.

Diante da pesquisa realizada, das entrevistas e das formações de professores durante o trabalho, pode-se concluir que as políticas públicas na região do Vale do Jequitinhonha existem, e ajudam a minimizar os impactos causados pela seca e pela falta de trabalho.

Observa-se, no entanto, que a região ainda carece de muita atenção por parte do poder público e de uma integração maior entre o poder público e a população na elaboração de políticas efetivas, de geração de emprego e renda, a fim de minimizar o problema da evasão escolar e da migração.

Embora se tenha concentrado esforços no sentido de implementar o Programa “Escravo, Nem Pensar”, ainda há muito a ser feito, devido ao grande volume de atividades desenvolvidas nas escolas em seu cotidiano, o que tem prejudicado o envolvimento de forma mais abrangentes da comunidade escolar, no Programa. Enquanto isto a migração continua, ainda que em menor escala.

As juventudes continuam migrando, porém, uma grande parte tem concluído o Ensino Médio. Alguns estão conquistando uma vaga nas universidades por meio do ENEM. Porém, há ainda aqueles que abandonam os estudos antes de concluírem. Atualmente estão migrando para o sul do país, principalmente para o Estado de Santa Catarina a fim de trabalharem nas praias vendendo “cangas”.

Nota-se que apesar da implementação do Ensino Médio Integral e da oferta de Cursos Técnicos, o número de escolas contempladas na região, ainda é muito baixo, pois contamos hoje com apenas cinco escolas envolvidas, sendo situadas em cinco municípios diferentes: Araçuaí, Itaobim, Itinga, Jenipapo de Minas e Salina. Conseqüentemente o número de estudantes atendidos pelo programa também é mínimo, quando comparado com a quantidade de estudantes matriculados no Ensino Médio em nossas escolas.

A parceria do CPCD com a escola de Ensino Médio Integral de Araçuaí poderá propiciar a elaboração de projetos interdisciplinares voltados para a sustentabilidade. O CPCD conta com uma área de formação o “Sítio Maravilha”, onde cada estudante tem a oportunidade de ver, vivenciar e aprender novas técnicas de intervenção na natureza, a fim de devolver as condições de fertilidade da terra, de preservação e recuperação de mananciais, de recuperação da fauna e da flora nativos da região, além de aprender como minimizar os impactos causados pelo período de secas prolongadas, o que é recorrente na região.

Assim sendo, com o foco do Ensino Médio Integral no Projeto de Vida dos estudantes, e com a implementação do Programa “Escravo, Nem Pensar”, os alunos poderão ter melhores condições para concluir esta etapa do ensino e ainda que migrem para outras localidades do Estado de Minas ou do país, estarão melhor preparados para exercerem a cidadania, para intervirem de forma positiva no meio em que estiverem inseridos, para contribuírem de forma assertiva e consciente nas decisões em benefício próprio e do coletivo, e sobretudo para não se deixarem escravizar.

### ***Agradecimentos***

*Agradecemos a todas as entidades, de forma especial, por não medirem esforços para nos ajudarem a concluir o trabalho.*

*Agradecemos aos gestores, professores e pessoal das escolas visitadas que prontamente nos informaram sobre o andamento do Programa “Escravo, nem pensar” em suas escolas.*

*Estendemos os agradecimentos ao Celso, responsável pelo “Sítio Maravilha”, que nos recebeu em seu local de trabalho e nos mostrou como a Permacultura pode fazer a diferença na vida das comunidades Rurais.*

*Sobretudo, ao Deus Altíssimo damos graças, pelo sopro de vida, pela inspiração e por estar no comando de tudo.*

*“Em tudo dai graças, porque esta é a vontade de Deus em Cristo Jesus para convosco” 1 Tessalonicenses 5:18.*

## REFERÊNCIAS

CACCIAMALI, et al. **Crescimento Econômico e Geração de Empregos: Considerações sobre Políticas Públicas**. Artigo publicado no site do IPEA, Planejamento e Políticas Públicas nº 12, de jun/dez de 1995. Disponível em:

<http://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/viewFile/145/147>>. Acesso em: 20 mai. 2019.

IBGE, **Censo Agropecuário, 2006**. Disponível em:

[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/agropecuaria/censoagro/brasil\\_2006/Brasil\\_censoagro2006.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/agropecuaria/censoagro/brasil_2006/Brasil_censoagro2006.pdf). Acesso em: 05 jun. 2019.

MORAES, M. A. F. D. de; FIGUEIREDO, M. G. de; OLIVEIRA, F. C. R. de. Migração de trabalhadores na lavoura canavieira paulista: uma investigação dos impactos socioeconômicos nas cidades de Pedra Branca e de Leme, estado de São Paulo. Artigo. **Rev. de Economia Agrícola**, São Paulo, v.56, n.2, p.21-35, jul/dez.2009. Disponível em: <ftp://ftp.sp.gov.br/ftpiea/publicacoes/rea/n2/rea2-2-09.pdf>. Acesso em: 29 set. 2019.

MOURA, M. M. **Os deserdados da terra**. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 1988.

PESSOA, M. de O. **Caminhos do Jequitinhonha: Análise do Projeto de Combate a Pobreza Rural como política pública para o desenvolvimento socioeconômico do Vale do Jequitinhonha-MG**. Dissertação. Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro – UENF. Campos dos Goytacazes, RJ, 2012. Disponível em:

<http://uenf.br/posgraduacao/politicassociais/wpcontent/uploads/sites/11/2015/06/MARCELA-DE-OLIVEIRA-PESS%C3%94A.compressed.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2019.

REPORTER BRASIL, **Escravo nem pensar! em Minas Gerais-2018**/ Natália Suzuki (org.); Equipe “Escravo nem pensar”. São Paulo, 2018.

RIOS NETO, E.; VIEIRA, P. M. R. D. **Mulheres de migrantes sazonais no Vale do Jequitinhonha**. GT: População e Sociedade no Brasil. XIII Encontro Anual da ANPOCS, 23 a 27 de outubro de 1989. Caxambu, Minas Gerais.

SCOTT, R. J. **O Trabalho Escravo Contemporâneo e os usos da história (Contemporary Slave Labor and the uses of History)** THE SOCIAL SCIENCE RESEARCH NETWORK ELECTRONIC PAPER COLLECTION: <http://ssrn.com/abstract=2292162>. Michigan University, 2013.

Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/mundosdotrabalho/article/view/1984-9222.2013v5n9p129>. Acesso em: 06 nov, 2019.

SOUSA, J. V. A. de. Luzes e sombras sobre a história e a cultura do Vale do Jequitinhonha. In: SANTOS, G. R. (Org). **Trabalho, Cultura e Sociedade no Norte/Nordeste de Minas: Considerações a partir das Ciências Sociais**. Montes Claros/MG: Best Comunicação e Marketing, 1997.

SOUZA, C. **Políticas Públicas: uma revisão de literatura**. *Revista Sociologias*, Porto Alegre, ano 8, nº 16, em julho/dezembro de 2006, p. 20-45. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/soc/n16/a03n16.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2019.

UNGER, N. M. **Da foz à nascente**: o recado do rio. São Paulo: Cortez, 2001.

## **SCHOOL EVASION IN HIGH SCHOOL, IN THE CONTEXT OF MIGRATION AND THE SLAVE WORK OF YOUNG PEOPLE IN THE JEQUITINHONHA VALLEY**

***Abstract:** A high school chemistry teacher from a public school in a city in the Jequitinhonha Valley in Minas Gerais, for knowing the reality of young people in that region and concerned with the future of students, began to question how the government has sought to meet basic needs of that population. This investigation served as support for the elaboration of the present work, since several questions were elaborated and, in search of answers, several public agencies were visited. This investigation was guided in the methodological aspect by the bibliographic and documentary research and, theoretically supported in the works of several authors, such as Cacciamale (1995), Moraes, Figueiredo and Oliveira (2009), Sousa (1997), Souza (2006) and in the “Slave, not even think” program of the Minas Gerais State Education Secretariat (2018). Such references made it possible to understand the socioeconomic trajectory of the region over 50 years. In this context, it was concluded that public policies aimed at generating employment and income in that region are not sufficient to prevent migration. Thus, in order to generate development, avoid school dropout, migration and the exposure of young people to contemporary slave labor, it is necessary to think about public policies, which involve the participation of the whole society in decision making.*

**Keywords:** *Politics, School dropout, Migration, Slave Labor.*

---

## **PAPO DE MOTORISTA: ANÁLISE DE ESTRATÉGIAS COLETIVAS DE DEFESA NO CONTEXTO DE MOTORISTAS DE APLICATIVO DE BELO HORIZONTE**

doi: 10.47930/1980-685X.2020.0703

**SOUZA MATTOS, Matheus Vinícius**<sup>1</sup> – mattos2809@gmail.com  
CEFET-MG  
Av. Amazonas, 7675 - Nova Gameleira,  
30510-000 - Belo Horizonte – MG – Brasil

**GOMES JUNIOR, Admardo Bonifácio**<sup>2</sup> – admardo.jr@gmail.com  
CEFET-MG, Departamento de Ciências Sociais Aplicadas  
Av. Amazonas, 7675 - Nova Gameleira,  
30510-000 - Belo Horizonte – MG – Brasil

***Resumo:** O fenômeno global da uberização com base em tecnologias recentes, promove novas formas de trabalho online. No Brasil a conjuntura econômica desfavorável ao emprego formal e o fortalecimento do discurso empreendedor auxiliam na explicação da rápida adesão de motoristas aos aplicativos de transporte. No entanto, é relevante ressaltar que para Antunes (2018) algumas formas de flexibilidade podem esconder processos de precarização do trabalho, com direitos trabalhistas desrespeitados e arranjos que desestruturam a solidariedade e intensificam o sofrimento psíquico. Utilizando a psicodinâmica do trabalho em Dejours (2012) como referencial teórico, o trabalho buscou compreender como se configuram as estratégias individuais e coletivas de defesa no contexto do trabalho dos motoristas de aplicativos de Belo Horizonte. A pesquisa foi operacionalizada através de abordagem qualitativa, utilizando como fontes de análise os resultados de uma entrevista semiestruturada e um mês de conversas entre motoristas em um grupo de mensagens. Os resultados foram analisados por meio de núcleos de sentido em Bardin (2016) e Mendes (2007). Verificou-se a existência das estratégias coletivas e individuais como forma de suportar o mal-estar inerente a este trabalho. Além disso, temáticas surgidas ao longo do trabalho, como questões de saúde em função da carga horária exercida, o desequilíbrio na*

---

<sup>1</sup> Graduado em Administração pelo CEFET MG e Mestrando em Administração pelo CEFET MG.

<sup>2</sup> Doutor em Educação pela UFMG e em Filosofia pela Aix-Marseille Université, graduado em Psicologia, pós-graduado em Gestão Estratégica de Pessoas e mestre em Psicologia Social, todos pela Universidade Federal de Minas Gerais. Pós-doutorado na FaE/UFMG na linha de pesquisa Política, Trabalho e Formação Humana.

*relação aplicativos-motoristas e a dinâmica do sistema de avaliação de desempenho podem suscitar pesquisas e aprofundamentos posteriores.*

**Palavras-chave:** *Uberização; precarização do trabalho; motoristas de aplicativos; psicodinâmica do trabalho; estratégias coletivas de defesa*

## 1 INTRODUÇÃO

No limiar do século XX autores como Gorz, Offe, Méda e Habermas previam um surgimento de um novo trabalho. Uma nova era de bem-estar e felicidade com a revolução digital, onde a carga de sofrimento inerente seria minimizada pelo toque mágico da tecnologia, o fim do trabalho como labor (ANTUNES, 2018).

Nesse sentido parece mais acurada a percepção do distanciamento, a não realização do propagado “fim do trabalho” quando Antunes (2018, p. 79) afirma que “essas teses não tiveram força duradoura. Decorridas poucas décadas, inúmeras pesquisas recentes vêm problematizando de forma aguda tais assertivas”. Para a OIT (2016) a desregulamentação dos mercados de trabalho a partir da década de 70, visando enxugamento de pessoal e redução de custos das empresas, expressa sua maturação no século XXI de forma preocupante. Além de associar flexibilização e informalidade a maiores fragilizações de contratos de trabalho, a entidade adverte que o processo de reversão de tais práticas não se mostrou simples, mesmo com atuação governamental contrária em diversos países.

Antunes (2018) avança sua interpretação argumentando como o aprofundamento tecnológico parece consolidar uma nova categoria laboral, ligada ao setor de serviços principalmente, desprovida de autonomia, altamente flexibilizada e de assalariamento precário. Para ele empresa Uber (aplicativo de transportes) é a insígnia do modelo, uma forma de trabalho desregulamentado caracterizado pelo uso de motoristas “parceiros”, plataforma tecnológica via *smartphones* e ausência de mínimo de horas por mês, portanto sem salário mínimo. Como descrito por ele, esse arranjo organizacional parece promover comportamentos e ambientes laborais insalubres, movendo o sofrimento ocupacional para níveis alarmantes, desgastando a capacidade de identificação e realização no trabalho.

Segundo Abílio (2017) o contexto brasileiro é oportuno ao adensamento dessas práticas, compreendendo que flexibilização e precarização têm vínculos íntimos com relações de

trabalho uberizadas. Para a autora, a *uberização* pode ser resumida na figura do trabalhador *just-in-time*, sempre disponível e utilizável na medida exata das demandas empresariais.

Apesar do cenário contemporâneo, Dejours (2012), realça a relevância do trabalho como fator salutar, e o potencial de realização pessoal quando este permite a expressão das singularidades e das subjetividades. Nessa perspectiva, Dejours (2012) enfatiza que os trabalhadores buscam alternativas para afastar o sofrimento ou o mal-estar no trabalho quando este impede o desenvolvimento pessoal e a identificação. Para o autor, mesmo em ambientes poucos propícios naturalmente surgem mecanismos de defesa psíquica. Para lidar com ambientes de trabalhos hostis os trabalhadores desenvolvem comportamentos individuais ou coletivos, conceituados por Dejours (2012) como *estratégias de defesa*.

## **2 A PSICODINÂMICA COMO ABORDAGEM POSSÍVEL**

Considerando os esforços acadêmicos para entendimentos de dinâmicas sociais, sejam gerenciais ou não, Miller (2004) e Gaulejac (2007) criticam duramente a utilização irrestrita de análises estatísticas e quantitativas, desfavorecendo abordagens subjetivas, mais sensíveis para captar as singularidades do sujeito. Gomes Junior, Santos e Duarte (2018) igualmente defendem abordagens qualitativas para analisar o fenômeno da uberização, ouvindo o trabalhador um a um, buscando apreender as forças, sofrimentos e possíveis transformações.

As abordagens clínicas do trabalho surgem como um esforço de superação desse modelo objetivo-quantitativo, uma resposta para tratar dimensões subjetivas do trabalho humano, pouco visíveis ou ignoradas muitas vezes (GOMES JUNIOR; LOPES; GUIMARÃES, 2015). Sendo a “Psicodinâmica do Trabalho” uma importante contribuição desenvolvida por Christophe Dejours na França e apresentada inicialmente no livro *Travail: usure mentale. Essai de psychopathologie du travail*, publicado em 1980.

Segundo Dejours (2012) o sofrimento e adoecimento dos trabalhadores estão vinculadas às dinâmicas subjetivas dos trabalhadores. A partir disso o autor (2012) defende que dentro do conflito trabalho-psique os trabalhadores têm papéis ativos e atuam consciente e inconscientemente para se defenderem de fatores causantes de sofrimento.

## **2.1 Estratégias defensivas e seu desenvolvimento**

Demonstrado primeiramente por Dejours (2012) o conceito foi delineado para explicar comportamentos mediadores ou de negação do sofrimento. Para Medeiros, Martins e Mendes (2017) apenas por consensos e acordos unânimes há sustentação das estratégias coletivas de defesa. Regras defensivas que compõem o comportamento coletivo são coordenadas e unificadas para consolidar uma estabilidade diante ao sofrimento.

Cada coletivo de trabalhadores tem um desenvolvimento próprio de defesas, e uma série de condutas, valores e crenças são combinadas em um vocabulário simbólico comum. Dejours (2012) denomina a negação como base de todas as defesas. O autor entende que para negar o sofrimento os trabalhadores evitam falar e refletir sobre aquilo que faz sofrer e por conseguinte não veem a realidade que os cercam.

Grupos semi-autônomos com tarefas repetitivas ou fragmentadas, como são os motoristas de aplicativos, desenvolvem comportamentos específicos. Dejours (2012) observa nesses grupos laborais surgimento da prática da autoaceleração e da hiperatividade individual ou coletiva, o que gera embotamento da sensibilidade e impede o sofrer. Características presenciadas na análise de resultados mais adiante.

Considerando o contexto de uberização e a abordagem psicodinâmica do trabalho este trabalho busca responder a seguinte questão: Como se configuram as estratégias individuais e coletivas de defesa no contexto do trabalho dos motoristas de aplicativos de Belo Horizonte?

## **3 METODOLOGIA**

As duas fontes para elaboração do material empírico foram definidas pela articulação existentes entre elas: analisar as interações sociais em um grupo de conversas de motoristas no Whatsapp e realizar entrevistas semiestruturadas com motoristas participantes desse mesmo grupo.

Primeiramente foi analisado o grupo chamado “O X-UBER BH OFICIAL” contendo conversas entre 20/09/19 a 20/10/19. O período a ser analisado estava inicialmente planejado entre 4 e 6 meses, no entanto, o motorista que permitiu acesso informou na época não possuir mais que 1 mês de troca de mensagens, para evitar o acúmulo de dados no seu *smartphone*. O arquivo continha mensagens de 43 participantes, totalizando mais de 11500 palavras.

As mensagens foram extraídas do aplicativo Whatsapp em formato de texto. Posteriormente a base foi tratada utilizando o *software* Excel, convertendo em planilha, o que permitiu contabilizar os dados e categorizar em inicialmente nos seguintes grupos: Contexto de trabalho, Propaganda, Outros temas, Espaço vazio e Arquivo de mídia.

O grupo “Contexto de trabalho” foi submetido ao método de núcleos de sentido, elaborado por Mendes (2007) utilizando os trabalhos de Bardin (2016). Para Mendes (2007, p.73) a definição dos agrupamentos ocorre pela “força dos temas, que ao serem recorrentes criam uma consistência em torno daquele núcleo”. A técnica permite análise de comunicação escrita, aplica procedimentos que buscam amalgamar temas e conteúdos consistentes e recorrentes ao longo do texto foi utilizado. As interpretações que seguem são subsidiadas pelas definições de núcleo de sentido, levando em consideração os detalhes linguísticos que lhe dão consistência (MENDES, 2007).

Para que a análise fosse mais criteriosa, foi criado o grupo “Contexto de trabalho”, através do conceito de *Contexto de Produção de Bens e Serviços*, que Ferreira e Mendes (2003, p. 41), consideram determinado pelo “o locus material, organizacional e social onde se opera a atividade de trabalho e as estratégias individual e coletiva de mediação, utilizadas pelos trabalhadores na interação com a realidade de trabalho”. Tal agrupamento, por tratar de assuntos e temáticas condizentes com a proposta, foi subdividido em onze núcleos de sentido, agrupados em função da consistência dos assuntos e do volume de mensagens sobre o tema. Sendo eles: Acidentes, Mercado, Aeroporto, Aplicativo, Dicas, Humor, Violência, Corrida compartilhada, Uber Comfort e Mecânica.

Posteriormente, a entrevista permitiu abordar alguns temas pinçados das conversas analisadas, onde as discussões foram utilizadas como orientação para formulação do roteiro de perguntas. Cabe ressaltar que a escolha desse motorista em particular se deu pela abertura ao contato e disponibilidade. Considerando que outros motoristas foram convidados, mas declinaram, o prazo de execução e entrega do trabalho impediram novas entrevistas, permanecendo apenas uma. Ainda assim a participação foi válida, pela possibilidade de cruzamento de percepções entre o coletivo e o individual.

Igualmente ao grupo de mensagens, o refinamento final da entrevista se deu por meio da metodologia com base nos estudos de Mendes (2007) para análise de conteúdo de estudos relacionadas a psicodinâmica do trabalho, utilizando os núcleos de sentido.

## 4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Para a apresentação dos dados foram relacionadas duas macrotemáticas, emergidas a partir da análise do material coletado: a) Resultados da análise do grupo de WhatsApp; b) Resultados da análise da entrevista. Essas categorias serão apresentadas a seguir:

### 4.1 Resultados da análise do grupo de WhatsApp

Como descrito na metodologia, foi realizada a análise de um grupo em aplicativo de mensagens, as conversas ocorreram de 20/09 a 20/10 e contém interações diárias, com diversos motoristas trazendo questões, discutindo interesses e dividindo anseios e expectativas com relação ao trabalho. No Quadro 1 estão detalhadas mais informações sobre o grupo e sobre o arquivo analisado dentro do trabalho.

Quadro 1 - Caracterização do grupo de Whatsapp

Participantes	Quantidade de palavras no período analisado	Quantidade total de interações	Média diária de interações
43	11555	2437	81,2

Fonte: Elaborado pelo autor

No Quadro 2 o agrupamento inicial demonstra que cerca de metade de todas as falas proferidas no grupo são convergentes ao “Contexto de Trabalho”, ou seja, versam sobre Condições de trabalho, Organização do trabalho ou Relações socioprofissionais. Ao mesmo tempo a extração dos dados gerou itens não analisáveis, que foram categorizados por serem espaços vazios, ou arquivos de mídias, como áudios, vídeos, imagens e outros conteúdos, que correspondem por cerca de  $\frac{1}{3}$  das mensagens. Também não foram analisados os grupos “Outros temas” e “Propaganda” por não conterem assuntos que justifiquem aprofundamento neste trabalho.

Quadro 2 - Agrupamento inicial das mensagens

<b>Grupo</b>	<b>Quantidade de mensagens</b>	<b>Proporção (%)</b>	<b>Acumulado (%)</b>
Contexto de trabalho	1240	50,90%	50,90%
Espaço vazio	471	19,30%	70,20%
Arquivo de mídia	370	15,20%	85,40%
Outros temas	217	8,90%	94,30%
Propaganda	139	5,70%	100,00%
TOTAL	2437	100,00%	-

Fonte: Elaborado pelo autor

Os núcleos de sentido surgiram naturalmente pela proximidade dos temas, com um peso considerável para os três primeiros itens do Quadro 3, que correspondem por aproximadamente 80% da falas relacionadas ao Contexto de Trabalho, narrando respectivamente sobre acidentes de trânsito, a discussão sobre a dinâmica do mercado de transporte por aplicativos, e por último uma nova modalidade de corrida no Uber chamada “Uber comfort”, que será detalhada mais à frente.

Quadro 3 - Núcleos de sentido do grupo “Contexto de trabalho”

<b>Núcleo de sentido</b>	<b>Quantidade de mensagens</b>	<b>Proporção (%)</b>	<b>Acumulado (%)</b>
Acidentes de trânsito	470	37,90%	37,90%
Mercado	302	24,40%	62,30%
Uber comfort	222	17,90%	80,20%
Aeroporto	76	6,10%	86,30%
Aplicativo	61	4,90%	91,20%

Dicas	45	3,60%	94,80%
Humor	26	2,10%	96,90%
Violência	26	2,10%	99,00%
Corrida compartilhada	9	0,70%	99,80%
Mecânica	3	0,20%	100,00%
TOTAL	1240	100,00%	-

Fonte: Elaborado pelo autor

Com o intuito de simplificar a apresentação dos resultados serão inseridas algumas passagens originais das conversas nos grupos como exemplificações dos núcleos de sentido originados da análise realizada.

### *Acidentes de trânsito*

O grupo de mensagens permaneceu alguns dias discutindo um acidente de trânsito ocorrido em Belo Horizonte no dia 14/10/2019 onde, pela reportagem do jornal Estado de Minas (QUEIROZ, 2019) um motorista de aplicativo conduzindo duas irmãs não respeitou uma parada obrigatória e foi atingido por um micro-ônibus, causando a morte de ambas passageiras:

Acidente fatal hoje galera. Vamos prestar atenção na sinalização e não destruir (sic) no trânsito pq pode ser uma vez só!

O assunto consumiu quase a totalidade das 470 mensagens pertencentes ao núcleo, pela gravidade e comoção entre os participantes do grupo, debatendo sobre culpa, responsabilidade, implicações legais e possíveis desdobramentos pelo fato do motorista dirigir em aplicativo de transportes.

As estratégias de defesa parecem surgir expressamente neste núcleo que é responsável por quase 38% das falas totais. A preocupação com o acidente e a extensão dos debates podem sugerir uma forma de evidenciar o perigo dos acidentes de trânsito e a importância de evitá-los. Além disso, poder falar com os colegas do ocorrido pode indicar uma forma de simbolizar o fato e o risco sempre iminente de se envolver em um acidente quando se está no trânsito.

### ***Mercado***

Esse núcleo está caracterizado por temas que perpassam a sondagem do dia com outros motoristas para comparar o ganho até aquele momento, ou pela discussão de mudanças no mercado ou do dia-a-dia dos motoristas:

Fiz 60 conto de 5:30 até agora

Depois de 3 anos...tô pensando em passar pro 3 turno

As discussões nesse tópico são mais genéricas, sem focar em um único tema, contudo estão agrupadas pela proximidade de sentido, de forma geral as mensagens estão debatendo as dinâmicas e peculiaridades do mercado de transportes. Na tentativa de dispersar conhecimentos e impressões sobre esse trabalho. Por exemplo quando relatam o volume de receita durante determinado dia ou horário, ou quando questionam se vale a pena direcionar para alguma regional ou cidade da região metropolitana de Belo Horizonte.

Também ocorreu em determinado dia um questionamento enviado por um motorista sobre se outro motorista estava dirigindo ainda, houve uma resposta coletiva afirmando que sim e detalhando que estava no operando a noite, o que por sua vez gerou uma discussão sobre as vantagens e desvantagens de dirigir no período noturno.

Igualmente como o núcleo anterior fica patente a expressão das estratégias defensivas, através das trocas de informações e discussões sobre o saber-fazer e as necessidades e opções de carros, horários, práticas, regiões ou tipos de corrida que os motoristas têm.

### ***Uber Comfort***

A Uber trabalha atualmente no Brasil com 3 tipos de corrida, um perfil básico, denominado “Uber X” direcionada a carros mais simples e com preços mais baixos. Para clientes que desejam máximo conforto e espaço nos carros existe a modalidade “Uber Black” com os preços mais altos. A categoria intermediária é atualmente chamada de “Uber Comfort”.

Essa modalidade de corrida foi implementada inicialmente em agosto de 2019, nos Estados Unidos e no Canadá, com uma proposta de serviço mais premium, garantindo ao usuário a possibilidade de definir a temperatura do ar-condicionado e se deseja uma viagem silenciosa, sem conversas com o motorista.

O grupo de conversa se ateve mais fortemente ao impacto econômico da mudança, pois pelas regras da empresa apenas determinados modelos e anos de fabricação mais recente podem participar, que obviamente é mais cara que a viagem básica e gera mais receita para os motoristas. Contudo uma pequena parte dos participantes discutiu as implicações subjetivas da “obrigatoriedade” do silêncio, caso fosse escolhido pelo passageiro, questionando se eles são apenas “máquinas de dirigir”:

Somos máquinas de dirigir ou ser humano?!”

Pra ter carro mais "Premium" escolher não conversar e escolher ar condicionado pra ganhar só isso a mais?

A convergência para as estratégias coletivas parece semelhante ao item anterior, quando buscam compreender, entre eles, as implicações práticas da implementação dessa nova modalidade de corrida. Há certa desconfiança da empresa e da real melhoria desse serviço nas receitas geradas. Todavia não há discussão sobre buscar mais informações diretamente da Uber ou agir coletivamente para pressionar alguma possível mudança.

### ***Outros núcleos: As estratégias surgem na dispersão de “truques” e “macetes”***

Os núcleos restantes são responsáveis por cerca de 20% das falas restantes, mas não são ausentes de estratégias de defesa, que surgem na dispersão de dicas e no aprendizado de técnicas e conhecimentos sobre o aplicativo ou sobre questões mecânicas como seguem nas falas selecionadas abaixo:

Como que reporta pelo aplicativo depois que finaliza a corrida?? (Núcleo Aplicativo)

NUNCA (*sic*) usem o direcionamento da uber em horários de pico! NUNCA funciona essa M! (Núcleo Aplicativo)

O ideal é olhar o horário dos voos e contar apenas com os da Gol e da Latam (Núcleo Aeroporto)

Um outro exemplo ocorreu em determinado momento quando um motorista tem seu carro sujo por vômito de um passageiro, e rapidamente aciona o grupo para descobrir como proceder. É atendido pelo coletivo que orienta lugares para limpeza e higienização, também direciona sobre a forma correta de reportar a central do aplicativo.

Alguém sabe um lugar que faz lavagem aí pra tirar limpar vômito??? (Núcleo Dicas)

Também há comentários em tom humorístico e outros que abordam a violência urbana, auxiliando em compreender como se dão interpretações de alguns motoristas sobre temáticas contemporâneas.

Sem julgamento, mas levar 3 homens, ainda mais numa chamada de mulher e aparecer 3 homens??? (Núcleo Violência)

A ausência de estrutura oferecida pelas empresas de aplicativos de transporte para compartilhamento de experiências, aliado ao entendimento de cada “motorista parceiro” como autônomo, enfraquece a possibilidade de interação entre motoristas. Por essa razão a existência de grupos de conversa em aplicativos de mensagem foi considerada como estratégia coletiva principal e mais abrangente.

## 4.2 Resultados da entrevista

Como detalhado anteriormente foi realizada uma entrevista semiestruturada com um motorista participante do grupo, que é caracterizado abaixo:

Quadro 4 - Caracterização do entrevistado

<b>Idade</b>	<b>Escolaridade</b>	<b>Tempo de aplicativo</b>	<b>Horas online/semana</b>	<b>Aplicativos cadastrados</b>
33	Mestrado	3,5 anos	aprox. 38 horas	Uber e 99

Fonte: Elaborado pelo autor

A história pessoal do entrevistado segue um caminho que alterna fases de desemprego, vivenciando perda significativa de rendimentos e optando por alternativas restantes como os aplicativos Uber e 99. Segundo ele, tal condição atinge profissionais de escolaridades diversas, atraindo um público fragilizado pelo desemprego ou com necessidade de complementação de renda. O entrevistado relata sua experiência convergente a essa interpretação:

Porque assim né, a gente antes do aplicativo meu pai ficou um bom tempo desempregado cara, então assim, a gente tinha realmente uma renda muito baixa sabe? Eu também estava desempregado, minha irmã também, então assim, a gente não tinha exatamente uma renda, a gente estava vivendo com o dinheiro que a gente tinha guardado (...) Aí meu pai deu uma ideia, falou assim: (...) ‘você vai alugar os quartos e começar a rodar de Uber e vai assumir as contas de casa e pagar as contas

com o Uber. Você vai tirar o aluguel esses quartos e aí você vai pagar esse aluguel pra gente’.

O entrevistado justifica a necessidade como principal motivador para o trabalho como motorista há mais de 3 anos, exercido em concomitância com um mestrado na UFMG:

Eu tive que fazer o Uber para complementar a renda, entendeu? Até porque eu tinha assumido dívida né? O carro, o empréstimo e as contas daqui de casa. Então tive que trabalhar no Uber e conciliar com mestrado. O mestrado tomava mais tempo que o Uber, na época eu fazia só um complemento.

O aumento da carga horária recente é igualmente justificado como forma de honrar compromissos financeiros, embora segundo o entrevistado imprevistos e compromissos de ordem pessoal tem impedido de realizar a meta semana:

É, hoje eu faço 6 (horas), mas eu faço todo dia e fim de semana eu faço mais, faço umas 8 horas (...) de domingo a domingo (...) aí não dá para trabalhar direito, queria trabalhar direito né? Trabalhar o tempo que eu defini trabalhar.

Quando questionado sobre planos futuros ressalta o interesse em reduzir a carga semanal, eliminando dois dias de trabalho, no entanto pretende manter a operação aos finais de semana e expressa a docência como profissão desejada.

### ***Percepções sobre o trabalho***

O trabalho como motorista de aplicativo permite flexibilidades e adequações pessoais que geram nuances específicas a essa atividade. As características foram citadas ao longo da entrevista, variando de acordo com o contexto.

A ausência de dias e horários fixos, a realização fora de ambiente formal como um escritório, o deslocamento por bairros e contato com diferentes perfis de cliente foram descritas positivamente pelo entrevistado. Enquanto a carga horária requerida, a indisponibilidade de contato com a empresa, a imposição autoritária de regras, questões de segurança e necessidade de endividamento constante como fatores-chave para a percepção negativa sobre o trabalho.

Ao contrário de outras profissões ou fontes de renda que exigem alguma habilidade técnica ou expertise, a simplicidade de acesso explica uma parte da atratividade dos aplicativos. A exigência de poucas informações formais e possibilidade remuneração recorrente ajuda a entender o crescimento das plataformas no país.

Atualmente até mesmo o veículo utilizado pode ser alugado, permitindo pessoas que não possuem, ou não querem usar o carro próprio, atuar nas plataformas. Somente a Uber, em relatório da atividade no país (Uber, 2018) cita oficialmente mais de 600 mil motoristas no Brasil. Nesse sentido comenta:

Com certeza oportunidade de trabalho, entendeu? E pra quem tá desempregado é inegavelmente oportunidade, entendeu? Você não tem um meio de vida, de ganho de vida, vem uma oportunidade que não te restringe a uma seleção de RH. Alguém que simplesmente, é uma porta que simplesmente cabe a qualquer pessoa e eu acho que isso falta no mundo. Eu sou contra seleção de RH não acho que deveria ser assim.

O dilema entre necessidade e crítica conduz a narrativa do entrevistado em grande medida. Percebe-se uma dualidade sobre o sentido do trabalho como motorista, algo que não era desejado, mas que foi imposto pela realidade financeira, considerando uma saída da condição de crise pela possibilidade de geração de renda. O que contrasta com uma percepção crítica sobre a dinâmica dos aplicativos, descrevendo os resultados como “instáveis”, sujeito a definições autoritárias das empresas e mais severamente, insuficientes para retirá-lo da condição financeira em que se encontra:

O problema do Uber pra mim é que ele é uma coisa muito instável, tipo, meu carro estraga, pode estragar do nada e me dar um gasto muito grande e isso tem acontecido, esse ano aconteceu inúmeras vezes e isso complica a minha vida demais. você não tem noção. Então assim, eu não consigo sair do buraco, sabe? É um trem que me atola cada vez mais, eu tenho medo, porque mudaram poucas regras né? Então por exemplo, dizem que ano que vem vai ter que trocar (o carro) vai passar a ser 7 anos né? E aí o meu carro já não vai poder, então vou ter que trocar e eu não sei como que eu vou fazer isso com tanta dívida que eu tenho hoje, sabe? Então assim, Uber não é uma coisa que tá resolvendo minha vida, pra ser sincero. E algo tá, é algo que é paliativo, tipo assim, ele dá uma renda para mim situação não piorar.

Em outros trabalhos anteriormente citados alguns motoristas têm percepções sobre si que podem se localizar entre empreendedorismo por necessidade e empreendedorismo por desejo, vendo nos aplicativos uma resposta e oportunidade.

O entrevistado descreveu uma percepção de si como “comerciante”, entendendo sua relação com as plataformas como um cliente dessas, que compra suas tecnologias, insumos para que ele comercialize seu trabalho. Ele também associou termos ligados ao trabalho informal como “se virar”, em uma lógica semelhante ao dono de um carrinho de pipoca, que opera comercialmente, comprando de fornecedores e vendendo aos clientes. Em suas palavras:

Uma pessoa que utiliza o serviço, e esse serviço me gera uma renda (...) e quem presta serviço para mim é certamente o aplicativo (...) eu sou um cliente da Uber.

Sobre o mesmo tema ele completa mais à frente:

Eu me vejo mais como comerciante do que como empresário, se fosse colocar mesmo (...) você compra um insumo, e tem o preço que o mercado definiu tá? Você pratica e ganha um troco ali (...) Meio que se virando, ou seja, indo nas regiões, fazendo sua estratégia, pegando as regiões dinâmicas pro seu valor ficar mais alto, escolhendo os horários certos.

Em nenhum momento se vê como funcionário ou colaborador, sempre mais próximo da figura do empreendedor, ou de um pequeno comerciante.

### *Estratégias individuais e coletivas de defesa*

Esse núcleo de sentido será abordado com duas fontes em conjunto, a entrevista e as eventuais correlações existentes com o grupo de WhatsApp “O X-UBER BH OFICIAL” do qual o entrevistado faz parte. Serão inseridas passagens originais da entrevista. Casos de relações com contextos discutidos no grupo serão incluídos nos comentários do autor.

A existência de grupos de conversa em aplicativos de mensagem foi considerada como estratégia coletiva principal e mais abrangente. Nesse ambiente surgem temáticas e comportamentos que se aproximam das categorias definidas por Dejours (2012), e para o entrevistado propiciam a troca de experiências, a sensação de pertencimento e o fortalecimento dos laços:

Tem muito grupo, mas o grupo acho que é mais é para informação, pra galera, a gente troca uma ideia, mais sobre pertencimento mesmo, não tem uma organização, sabe? Inteligência para ela não (...) fala muito sobre sobre atividade do Uber e se reclama muito da Uber. Fala da taxa alta, das decisões unilaterais, que é uma empresa que não tá preocupado com ninguém.

Analisando os contextos discutidos coletivamente no grupo foi possível extrair atravessamentos que foram abordados na entrevista em profundidade sem a necessidade de questões específicas. Por exemplo, o grupo discutiu em 10/10/2019 sobre diversas vantagens e os “truques” para atuar no período noturno. Por sua vez o entrevistado trouxe o tema repetindo algumas passagens e recomendações do grupo:

Por exemplo, se você trabalhar à noite flui mais, você ganha dinheiro mais rápido, mas a medida vai dar mais ou menos essa mesmo, não vai variar não. Talvez vai compensar o custo que você vai ter de gasolina, porque a noite é uma coisa que eu recomendo, é não pegar em todo lugar, sabe?

Quando questionado sobre a percepção que tinha do trabalho de motorista antes de iniciar o entrevistado respondeu que recorreu a 4 pessoas próximas que indicaram os primeiros passos. Comentando que a seu ver esse procedimento é “usual” para os iniciantes:

Aí conversei com os três pra saber como é que é. Acho que é bem usual a galera fazer isso inclusive no começo.

Em momento posterior da entrevista a temática do aprendizado de “macetes” e “truques” do cotidiano foi abordada novamente. Em resposta ao segundo questionamento respondeu primeiramente que vieram “na prática”, no entanto, assim que exemplificou com uma técnica de GPS houve retificação da fala, colocando na comunicação com outros motoristas e na troca de experiências a fonte de aprendizado. Em suas palavras:

Na prática (...) por exemplo, eu comecei a ter muito problema com GPS né? E aí, eu fui conversando, se bem que assim, não foi exatamente na prática não, foi conversando com alguns “ubers”.

Posteriormente o entrevistado faz uma análise comparativa do comportamento dos passageiros no período em que ele está atuando. Segundo sua percepção há uma redução da interação entre passageiro e motorista. Para ele o silêncio total durante as corridas era exceção, uma lógica que se inverteu e que implicitamente exige dos motoristas discrição total, sob pena muitas vezes de receberem pontuações ruins no sistema de avaliação da empresa. Nesse sentido o entrevistado cita uma relação de “compra de silêncio”. Em suas palavras:

Então assim a interação é realmente de usufruto do seu carro (...) porque você tá usufruindo de um serviço ali, então teoricamente você pode escolher o que, como que você vai agir dentro do seu meio de transporte, entende? E tem muita gente que às vezes prefere que você fique calado porque ela tá “comprando” o seu silêncio, no sentido de que se você começa a falar e perguntar pra ela vai atrapalhar ela de mexer no celular.

Sobre esse ponto o entrevistado denota uma posição de conforto perdida, onde a interação era parte consistente da redução do mal-estar da função, de onde aparentemente surge uma estratégia que parece defender o bem-estar psíquico após essa mudança:

São raros os que falam. Bem raro. E eu antes falava muito também, agora eu passei a tipo, me adaptar a esse perfil. E eu tô preferindo inclusive (...) passei a aproveitar o momento que eu calado para pensar coisas que eu quero escrever entende? Às vezes eu tô levando passageiro e tô lá pensando o que eu vou escrever.

Em um momento diferente da entrevista relata que pensando em otimizar a experiência do cliente cria playlists de músicas que segundo ele são de gosto generalizado, mas logo em seguida quando questionei se permite a troca da seleção musical ele insere um comentário firme, mas em forma de chiste, denotando uma proteção da sua subjetividade:

Não, geralmente a música é uma imposição minha. Tá no meu carro tem que escutar a minha música.

A princípio pode-se aproximar os fenômenos individuais e coletivos retratados no estudo as categorias de análise da psicodinâmica do trabalho que descrevem as estratégias de defesa. A existência de redes de comunicação transmitindo notícias, “macetes” e “truques” desenvolvidos pelo coletivo de trabalhadores e a eles direcionados aparenta ser a estratégia mais sofisticada em uso.

Deve-se notar que organizações e movimentos de motoristas não foram citados como exemplos positivos ou contundentes. O que não dissolve totalmente as práticas de mobilização eventualmente relatadas pelas fontes. Também a ausência de comentários sobre sofrimentos físicos ou mentais não deve justificar a desassociação desses temas em pesquisas futuras.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Após a análise dos dados fica evidente a existência das estratégias de defesa no contexto dos motoristas de Belo Horizonte, destaca-se principalmente a existência de múltiplos grupos em aplicativos de mensagens como estratégia coletiva mais abrangente. Originando dela práticas individuais e coletivas que objetivam amenizar o mal-estar do trabalho.

A troca de mensagens e experiências fortalece o sentimento de pertencimento, em uma tentativa de neutralizar a condição individualizada vivenciada diariamente. Orienta os mais inexperientes sobre as práticas e linguagens recorrentes, dando os “truques” e “macetes” da atividade. Resultados encontrados por Dejours (2012) em outras circunstâncias e em outros grupos.

Individualmente observou-se expressões de subjetividade nas brechas da atividade, nos momentos de interação com os passageiros ou na escolha das músicas reproduzidas nas viagens como exemplos de estratégias de defesa. Simultaneamente a percepção aumento do comportamento dos clientes que “compram” silêncio durante as corridas gera uma adequação imposta, imediatamente amenizada com comentários que buscam não transparecer o mal-estar.

No grupo e na entrevista surgiram também uma crítica velada aos aplicativos, como resultante de um dilema entre oportunidade de geração de renda e a legitimidade da apontar as falhas e limites da organização do trabalho e orientações provenientes dos aplicativos.

Ainda que não fossem incentivados esses atravessamentos surgiram espontaneamente, como a forma “autoritária” de gestão das empresas citada diversas vezes na entrevista, ou a questão do modelo de avaliação de desempenho utilizado pelas empresas e como ele se relaciona com vivência dos motoristas.

O entendimento parece embotado sobre a condição precarizada e individualizada que estão inseridos, assim como a dinâmica subjetiva sobre o entendimento das práticas gerenciais das empresas. Tornando as estratégias de defesa apenas mais um obstáculo para o enfrentamento real de práticas gerenciais que parecem, por exemplo, manter efetivamente esses trabalhadores presos ao modelo em horário integral. Muito embora essas companhias se definam apenas uma fonte de “bicos”.

Como discutido ao longo do texto as estratégias não pretendem e são incapazes de alterar a realidade vivenciada pelos trabalhadores, apenas normalizam a percepção da fragilidade econômica e de direitos, sem capacidade de atacar o mal-estar que escapa nas falas. E as evidências encontradas em ambas fontes corroboram essa interpretação, seja nas fracas críticas ao modelo, seja na legitimação do comportamento empreendedor perfeitamente alinhado ao discurso da uberização.

## REFERÊNCIAS

ABILIO, L. C.; MACHADO, R. Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia. **IHU ON-LINE (UNISINOS IMPRESSO)**, v. 01, p. 20-28, 2017  
Disponível em: <http://www.ihuonline.unisinos.br/media/pdf/IHUOnlineEdicao503.pdf> Acesso em: 17 maio 2019.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições, 2016

DEJOURS, C. **Trabalho vivo: trabalho e emancipação**. Brasília, Paralelo 15, 2012

FERREIRA, M. C; MENDES, A. M. **Trabalho e riscos de adoecimento**. O caso dos auditores fiscais da Previdência Social brasileira. Brasília: Edições Ler, Pensar, Agir, 2003

GAULEJAC, V. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Aparecida: Ideias e Letras, 2007

GOMES JÚNIOR, A. B.; LOPES, F. T.; GUIMARÃES, L. V. M. **Diálogos sobre o trabalho humano: perspectivas clínicas de pesquisa e intervenção**. Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade, v.2, p.709 - 728, 2015

GOMES JÚNIOR, A. B.; SANTOS, L. G.; DUARTE, T. R. **Gig Economy: Novas formas de trabalho e os desafios para as perspectivas clínicas**. In: V CONGRESSO RED PILARES, Santiago, 2018

MEDEIROS, S. N.; MARTINS, S. R.; MENDES, A. M. B. **Sufrimento e defesa: análise psicodinâmica do trabalho de monitoramento aéreo de trânsito**. TRIVIUM, v. 9, p. 74-90, 2017

MENDES, A. M. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007

MILLER, J.-A. **A era do homem sem qualidades**. Asephallus, n. 1, abr. 2004. Disponível em: [http://www.isepol.com/asephallus/numero\\_01/traducao.htm](http://www.isepol.com/asephallus/numero_01/traducao.htm). Acesso em: maio 2019

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **O emprego atípico no mundo: desafios e perspectivas**. Genebra, 2016

QUEIROZ, L. Acidente mata duas irmãs no Anel Rodoviário. **Estado de Minas**, Belo Horizonte, 14 out. 2019. Disponível em: [https://www.em.com.br/app/noticia/gerais/2019/10/14/interna\\_gerais,1092694/acidente-mata-duas-irmas-no-anel-rodoviario.shtml](https://www.em.com.br/app/noticia/gerais/2019/10/14/interna_gerais,1092694/acidente-mata-duas-irmas-no-anel-rodoviario.shtml). Acesso em: 16 dez. 2019.

UBER. Site da empresa. **Fatos e Dados sobre a Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>; 2018. Acesso em 16 dez. 2019

## **DRIVER TALK: ANALYSIS OF COLLECTIVE DEFENSE STRATEGIES IN THE CONTEXT OF BELO HORIZONTE DRIVERS**

***Abstract:** The global phenomenon of uberization based on recent technologies promotes new forms of online work. In Brazil, the unfavorable economic environment to formal employment and the strengthening of entrepreneurial discourse help explain the rapid adhesion of drivers to transportation applications. However, it is relevant to emphasize that for Antunes (2018) some forms of flexibility can hide labor precariousness processes, with disrespected labor rights and arrangements that disrupt solidarity and intensify psychological suffering. Using the psychodynamics of work in Dejours (2012) as a theoretical framework, the study sought*

*to understand how individual and collective strategies of defense are configured in the context of the work of Belo Horizonte drivers. The research was operationalized through a qualitative approach, using as sources of analysis the results of a semi-structured interview and a month of conversations between drivers in a message group. The results were analyzed using Bardin (2016) and Mendes (2007). The existence of collective and individual strategies was verified as a way to support the uneasiness inherent in this work. In addition, issues arising throughout the work, such as health issues due to the workload exercised, the imbalance in the Uber-driver relationship and the dynamics of the performance evaluation system may lead to further research and further study.*

**Keywords:** *Uberization. Precariousness of work. Drivers. Work Psychodynamics; Collective Defense Strategies*

---

---

## **FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E PRECARIZAÇÃO DO EMPREGO: TRABALHO INTERMITENTE COMO PROMESSA DE MAIS EMPREGO NO GOVERNO TEMER**

doi: 10.47930/1980-685X.2020.0704

**VASCONCELOS, Ricardo Afonso Ferreira de.** – ricardo.afonso@ifpa.edu.br  
IFPA/CAMPUS Belém. Seção de Ciências Humanas  
Avenida Almirante Barroso, nº 1155  
CEP 66093-020 – Belém – Pará – Brasil

**VASCONCELOS, Márcia Maria Duarte de.** – marcia.alcantara@trf1jus.br  
Faculdade Integrada Brasil Amazônia (FIBRA). Curso: Direito,  
Av. Gentil Bittencourt, nº144.  
CEP: 66040-174 – Belém - Pará

***Resumo:** Este artigo pretende realizar uma breve discussão a respeito da reforma trabalhista do Governo Temer estabelecida pela Lei 13.467/17, inserida no cenário de crise econômica e política, recessão e expansão do desemprego, focando em uma importante alteração: o trabalho intermitente. Ressalta-se que a argumentação ideológica em favor da referida minirreforma trabalhista partiu do pressuposto de que a flexibilização da legislação trabalhista seria necessariamente um importante antídoto para a reversão do quadro de crise econômica, bem como, a solução mágica e definitiva para a geração de empregos em grande quantidade no Brasil. Por conseguinte, pretende-se discutir a referida reforma trabalhista vinculando-a ao contexto mais amplo de avanço da reestruturação produtiva e de precarização do trabalho em escala global e nacional, buscando verificar os efeitos da reforma trabalhista em relação ao aumento dos postos de empregos no governo de Michel Temer. Para tanto, utiliza-se a pesquisa bibliográfica com base em autores das áreas de economia, sociologia do trabalho e direito do trabalho que debatem o tema proposto a partir de um olhar crítico em relação às transformações no mundo do trabalho, na economia capitalista e na legislação trabalhista que estão colocando em risco os direitos conquistados pelos trabalhadores em décadas anteriores.*

***Palavras-chave:** Reforma trabalhista. Trabalho intermitente. Precarização do trabalho.*

## 1 INTRODUÇÃO

Este artigo suscita reflexões em torno das alterações da legislação trabalhista aprovada no governo de Temer e seus desdobramentos para a geração de empregos, especialmente no que se refere a relação entre flexibilização da legislação e o possível aumento da precarização dos postos de trabalho, buscando responder a seguinte questão-problema: A flexibilização da legislação trabalhista constitui alternativa eficaz para a geração de emprego ou essencialmente acelera o processo de precarização do trabalho e emprego?

A partir da referida questão-problema propõe-se como objetivo geral deste artigo, analisar a relação entre flexibilização da lei trabalhista por meio da reforma de Temer e o avanço da precarização do trabalho em nosso país. Constituem objetivos específicos: a) Identificar os vínculos da reforma trabalhista de Temer com a expansão do processo de reestruturação produtiva e o reordenamento das diretrizes políticas neoliberais em nosso país, a partir da queda de Dilma e do PT e a estruturação do governo peemedebista; b) Identificar os efeitos da reforma trabalhista em relação ao aumento dos postos de empregos.

Na segunda seção a discussão privilegia elementos que confirmam a expansão da precarização do trabalho diretamente vinculada ao processo de expansão da reestruturação produtiva e os seus efeitos para reconfiguração dos empregos (postos de trabalho) no Brasil, nas décadas de 1990 e 2000. Na terceira seção se discute a reforma trabalhista do governo Temer priorizando a questão do trabalho intermitente. Nas considerações finais, conclui-se esta breve discussão enfatizando as lacunas, inconsistências e contradições da reforma trabalhista do governo Temer, especialmente em sua interface com a expansão do trabalho precarizado.

## 2 O AVANÇO DO PROCESSO DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E DO EMPREGO NO CONTEXTO DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

A década de 1980 marcou o avanço do processo de reestruturação produtiva em vários países capitalistas centrais. Mas, o que se entende por reestruturação produtiva?

[...] consiste em um processo que compatibiliza mudanças institucionais e organizacionais nas relações de produção e de trabalho, bem como, redefinição de papéis dos estados nacionais e das instituições financeiras (MIRANDA, 1993) visando atender às necessidades de garantia de lucratividade. Nesse processo, a introdução de novas tecnologias informatizadas tem desempenhado papel fundamental (CATTANI, 1997, p. 202).

No que se refere a situação dos trabalhadores, o avanço do referido processo de reestruturação produtiva implicou diretamente na expansão do desemprego estrutural e na precarização do trabalho. Seja nos países centrais do capitalismo ou nos países periféricos constata-se a progressiva expansão do desemprego, em especial, aquele ligado as mudanças tecnológicas e organizacionais implantadas pelas empresas. Tal cenário de avanço do desemprego estrutural abriu caminho para o trabalho precarizado e flexível, agravando significativamente a situação de insegurança dos trabalhadores:

A nova organização capitalista do trabalho é caracterizada cada vez mais pela precariedade, pela flexibilização e desregulamentação, de maneira sem precedentes para os assalariados. É o mal-estar do trabalho, o medo de perder seu próprio posto de trabalho, o medo de perder seu próprio posto, de não poder ter mais uma vida social e de viver apenas do trabalho e para o trabalho, com a angústia vinculada à consciência de um avanço tecnológico que não resolve as necessidades sociais. É o processo que precariza a totalidade do viver social. (VASAPOLLO, 2005, p. 27).

O estudo de Vasapollo (2005, p. 27) focado na análise das mudanças ocorridas no mundo do trabalho especificamente nos países europeus (Alemanha, França, Espanha, Reino Unido e Itália) demonstra que a flexibilização se tornou [...] “uma das alternativas para combater o desemprego”. Mas, como se caracteriza o trabalho flexível, de acordo com este autor?

A distinção proposta por Vasapollo (2005, p. 27-28) abrange a “flexibilidade” no que se refere aos salários e aos horários, bem como, a flexibilidade de caráter funcional ou organizativa. Dessa maneira, a flexibilização pode se concretizar em situações como:

- Liberdade por parte da empresa para despedir uma parte de seus empregados, sem penalidades, quando a produção e as vendas diminuem;
- Liberdade, para a empresa, quando a produção necessite, de reduzir o horário de trabalho, repetidamente, e sem aviso prévio;
- Faculdade por parte da empresa de pagar salários reais mais baixos do que a paridade de trabalho [...];
- Possibilidade de a empresa subdividir a jornada de trabalho em dia e semana de sua conveniência. Mudando os horários e as características (trabalho por turno, por escala, em tempo parcial, horário flexível etc.);
- Liberdade para destinar parte de sua atividade a empresas externas;
- Possibilidade de contratar trabalhadores em regime de trabalho temporário, de fazer contratos por tempo parcial, de um técnico assumir um trabalho por tempo determinado, subcontratado, entre outras figuras emergentes do trabalho atípico, diminuindo o pessoal efetivo a índices inferiores a 20% do total.

Na avaliação de Vasapollo (2005, p.28) a flexibilização não é efetivamente “solução para aumentar os índices de ocupação”, já que constitui [...] “uma imposição à força de trabalho para que sejam aceitos salários reais mais baixos em piores condições”.

De acordo com Alves (2014, p. 73) a partir da Quarta Revolução Tecnológica ocorreu um forte impulso ao “[...] desenvolvimento de novas tecnologias informacionais e sob a ofensiva neoliberal”. Estas mudanças impulsionaram o avanço da reestruturação produtiva no Brasil a partir de uma necessidade das empresas atuantes na economia nacional em se adaptarem às mudanças que estavam em curso no capitalismo mundial. No entanto, foi somente na década seguinte – a de 1990 – que a referida reestruturação se expandiu de forma mais vigorosa, “[...] com a intensificação da lean production, do sistema JIT, kanban, do processo de qualidade total, das formas de subcontratação e de terceirização da força de trabalho e da transferência de plantas de unidades produtivas” (ANTUNES, 2010, p. 26). Um dos resultados perceptíveis desse processo de reestruturação produtiva, segundo Antunes (2010), foi a ampliação das práticas flexíveis de contratação de trabalho, uma ampliação significativa da terceirização, dos *call centers*, aumentando o processo de desregulamentação do trabalho e de redução dos direitos sociais para os trabalhadores.

A expansão do processo de reestruturação produtiva no Brasil ao longo da década de 1990 foi condicionada também pelo avanço das políticas econômicas neoliberais. A implantação do Plano Real - tendo como diretrizes econômicas os preceitos do neoliberalismo - durante os governos Itamar Franco (1992-1994) e Fernando Henrique Cardoso (1995-2002) estimulou a aceleração do processo de reestruturação produtiva no Brasil por intermédio da abertura comercial do país, tanto para o mercado mundial, quanto de forma mais restrita para o comércio regional, no caso específico da região latino-americana *via* Mercosul. Esta diretriz estimulou a desregulamentação do comércio exterior com uma “abrupta liberalização comercial” *via* redução dos valores de alíquota de importações (ALVES, 2000, p. 186).

Uma das peculiaridades marcantes deste processo de reestruturação produtiva diz respeito à questão da expansão do processo de “terceirização”, que na concepção de Alves (2000, p. 202-203):

[...] surge não apenas como um mero comportamento reativo, mas como um procedimento estratégico das corporações transnacionais que procuram recompor os circuitos de valorização, desenvolvendo novas redes de subcontratação.

[...] é um componente central do espírito do toyotismo, capaz de instaurar uma “fragmentação sistêmica” do circuito de valorização, o suporte material do

“trabalhador coletivo”. Articula-se com o *just-in-time/kanban*, utilizando-se das vantagens comparativas postas pelas novas tecnologias microeletrônicas na produção.

Efetivamente, o fenômeno da terceirização gerou precarização do trabalho por meio da subcontratação, externalização da produção de componentes necessários ao processo produtivo e diminuição da concentração de trabalhadores. Na prática, o avanço do processo de reestruturação produtiva também fomentou a substituição da rigidez das relações de trabalho – conforme narrativa do setor empresarial – pela adoção da “flexibilidade” do contrato de trabalho. Para os trabalhadores tal flexibilidade se materializou através das práticas de maior rotatividade da força de trabalho, de variações nos índices reais de rendimento e no arrocho salarial.

[...] sob o novo complexo de reestruturação produtiva, que se desenvolve nos anos 90, surge a necessidade de um novo tipo de flexibilidade do trabalho no Brasil que tende a se sobrepor – e a conviver – de modo articulado à “flexibilidade estrutural” do mercado de trabalho no país. Poderíamos dizer que esta é o tipo de flexibilidade compatível com as novas exigências de qualidade e produtividade, vinculada à nova etapa de mundialização do capital. A nova flexibilidade tende a penetrar os setores industriais de ponta da economia brasileira, atingindo, conseqüentemente a parcela mais qualificada do mundo do trabalho. É um tipo de flexibilidade do trabalho de cariz “moderno”, mais adequado para recompor a hegemonia do capital na produção [...] (ALVES, 2000, p. 241).

A flexibilização do trabalho se expandiu por intermédio da contratação sem carteira de trabalho, bem como, através da terceirização de serviços. Isto significa que, flexibilizar, na prática, além de intensificar o processo de precarização dos empregos contribui para desarticular o poder de incidência legal da CLT – estrutura central e basilar da legislação trabalhista no Brasil, que entrou em vigor em 1943, na ditadura do Estado Novo de Vargas. Neste sentido, Pochman e Borges (2002, p. 67) em estudo a respeito do desmonte da legislação trabalhista durante o governo de Fernando Henrique Cardoso (FHC) já indicava que este caminho da flexibilização retirava “a eficácia do modelo getulista de organização de interesses”.

[...] na década de 90, o governo abusou das autoritárias medidas provisórias (MPs) que dispensaram a participação efetiva do Congresso nacional, para promover a desregulamentação do trabalho. Além disso, apresentou vários Projetos de Leis (PLs) em regime de urgência de votação, também para abafar o debate na sociedade e no próprio parlamento. Através destes expedientes legislativos e das portarias e normas do Ministério do Trabalho, o governo foi, aos poucos adulterando toda a legislação trabalhista [...] (POCHMAN; BORGES, 2002, p. 67).

Este estudo de Pochman e Borges (2002, p. 67 e seg.) elencou enumeras iniciativas do governo de FHC que alteraram a legislação trabalhista em favor do avanço do processo de flexibilização. Dentre estas alterações destacam-se:

- **MP nº 1.053, convertida na Lei nº 8.542** [...] determinou a livre negociação entre as partes, proibindo a indexação dos salários.
- **Lei nº 8.949, de dezembro de 1994.** Visava estimular as formas solidárias de trabalho. Entretanto [...] hoje serve para evitar os encargos trabalhistas, com a criação de milhares de falsas cooperativas, as “coopergatos”.
- **Portaria 865, de setembro de 1995.** Editada pelo Ministério do trabalho, impediu a autuação das empresas por desrespeito às convenções e acordos trabalhistas.
- **Decreto 2.100, de dezembro de 1996.** O governo denunciou a Convenção 158 da OIT, retirando do direito brasileiro a norma mundial que limita a demissão imotivada;
- **Portaria nº 02, de maio de 1996.** Dobrou o tempo de serviço temporário de três para seis meses e flexibilizou os critérios para a contratação [...]
- **MP nº 1.523, convertida na Lei nº 9.528, de 1997.** Criou uma nova modalidade de extinção do contrato de trabalho, a partir da solicitação de aposentadoria proporcional. Ela ainda limitou o acesso do trabalhador ao benefício previdenciário do auxílio-acidente;
- **Lei nº 9.601, de 1998.** Aprovado em dezembro de 1997, esta PL do Executivo instituiu o “contrato por tempo determinado”, o conhecido “contrato temporário”. O trabalhador contratado por este mecanismo não tem direito ao aviso prévio e à multa de 40% sobre o FGTS quando da sua demissão.
- **MP nº 1.709, remunerada para 1.779 e 2.168** [...] criou a figura do contrato parcial de trabalho. Permite a jornada semanal de no máximo 25 horas, com redução proporcional do salário e do tempo de férias – que pode ser de oito dias;
- **MP nº 1.726, de 1998.** Instituiu a “demissão temporária”, com suspensão do contrato de trabalho por cinco meses.
- **Lei nº 9.608, de 1998** [...] definiu o serviço voluntário como uma atividade não empregatícia, sem custos trabalhistas;
- **Lei 9.957, de 2000** [...] criou o “procedimento sumaríssimo” nas ações judiciais com valor inferior a 40 salários mínimos;
- **Lei 9.958, de 2000** [...] criou as comissões paritárias de conciliação prévia (CCP) que inviabilizaram a reclamação dos direitos na Justiça [...]

Não obstante o avanço do processo de flexibilização às custas do desmonte e regressão da legislação trabalhista, os dados referentes a relação emprego/desemprego ao longo dos dois governos de FHC oriundos de informações do IBGE, por meio da PNAD demonstraram que o desemprego aumentou no referido período presidencial.

Ao término do primeiro mandato, em setembro de 1998, o volume de desempregados havia alcançado quase 7 milhões de trabalhadores. A taxa de desemprego foi de 9,2%. Em comparação com setembro de 1994, o número de desempregados foi aumentado em 2,5 milhões, ao passo que a taxa subiu mais de 3,1 pontos percentuais.

Em 2000 [...] o total de desempregados havia chegado em 11,5 milhões de trabalhadores, o que representa uma taxa de desemprego de 15%.

Comparando-se, então, os dados do Censo Demográfico do ano de 2000 com o do ano de 1994, encontra-se um adicional fantástico de 7 milhões de novos desempregados gerados durante os sete anos de governo FHC. Ou seja, um milhão de desempregados a mais a cada ano de governo.

Em relação ao ano de 1998, a quantidade de desempregados foi elevada em 4,5 milhões de pessoas. Em síntese, o segundo governo FHC conseguiu ser mais lesivo para o conjunto da população. (POCHMAN; BORGES, 2002, p. 15-16).

O estudo de Alves (2014) a respeito da expansão da nova precariedade do trabalho no Brasil da década de 2000 sustenta que o processo de flexibilização do trabalho adquiriu novas feições que se traduziram em novas modalidades de contratos flexíveis, tais como, “os empregos subcontratados - assalariados de serviços terceirizados e autônomos”. O referido autor também considera que esta “[...] flexibilidade externa do mercado de trabalho” ocorre junto a uma “[...] flexibilidade interna nos locais de trabalho reestruturados com a adoção da gestão toyotista acoplada às novas tecnologias informacionais nas empresas privadas e empresas públicas” (ALVES, 2014, p. 75).

O mesmo estudo de Alves (2014, p. 76-77) apontou importantes características desses novos locais de trabalho reestruturados nos quais predomina a precariedade salarial. Esses novos locais de trabalho reestruturados são caracterizados pela “[...] presença de novas máquinas informacionais, computadores, *desktops*, *tablets* e *smartphones* conectados em rede, permeando não apenas os locais de trabalho, mas a vida cotidiana de empregados e operários”. Demanda-se, por conseguinte, uma “[...] alteração de perfil educacional dos novos empregados das grandes empresas da indústria ou serviços”, ou seja, “[...] uma força de trabalho compatível com as exigências operacionais do novo maquinário” (ALVES, 2014, p. 76-77).

Outra característica marcante desses locais de trabalho consiste no “[...] novo método de gestão de cariz<sup>1</sup> toyotista que visa adaptar os homens e mulheres às novas rotinas de trabalho” (ALVES, 2014, p. 76-77). Ou seja, sob este novo capitalismo vive-se a “era da gestão das pessoas”, onde os trabalhadores tornam-se colaboradores dos quais são cobrados “[...] atitudes pró-ativas e propositivas, capazes de torná-los membros da equipe de trabalho que visa cumprir metas” (ALVES, 2014, p. 77). Consequentemente, o papel desempenhado pela gestão

---

<sup>1</sup> Significa “aspecto, aparência, tendência”.

de pessoas torna-se crucial no sentido de difundir determinados “[...] valores-fetiches, sonhos, expectativas e aspirações de mercado [...] envolvimento de cada um com os ideais (e ideias) da empresa” (ALVES, 2014, p. 77).

Quanto aos efeitos do avanço da flexibilização do trabalho sobre a dinâmica do emprego/desemprego no país no decorrer da década de 2000, Alves (2014) indica a composição do cenário de diminuição do desemprego, porém com geração de empregos de perfil “subcontratado”, além do avanço dos postos de trabalho “terceirizados”.

Na década do neodesenvolvimentismo, tivemos a recuperação do emprego formal, principalmente a partir de 2003 [...] Entretanto, o aumento do emprego formal nesse período, para além de algumas causas contingentes ligadas a ampliação da fiscalização do trabalho e a extensão dos benefícios do FGTS e do seguro-desemprego aos empregados domésticos ocultou a constituição persistente de um novo (e precário) mundo do trabalho formalizado nas grandes empresas, caracterizado pela presença do emprego subcontratado e do trabalhar autônomo.

A terceirização na década de 2000, assumiu o posto de geração de novas ocupações no Brasil. Por exemplo, a Petrobrás tem quase 300 mil trabalhadores terceirizados e 70 mil efetivos. No setor bancário, há uma multidão de empregados terceirizados. A lógica da bancarização, com as casas lotéricas assumindo atividades bancárias, é uma forma de terceirização [...] pelo menos no período entre 1995 e 2005, “os postos de trabalho terceirizados formais foram os que mais cresceram no total da ocupação do país. O seu ritmo de expansão médio anual foi quase quatro vezes maior que as ocupações como um todo”. (POCHMAN, 2008 apud ALVES, 2014, p. 81)

Ressalta-se que a partir de 2014 o governo de Dilma Rousseff passou a enfrentar um quadro de crise econômica, somado a uma crise política e institucional turbinada por denúncias de casos de corrupção, resultando na queda de seu governo e na chegada ao poder do vice-presidente Michel Temer sustentado pelo maior partido do Congresso Nacional, o PMDB.

Os indícios de corrupção e de crime de responsabilidade fiscal, imersos em uma conjuntura de recessão econômica e por manifestações populares inflamadas pelos aliados e opositores políticos do governo nos três poderes do Estado, balizaram o golpe parlamentar-jurídico-midiático burguês que levou ao impedimento de Dilma Rousseff à presidência da República. O conjunto de medidas políticas e econômicas de seus governos, mesmo as mais austeras, não foram suficientes para responder às necessidades da burguesia em retomar o aumento da produtividade e de suas taxas de lucro. Os resultados de tais medidas constituíram as condições materiais para a burguesia pôr fim à política de conciliação de classe orquestrada pelos governos petistas (MAXTA; ESTEVES, 2018, p. 95).

O referido processo de crise econômico-política já vinha se desenhando desde o final do primeiro governo de Dilma Rousseff chegando ao patamar de maior acirramento durante e, imediatamente após o resultado da eleição presidencial de 2014. De acordo com Moniz Bandeira (2017, p. 18):

O golpe contra o governo da presidenta Dilma Rousseff foi preparado desde 2013, para a eventualidade que ela vencesse o candidato das oligarquias de Minas Gerais e São Paulo, Aécio Neves. E, de fato, ela ganhou com 54 milhões de votos, uma estreita margem, o que permitiu o avanço das articulações dentro e fora do Congresso para derrubá-la. E, a presidenta Dilma Rousseff [...] cometeu desde que assumiu o governo, diversos erros, sobretudo de política econômica, em meio a uma severa recessão e em uma conjuntura internacional bastante adversa ao crescimento do país, em razão da queda da cotação das commodities, no mercado mundial, e da sobrevalorização da moeda, o real [...]

Além dos equívocos de ordem econômica, deve-se considerar neste cenário de crise, segundo Moniz Bandeira (2017), as contradições políticas internas do governo Dilma, diretamente relacionadas ao comportamento político do Partido dos Trabalhadores (PT) especialmente no que se refere a questão das alianças políticas no poder.

Outrossim, o PT igualou-se aos partidos das classes dirigentes. Imiscuiu-se com o PMDB, uma aliança espúria, e parte de seus quadros deixou-se corromper, abandonou os valores que defendia, perdeu a ética e sua autenticidade como partido de esquerda. As mazelas, ao virem então à tona, possibilitaram à mídia corporativa empreender facciosa campanha para destruí-lo e bloquear o regresso ao governo do ex-presidente Lula, cuja popularidade não se esvaíra (MONIZ BANDEIRA, 2017, p. 18).

O processo de crise que resultou no impeachment de Dilma Rousseff, significou na prática um golpe que levou o vice-presidente “[...] Michel Temer ao poder, comprometido com a conspiração e o programa de reformas antinacionais e anti-trabalhistas [...]” (MONIZ BANDEIRA, 2017, p, 18). Dessa forma, a transição do governo do PT de Dilma Rousseff para o governo de reação conservadora de Michel Temer significou uma reviravolta na agenda do Governo Federal. A nova agenda governamental de Temer e do PMDB voltou-se para a direção de um conjunto de reformas de caráter neoliberal, composta por itens como: retomada do ajuste fiscal, privatizações e desregulamentações. E no âmbito das relações de trabalho, a agenda de reformas concentrou esforços no sentido da aprovação da reforma (flexibilização) da legislação trabalhista via Lei n. 13.467/2017, permitindo assim a regulamentação do contato de trabalho intermitente

### **3 A REFORMA TRABALHISTA DE TEMER: A NOVA REGULAÇÃO REFERENTE AO TRABALHO INTERMITENTE E SEUS DESDOBRAMENTOS**

Em dezembro de 2016 o presidente Michel Temer enviou ao Congresso Nacional o projeto de lei cujo objetivo seria alterar a CLT e a Lei 6.019/74. Este foi o ponto de partida para a tramitação do referido projeto que ficou conhecido como a reforma trabalhista do governo Temer. Originalmente tal projeto seria mais modesto do que a reforma consagrada na Lei

13.467/17. “A alteração inicialmente proposta alcançava apenas sete artigos da CLT e oito artigos da Lei 6.019/1974, que tinha acabado de ser reformada pela Lei 13.429, de 31 de março de 2017, a Lei da terceirização” (BENEDETTO, 2017, p. 547).

Efetivamente, a reforma trabalhista aprovada pelo Congresso Nacional foi mais abrangente, uma vez que “alcançou 97 artigos da CLT, cinco artigos da Lei 6.019/74, um artigo da Lei 8.036/90 e mais um artigo da Lei 8.212/91” (BENEDETTO, 2017, p. 547).

Esta reforma trabalhista alterou consideravelmente a forma de contratação dos trabalhadores, por meio do trabalho intermitente. Para tanto, foi feita uma alteração/inclusão no texto da CLT, assim explicado por Nacif e Souza (2018, p. 257):

O contrato de trabalho intermitente foi incluído no artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho pela “Reforma” Trabalhista trazida pela Lei n. 13.467/2017, prevendo a possibilidade de o contrato de trabalho ser caracterizado pela existência de períodos de atividade e períodos de inatividade, sendo que o empregado somente será remunerado pelo período efetivamente trabalhado.

Note-se que para viabilizar a relação de contrato de trabalho intermitente foi baixada a Medida Provisória n. 808 de 2017 que detalhou e explicitou o *modus operandi* dessa nova modalidade, deixando claro que: a) o contrato deve ser celebrado por escrito e registrado na CTPS; b) o salário-hora deve ser acordado anteriormente tendo como valor de referência o valor mínimo que se paga aos empregados que exercem a mesma função; c) “A convocação do empregado tem que se dar com 3 dias de antecedência, tendo o empregado um dia útil para responder [...]” (Nacif; Souza, 2018, p. 258). Ressalta-se que estas regras que devem reger a formalização do contrato intermitente estão presentes no artigo 452:

[...] o artigo 452-A da CLT trouxe algumas regras para celebração desta modalidade, prevendo que ele deverá ser celebrado por escrito e conter especificamente o valor da hora de trabalho, a qual não poderá ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele recebido pelos demais empregados do estabelecimento que executem a mesma função independentemente laborarem em contrato de trabalho intermitente ou não. (SCHELLENBERG; KALÉD, 2019. p. 43)

A Medida Provisória n. 808 também definiu o pagamento do empregado no regime de trabalho intermitente será por serviço prestado, bem como, detalhou os direitos do trabalhador quanto ao FGTS, INSS e período de férias:

[...] ele terá direito a receber as verbas já incluídas o 13º proporcional, férias mais 1/3, RSR e adicionais legais após a prestação do serviço. O recolhimento de FGTS e INSS do trabalhador intermitente deverá ser feito mensalmente sobre o montante total recebido. E, a cada 12 meses de trabalho, o empregado terá direito a um mês de férias em que não poderá ser convocado para o trabalho. (NACIF; SOUZA, 2018, p. 258)

Especificamente no caso do direito às férias, Schellenberg e Kaled (2019, p. 44) indagam sobre a dificuldade de conciliação do gozo das férias por parte de trabalhadores de regime intermitente quando ao mesmo tempo estiverem prestando serviço para outros empregadores:

Outra questão que tem gerado discussões é que a nova Lei dispõe que no regime de trabalho intermitente a cada doze meses, o trabalhador adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador. Isto gera um grande ônus para o empregado, que tendo mais de um empregador, poderá ter dificuldades em gozar férias se estiver em atividade para outro empregador no mesmo período, deixando de usufruir o descanso e lazer tão necessários para a saúde física e psíquica do empregado.

A discussão suscitada por Nacif e Souza (2018, p. 259-260) identificou algumas dúvidas geradas em torno da implementação do trabalho intermitente. Dessa forma, estes autores ressaltam três importantes questões: a) a questão da habitualidade da prestação de serviço; b) a questão envolvendo a inatividade e o não pagamento do empregado; c) a questão que diz respeito a aplicação do artigo 4º da CLT, que prevê como serviço efetivo não só o período que o empregado trabalha, mas também aquele em que está à disposição.

No que se refere a questão envolvendo a habitualidade da prestação de serviço Nacif e Souza (2018, p. 259) apontam uma relevante contradição trazida pelo trabalho intermitente, uma vez que esta modalidade de trabalho cria a condição de “vínculo empregatício sem que haja uma habitualidade na prestação do serviço” contradizendo assim, uma “regra basilar do direito trabalhista” que define a relação de emprego como sendo uma atividade não eventual. “Porém, a nova modalidade traz a possibilidade de, mesmo na intermitência da prestação de serviços, haver o vínculo empregatício e a relação de emprego” (NACIF; SOUZA, 2018, p. 259).

Na questão envolvendo a inatividade e o não pagamento do empregado, os referidos autores destacam a situação de imprevisibilidade de pagamento do trabalhador que fica na dependência de que haja demanda que justifique que ele seja “convocado para prestar o serviço”. Sendo assim, [...] “a empresa estaria transferindo para o empregado o risco de sua atividade, quebrando a previsão do princípio da alteridade pelo qual o risco deve ser absorvido pela empresa” (NACIF; SOUZA, 2018, p. 259).

Não obstante, a Medida Provisória 808/2017 tenha determinado que “o valor da remuneração do empregado não poderá ser inferior ao valor do salário mínimo por hora trabalhada”, há que considerar que, no trabalho intermitente “a remuneração fixa não mais poderá ser aplicada a

esse trabalhador, visto que será ela variável” (NACIF; SOUZA, 2018, p. 259). Por conseguinte, esta contradição abre espaço para a situação de “insegurança remuneratória pois o empregado não saberá quanto ele irá receber por mês, visto que vai depender da demanda para ser convocado, não podendo se planejar financeiramente” (NACIF; SOUZA, 2018, p. 259).

A terceira questão que gera dúvida diz respeito a contradição entre a definição de trabalho intermitente e o que a CLT define como sendo “serviço efetivo”. A Lei n. 13.467/2017 define no Art. 443, parágrafo 3º, o trabalho intermitente “como contrato de trabalho no qual a prestação de serviço não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade”. A CLT, em lógica oposta define como “serviço efetivo não só o período que o empregado trabalha, mas também aquele em que está à disposição. Como regra, o contrato de trabalho é um contrato de atividade, em que o empregador remunera o tempo à disposição [...]” (NACIF; SOUZA, 2018, p. 260). Nacif e Souza (2018) destacam o fato de que o contrato intermitente relativiza esta lógica definida anteriormente pela CLT.

No mesmo sentido, Schellenberg e Kaled (2019, p. 44) também destacam a ruptura de conceitos basilares constituintes do Direito do Trabalho provocada pelo advento do trabalho intermitente, subvertendo a lógica da relação entre empregador e empregado, uma vez que:

[...]deixa de existir a obrigatoriedade de o empregador oferecer trabalho e garantia de renda ao obreiro. Por outro lado, este deixa de oferecer sua força de trabalho para que possa fazer jus ao salário. Portanto, o contrato de trabalho tem, como uma de suas características, a obrigatoriedade de o empregador prover trabalho ao empregado contratado durante o período em que permanece à sua disposição.

Na avaliação de Nacif e Souza (2018) a normatização do trabalho intermitente representa uma forma efetiva de flexibilização da legislação do Trabalho deixando o trabalhador desprotegido no cenário da relação jurídica estabelecida entre o capital e o trabalho.

[...] mesmo antes de entrar em vigor, as normas sobre o trabalho intermitente já estão suscitando várias críticas, que devem ser consideradas pelo intérprete da norma quando da sua aplicação. O certo é que o trabalho intermitente foi uma das medidas adotadas pelo legislador para flexibilizar as normas de Direito do Trabalho e acabará, invariavelmente, fragilizando sobremaneira o contrato de emprego e colocando o empregado em situação de vulnerabilidade perante o empregador e toda a sociedade. (NACIF; SOUZA, 2018, p. 260)

Além de estar vinculado à flexibilização da norma trabalhista, o trabalho intermitente, representa do ponto de vista produtivo e organizacional a adequação do trabalhador ao ritmo sistema *just-in-time*, no qual se exige um trabalhador flexível adaptado ao ritmo de trabalho intensivo e extenso, com baixa remuneração.

A regulamentação do trabalho intermitente segue na esteira da conformação do trabalhador just-in-time. Ainda que a remuneração associada a direitos do trabalho seja embutida na determinação do valor hora de trabalho, o contrato intermitente coloca o trabalhador em uma condição de alta instabilidade, incerteza e insegurança sobre sua própria reprodução social. É possível que o trabalho intermitente resulte em formas pouco mapeáveis, mas eficazes de intensificação e extensão do tempo de trabalho e de rebaixamento do valor da força de trabalho (podendo ser remunerada abaixo do salário mínimo). (KREIN, et al., 2018, p. 108)

No que se refere aos desdobramentos da reforma trabalhista de Temer especificamente para a geração de emprego em nosso país, deve-se considerar o discurso governamental de que, flexibilizar a legislação trabalhista teria efeito direto sobre a redução do desemprego:

Na interpretação da assessora especial da Casa Civil Martha Seillier, que trabalhou na elaboração da nova legislação [...] a reforma não reduziu o desemprego geral de forma significativa, mas foi bem-sucedida em trazer mais trabalhadores para regimes formais.

No Brasil, havia várias pessoas trabalhando sem conseguir se encaixar num contrato formal, porque o modelo não existia. Se a pessoa não ia trabalhar regularmente no mesmo local, no mesmo horário, para o mesmo empregador, tinha dificuldade de encontrar um contrato assinado com os direitos garantidos. Quem estava fazendo “bicos” hoje já pode ter carteira assinada — diz. (BLOG SENADO NOTÍCIAS, 11/12/2018)

No texto de justificativa da Medida Provisória nº 808 o Governo Federal expõe a necessidade da reforma como alternativa para solucionar o problema dos trabalhadores na condição de “informais”.

A lei aprovada visa também promover a pacificação das relações de trabalho, a partir do fortalecimento das negociações coletivas e de soluções extrajudiciais na composição de conflitos, prestigiando o respeito à autonomia coletiva da vontade. Por fim, também se buscou a formalização das relações de trabalho no Brasil, que hoje conta com aproximadamente 45% da sua força de trabalho em caráter informal, alheia aos direitos conferidos pela Carta Magna e pela CLT. Com efeito, é claro o escopo do novo marco legal de criar as condições para promoção e geração de novos empregos formais por meio da regulamentação de novas modalidades de contratação que permitirão adequar as necessidades de trabalhadores e empregadores à atual dinâmica das novas profissões e atividades econômicas (BRASIL, 2017, p. 2)

Portanto, se criou a expectativa tanto do Governo Federal quanto da grande mídia nacional favorável às reformas já que haveria uma tendência de reversão do quadro de elevada taxa de desemprego, tão logo a reforma trabalhista entrasse em vigor:

Ao longo de 2017, a grande mídia deu destaque ao discurso otimista do governo sobre uma suposta recuperação do emprego no país. A base do otimismo residiu na redução da taxa de desemprego aberto, de 13,7%, no primeiro trimestre, para 11,8%, no último. (FILGUEIRAS; BISPO; COUTINHO, 2018, p. 139).

Em relação a justificativa por parte do legislador a respeito da necessidade e urgência da reforma trabalhista, fica evidente a intenção de sincronizar as relações de trabalho com as transformações que estão ocorrendo entre outras economias capitalistas e no âmbito do

sistema capitalista global. Isto ficou evidente, por exemplo, por ocasião da justificativa do Projeto de Lei nº 3.785/2012, mencionado por Veiga (2019, p. 16):

O mundo do trabalho moderno ganhou feições, exigências, necessidades e circunstâncias que carecem de regulamentos próprios, para proteger o trabalhador e a empresa. Não são raros os casos em que as pessoas têm interesse de trabalhar apenas parte da semana ou do dia, para ter mais tempo para si, sua família, ou mesmo para outros ganhos financeiros, ou em preparação intelectual e profissional. Por outro lado, existem atividades econômicas hoje que não demandam manter um número de empregados o tempo todo, e por outro lado, há atividades que carecem de mão de obra em determinados horários ou períodos descontínuos. E parece ser obrigação do legislador buscar formas sérias e corretas de soluções para essas transformações sociais, que muitas vezes aprisionam tanto os trabalhadores quanto as empresas, prejudicando o desenvolvimento do país, e o aperfeiçoamento das relações humanas.

O estudo realizado por Schellenberg e Kaled (2019) no mesmo sentido também destaca os interesses políticos que nortearam a elaboração da reforma trabalhista, permeados pelo discurso de combater o desemprego, além de propiciar direitos trabalhistas aos trabalhadores desamparados pela regulação trabalhista.

Ainda, como bem apontado pelo magistrado e doutrinador Dala Barba Filho, a reforma trabalhista possuiu duas claras intenções. A primeira delas de cunho político, com a intenção de combate ao desemprego, pois estatisticamente os trabalhadores registrados com contratos de trabalho intermitente, oficialmente estarão empregados, o que reduzirá significativamente os índices de desemprego, mesmo que não haja qualquer garantia advinda deste contrato firmado. A segunda intenção, segundo o magistrado, é a real preocupação prática e casual de proteger os direitos dos trabalhadores desamparados pela legislação trabalhista e que poderiam ter uma relação de trabalho intermitente (SCHELLENBERG; KALED, 2019, p. 45-46).

No entanto, uma investigação mais detalhada desses dados referentes ao desemprego levando em conta aspectos como: “tendência consistente para o incremento de postos de trabalho” e que “tipo de ocupação tem crescido no mercado de trabalho?”, segundo Filgueiras; Bispo; Coutinho (2018, p. 140), apontaram para a tendência de geração de emprego tendo como perfil “[...] à condição da ocupação, fundamentalmente no trabalho sem carteira assinada e no trabalho declarado como conta própria (sinônimo de autônomo)”.

O estudo de Filgueiras, Bispo e Coutinho (2018) também constatou a tendência de não evolução do emprego formal, e, no sentido contrário, a expansão do trabalho informal e do trabalho por conta própria.

O emprego com carteira assinada (forma típica do emprego formal), se manteve praticamente estagnado ao longo do ano, experimentando uma leve oscilação negativa (confirmada pelos dados populacionais do CAGED). Enquanto isso, o número de assalariados sem carteira cresceu quase 10% entre o primeiro e o último trimestre de 2017. O trabalho declarado como conta própria também teve

crescimento importante (4,9%), superando a taxa de incremento total da ocupação (3,6%). (FILGUEIRAS; BISPO; COUTINHO, 2018, p. 140)

Por sua vez, a constatação de aumento tanto do trabalho por conta própria como do assalariamento sem carteira aponta para uma tendência de reforço do processo de precarização do trabalho. Nesse sentido, os referidos autores consideram que:

Trabalho por conta própria e assalariamento sem carteira tiveram um incremento, cada um, de cerca de 1 milhão de pessoas em 2017. O emprego sem carteira, por definição, é mais precário do que o assalariamento formal, já que nega, de saída, a publicização da relação, dificultando o acesso aos demais direitos do trabalhador (da aposentadoria ao seguro desemprego). Já o trabalho por conta própria contempla formas autônomas de trabalho e situações de assalariamento disfarçado. (FILGUEIRAS; BISPO; COUTINHO, 2018, p. 140)

Dessa forma o referido discurso que justifica a flexibilização da legislação trabalhista como estratégia para o enfrentamento de desemprego e como forma de inserção/reinserção de trabalhadores no mercado de trabalho pode ser questionado e desabilitado por conta dos dados oficiais divulgados emitidos pelo IBGE/PINAD:

O desemprego no país caiu de 12,5% para 11,8% no trimestre encerrado em julho, em comparação ao período de fevereiro a abril, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD) divulgada nesta sexta-feira, 30, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A população desocupada desceu de 13,2 milhões para 12,6 milhões de brasileiros em relação aos três meses anteriores. A queda nos indicadores veio principalmente do crescimento do emprego informal, com o contingente de trabalhadores por conta própria batendo recorde histórico. (BLOG DA REVISTA VEJA, 30/08/2019)

Muito embora tenha ocorrido uma pequena retração da taxa geral de desemprego, tal reversão se deu por conta do aumento do emprego informal, que normalmente segue a lógica de oferta de postos de trabalho com perfil precarizados.

De acordo com o IBGE, é o setor informal que vem puxando a queda no desemprego. O número de empregados sem carteira assinada no setor privado chegou a 11,7 milhões de pessoas, novo recorde registrado, com alta de 3,9% frente ao trimestre anterior e de 5,6% em relação ao mesmo trimestre de 2018. Já aqueles com emprego formal somam 33,1 milhões, contingente que permaneceu tecnicamente estável, segundo o IBGE. Foi registrada alta de 0,6% em relação aos três meses imediatamente anteriores e de 0,7% em comparação ao mesmo período do ano passado. (BLOG DA REVISTA VEJA, 30/08/2019)

Outra tendência que desmente o argumento da reforma trabalhista como solução para o desemprego se refere ao avanço do trabalho por conta própria diretamente associado ao crescimento do setor informal: “Outra estatística que reflete o crescimento no setor informal é a alta no contingente de trabalhadores por conta própria, que chegou a 24,2 milhões de pessoas, o maior da série histórica, com crescimento de 1,4% frente ao trimestre anterior e 5,2% em relação ao mesmo trimestre de 2018” (BLOG DA REVISTA VEJA, 30/08/2019).

Esta tendência de fraca e lenta retomada da geração de emprego associada ao crescimento da informalidade se mantêm desde 2018 e 2019 atravessando o restante do governo de Temer e chegando ao governo neoconservador de Bolsonaro:

A informalidade – soma dos trabalhadores sem carteira, trabalhadores domésticos sem carteira, empregador sem CNPJ, conta própria sem CNPJ e trabalhador familiar auxiliar – atingiu 41,1% da população ocupada, o equivalente a 38,4 milhões de pessoas, o maior contingente desde 2016, apesar da estabilidade em relação a 2018. “Houve um aumento de 0,3 ponto percentual e um acréscimo de um milhão de pessoas”, avalia a analista da PNAD Contínua, Adriana Beringuy. (SITE AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS, 31/01/2020)

Este avanço do trabalho informal também contribui para desmascarar o discurso favorável a legalização do contrato de trabalho intermitente como ferramenta de inclusão de trabalhadores no mercado de trabalho formal. Mesmo com a implementação desta modalidade de contrato de trabalho em 2018, verifica-se na contramão a expansão do trabalho sem carteira assinada e ocupações de trabalhadores por conta própria no mercado de trabalho nacional.

[...] apesar da ligeira melhora no número de trabalhadores com carteira assinada, com a expansão de 1,1% pela criação de 356 mil vagas - interrompendo a trajetória descendente entre 2015 e 2018 -, ela não foi acompanhada pelos indicadores de informalidade na passagem de 2018 para 2019. Do acréscimo de 1,8 milhão no número de ocupações, 446 mil foram vagas sem carteira assinada; e a maior parte, 958 mil, são ocupações de trabalhadores por conta própria, dos quais 586 mil sem CNPJ.

Já o número de trabalhadores domésticos chegou a 6,3 milhões, permanecendo praticamente estável em relação à estimativa de 2018 (6,2 milhões). Mas o número de pessoas com carteira assinada caiu 3%, de 1,819 milhão para 1,764 milhão, enquanto o contingente sem carteira assinada manteve-se estável, somando 4,5 milhões. (SITE AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS, 31/01/2020)

Portanto, uma vez que se deduz que a flexibilização da legislação trabalhista por meio da reforma de 2017 não se explica pela necessidade de combater o alto desemprego e nem pela intenção de tirar da informalidade trabalhadores desamparados pela legislação trabalhista, como explicar então a urgência da referida reforma trabalhista que trouxe no seu bojo o regime de trabalho intermitente?

O estudo de Veiga (2019, p. 23), considera que o trabalho intermitente enquanto um dos componentes da flexibilização da legislação trabalhista pode ser explicado por outras motivações:

Na verdade, “a adoção desse tipo de contrato, e de outros contratos que também não asseguram proteção trabalhista plena aos trabalhadores, está muito relacionada à recessão e à necessidade das empresas de reduzirem seus custos.” (PAIM apud VEIGA, 2019) Acrescente-se ainda que os trabalhadores sujeitos a contratos de zero

hora ganham, em média, 38% menos por hora trabalhada que os demais trabalhadores.

Quanto aos efeitos que a modalidade de trabalho intermitente pode propiciar para o trabalhador nacional, o referido autor argumenta que:

Há, dentre os estudiosos do direito do trabalho, aqueles que abominam, simplesmente, a possibilidade de adoção, como norma legal do trabalho intermitente, ao definir que o trabalho intermitente revela-se uma forma de subemprego, encoraja a precariedade no trabalho e a incerteza da prestação laboral [...]. (VEIGA, 2019, p. 26)

Outro efeito diretamente relacionado a flexibilização do trabalho, incluindo a modalidade de trabalho intermitente, diz respeito a perspectiva real de ampliação da jornada de trabalho em favor dos interesses dos empregadores. De acordo com a narrativa de Maxta e Esteves (2018, p. 99) esta sutil ampliação da jornada de trabalho poderá se concretizar em situações envolvendo, por exemplo, as horas in itinere e o período extraordinário da jornada de trabalho.

As horas in itinere, o tempo despendido pelo trabalhador de sua residência até o efetivo exercício no posto de trabalho e seu retorno não serão mais reconhecidos como tempo da jornada de trabalho. Do mesmo modo, não serão computadas como período extraordinário da jornada, por não serem consideradas tempo à disposição do empregador, as atividades como alimentação, higiene pessoal e troca de roupa ou uniforme. As horas extras, o banco de horas e o pagamento do intervalo intrajornada mantêm-se como mecanismos para a extensão e compensação de horas trabalhadas fora da jornada contratada. (MAXTA; ESTEVES, 2018, p. 99).

Para os referidos autores, torna-se evidente que todas as modalidades contratuais de perfil flexível inseridas nos últimos anos na legislação trabalhista de nosso país abrem espaço para o processo de ampliação de jornada de trabalho de forma disfarçada ou camuflada.

As jornadas de trabalho mínimas poderão ser camufladas pelas modalidades contratuais por tempo parcial, de trabalho autônomo ou de trabalho intermitente. A não regulamentação sobre as balizas das jornadas de trabalho dessas duas últimas modalidades prejudicará o controle dos trabalhadores sobre o seu tempo de trabalho executado, dificultando-os na reivindicação de adicionais de horas extras às tarefas contratuais, no controle do tempo de trabalho e na contribuição para fins previdenciários. (MAXTA; ESTEVES, 2018, p. 99).

De resto, para o trabalhador de nosso país, o contrato de trabalho intermitente caracterizado pela descontinuidade também “representa a imprevisibilidade, a instabilidade: isto é, a impossibilidade de programar o futuro. Impossibilidade também de fazer face às despesas do cotidiano, pois o empregado não sabe qual será a sua remuneração mensal [...] (VEIGA, 2019, p. 26).

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A reforma trabalhista do governo Temer que entrou em vigor no segundo semestre de 2017 faz parte de uma agenda de reformas nitidamente de caráter conservador e que teve como ponto de partida a queda do governo de Dilma Rousseff e do PT.

O pretexto para a flexibilização da legislação trabalhista se fundamentou no discurso que seria necessário combater o alto desemprego e colocar na formalidade trabalhadores excluídos do mercado do trabalho por causa da rigidez e da inadequação da “antiquada” CLT. No entanto, este discurso mascara os verdadeiros interesses em jogo, a saber: primeiramente o interesse de remover os obstáculos legais trabalhistas que dificultam a expansão da reestruturação produtiva e da precarização do trabalho em nosso país; em segundo lugar, diminuir os custos empresariais com a contratação de mão de obra, depreciando salários, rebaixando o valor do trabalho executado e subtraindo direitos sociais trabalhistas historicamente conquistados pelos trabalhadores; em terceiro lugar, deve-se considerar também o interesse em aumentar a rotatividade da mão de obra, fortalecendo a noção de trabalho “descartável”, além de desamparar o trabalhador que passa a ficar exposto à condição de insegurança jurídica e mais vulnerável na negociação que se estabelece entre empregador e empregado.

Há que se considerar também que nos anos de 2018 e 2019, quando já poderia medir efeitos da minirreforma trabalhista na dinâmica da relação emprego/desemprego e precarização dos postos de trabalho, os índices divulgados pelo IBGE/PINAD demonstram uma expansão do emprego informal, sem carteira assinada e do trabalho por conta própria.

Em síntese, o estabelecimento do contrato de trabalho intermitente por meio da reforma trabalhista de 2017, pode ser considerado como uma das formas de personificação do processo de precarização das condições e relações de trabalho em franco processo de expansão em nosso país, em sintonia com o processo mais geral de precarização dos postos de trabalho em vigor na economia sistêmica em âmbito global.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho: Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo**. São Paulo: Ed. Boitempo/Fapesp, 2000.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e neodesenvolvimentismo: choque de capitalismo e nova degradação do trabalho no Brasil**. Bauru: Canal 6, 2014.

BENEDETTO, Di Roberto. **Revedo mais de 70 anos em menos de 7 meses: a tramitação da reforma trabalhista do governo Temer**. Joaçaba, v. 18, n. 2, p. 545-568, maio/ago. 2017. Disponível em:  
<https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/espacojuridico/article/view/15238/pdf>. Acesso em 15 mar. 2020.

BLOG DA REVISTA VEJA. Redação/Economia. **“Desemprego cai A 11,8% em julho, com crescimento do trabalho informal”**. Disponível em:  
<https://veja.abril.com.br/economia/desemprego-cai-a-118-em-julho-com-crescimento-do-trabalho-informal/>. Acesso em: 22 abr. 2020.

BLOG SENADO NOTÍCIAS. **Reforma trabalhista formalizou mais empregos, mas continua contestada**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/especial-cidadania/reforma-trabalhista-formalizou-mais-empregos-mas-continua-contestada/reforma-trabalhista-formalizou-mais-empregos-mas-continua-contestada>. Acesso em: 17 mar. 2020.

BRASIL. **EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS DA MEDIDA DA PROVISÓRIA Nº808, de 14 de novembro de 2017**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/Exm/Exm-MP-808-17.pdf](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Exm/Exm-MP-808-17.pdf). Acesso em: 30 mar. 2020

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. 2017b. Disponível em:  
<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2017/lei-13467-13-julho-2017-785204-publicacao-original-153369-pl.html>. Acesso em: 04 abr. 2020.

CATTANI, Antônio David (org.). **Trabalho e tecnologia: dicionário crítico**. Petrópolis. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 1997.

FILGUEIRAS, Vítor; BISPO, Bruna; COUTINHO, Pablo. **A reforma trabalhista como reforço a tendências recentes no mercado de trabalho**. In: KREIN, José Dari; GIMENZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luís dos. (Orgs) **Dimensões críticas da REFORMA TRABALHISTA no Brasil**. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2018. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/LIVRODimensoes-Criticas-da-Reforma-Trabalhista-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 23 mar.2020.

MAXTA, Bruno Souza Bechara; ESTEVES, Thais Vieira. **Reforma trabalhista brasileira: antecedentes e consequências para a classe trabalhadora**. Intervozes: trabalho, saúde, cultura. Petrópolis, v. 3, n. 1, p 88-90, maio 2018. Disponível em:  
[www.fmpfase.edu.br/Intervozes/Content/pdf/Debate/Debate\\_03\\_03\\_03.pdf](http://www.fmpfase.edu.br/Intervozes/Content/pdf/Debate/Debate_03_03_03.pdf). Acesso em 07. abr 2020.

MONIZ BANDEIRA, Luiz Alberto. Armações internacionais: Lawcoup – O impeachment da presidenta Dilma Rousseff. In: ALVES, Giovani et al. (coord.). **Enciclopédia do Golpe**. Volume I. Bauru: Canal 6, 2018.

NACIF, Cynthia Mara Lacerda; SOUZA, Miriam Parreiras de. **Reflexões sobre a aplicação do trabalho intermitente no trabalho doméstico**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 64, n. 97, p. 251-268, jan./jun. 2018.

RAMOS, Gustavo Teixeira et al (coords.) **O golpe de 2016 e a reforma trabalhista: narrativas de resistência** /. — Bauru: Canal 6, 2017.

SOUZA, Jessé; VALIM, Rafael; et al. **Resgatar o Brasil**. São Paulo: Editora Contracorrente / Boitempo, 2018.

SCHELLENBERG, Gabriela; KALÉD Pedro Bom. **Contrato de trabalho intermitente**. Percurso - ANAIS DO VIII CONBRADEC (Congresso Brasileiro de Direito Empresarial e Cidadania), vol.01, nº.28, Curitiba, 2019. pp. 39 – 55. Disponível em:<  
<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3418/371371848>>. Acesso em: 14. abr. 2020.

VASAPOLLO, Luciano. **O trabalho atípico e a precariedade**. (Tradução de Maria de Jesus Brito Leite) - 1ª. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2005.

VEIGA, Aloysio Correa da. **Reforma trabalhista e trabalho intermitente**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 8, 2019.

KREIN, J. D. et al. Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. In: KREIN, José Dari; GIMENZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luís dos. (Orgs) **Dimensões críticas da REFORMA TRABALHISTA no Brasil**. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2018. Disponível em:  
<https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/LIVRODimensoes-Criticas-da-Reforma-Trabalhista-no-Brasil.pdf>>. Acesso em: 23 mar.2020.

## **FLEXIBILIZATION OF LABOR LEGISLATION AND PREPARING EMPLOYMENT: INTERMITTENT WORK AS A PROMISE OF MORE EMPLOYMENT IN THE GOVERNMENT TEMER**

***Abstract:** This article intends to make a brief discussion about the labor reform of the Temer Government established by Law 13.467 / 17, inserted in the scenario of economic and political crisis, recession and expansion of unemployment, focusing on an important change: intermittent work. It is noteworthy that the ideological argument in favor of the aforementioned mini-labor reform started from the assumption that the easing of labor legislation would necessarily be an important antidote for the reversal of the economic crisis, as well as the magical and definitive solution for job creation in large quantities in Brazil. Consequently, it is intended to discuss the aforementioned labor reform by linking it to the broader context of advancing productive restructuring and precarious work on a global and national scale, seeking to verify the effects of labor reform in relation to the increase in jobs in the Michel Temer's government. To this end, bibliographic research based on authors from the areas of economics, labor sociology and labor law is used, which discuss the proposed theme from a critical perspective in relation to the transformations in the world of work, in the capitalist economy and in labor laws that are putting at risk the rights acquired by workers in previous decades.*

***Keywords:** Labor reform. Intermittent work. Precarious work.*

---

## **PERCEPÇÃO E IMPORTÂNCIA DO ATENDIMENTO BANCÁRIO: UMA ANÁLISE DOS USUÁRIOS DOS VÁRIOS CANAIS DE ATENDIMENTO**

doi: 10.47930/1980-685X.2020.0705

**OLIVEIRA, Walter Pinto de.**

**BASTOS, Marcellus Henrique Rodrigues**

***Resumo:** O presente artigo tem como objetivo apresentar resultados de uma pesquisa que buscou evidenciar os aspectos, a procura por vantagens competitivas e a satisfação do cliente no setor bancário. A tecnologia sendo o elo para uma compreensão entre uma relação de atendimento interpessoal ou virtual. As inovações tecnológicas, sobretudo após o advento da internet, alteraram a percepção do que é atendimento nos bancos, a interação banco/cliente, relações de poder com os clientes e as diversas formas de abordagem. Tudo isso tem se transformado em pesados investimentos em automação bancária, e esforços, cada dia maior, em desenvolvimentos de inovações tecnológicas e canais diversos de atendimento. Como resultado o que se pode observar é uma crescente transferência, forçada ou não, do atendimento humano para o eletrônico (máquinas), reduzindo a disponibilidade de agências bancárias físicas e as que restam a diminuição de suas estruturas. Efetuar uma comparação entre a preferência por uma relação interpessoal (humana) ou virtual (máquinas) no atendimento bancário. Para isso foi realizada uma pesquisa de campo com entrevista de 131 pessoas sendo elas clientes ou não do sistema bancário, não se caracterizando o público alvo. A divulgação do questionário se deu através de vários canais como: Facebook, WhatsApp, E-mail, Grupos de Estudo, entre outros.*

**Palavras-chave:** Inovação; Tecnologia; Atendimento bancário; Setor bancário.

## 1 INTRODUÇÃO

Desde o surgimento de equipamentos que apenas forneciam saldos e extratos até equipamentos modernos e multifuncionais os Terminais de Autoatendimento - TAA's (nomenclatura mais utilizada no setor bancário) passaram por diversas melhorias, resultando em múltiplas funções de operações e elevação no grau de segurança no processamento de transações. A geração atual compreende um público mais habituado às dificuldades iniciais e não são avessas a paradigmas de novas tecnologias e comunicação, basicamente tais barreiras já não existem com tanta vitalidade como anteriormente.

Segundo dados do Relatório Anual 2018, da Federação Brasileira de Bancos (Febraban), há atualmente no Brasil um dos maiores sistemas bancários do mundo. No qual, o modelo, é pela busca de uma alta lucratividade. Tal consequência, de uma lucratividade tão alta, é notadamente percebida através dos altos investimentos em equipamentos autônomos, softwares de informática cada vez mais sofisticados, inteligência artificial, redes de telecomunicações e uma extensa propaganda do uso da informatização dos canais de atendimento, fazendo com que os bancos brasileiros se equiparem, ou até se mostrem superiores, às tecnologias implantadas em países altamente tecnológicos, como Japão, EUA, China, entre outros. Tal processo de informatização no setor bancário brasileiro se deu de forma rápida e extensa, tendo como objetivo a aceleração e tratamento do alto volume de informação. Hoje a alta competitividade do setor e a busca de se elevar e garantir altas margens de lucratividade, traz como alegação uma falsa percepção de se reduzir os custos e reestruturar a atividade (LARANJEIRA, 1997).

Dentro desse cenário a principal estratégia de se buscar novos clientes está voltada para a conquista destes, através da qualidade e agilidade de novos serviços. Nessa perspectiva está o pressuposto que uma melhor produtividade e uma maior lucratividade não se resulta apenas com a utilização de tecnologias ou Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (TDIC's) e sim de novas metodologias de se usar e gerir a força de trabalho hoje existente. Como consequência é possível averiguar um vultoso volume de recursos na reestruturação de todo o setor e implantação de programas que buscam uma maior qualidade e tentam também investir, em menor volume, no treinamento e preparação dos funcionários para lidar que tal avanço. Percebe-se uma crescente diminuição no volume de pessoal em todo o setor

com dispensas gigantescas de pessoal e não contratação de uma mão de obra nova (PASTORE, 1995).

Outro questionamento a ser levantado é se temos uma população preparada e disposta a uma utilização em massa desse processo de informatização. Esse cenário, crescente informatização mais redução da mão de obra, está fazendo com que os clientes acabem migrando para canais alternativos de atendimento, como casas lotéricas e demais canais onde há um atendimento pessoal menos informatizado, ou melhor sem a necessidade de se utilizar canais eletrônicos de atendimento (GOMES et al., 2013). Mas, enfrentando cada vez mais filas intermináveis e demora contínua no atendimento aos clientes. E, em muitos os casos desvirtuando o objetivo principal daquele canal de atendimento. Nesse processo o que podemos observar é um total abandono da população. Aqueles que não possuem disposição ou conhecimento para utilização dos canais eletrônicos de atendimento ficaram relegados ao descaso. A obrigatoriedade de utilização de tal modelo somente está fazendo com que os clientes se afastem cada vez mais dos bancos e por outro lado recebe-se uma enxurrada de contatos telefônicos com oferecimentos de vários produtos e solicitando o comparecimento do cliente ao banco. Os poucos funcionários que restaram estão cada vez mais lotados de tarefas a serem executadas, de metas de vendas a serem atingidas, mas, sem a presença física do cliente para abordagem. Conforme Silva et al. (2015), tais observações vêm causando transtornos mentais, estresse e constantes afastamentos por adoecimento, cada vez mais constantes entre os funcionários.

Nesse cenário, ora apresentado, a hipótese é que haja uma migração do serviço tradicional com relações interpessoais, para outras opções onde há um atendimento personalizado, mas não para todos. Essa mudança tende a acontecer apenas para aqueles que possuem um maior poder aquisitivo, ou condições necessárias que se encaixem em alguma categoria específica.

O objetivo deste estudo é examinar se há uma análise da qualidade e a satisfação no atendimento oferecido pelo setor bancário, e desta forma verificar as abordagens dos funcionários, conferir os pontos positivos e negativos do atendimento observados e propor ações corretivas que garantam atender tanto as instituições bancárias como também aos clientes e usuários.

Qual a importância do atendimento bancário, seja em Sala de Autoatendimento - SAA, atendimentos eletrônicos ou atendimento pessoal e individualizado, na busca de uma melhoria

de atendimento, redução de custos, redução das reclamações e exclusão dos clientes? Índices como satisfação e fidelidade/lealdade no setor bancário e medidas de satisfação do cliente bancário procuraram caracterizar sua percepção de satisfação para com o setor.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Ao se analisar o setor bancário o trabalho versará sobre o princípio do relacionamento entre cliente/banco através da abertura de sua conta em um posto de atendimento físico (agência) ou de forma virtual. Para Faust (1990) a definição dos *layouts* das agências, tem como objetivo a definição de espaços físicos bem delimitados com sinalizações e ambientes onde se possa perceber claramente os objetivos do setor. No *layout* construído o primeiro acesso que o cliente tem é com os terminais de atendimento, tal ambiente é também definido pelos bancos como “autoatendimento”. Como o próprio nome diz o cliente deve realizar sozinho todo o seu atendimento, com a utilização de máquinas eletrônicas sem qualquer tipo de ajuda de funcionários. E, quando este existe é simplesmente para se evitar que o cliente consiga romper essa barreira e ter um atendimento personalizado. Nesses terminais é possível realizar diversos tipos de transações, desde que se tenha conhecimento para sua utilização, que vai de uma simples consulta a um saldo até operações mais complexas como transferências entre bancos diferentes, contratação de operações de crédito, aplicações financeiras, entre outras (ALBERTIN e MOURA, 1995). Diferente da concepção de autoatendimento citada o interior das agências permite possibilidades de atendimento pessoal, mas o formato hoje desenvolvido inibe tal acesso. Constituindo-se de uma área (*front lobby*) separado normalmente por uma “parede” ou bloqueio através de portas giratórias, vidros, entre outras, planejados com intuito de se inibir a entrada em tal ambiente.

Nesse novo cenário e dentro de uma percepção nova do setor bancário a estação de negócios passa a ser o local mais importante da agência. Em tal ambiente destina-se a busca de novos negócios. Há ainda a estação móvel de negócios, ainda pouco utilizada, onde o funcionário se desloca até o cliente para captação e contratação de negócios, através de notebook, *tablet*, entre outros mecanismos eletrônicos. Na realidade não passa de uma forma do funcionário ir até o cliente e efetuar a contratação através de um mecanismo eletrônico, onde ele ensina como se faz uma contratação de forma *on-line*. Dessa forma o que o setor está fazendo é simplesmente afastar ainda mais os clientes das agências, obrigando os funcionários a saírem

em busca de outras formas disponíveis. Mas, vale uma observação, só é efetuado tal atendimento para aqueles que o banco se interessa. A grande maioria é simplesmente descartada no autoatendimento (PIRES e MARCHETTI, 1997).

No ambiente operacional das agências a configuração está baseada em uma organização horizontal (ARAUJO, 2012). Com uma redução nos patamares de hierarquia. O que antes era visto como uma cadeia hierárquica passou a ser para o mínimo possível com tendência a apenas dois níveis, sendo apenas verificado duas funções a de gerente e de atendente (escriturário). O responsável pela agência, o gerente geral, não cabendo apenas as funções de gerenciamento, mas, sim de desempenhar todas as atividades necessárias, não se distinguindo dos demais membros da equipe. Enfim, todos desempenham a função de gerenciamento e ao mesmo tempo todos se constituem como vendedores. O simples fato de um atendimento ao cliente força o atendente a oferecer uma série de produtos e serviços que não fazem parte do objetivo inicial no atendimento. De uma outra maneira, o trabalho está segmentado, não em uma estrutura de funções, e sim uma onde os processos e negócios são a base das equipes.

O funcionário torna-se um polivalente em suas funções, e tal exigência se torna obrigatória. Ele deve conhecer, desempenhar e resolver qualquer problema a ele apresentado. Passa-se a ideia de concentração de função, e o funcionário deve realizar todas as operações solicitadas pelo cliente, seja ela qual for. Aqui não há distinção, cabe ao funcionário a resolução e acompanhamento de tudo que se é demandado (SILVA, 2006).

Tal estratégia passa a percepção de uma falsa ideia de uma qualificação maior para os funcionários, afinal de contas é ampliado seu volume de atividades a serem executadas. No papel do gerente geral ocorreram mudanças significativas nas suas atribuições, nem sendo possível averiguar que tenha sido favorável, cabendo-lhe uma elevação nas suas responsabilidades e riscos, perda de autonomia e autoridade e redução/degradação de seu *status quo*. No modelo de agência quem mais tem as atribuições ou equivalência a uma franquia de negócios repassa ao gerente a total responsabilidade por todos os fatos e tudo que ocorre na agência, que entre outras podemos citar como distribuição de tarefas, formação, consultoria e em muitas ocasiões a manutenção física e predial.

Tais funções eram anteriormente bem delineadas e delegadas/divididas em vários setores e departamentos, que simplesmente foram sendo eliminados. Se por um lado há um acréscimo na autonomia gerencial (sendo o responsável por todas as funções na agência), por outro há

uma elevação de seus encargos e conseqüentemente uma pressão elevada não só operacional, mas principalmente emocional que ele passa constantemente a ser submetido. Aquele que consegue suportar tal pressão e estresse emocional passa a ser valorizado para a função, entretanto, a médio prazo surgem as conseqüências para a sua saúde, tais como: adoecimento, abandono da função, afastamentos médicos, entre outros. O que a princípio parece ser uma valorização logo se torna um caminho sem volta para o adoecimento e em muitos casos a demissão sumária por não suportar o peso da função (SILVA, 2006).

A possibilidade de executar várias funções está associada à necessidade de atendimento à crescente produtividade, ou seja, uma necessidade de se deslocar funcionários para atendimento de todas as demandas e serviços que decorrem no dia a dia de uma agência, seja em momentos de pico, ou demandas casuais. Tudo isso dentro da perspectiva já mencionada que o cliente deve ser atendido em todas as suas solicitações pelo mesmo funcionário, sem mais precisar se dirigir a qualquer outro setor do banco. A princípio passa-se o entendimento de uma maior responsabilidade, mas o que ocorre de fato é uma redução nos diferentes patamares de decisão (SILVA, 2006). Conforme descreve Mocelin (2011), os valores percebidos a título de remuneração não vêm acompanhando o crescimento da responsabilidade e a maior pressão por produtividade, bem como jornadas de trabalho cada vez mais extensas.

### 3 METODOLOGIA

O presente trabalho terá como escopo a utilização de variáveis relacionadas a utilização e a percepção dos usuários em relação a canais eletrônicos de autoatendimento bancário e entender quais as principais razões de utilização. Para tal foi considerado trabalhos e pesquisas relacionados aos serviços que deveriam ou não estar disponibilizados aos clientes bancários, seja através de terminais de caixa (atendimento humano) ou *Cash-dispensers* (CD) e *Automated Teller Machines* (ATM) ambos denominados na pesquisa como TAA. Busca-se a identificação do perfil do usuário se está ou não sendo afetado pela obrigatoriedade de canais eletrônicos de atendimento através de pesquisa realizada. O atendimento eletrônico está provocando uma perda de utilização do setor bancário pela falta de contato entre pessoas (cliente/funcionários) ou se estamos desenvolvendo um novo modelo de interação de uma forma virtual e sem uma abordagem pessoal no trato bancário. Desta forma o trabalho buscará

evidenciar os fatores relevantes e comportamentais em confronto com as inovações tecnológicas cada vez mais presentes no setor.

Utilizamos a pesquisa bibliográfica e documental que evidenciou e analisou o problema proposto, com levantamentos referenciais teóricos e literaturas pré-existentes que abordaram o tema a ser pesquisado e outros que se demonstraram relevantes à pesquisa.

Optou-se nesse estudo pela pesquisa científica de natureza qualitativa: segundo Godoy (1995) a pesquisa qualitativa aborda questões amplas que se refinam no decorrer do processo de coleta dos dados. Sua maior contribuição está em buscar entender o significado que determinado fenômeno tem para as pessoas, de preferência em seu ambiente natural, e desta forma viabilizar uma compreensão neutra e dinâmica do sujeito (TURATO, 2005).

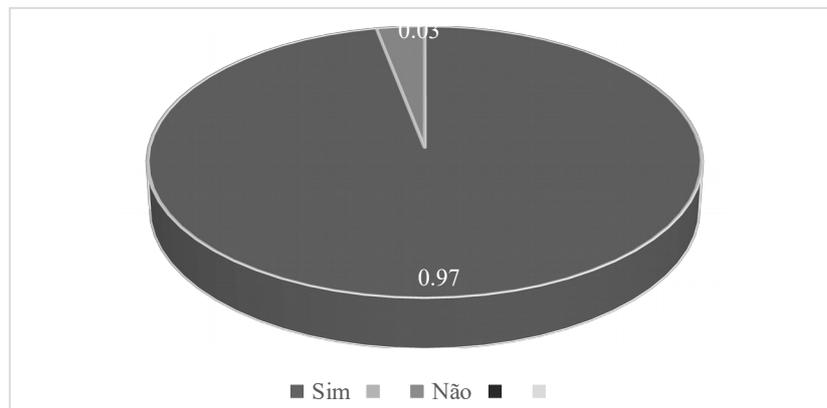
Como técnica de pesquisa foi utilizada a pesquisa exploratória, descritiva e entrevistas. Fez-se a coleta de dados que aconteceu por meio de entrevistas e pesquisa abordando utilização ou não de canais eletrônicos de atendimento no setor bancário. O formulário foi divulgado e disponibilizado na forma eletrônica (Formulários *Google*) e pesquisa de campo.

Os dados tiveram análise qualitativa de conteúdo de grupos de elementos. As respostas mais relevantes para a pesquisa na categorização foram destacadas de modo a descrever as percepções, de um determinado grupo, em relação à utilização dos canais eletrônicos do setor e suas percepções sobre o tema.

#### 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A pesquisa, sob a forma eletrônica, foi respondida por um total de 131 pessoas, e esteve disponível no Google Formulários por um período de 15 (quinze) dias. A Figura 1 apresenta o gráfico com percentual de pessoas que responderam se são correntistas de algum banco.

Figura 1 – Você é cliente ou correntista de algum banco?



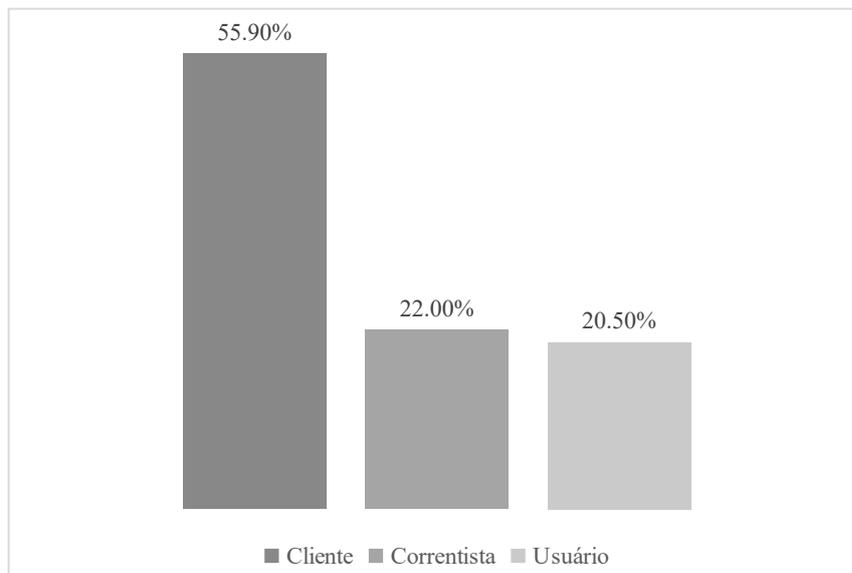
Fonte: Próprio autor

O resultado condiz com a expansão dos bancos, seja através de bancos tradicionais, bancos digitais ou simplesmente aqueles que só oferecem cartões de créditos digitais. Dentre os respondentes, 3,1% afirmaram não possuir nenhum tipo de conta ou cartão, pensando na avaliação com fundamentos pautadas na experiência e conhecimento, e não no achismo, o formulário encerrou-se, portanto, para estas pessoas. A maioria, 96,9% dos entrevistados, responderam que possuíam algum tipo de conta/cartão de crédito, estas foram direcionadas para as próximas etapas da pesquisa.

Os dados apresentados estão em consonância com a pesquisa Febraban de tecnologia bancária 2019, onde se apresenta um crescimento em aberturas de contas. Principalmente em contas abertas via celular com um incremento de 56% em 2018 se comparado a 2017. O número de contas abertas por meio do *internet banking* também saltou de 26 mil em 2017 para 434 mil em 2018, conforme aponta a pesquisa.

#### 4.1 Resultados sobre as expectativas em serviços bancários

Figura 2 - Como você define



Fonte: Próprio autor

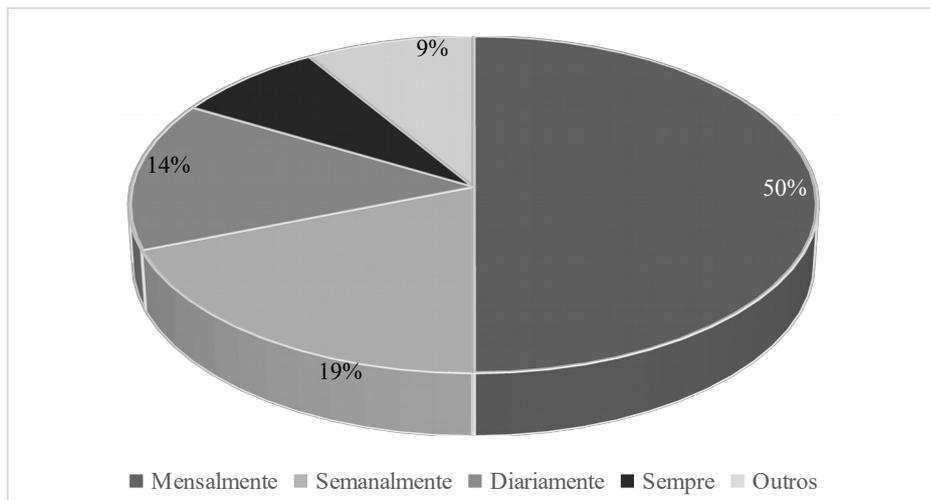
Dentre os respondentes que possuíram alguma experiência com o setor bancário, observou-se que 55,9%, a maioria, se definiu como cliente, 22% como correntista e 20,5% como usuário, conforme descrito na Figura 2. Questionados sobre “*Selecione tipo de banco que mais se identifica com a sua conta*”, em proporção muito distante, 80,3% identificaram como o seu tipo de conta sendo em bancos comerciais e 16,5% como bancos digitais. Os canais de atendimento mais utilizados foram Celular/Tablet, TAA e Computador/Notebook. O resultado condiz com o que se apresenta na Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária 2019.

Ainda como forma de mapear o perfil dos entrevistados, questionou-se qual seria o canal de atendimento bancário se pudessem escolher, através do questionamento - *Se pudesse escolher o canal de atendimento bancário qual utilizaria* - constata-se que 71,7% dos entrevistados preferiam Celular/Tablet, 19,7% Computador/Notebook e 15% TAA.

Para Facó et al. (2009) “a tecnologia participa tanto do processo de criação de produtos, quanto da sua distribuição aos clientes”. E nesse aspecto as inovações apresentadas no setor bancário estão relacionadas ao desenvolvimento tecnológico e nas decisões a serem tomadas quando da utilização dos serviços oferecidos aos clientes.

4.2 Resultados sobre o atendimento bancário e utilização de equipamentos em meios virtuais

Figura 3 - Normalmente você acompanha as tarifas cobradas em sua conta corrente



Fonte: Próprio autor

Passando para as perguntas sobre o atendimento bancário – *Tarifas maiores ou menores influenciariam a minha utilização em TAA em detrimento ao atendimento humano* - foi possível averiguar que 75,6% alegaram que as tarifas são determinantes na utilização de TAA's em detrimento ao atendimento humano (24,4%). Entretanto, como demonstra a Figura 3, apenas 14,2% acompanham as tarifas diariamente. A grande maioria 49,6% alega verificar mensalmente.

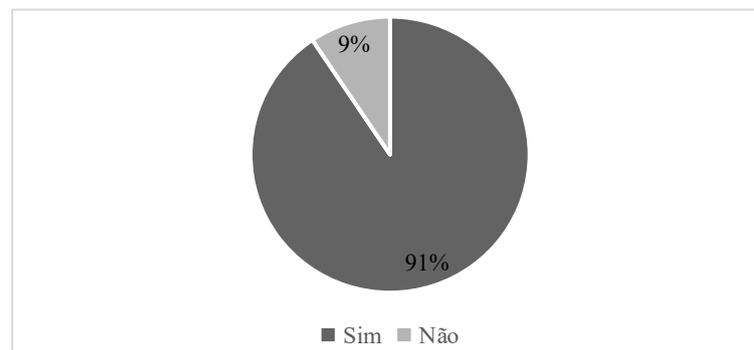
Quanto a cobrança das tarifas – *Caso as tarifas cobradas fossem idênticas no TAA e no atendimento humano, você escolheria utilizar o TAA em detrimento ao atendimento humano* - caso fosse idêntica nos TAA's e no atendimento humano, a maior quantidade de entrevistados, 61% responderam como sendo muito importante as tarifas possuírem o mesmo valor para que todos pudessem ter o direito de escolha em qual canal de atendimento deveriam ser atendidos. Com valores diferentes não se pode comparar, afinal de contas as pessoas tendem a escolher o serviço que possuem a menor precificação. Obtendo-se o maior índice como elemento motivador para utilização do TAA, ou seja, os entrevistados utilizam os TAA's como benefícios para pagamento de menores tarifas e o setor bancário explora tal aplicabilidade.

Efetuada questionamento – *As salas de autoatendimento devem possuir sempre funcionários disponíveis para possíveis orientações* - um dado chamou a atenção, em relação às salas de autoatendimento, onde 80,3% alegaram ser necessário sempre possuírem um funcionário a disposição caso necessário. O resultado condiz com a necessidade de se ter um contato direto

entre cliente e funcionário sempre que se fizer necessário. Outro fator a ser ressaltado – *O que mais te motiva a manter a sua conta* - é que 42,5% dos entrevistados alegam Comodidade para manterem a sua conta, não enxergando funcionários ou TAA's como motivadores e 33,9% acreditam ser Tarifas menores. Esse resultado aponta para um problema onde as únicas razões para serem clientes de uma instituição é a Comodidade e Tarifas menores, deixando o Atendimento com pouca relevância, apenas 11%.

Uma outra questão a ser colocada é quanto à segurança nas salas de Autoatendimento. Questionados sobre a segurança do ambiente – *Você se sente seguro em uma sala de autoatendimento ou deveria possuir um vigilante durante todo o tempo de disponibilidade aos clientes* - para 45,7% é necessário se disponibilizar um vigilante todo o tempo na SAA e 28,3% se sentem inseguros sem a presença de um vigilante.

Figura 4 - Utiliza para microcomputador, celular, notebook ou *tablet* em transações bancárias

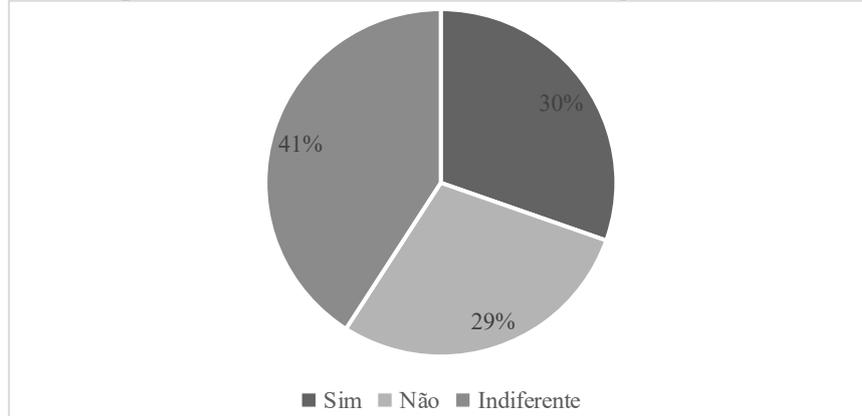


Fonte: Próprio autor

A Figura 4 nos mostra que os clientes não possuem dificuldades na utilização de equipamentos em meios virtuais (microcomputador, celular, notebook ou *tablet*) em transações bancárias fora das agências. 90,6% dos entrevistados utilizam tais ferramentas para realizarem suas transações.

Para os entrevistados, 87% veem nas transações virtuais maior rapidez em se comparado ao funcionário da agência (Caixa) – *As transações virtuais são mais rápidas que no terminal de caixa interno da agência*. 80,9% acreditam ser mais fácil a utilização dos canais virtuais quanto ao atendimento de um funcionário (Caixa) – *As transações virtuais são mais fáceis que no terminal de caixa interno da agência*.

Figura 5 – As transações Virtuais são mais confiáveis, sem possibilidades de erros ou problemas que no Terminal de Caixa interno da agência (boca do caixa)

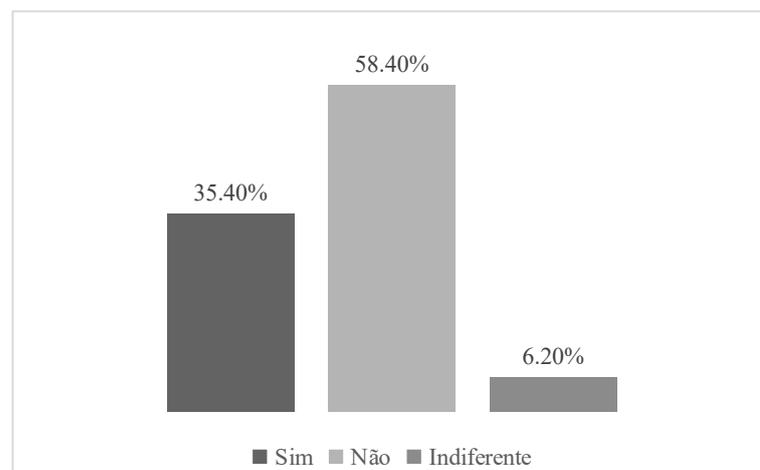


Fonte: Próprio autor

Quanto a confiabilidade, possibilidades de erros ou problemas, comparando as transações virtuais e o atendimento do funcionário (Caixa), os resultados apresentaram uma certa equiparação, conforme se observa na Figura 5.

Na pergunta – *No atendimento virtual o atendimento é padrão e não dependo de ninguém para a realização de transações* - 83,3% dos entrevistados veem no atendimento virtual como padrão e sem nenhuma dependência para a realização de transações e 86,8% realização suas transações de forma virtual sem a necessidade de se entrar em uma agência para ser atendido por um funcionário – *No atendimento virtual realizo a maioria das transações e não necessito entrar na agência para ser atendido por um funcionário.*

Figura 6 - O atendimento Virtual pode substituir completamente o atendimento humano nas minhas operações bancárias



Fonte: Próprio autor

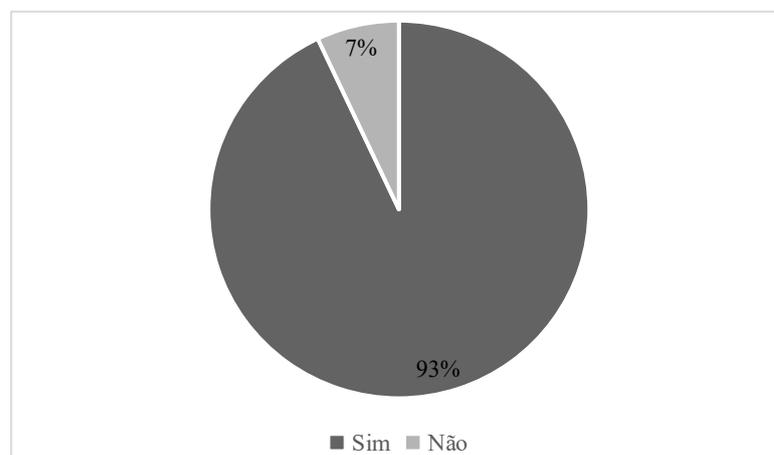
A Figura 6 indica que 58,4% dos entrevistados relatam que o atendimento virtual não pode ainda substituir completamente o atendimento humano, mas 35,4% já observam que tal possibilidade é real e o atendimento humano pode ser sim totalmente substituído.

Os dados apresentam uma correlação com o trabalho de Zacharias et al. (2008), onde a satisfação com os produtos e serviços bancários impactam na satisfação global. O atendimento oferecido tem surgido um perfil de consumidor de serviços financeiros que busca preços baixos e alta qualidade. Os clientes não só buscam um serviço de qualidade e rapidez na execução de suas transações com disponibilidade em transações digitais, mas não renunciam ao atendimento interpessoal quando assim desejarem. Veem no atendimento eletrônico a principal ferramenta e consideram ser fundamental uma relação interpessoal quando se fizer necessário.

#### 4.3 Resultados sobre os equipamentos e utilização dentro da agência/TAA

Nesta etapa da pesquisa, buscamos observar o comportamento dos entrevistados sobre a utilização de equipamentos quando comparado ao atendimento humano.

Figura 7 - Utiliza Terminal de autoatendimento (TAA)

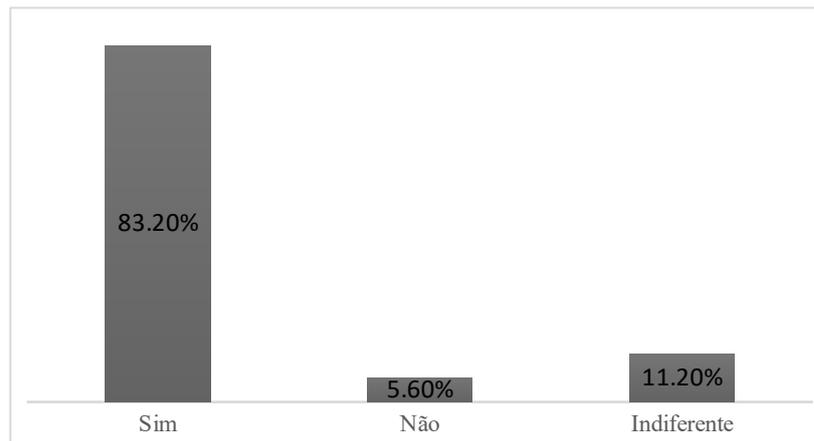


Fonte: Próprio autor

A Figura 7 apresenta o gráfico com percentual de pessoas que responderam se utilizam ou não TAA's. O resultado apresentado condiz com a utilização de tais terminais pelos clientes, para transações, sem aqui se tentar colocar qualquer tipo de observação, se tal utilização, é "forçada" pelos bancos ou simplesmente uma opção do cliente. 7% dos pesquisados afirmaram não utilizar qualquer tipo de TAA. Para estes pesquisados e pensando em uma

avaliação com fundamentos pautadas na experiência e conhecimento, e não no achismo, o formulário encerrou-se, portanto, para estas pessoas. A maioria, 93% dos entrevistados, responderam que efetuavam transações em TAA's, essas foram direcionadas para as próximas etapas da pesquisa.

Figura 8 - As transações em TAA (máquinas) são mais rápidas que no Terminal de Caixa interno da agência (boca do caixa)

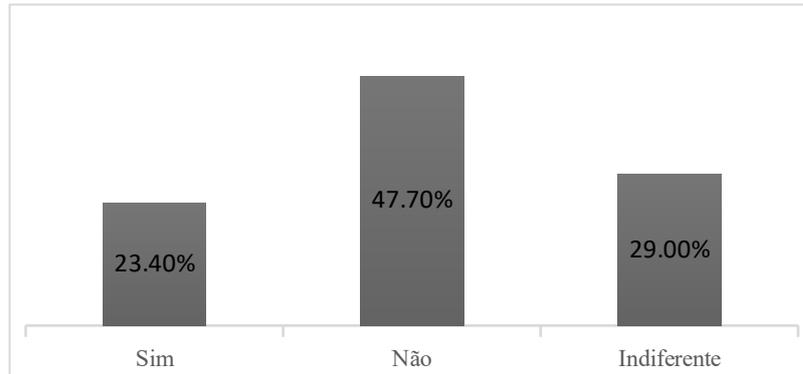


Fonte: Próprio autor

A pesquisa agora buscou distinguir a percepção dos pesquisados quanto a eficiência, rapidez, confiabilidade e demais atributos, comparando o atendimento eletrônico em relação ao atendimento humano. Conforme Figura 8, para 83,2% dos pesquisados as transações efetuadas por TAA's, são mais rápidas, 5,6% acham o atendimento humano (Caixa) e para 11,2% é indiferente qual atendimento é mais rápido. Quando questionados sobre a facilidade no atendimento humano em comparação ao TAA – *Caixa interno da agência* - 56,1% responderam “Sim”, para 25,2% “Não” e 18,7% “Indiferente”.

Os resultados ora apresentados assinalam para uma melhora no atendimento bancário pós-implantação de canais alternativos de atendimento, e as mudanças têm impostos desafios para os trabalhadores e o setor (DULCI, 2018).

Figura 9 – As transações em TAA (máquinas) são mais confiáveis, sem possibilidades de erros ou problemas que no Terminal de Caixa interno da agência (boca do caixa)



Fonte: Próprio autor

A Figura 9, nos revela que os clientes, apesar de utilizarem muito mais os TAA's, não acreditam em sua confiabilidade e acreditam que o atendimento humano, apesar de tecnicamente ser mais falho, é mais confiável.

Em referência a importância da disponibilidade de pontos de atendimento – *No TAA existe maior disponibilidade de pontos de atendimento* - 86% responderam “Sim” e 14% “Não”. Quanto a uma maior flexibilidade de atendimento – *No TAA existe maior flexibilidade de horários* - 3,7% respondeu “Não” e 96,3% optaram por uma maior flexibilidade no atendimento eletrônico. Questionados se com a implantação e disponibilização de TAA's, o atendimento bancário seria melhor – *Com implantação e disponibilização de TAA o atendimento bancário é melhor* - 73,8% responderam “Sim”, 14% “Indiferente” e 12,1% “Não”.

Albergoni e Pereira (2009) em pesquisa realizada aponta que a maioria dos entrevistados preferem o atendimento automatizado (meios digitais) em detrimento ao atendimento tradicional e os serviços mais utilizados em canais de autoatendimentos são os considerados mais simples tais como, extratos, depósitos e saques.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados da pesquisa revelaram que a maioria dos pesquisados tem a sua preferência voltada para o atendimento automatizado oferecido pelos TAA's, computador/notebook, celular/tablet, entre outros, em detrimento ao atendimento tradicional (humano), mas não considera mais confiáveis que o atendimento humano. Outra questão a ser observada é a possibilidade de o atendimento bancário ser totalmente virtual (máquinas) substituindo

totalmente o atendimento humano: - nessa questão a maioria entende que tal fato não poderia acontecer. Mostra-se aqui uma dualidade apresentada pela pesquisa, mesmo os clientes preferindo o atendimento virtual, eles não renunciam ao atendimento humano quando necessário.

Apontamentos na pesquisa nos revelam que clientes ainda não se sentem seguros em salas de autoatendimento, preferindo um segurança durante todo o tempo. Também não apresentaram índices de confiança relevantes em equipamentos virtuais se comparado ao atendimento humano. Enfim, não confiam nos equipamentos, não se sentem seguros nos ambientes, mas preferem tal atendimento. Mais uma dualidade apresentada na pesquisa. Por preferência, não abordamos uma temática mais aprofundada sobre o tema, muito em virtude de não induzirmos os pesquisados a questionarem o modelo de atendimento utilizado e sim buscarmos repostas coerentes sobre o atendimento prestado.

O relacionamento interpessoal, ou seja, entre pessoas, ainda é percebido como de suma importância, e algo a ser melhor entendido, mesmo que haja por parte dos bancos uma forte tendência de se abandonar tal prática. Não se pôde analisar na pesquisa se há uma clara intenção dos bancos em se reduzir os postos de atendimento presencial (interpessoal), oferecendo aos clientes benefícios como redução de tarifas quando no ato da abertura da conta. Sabe-se, no entanto, que tal benefício só é praticada no início, posteriormente os bancos reimplantam cobranças de tarifas, uma vez que, a pesquisa nos revela não existir um acompanhamento pormenorizado dos débitos em conta. O que a princípio seria um benefício no futuro se torna algo compatível com clientes que não efetuaram tal opção.

A pesquisa não buscou apurar dados pessoais, sobretudo porque o perfil dos entrevistados (escolaridade, idade e renda) aponta para usuários acostumados com tecnologias, especialmente TAA's. Entretanto, com a crescente elevação e acesso a equipamentos como smartphones, *tablets*, notebook e internet, por pessoas de menor poder aquisitivo, é possível entender que os resultados de utilização de tais equipamentos alterem os perfis em transações bancárias alavancando os índices na pesquisa efetuada.

Percebe-se, através da pesquisa, que com a implantação e disponibilização de novos canais de atendimento, como o tecnológico, o setor bancário se tornou mais eficiente e mais bem observado. Ou seja, a implantação e difusão foi bem-sucedida. Entretanto a que custo. Aqueles clientes que não se enquadram em tal patamar, e ainda fazem parte de uma geração não tecnológica, como a atual, onde se encontram? Diante dos resultados levantados pela

pesquisa fica evidenciado a necessidade de novos estudos a serem efetuados. Entretanto, cabe ressaltar, uma dualidade na concepção entre o atendimento digital ao ser comparado ao atendimento humano, tais dados não foram ressaltados no estudo. O que fica comprovado é a preferência e comodidade pela disponibilidade dos clientes na utilização de meios eletrônicos, mas não abandonam a relação interpessoal e a segurança que se faz necessário.

Tais resultados deste estudo poderão vir a auxiliar e compreender os fatores de utilização dos serviços, ora mencionados, e possíveis formulações estratégicas em se buscar mecanismos alternativos para os clientes que hoje não se adequem ao modelo automatizado imposto pelos bancos.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, L. C. G. **Organização, Sistemas e Métodos e as tecnologias de gestão organizacional**. Vol. II, 4 ed. São Paulo: Atlas, 2012. 424 p.

ALBERGONI L.; PEREIRA C. **Automação bancária x atendimento pessoal**: a preferência dos clientes em Curitiba. Revista de Ciências da Administração, Curitiba, v. 11, p. 177-208, jul./dez. 2009. Disponível em: <https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/300>. Acesso em 02 set. 2019.

ALBERTIN, A. L.; MOURA, R. M. **Administração de informática e seus fatores críticos de sucesso no setor bancário privado nacional**. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 35, n. 5, p. 22-29, set/out. 1995. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n5/a04v35n5.pdf>. Acesso em 05 set. 2019.

DULCI, L. B. **Trabalho e tecnologia bancária: Dinâmicas e contradições do Brasil do século XXI.** Revista de Ciências Sociais, Santa Maria, v. 8, n. 2, p. 716-746, jul./dez. 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/seculoxxi/article/view/36164>. Acesso em 02 set. 2019.

FACÓ et al. **O processo de difusão de inovações em produtos bancários.** Revista de Ciências da Administração, Santa Catarina, v. 11, n. 25, p. 177-208, set./dez. 2009. Disponível em: [https://gvpesquisa.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/diniz\\_-\\_o\\_processo\\_de\\_difusao.pdf](https://gvpesquisa.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/diniz_-_o_processo_de_difusao.pdf). Acesso em 02 set. 2019.

FAUST, W. H. **The branch as a retail outlet.** The Bankers Magazine, v. 173, n. 1, p. 30-35, jan./feb. 1990.

FEBRABAN. **Relatório Anual 2018.** São Paulo: SP, [2018]. Disponível em: <http://www.febraban.org.br>. Acesso em 02 set. 2019.

FEBRABAN. **Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária 2019.** São Paulo: SP, [2019]. Disponível em: <http://www.febraban.org.br>. Acesso em 02 set. 2019.

GODOY, A.S. **Introdução à Pesquisa Qualitativa e Suas Possibilidades.** Revista de Administração de Empresa, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, mar./abr. 1995. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n2/a08v35n2.pdf>. Acesso em 05 set. 2019.

GOMES, T. et al. **Estresse no Trabalho em Colaboradores do Setor Bancário Público e Privado.** In: IV Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho – ANPAD, 2013. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnGPR166.pdf>. Acesso em 20 set. 2019.

LARANGEIRA, S. **Reestruturação produtiva no setor bancário: A realidade dos anos 90.** Revista Educação & Sociedade, Campinas, ano XVIII, n. 61, dez. 1997. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/es/v18n61/4701.pdf>. Acesso em 02 set. 2019.

MOCELIN, D. G. **Redução da jornada de trabalho e qualidade dos empregos: entre o discurso, a teoria e a realidade.** Revista de Sociologia e Política, Curitiba, v. 19, n. 38, p. 101-119, fev. 2011. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-44782011000100007](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-44782011000100007). Acesso em 05 set. 2019.

PASTORE, J. **Recursos humanos e relações do trabalho com ênfase no caso dos bancos.** São Paulo: IBCB, 1995. 132 p.

PIRES, P. J.; MARCHETTI, R. Z. **O perfil dos usuários de caixa-automáticos em agências bancárias na cidade de Curitiba.** Revista de Administração Contemporânea, Maringá, v. 1, n. 3, p. 57-76, set./dez. 1997. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-65551997000300004](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65551997000300004). Acesso em 15 set. 2019.

SILVA C. B. S. et al. **Estudo sobre estresse em uma instituição bancária.** In: XII Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia – AEDB, 2015. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos15/15022153.pdf>. Acesso em 10 set. 2019.

SILVA, J. C. **Reestruturação no Setor Bancário: Trabalho e Resistência no Processo de Privatização do Besc.** 2006. Tese (Doutorado em Sociologia Política) – Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, 2006.

Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/88203>. Acesso em 10 set. 2019.

TURATO, E.R. **Métodos qualitativos e quantitativos na área da saúde**: definições, diferenças e seus objetos de pesquisa. Revista Saúde Pública, São Paulo, v. 39, n. 3, p. 507-514, abr. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rsp/v39n3/24808.pdf>. Acesso em 05 set. 2019.

ZACHARIAS et al. **Determinantes da satisfação dos clientes com serviços bancários**. RAE-Revista de Administração de Empresas, Rio de Janeiro, v. 7, n. 2, Art. 18, jul./dez. 2008. Disponível em: <https://rae.fgv.br/rae-eletronica/vol7-num2-2008/determinantes-satisfacao-clientes-com-servicos-bancarios>. Acesso em 02 set. 2019.

---

---

## **CRÍTICA DO TRABALHO, TRABALHO IMATERIAL E TEMPO LIVRE: CONSIDERAÇÕES SOBRE MARX E O CAPITALISMO ATUAL**

doi: 10.47930/1980-685X.2020.0706

**VIEIRA, Zaira Rodrigues**<sup>1</sup> - zairavieira@uol.com.br

Universidade Estadual de Montes Claros, Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Social e Departamento de Ciências Sociais  
Av. Corinto C. Freire, 600, apt 307 bl. Hibiscos  
Cep: 39401-365, Montes Claros – MG, Brasil

***Resumo:** As últimas décadas trouxeram rápidas e bruscas transformações no mundo do trabalho. A caracterização dos Grundrisse segundo a qual a base de apropriação a partir do valor ou da exploração do tempo de trabalho imediato dos indivíduos tornar-se-ia impotente frente à imensa riqueza alcançada pelas forças produtivas, e segundo a qual alcançar-se-ia, com isto, as condições para uma drástica redução do tempo de trabalho dos indivíduos, são traços que se têm visto concretizar, tanto no que diz respeito ao desenvolvimento, sob a égide da informática, de forças produtivas de uma riqueza e potencialidade incomparáveis, quanto no que concerne ao anacronismo da propriedade privada, simbolizado, entre outras coisas, pelas disputas com vistas à subsistência e renovação da propriedade intelectual. Tais transformações deram lugar a análises de diferentes tipos no interior da sociologia, da filosofia e das ciências humanas de modo geral: seria este o fim do trabalho e o nascedouro de outro tipo de atividade; tratar-se-ia do chamado trabalho imaterial ou da centralidade de atividades de cunho comunicacional e não mais instrumental ou, em outra perspectiva, tratar-se-ia de uma crise do próprio capitalismo em que o trabalho deveria ser encarado como algo a ser superado tanto quanto o capital? Nesta comunicação, apresentaremos alguns aspectos deste debate, em especial no que concerne ao trabalho imaterial e as passagens em que Marx tratou do 'intelecto coletivo', buscando propor uma leitura do mundo do trabalho na contemporaneidade.*

***Palavras-chave:** Crítica do trabalho. Tempo livre. Trabalho imaterial. Marx.*

### **1 INTRODUÇÃO**

<sup>1</sup> Possui Pós-doutorado em Sociologia pela Universidade de São Paulo; é doutora em Filosofia pela Université Paris Ouest Nanterre La Défense; mestre em Filosofia pela Universidade Federal de Minas Gerais e graduada em Ciências Sociais pela Universidade Federal de Minas Gerais.

Weber identificou uma relação do protestantismo com o desenvolvimento do 'espírito' do capitalismo, mais precisamente uma relação do ascetismo presente nas diferentes seitas protestantes com o desenvolvimento de uma racionalidade e disciplina voltadas para o trabalho. A crítica à centralidade do trabalho e, em alguns casos, também à ética voltada para o trabalho surge na década de 60, atravessa praticamente toda a segunda metade do século XX e ainda se faz presente em nossos dias. Tratou-se inicialmente do debate em torno do possível fim da sociedade do trabalho e de um questionamento, que em geral acompanhava o primeiro, da atualidade da teoria do valor trabalho de Marx, mas a discussão repercutiu também no interior de uma linhagem marxista que tem em comum precisamente uma crítica do trabalho.

O primeiro debate, cujos representantes principais foram Habermas, Offe, Gorz, dentre outros, tinha como base o fim da era fordista de produção e as transformações decorrentes do que alguns autores chamavam de sociedade de serviços. Em outra vertente, a crítica do trabalho teve origem na década de 1980 e seus principais expoentes – Vincent, Kurz e Postone – não pretendiam superar a teoria do valor de Marx, mas alargar sua perspectiva a partir da superação de alguns aspectos da chamada leitura tradicional de Marx, como a luta de classes e a perspectiva do trabalho como determinação ontológica.

A crítica à posição central do trabalho, em suas diferentes abordagens, embora tenha se dirigido especialmente a Marx e secundariamente também a Weber e, por vezes, até a Durkheim (OFFE, 1994, p. 168,169), teve, como é claro, forte influência do pensamento destes mesmos clássicos, sobretudo de Marx e Weber. A perspectiva da Escola de Frankfurt, que constitui o fundo de cultura de vários desses autores, é devedora, como se sabe, de ambos os pensadores alemães. A crítica da sociedade do trabalho é, como buscaremos mostrar, uma crítica claramente presente no pensamento de Marx<sup>2</sup>. Quanto a Weber, se não se pode dizer que ele faça uma crítica, o trabalho e sua disciplina racional e metódica, enquanto traço fundamental na vida dos indivíduos sob o capitalismo moderno, é, como se sabe, um dos temas centrais em sua obra. Mas, «diferentemente da compreensão resignada de Max Weber, o marxismo se constituiu como uma crítica da sociedade do trabalho. Uma comprovação dessa atitude pode ser atestada pela presença, recorrente ao longo da obra de Marx, do tópico “alienação do trabalho”» (MUSSE, 2016, p. 113).

### *Tempo de trabalho e tempo livre em Marx*

---

<sup>2</sup> É preciso entender e delimitar, porém, a diferença que existe entre a crítica da sociedade do trabalho, tal como esta foi feita por Marx, e uma crítica do trabalho em abstrato ou em geral, tal como feita por Postone, Kurz, etc.

Tanto o reconhecimento do trabalho como labor, como sofrimento e como preenchendo, enquanto tal, toda a vida das pessoas sob o capitalismo, quanto o reconhecimento do capitalismo como modo de produção responsável por desenvolver a capacidade de fruição do ganho pelo ganho, do dinheiro pelo dinheiro – que será depois aprofundado sob a perspectiva weberiana – são aspectos ressaltados em vários momentos da obra de Marx:

Ao fetiche do ouro o entesourador sacrifica, assim, seu prazer carnal. Ele segue à risca o evangelho da renúncia. Por outro lado, ele só pode retirar da circulação na forma de dinheiro aquilo que ele nela colocou na forma de mercadorias. Quanto mais ele produz, tanto mais ele pode vender. Trabalho árduo, parcimônia e avareza constituem, assim, suas virtudes cardeais, e vender muito e comprar pouco são a suma de sua economia política» (MARX, 2013, 206-207).

No que diz respeito ao primeiro aspecto – a crítica da prevalência da vida enquanto trabalho ou da existência única do homem como trabalhador – é precisamente Marx, com sua descoberta desta categoria, quem aponta que o trabalhador, no capitalismo, é apenas *força de trabalho*. O trabalhador existe apenas enquanto potência, disposição, para o trabalho. Ele não existe como parte da riqueza socialmente produzida, enquanto ser que incorpora objetiva e subjetivamente a riqueza produzida e que seria capaz, portanto, de outras fruições, mas apenas enquanto possibilidade ou potência para o trabalho.

O trabalhador, durante toda a sua existência, nada mais é que força de trabalho e que, por isso, todo o seu tempo disponível é por natureza e por direito tempo de trabalho, portanto, pertencente à autovalorização do capital. Tempo para educação humana, para o desenvolvimento social, para o jogo livre das forças vitais físicas e espirituais, mesmo o tempo livre de domingo [...] pura futilidade! (MARX, 1984, p. 211).

De forma mais direta, «*algumas passagens de O capital prescrevem a ampliação do tempo livre como pré-condição indispensável ao fortalecimento material e intelectual dos trabalhadores*» (MUSSE, 2016, 117-118). Tal problemática está também presente e ficou mais conhecida, inclusive, a partir da publicação dos *Grundrisse*. Nestes manuscritos, Marx entende que o capitalismo, por sua lógica própria de desenvolver as forças produtivas em bases sempre mais potentes, tendo em vista o ganho em produtividade, alcançaria uma automação quase absoluta do processo de trabalho. Como forma de produção de riqueza baseada na quantidade de tempo de trabalho imediato não pago ao trabalhador, o capital desenvolver-se-ia progressivamente como processo contraditório, que se põe, mas que põe, ao mesmo tempo, também aquilo que o nega. Pois, as forças produtivas desenvolvem-se como forças produtivas cada vez mais sociais ou gerais, frente às quais o tempo de trabalho vivo aparece como algo cada vez mais ínfimo. O desenvolvimento do capital realiza-se, em outros termos, sob condições nas quais sua valorização torna-se crescentemente dificultada:

à medida que a grande indústria se desenvolve, a criação da riqueza efetiva passa a depender menos do tempo de trabalho e do *quantum* de trabalho empregado que da potência dos agentes postos em movimento durante o tempo de trabalho, a qual - sua 'poderosa efetividade' - por sua vez, não tem nenhuma relação com o tempo de trabalho imediato que custa sua produção, mas que depende, ao contrário, do nível geral da ciência e do progresso da tecnologia, ou da aplicação dessa ciência à produção (MARX, 2011, 587-588).

Com o desenvolvimento das forças produtivas enquanto ciência e tecnologia, o parâmetro da riqueza não seria mais o tempo dispendido em trabalho imediato, mas a própria potência e pujança de toda a força e ciência humanas objetivadas. Dito de outra forma, não é mais o trabalho vivo o que fundamentalmente produz, o sujeito do processo, mas a força produtiva dos indivíduos já objetivada, esta imensa potência concreta tornada, em grande medida – mas não totalmente – autônoma em relação ao trabalho do indivíduo singular. Esta potência social objetiva vem a ser a força produtiva principal do processo de produção. Assim,

na mesma medida em que o tempo de trabalho – o simples *quantum* de trabalho – é posto pelo capital como único elemento determinante de valor, o trabalho imediato e sua quantidade desaparecem como o princípio determinante da produção, da criação de valores de uso, e é reduzido tanto quantitativamente a uma proporção insignificante, quanto qualitativamente a um momento certamente indispensável, mas subalterno frente ao trabalho científico em geral – de aplicação tecnológica das ciências naturais, de um lado, bem como em relação à força produtiva geral resultante da articulação social na produção total (MARX, 2011, 583).

Ao reduzir, por sua lógica própria, a presença e necessidade do trabalho vivo na produção, o processo de valorização vê-se, portanto, crescentemente dificultado – já que, como explica Marx, as máquinas não criam valor novo, apenas o trabalho. Por outro lado, como as forças produtivas não são outra coisa senão as forças produtivas dos indivíduos que as produzem sob forma objetiva, Marx descreve esse processo como sendo, ao mesmo tempo, um processo de desenvolvimento do indivíduo social. Tal processo teria por base o aumento do tempo livre:

A criação de muito tempo disponível, para além do tempo necessário de trabalho, para a sociedade como um todo e para cada membro dela (*i.e.*, de espaço [*Raum*] para o desenvolvimento das forças produtivas plenas dos indivíduos, logo também da sociedade) [...]. Desse modo, e a despeito dele mesmo, ele [o capital] é instrumento na criação dos meios para o tempo social disponível, na redução do tempo de trabalho de toda a sociedade a um mínimo decrescente e, com isso, na transformação do tempo de todos em tempo livre para seu próprio desenvolvimento (MARX, 2011, 590).

### *A contemporaneidade, trabalho imaterial e Marx*

A caracterização dos *Grundrisse* segundo a qual a base de apropriação a partir do valor ou da exploração do tempo de trabalho imediato dos indivíduos tornar-se-ia impotente frente à imensa riqueza alcançada pelas forças produtivas, e segundo a qual alcançar-se-ia, com isto, as condições para uma drástica redução do tempo de trabalho dos indivíduos, são traços que se têm visto concretizar nas últimas décadas, tanto no que diz respeito ao desenvolvimento, sob a égide da informática, de forças produtivas de uma riqueza e potencialidade incomparáveis, quanto no que concerne ao anacronismo da propriedade privada, simbolizado, entre outras coisas, pelas disputas com vistas à subsistência e renovação da propriedade intelectual. De um lado, é notório o avanço da redução dos postos de trabalho. Tal avanço atingira inicialmente os empregos no setor da indústria, mas atinge atualmente também aqueles do setor de serviços chamados de 'colarinho branco':

Um grande avanço tecnológico permite agora que as máquinas envolvam-se em cálculos de imensos volumes de dados, uma função antes exercida, por exemplo, por consultores financeiros de base. As novas máquinas já podem processar dados que um indivíduo levaria várias vidas para calcular. O resultado é que tais máquinas já começaram a eliminar os postos destes trabalhadores de colarinho branco (WALLERSTEIN, 2016).

Já na década de 70, autores como Wallerstein e Mandel indicavam que não era mais necessário que as pessoas trabalhassem tanto; outros, na linha de Gorz, por exemplo, preconizavam a entrada em uma fase onde o tempo de não trabalho prevalecia sobre o tempo de trabalho (GORZ, 1982).

De outro lado, o conhecimento é um recurso que, com o modo de produção capitalista, tornou-se cada vez mais social. Trata-se, hoje – não o foi sempre – de um patrimônio difícil de se manter isolado e afastado do domínio público. A tentativa dos *cercamentos* (BOYLE, 2003) contemporâneos sobre este patrimônio social e o movimento do software livre são exemplos deste processo que a indústria procura a todo modo interromper. «O princípio geral deste movimento é de que os programas informáticos devem ser livremente usados, partilhados, examinados no seu código originário, modificados e redistribuídos (com ou sem alterações), tudo sem quaisquer restrições decorrentes de “propriedade intelectual”» (NOVO, 2008).

Esta problemática deu origem à discussão sobre o trabalho imaterial. Os autores que se debruçaram sobre o assunto partiram, em geral, dos *Grundrisse*, buscando entender os contornos atuais do chamado 'capitalismo cognitivo'. Numa de suas formulações aparentemente mais exitosas, como a de Vercellone, trabalha-se com o conceito marxiano de

subsunção. O autor busca aplicar o conceito de subsunção formal – que, para Marx, caracterizava a primeira fase da produção capitalista ainda em formação – ao capitalismo cognitivo, isto é, a nova forma de produção que teria substituído a produção de tipo fordista<sup>3</sup>. Com a noção de *intelecto coletivo* [*general intellect*], Marx teria esboçado um terceiro estágio na divisão do trabalho, diferente daquele marcado pela subsunção real que caracteriza o processo de trabalho na indústria. «Ele comporta uma superação tendencial da lógica da divisão do trabalho smithiana, própria do capital industrial e põe, de forma inédita com relação a outros escritos de Marx, a possibilidade de uma transição direta ao comunismo» (VERCELLONE, 2005, 2). Uma das principais teses de Vercellone é a de que o ensino seria o fator mais importante para se compreender o *general intellect*. Aproximando-se da corrente operaísta italiana, o autor pretende combater a tese dita objetivista. O desenvolvimento do *general intellect* deve-se, assim, não ao desenvolvimento das forças produtivas, mas ao processo das lutas políticas que deram origem à democratização do ensino.

Marx sublinha como a questão em jogo, com a redução legal do tempo de trabalho, esteja indissoluvelmente ligada a uma luta mais geral pela socialização do acesso ao conhecimento: “*essa primeira concessão penosamente arrancada ao capital*” era, segundo Marx, apenas o ponto de partida de uma dinâmica conflitante para a abolição da “*educação e [d]a divisão do trabalho atuais, que produzem a hipertrofia e a atrofia nos dois extremos da sociedade, ainda que em direções opostas*” (MARX, 2013, 558-559). Nesse sentido, é possível afirmar que, para Marx, o desenvolvimento de uma escolarização de massa era uma das condições essenciais que teria permitido aos assalariados acumular um saber “*tecnológico teórico e prático*” adequado ao nível alcançado pelo desenvolvimento capitalista da divisão técnica e social do trabalho e, ao mesmo tempo, capaz de empreender a transição (VERCELLONE, 2005, 11).

Os autores que se debruçaram sobre o *trabalho imaterial*, como Negri, Tronti, Lazzarato, Gorz, Virno, etc., embora tenham partido da problemática dos *Grundrisse*, insistiram numa caracterização do *general intellect* a partir de determinações humanas como as «competências lingüísticas, as propensões éticas, as nuances da subjetividade» (VIRNO, 1992/2, 52), entendidas, em geral, de forma conflitante ou descolada do conceito de trabalho. No mundo contemporâneo, o trabalho seria algo que implica a subjetividade dos agentes de forma quase exclusiva e independente das determinações objetivas que o caracterizam; o que o teria

---

<sup>3</sup> A subsunção formal é explicada, por Marx, como característica da cooperação simples: primeira forma histórica que assume o capital e na qual o capitalista, o possuidor de dinheiro, submete a si trabalhadores diversos, deixando intacta, contudo, a natureza do processo de trabalho. Os trabalhadores continuam dominando, aí, as habilidades e competências necessárias à produção do objeto. Este tipo de subsunção é, portanto, aquele «em que o capital submete uma divisão técnica e social do trabalho que inicialmente *se distingue apenas de modo formal dos modos de produção anteriores*» (VERCELLONE, 2005). «A contradição entre a relação de dependência monetária dos assalariados no processo de circulação e sua autonomia na regulação do processo de trabalho é uma das características-chave da subsunção formal do trabalho ao capital [...] Na realidade, a fase histórica da subsunção formal apresenta numerosas analogias com a configuração da relação capital/trabalho que surge a partir da crise do fordismo» (id.) Tradução nossa.

transformado em processo comunicacional ou cultural. «Nos processos de trabalho contemporâneos, há constelações inteiras de conceitos que funcionam por elas mesmas enquanto ‘máquinas’ produtivas, sem que haja necessidade nem de um corpo mecânico nem de uma pequena alma eletrônica» (VIRNO, 1992/2, 51). Segundo Lazzarato, do ponto de vista de seu conteúdo, «o trabalho imaterial é o trabalho que produz o conteúdo informacional e cultural da mercadoria [...] Do ponto de vista da ‘forma’, a atividade imaterial pode ser apreendida apenas pela ‘implicação da subjetividade’ e a cooperação produtiva do trabalhador coletivo» (LAZZARATO, 1992/2: 54-55).

O trabalho imaterial seria aquele que supostamente não produz um bem material. Com a revolução informacional, que teve origem nas últimas décadas do século XX, todo trabalho teria se transformado em serviço:

Os setores de serviço da economia apresentam um modelo mais rico de comunicação produtiva [...] Como a produção de serviços não resulta em bem material e durável, definimos o trabalho envolvido nessa produção como trabalho imaterial – ou seja, o trabalho que produz um bem imaterial, como serviços, produto cultural, conhecimento ou comunicação» (Hardt e Negri apud BRAGA, 2009, 65).

Aspecto relevante nesta discussão foi certamente o fato de que o trabalho imaterial tenha se tornado aquele que fornece valor às mercadorias de forma radicalmente superior aos demais tipos de trabalho. O que distinguiria o trabalho imaterial seria, na verdade, sobretudo o fato de que o valor dos traços imateriais do produto teria superado de longe o valor de seus traços materiais. No que diz respeito à caracterização do trabalho, resta, contudo, que a visão predominante entre esses autores é a de que ele teria se tornado processo comunicacional. Dito de outra forma, o trabalho teria assumido outro caráter: cultural, comunicacional, cooperativo. Esta mudança ampliaria seu foco ontológico. Ela teria conduzido à superação do paradigma da totalidade de Marx/Lukács tendo em vista um paradigma mais amplo, de tipo habermasiano, que abriria caminho a um outro tipo de subjetividade (CAMARGO, 2011).

Segundo esta perspectiva, Marx teria entendido corretamente o que viria a ser o processo científicizado e comunicacional da produção, mas o teria identificado com as forças produtivas objetivas e não exatamente com as potencialidades dos indivíduos ou com um processo puramente comunicacional. Nesse sentido, vale ressaltar que as forças produtivas jamais foram, em Marx, algo puramente objetivo. A peculiaridade de sua teoria do valor consiste precisamente em ter mostrado o aspecto de reificação que constitui estas forças. Em especial com seu conceito de *trabalhador coletivo*, Marx mostrou que a riqueza social não é outra coisa senão forças pulsionais e tempo de trabalho dos indivíduos sob forma objetiva. «A

força produtiva que o trabalhador desenvolve como trabalhador social é, assim, força produtiva do capital [...] Ela aparece como força produtiva que o capital possui por natureza» (MARX, 2013, 408). O *general intellect*, este trabalhador social ou coletivo que se desenvolve cada vez mais sob a forma de conhecimento ou ciência, não pode ser interpretado, portanto, de maneira fetichista. «Ele [Virno] diz que Marx identifica totalmente o general intellect ao capital fixo, o que não é correto, pois, Marx interpreta o capital fixo como expressão do conhecimento social acumulado, do trabalho intelectual social gasto para viabilizá-lo» (ALBUQUERQUE, 1996, 190). As competências múltiplas, linguísticas, científicas, cooperativas, são competências requeridas precisamente dos indivíduos ativos<sup>4</sup>. Elas resultam e dão origem também a forças produtivas socialmente mais ricas.

Esta posição desmistifica o outro aspecto levantado por Gorz, por exemplo, segundo o qual o que caracteriza o trabalho imaterial é o fato de que ele não se encontra submetido a um comando externo. Na medida em que se trata de um saber produzido de forma relativamente livre, o saber produzido na atualidade do trabalho não seria mais um saber objetivado, útil ou “instrumental”. «Diferentemente das concepções correntes, o saber, aqui, não aparece como um saber objetivado, composto de conhecimentos e informações, mas como atividade social que constrói relações comunicativas não submetidas a um comando» (GORZ, 2003, 20). Se este aspecto verifica-se efetivamente ou não no capitalismo pós-fordista, a questão é bastante controvertida. Segundo alguns autores, o que houve foi, ao contrário, uma expansão da exploração de mais-trabalho e das condições de precarização, inclusive no setor do trabalho comunicacional ou informatizado (ANTUNES, 2013; 2006). Pois,

o aumento da mecanização possui efeitos contraditórios sobre o trabalho. Ele reduz a qualificação, suprime empregos, pesa sobre os salários pelo aumento do exército industrial de reserva [...] e simultaneamente [...] tende a fazer aumentar a intensidade do esforço no trabalho (ao mesmo tempo, físico e nervoso ou, ao menos, um dos dois) (MANDEL, 1986).

---

<sup>4</sup> Referindo-se à contemporaneidade do mundo do trabalho, Antunes esclarece que «é evidente que desse processo que se expande e se complexifica nos setores de ponta do processo produtivo (o que hoje não pode ser em hipótese alguma generalizado) resultam máquinas mais inteligentes, que por sua vez precisam de trabalhadores mais ‘qualificados’, mais aptos para operar com essas máquinas informatizadas» (ANTUNES, 2009, 204).

Entendendo-se, porém, que não se trata de mera comunicação, mas de trabalho<sup>5</sup>, o aspecto indicado por Gorz não é de forma alguma incoerente com a caracterização do trabalho social ou coletivo de Marx. O desenvolvimento das forças produtivas como *intelecto geral*, que tem como prerrogativa apresentar-se como desenvolvimento em que a submissão a uma força externa põe-se como extemporânea, não apenas não nega, como reafirma o conceito de trabalho de Marx. Na perspectiva esboçada nos *Grundrisse*, o trabalho sob as condições da automação não seria mais expropriação de tempo de trabalho imediato, mas *trabalho científico em geral, aplicação tecnológica das ciências naturais, apropriação de sua força produtiva geral*.

Como entende também Vercellone, Marx trata esta questão como apresentando, ela própria, uma resolução prática da alienação [*Entfremdung*] ou da cisão entre indivíduo e sociedade. No lugar dos indivíduos isolados no processo de produção, os sujeitos tornar-se-iam objetivamente sujeitos sociais. Trata-se de uma superação, ou das condições para uma superação, colocada pelo próprio processo do desenvolvimento da reprodução humana. Mas, tal processo existe também como condições e como existência real de uma nova subjetividade (MARX, 2011, 706).

Nas passagens das *Teorias da mais-valia* dedicadas a Hodgskin, encontramos um primeiro rascunho do general intellect quando Marx escreve: *a acumulação não é outra coisa senão o acúmulo das forças produtivas do trabalho social de modo que a acumulação dos 'savoir-faire' e dos conhecimentos (scientific power) constitui ela própria a acumulação principal e vem a ser incomparavelmente mais importante que as condições objetivas que se fazem evidentes e que caminham juntas com ela e não fazem outra coisa senão representá-la* (p. 312) (VERCELLONE, 2005, 12).

Neste sentido,

a abordagem de Marx [...] constitui, do ponto de vista metodológico, uma das primeiras críticas da visão smithiana da divisão do trabalho. Polarização dos saberes e cisão entre tarefas conceituais e tarefas materiais não são mais considerados como uma modalidade natural e uma consequência necessária do desenvolvimento das forças produtivas (VERCELLONE, 2005, 3).

Segundo Mandel, Marx insistiu, nos anos 60, sobretudo sobre a necessidade de redução da jornada de trabalho, apontando-a como condição *sine qua non* de todo e qualquer esforço no

<sup>5</sup> «A forma atual de trabalho chamada, de maneira inexata, de 'imaterial' está longe de deixar de corresponder a esta definição [de trabalho]. Mesmo em sua forma mais cientificizada ou social, o trabalho continua a ser auto-construção pelo homem de suas condições de vida, ato de dar forma humana aos elementos da materialidade (mesmo em se tratando dos elementos mais ínfimos ou minúsculos, como aqueles das moléculas que compõem o material de trabalho da nova eletrônica (CASTELLS, 2006, 90)) e da imaterialidade do mundo social, isto é, os elementos específicos da sociabilidade histórica (as enormes e rápidas mudanças sociais possibilitadas pelas novas tecnologias que surgiram no mundo do trabalho, como a aparição do telefone portátil a partir das novas conquistas da informática (id., 89) e as consequentes mudanças no mundo da vida dos homens)» (VIEIRA, 2011, 144).

sentido da emancipação – algo que, por sinal, surge já nos *Grundrisse*: o tempo livre como condição de uma emancipação humana. Nos *Manuscritos de 1861-1863*, ele indica que:

*assim, tempo livre é criado igualmente para os trabalhadores, e a intensidade de um trabalho determinado não suprime, por isso, a possibilidade de uma atividade em uma outra direção [de um outro conteúdo], que pode, ao contrário, aparecer como repouso [recuperação das forças] e ter este efeito. Daí as consequências excepcionalmente vantajosas que esse processo [a redução da jornada normal de trabalho] exerce [...] sobre a melhora física, moral e intelectual da classe operária (Marx apud MANDEL, 1986).*

O capital não concederá, porém, de bom grado essa redução. Ele a acordará apenas como resultado de uma luta encarniçada entre ele e o trabalho, após uma melhora de condições de emprego na fase que precede a depressão longa. Em Marx, não há, portanto, apenas uma concepção sobre a produtividade ou eficácia do trabalho,

mas, [ele] explica também as resistências que este tipo de desenvolvimento do progresso técnico encontra no salariado e, portanto, as contra-tendências suscetíveis de desembocarem em uma recomposição do saber e do trabalhador coletivo [...] É de tal maneira que um novo tipo de saber tende incessantemente a reconstituir-se a nível do desenvolvimento capitalista da divisão técnica e social do trabalho. Assim, a análise do progresso técnico como expressão de uma relação de forças concernente ao saber é onipresente na obra de Marx e permite uma leitura alternativa de alguns aspectos cruciais de seu pensamento (VERCELLONE, 2005, 4).

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Marx aponta, pois, para a possibilidade de uma superação do tipo de trabalho que se conhece, para um tipo de atividade que teria por base não mais o domínio dos homens pelas coisas ou por uma autoridade externa, mas o auto-controle dos indivíduos ativos. Não se pode dizer, contudo, que esta atividade de tipo novo não seja trabalho. A crítica do trabalho, nas suas mais diferentes vertentes – Postone, Kurz e outros autores acima mencionados –, entende o trabalho como sendo necessariamente trabalho heterônomo. Por esta razão, tais autores propõem, cada um a sua maneira, uma superação parcial ou total dos pressupostos marxianos fundados sobre o trabalho. Como criticara Marx a respeito de Smith, entende-se, aí, o trabalho apenas como fardo ou açoite (MARX, 2011). O trabalho estaria necessariamente vinculado a estruturas disciplinares (SAFATLE, 2016, 228-229) de natureza instrumental ou utilitária, próprias do capitalismo. Esta posição distancia-se diametralmente daquela de Marx, mesmo em sua versão madura, já que, para ele, submeter a vontade a certos limites reais e superar obstáculos reais na realização de finalidades estabelecidas pelo indivíduo constitui precisamente o caminho da liberdade.

Percebe-se também uma diferença essencial entre a necessidade de se superar o modo de organização da vida sob o capitalismo e a necessidade de se superar o trabalho enquanto tal. Há, em Marx, evidentemente uma crítica do trabalho sob o capitalismo, bem como da redução da vida ao trabalho. O autor aponta, em diversos momentos, a necessidade de se reduzir o tempo de trabalho e de se aumentar o tempo livre dos indivíduos para outras realizações. Fica claro, contudo, que, numa sociedade que regulasse coletivamente sua produção, os indivíduos continuariam produzindo, tanto para a resolução de necessidades mais básicas, quanto para satisfazer necessidades mais elevadas do ponto de vista humano:

Uma vez dada a produção coletiva, a determinação do tempo permanece evidentemente essencial. Quanto menos a sociedade tem necessidade de tempo para produzir trigo, gado, etc.[...] A sociedade deve dividir de maneira eficaz seu tempo a fim de obter uma produção adequada as suas necessidades de conjunto (MARX, 2011, 119).

Mandel foi quem atentou para o que ele chama da dialética «'tempo de trabalho necessário /tempo de trabalho excedente /tempo livre'» presente nos *Grundrisse*. Ele ressalta, entre outras coisas, o processo civilizador do capital segundo o qual o desenvolvimento do trabalho excedente implica um enorme desenvolvimento das forças produtivas. «É somente nessa base que uma sociedade coletiva poderá reduzir ao mínimo a jornada de trabalho simplesmente, sem dever ao mesmo tempo recalcar ou mutilar o desenvolvimento universal das possibilidades de cada indivíduo» (MANDEL, 1968, p. 110). E diz ainda o economista belga:

Contrariamente a muitos daqueles que se chamam seus discípulos, para Marx não há nenhuma contradição entre o fato de reconhecer e de assinalar essa 'missão historicamente necessária' do capitalismo e o fato de colocar constantemente no pelourinho tudo o que é explorador, desumano, opressor nesse modo de produção. Marx tem constantemente em vista os dois aspectos contraditórios da realidade histórica que ele viveu, e ele se defende constantemente do duplo escolho do subjetivismo e do objetivismo (MANDEL, 1968, p. 114).

Mandel refere, como exemplo destes chamados *discípulos*, Kostas Axelos, para quem seria irreconciliável os aspectos contraditórios da indústria em Marx. Mas, podemos referir também à posição tanto de Postone, quanto de Kurz. Para este último autor – posição que se assemelha à de Postone –, haveria, inclusive, um 'duplo Marx', o esotérico e o exotérico.

Marx certamente mostra o aspecto contraditório do modo de produção capitalista. O fato de que seja necessário um desenvolvimento das forças produtivas que coloque ao alcance de todos a redução do tempo de trabalho, sem que se regrida a fases pré-capitalistas de necessidades e potencialidades humanas, não nega sua recusa do trabalho alienado e do trabalho como único modo de expressão da vida. Como explica Prado, se não se pode dizer, a

partir do filósofo alemão, que as lógicas sistêmicas (mundo do trabalho, Estado, etc.) serão necessariamente superadas, certo é que, para ele, o trabalho teria que ser «um processo cujos rumos (a lógica de desenvolvimento e as grandes metas) estivessem sob seu controle consciente e planejado» (PRADO, 2005, p. 47).

## REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Eduardo M., *Invenções, Mutações: o progresso científico-tecnológico em Habermas, Offe e Arrow*. Belo Horizonte: UNA, 1996.

ANTUNES, Ricardo (org.), *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*, São Paulo, Boitempo, 2006.

ANTUNES, Ricardo (org.), *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II*. São Paulo, Boitempo, 2013.

ANTUNES, Ricardo, *Os sentidos do trabalho*, São Paulo, Boitempo, 2009.

BOYLE, James, “The second enclosure movement and the construction of the public domain”, *Law and contemporary problems*, vol. 66:33, 2003, disponível em [www.law.duke.edu/pd/papers/boyle.pdf](http://www.law.duke.edu/pd/papers/boyle.pdf)

BRAGA, Ruy, «A vingança de Braverman – o infotaylorismo como contratempo», *Infoproletários – degradação real do trabalho virtual* (org. Antunes, R.; Braga, R.), São Paulo, Boitempo, 2009.

CAMARGO, Silvio, «Considerações sobre o conceito de trabalho imaterial», *Pensamento Plural* [09]: 37 – 56 julho/dezembro 2011.

CASTELLS, M., *A Sociedade em rede*, São Paulo, Paz e terra, 2006.

GORZ, André, *L'immatériale : conoscenza, valore e capitale*, Torino, Boringhieri, 2003.

GORZ, André. *Adeus ao proletariado*. Rio de Janeiro, Forense Universitária, 1982.

HABERMAS, Jurgen, *La technique et la science comme idéologie*, Paris, Gallimard, 1973.

HABERMAS, Jurgen *Connaissance et Intérêt*, Paris, Gallimard, 1976.

LAZZARATO, Maurizio, «Le concept de travail immatériel: la grande entreprise», *Futur Antérieur*, n.10, Paris, L'Harmattan, 1992/2.

MANDEL, Ernest, «Marx, la crise actuelle et l'avenir du travail humain», *Revue Quatrième Internationale* n°20, <http://www.ernestmandel.org/new/ecrits/article/marx-la-crise-actuelle-et-l-avenir>, 1986.

MANDEL, Ernest. *A Formação do pensamento econômico de Karl Marx*, Rio de Janeiro, Zahar, 1968.

MARX, Karl, *Grundrisse*, São Paulo, Boitempo, 2011.

MARX, Karl. *O Capital*, livro I, São Paulo, Boitempo, 2013.

MARX, Karl. *O Capital*, São Paulo, Abril Cultural, 1984.

MARX, Karl. *Manuscripts de 1861-1863*. Paris, Editions Sociales, 1979.

MUSSE, Ricardo, *Dialética e Teoria crítica: ensaios sobre Lukács, Korsch, Adorno e a historiografia do marxismo* (tese de livre-docência), São Paulo, USP, 2011.

MUSSE, Ricardo. «A administração do tempo livre», *Lua Nova*, São Paulo, 99: 107-134, 2016.

NOVO, Angelo, «Os segredos da 'sociedade da informação'», *AlfaRevista*, 2008, disponível em <http://alfarevista.blogspot.com.br/2008/04/os-segredos-da-sociedade-da-informao.html>

OFFE, Claus, *Capitalismo desorganizado*, São Paulo, Brasiliense, 1994.

POSTONE, Moishe, *Tempo, trabalho e dominação social*, São Paulo, Boitempo, 2014.

PRADO, Eleutério, *Desmedida do valor*, São Paulo, Xamã, 2005.

SAFATLE, Vladimir, *Circuito de afetos*. São Paulo, Cosacnaif, 2016.

VERCELLONE, Carlo, «Dalla sussunzione formale al *general intellect* : elementi per una lettura marxiana dell'ipotesi del capitalismo cognitivo», *Workshop 'Lavoro cognitivo e produzione immateriale. Quali prospettive per la teoria del valore?'*, Pavia, Edizioni Università di Pavia, 2005.

VIEIRA, Zaira R., «Lavoro immateriale o lavoro sociale?», *Aspetti del Pensiero di Marx e delle Interpretazioni Successive*, Cingoli, Mario; Morfino, Vittorio (org.), Milão, Unicopli, 2011.

VIRNO, Paolo, «Quelques notes à propos du 'général intellect'», *Futur Antérieur*, n.10, Paris, L'Harmattan, 1992/2.

WALLERSTEIN, Immanuel, «Capitalismo em crise e o declínio do trabalho» <https://outraspalavras.net/posts/capitalismo-em-crise-o-declinio-do-trabalho/>, 2016.

VINCENT, Jean-Marie, *Critique du travail*, Paris, PUF, 1987.

## **CRITIQUE OF LABOR, IMMATERIAL LABOR AND FREE TIME: CONSIDERATIONS ON MARX AND CONTEMPORARY CAPITALISM**

***Abstract:** The past decades have transformed the world labour in a rapid and abrupt manner. The characterization of the Grundrisse according to which the basis of appropriation from the value or exploitation of the immediate working time of individuals would become impotent against the immense wealth attained by the productive forces, and according to which it would be attained, with this, the conditions for a drastic reduction of the working time of the individuals, are traces that have been realized, both in regard of the development, under the auspices of computer science, of productive forces of an incomparable wealth and potentiality, as well as concerning the anachronism of private property, symbolized, among other things, by disputes over subsistence and renewal of intellectual property. These transformations gave rise to analysis of different types within the field of sociology, philosophy and the human sciences in general: Would this be the end of work and the birth of another type of activity; would it be called the so-called immaterial labor or the concentration on communicational and no more instrumental activities or, in another perspective, would it be a crisis of capitalism itself in which work should be regarded as something to be overcome such as capital? This article presents some aspects of this debate, especially with regard to immaterial labor and the passages in which Marx speak on the 'general intellect', seeking to propose a contemporary interpretation of the world of labour.*

***Keywords:** Critic of labor. Free time. Immaterial labor. Marx*

---

---

## **AS MUTAÇÕES DO MERCADO DE TRABALHO SOB A ÉGIDE DO CAPITALISMO E OS IMPACTOS PARA O TRABALHADOR**

**ROHM, Ricardo Henry Dias** – ricardorohm@gmail.com

Universidade Federal do Rio de Janeiro (Faculdade de Administração e Ciências Contábeis)  
Av. Pasteur, 250- Urca  
22290-240– Rio de Janeiro – RJ – Brasil

**GONÇALVES, Claudia Cristina Nunes Emidio** – claudiacneg@gmail.com

PEP-ROHM/FACC/UFRJ  
Rua Maria Calmon, 93 apt. 305 (endereço residencial)  
2270-030 – Rio de Janeiro – RJ – Brasil

***Resumo:** A pesquisa tem como objetivo geral apresentar a organização contemporânea do trabalho, na perspectiva própria do capitalismo, considerando as mudanças nos meios de produção com a introdução de novas tecnologias e a precarização nas relações trabalhistas enfatizando os efeitos ocasionados ao trabalhador.*

*A expansão do modo de capitalista de produção a uma escala global, assim como o fluxo de capitais, resultou em alterações nas relações de produção das sociedades e nas relações de trabalho em todo o mundo (Mattoso & Pochmann, 1998). O capitalismo, sob a égide da acumulação flexível, trouxe uma ruptura com o padrão fordista e gerou um modo de trabalho e de vida pautados na flexibilização e na precarização do trabalho. O capital financeiro impôs-se sobre todos os demais empreendimentos do capital, subordinando a esfera produtiva e contaminando todas as suas práticas e os modos de gestão do trabalho (Antunes, 2018).*

*A flexibilização e a precarização nas relações de trabalho determinaram o surgimento de novos formatos para a natureza do emprego (temporário, contrato por tempo determinado, tempo parcial ou variável, interinidade) (Antunes e Alves, 2004; Boltanski e Chiapello, 2009; Castel, 2010). À medida em que os direitos se reduzem, as cobranças por desempenho se intensificam. As pressões para atender às demandas crescentes do mercado tem transformado o ambiente de trabalho em um espaço de adoecimento, sobretudo relacionados a lesões osteomusculares e transtornos mentais. (Antunes, 2018).*

*Palavras-chave: Mercado de trabalho. Flexibilização. Emprego. Trabalhador.*

## 1 INTRODUÇÃO

A expansão do modo de capitalista de produção a uma escala global, assim como o fluxo de capitais, resultou em alterações nas relações de produção das sociedades e nas relações de trabalho em todo o mundo. Uma vez instaurada a globalização, os seus efeitos são irreversíveis e se fazem visíveis nas economias de todo o mundo (MATTOSO E POCHMANN, 1998).

O mundo, considerado em toda a sua extensão territorial pode ser utilizado como locus de investimento e produção das organizações transnacionais, de modo que o processo produtivo é reorganizado de acordo com quaisquer extensões territoriais desejáveis, independente das fronteiras nacionais. O capitalismo se constitui no veículo da globalização econômica, porque as suas instituições específicas (mercados financeiros, os bens materiais e simbólicos enquanto mercadorias, o trabalho assalariado e a propriedade alienável) facilitam as trocas econômicas mesmo a grandes distâncias (CAMPOS E CANAVEZES, 2007).

“O capitalismo no plano mundial, nas últimas quatro décadas, transformou-se sob a égide da acumulação flexível, trazendo uma ruptura com o padrão fordista e gerando um modo de trabalho e de vida pautados na flexibilização e na precarização do trabalho. São mudanças impostas pelo processo de financeirização e mundialização da economia num grau nunca antes alcançado, pois o capital financeiro passou a dirigir todos os demais empreendimentos do capital, subordinando a esfera produtiva e contaminando todas as suas práticas e os modos de gestão do trabalho (Antunes, 2018, p.153).”

Uma vez que o capital e as mercadorias circulam com grande facilidade, sendo possível orientar a produção em todo o globo, o capital utiliza-se de sua capacidade de mobilização e de organizar a produção em uma rede global de fornecedores e compradores (COSTA, 2005).

Antunes (2018, p. 31-2) diz que sob a hegemonia do capital financeiro,

“as empresas buscam garantir seus altos lucros exigindo e transferindo aos trabalhadores e trabalhadoras a pressão pela maximização do tempo, pelas altas taxas de produtividade, pela redução dos custos, como os relativos à força de trabalho, além de exigir a “flexibilização” crescente dos contratos de trabalho”.

Buscando obter o arranjo mais produtivo, as empresas passaram a utilizar como estratégia investir na flexibilidade, transferindo aos assalariados, subcontratados e outros prestadores de serviços as incertezas do mercado. As empresas se expandiram por todo o mundo e passaram a demandar a flexibilização dos processos de trabalho e a polivalência do trabalhador (LASTRA, 2018).

Kovács (2006, p. 41) afirma que: “A flexibilização referente às formas de organização das estruturas produtivas, às modalidades de organização, às relações de trabalho e às competências dos recursos humanos visa conferir às empresas capacidade de adaptação às mudanças”.

Intensas e diversificadas mudanças ocorreram na forma de produzir. A implementação e a alternância entre modelos de produção como o taylorismo, o fordismo, qualidade total, *leaning production*, reengenharia entre tantos outros, afetaram também as relações trabalhistas. Segundo Borsoi (2011) a reestruturação da produção fez com que todos os trabalhadores fossem submetidos de algum modo à precariedade laboral. A intensidade dessa precariedade irá variar em função da forma de vínculo existente, da capacidade de organização e mobilização dos trabalhadores, bem como do seu nível de qualificação. Mas nem mesmo a existência de vínculos formais tem sido suficiente para protegê-los da condição de excessiva precariedade em alguns setores ou atividades porque a formação e a qualificação exigidas nem sempre é necessária para o desempenho das suas atividades laborais. O grande contingente de reserva de mão de obra possibilita esse cenário.

Neste contexto, o trabalhador busca se adaptar, o vínculo trabalhista vem sendo substituídos massivamente por formas precárias de emprego e pelo empreendedorismo, algumas vezes apontado como a panaceia para o desemprego no mundo contemporâneo.

Os trabalhadores que não conseguem se inserir neste cenário ou os que conseguem, consideradas as crescentes demandas de produtividade e a pressão para se manterem “inseridos”, padecem de problemas variados de saúde: desde lesões físicas causadas pela repetição de movimentos até transtornos de ordem mental como a depressão e síndrome do pânico.

## **2 METODOLOGIA**

A pesquisa tem como objetivo geral apresentar a organização contemporânea do trabalho, na perspectiva própria do capitalismo, considerando as mudanças nos meios de produção com a introdução de novas tecnologias e a precarização nas relações trabalhistas, enfatizando os efeitos sociais ocasionados ao trabalhador.

O estudo busca analisar a relação entre o atual cenário do mercado de trabalho, consideradas as mudanças impostas pelo capitalismo, e os impactos para o trabalhador.

Desenvolver-se-á uma pesquisa qualitativa de caráter documental, dado que se constitui em uma das várias possibilidades de se estudar os fenômenos que envolvem os seres humanos e suas intrincadas relações sociais, estabelecidas em diversos ambientes (Godoy, Arilda S.; 1995).

### **3 RESULTADOS PRELIMINARES DA PESQUISA**

A pesquisa encontra-se em desenvolvimento. No entanto, o material pesquisado aponta algumas decorrências para os trabalhadores descritas a seguir.

Pode-se dizer que as transformações no mercado de trabalho, caracterizadas pela flexibilização e precarização trouxeram consequências para a trajetória do indivíduo:

“A flexibilização trazida pela reestruturação produtiva – que exige trabalhadores ágeis, abertos a mudanças a curto prazo, que assumam riscos continuamente e que dependam cada vez menos de leis e procedimentos formais – não causa apenas sobrecarga de trabalho para os que sobreviveram ao enxugamento dos cargos, mas acarreta grande impacto para a vida pessoal e familiar de todos os trabalhadores; sejam eles empregados ou desempregados” (NAVARRO E PADILHA, 2007, p. 19).

Navarro e Padilha (2007) citam como resultados deste novo contexto produtivo: a apologia do individualismo, o aumento do desemprego, da intensificação e da precarização do trabalho (CUEVAS VALENZUELA, 2015), nos diferentes setores da economia.

Segundo Kovács (2006), a ênfase na subjetividade e a autonomia do indivíduo, apela a uma moral individualista baseada na realização do indivíduo, na sua criatividade, no seu empenhamento e não no interesse coletivo ou em valores sociais. A construção de identidades coletivas e a representatividade de interesses homogêneos ficou comprometida, colocando os trabalhadores como rivais ou concorrentes entre si. Ocorre um movimento constante de individualização das relações de trabalho (COSTA, 2005). Estimula-se o indivíduo a cuidar e estar voltado para os seus próprios interesses. Esta linha de ação teria como objetivo fundamental mobilizar os recursos humanos ao serviço das empresas.

Além disso, a significativa redução dos postos de trabalho impulsionada pela a tecnologia, a ciência e os novos modelos de gestão resultaram no estímulo à categoria de trabalhadores autônomos, sob a tônica do conceito de empreendedorismo, que passa a assumir a

responsabilidade pelo seu próprio trabalho, tanto na questão da renda quanto das contribuições legais para sua própria garantia. A terceirização está entre as alterações na gestão que mais impulsionaram a eminência empreendedora, possibilitando ao capitalista ter à sua disposição trabalhadores free-lancers ou os que criam micro e pequenas empresas para suprir as necessidades do mercado (MUNHOZ, BORGES E KEMMELMEIER, 2008).

Coelho e Aquino (2009) destacam a ênfase dada ao empreendedorismo como forma de minimizar a problemática do desemprego e das dificuldades de inserção no mercado de trabalho. Mas são críticos em relação à esta suposta solução por acreditar que, neste tipo de ocupação, que se constitui em uma forma de trabalho autônomo, a responsabilidade está exclusivamente no trabalhador, exaltando o individualismo, descaracterizando de forma equivocada o sentido de uma representação coletiva ou sindical e desresponsabilizando o Estado de suas obrigações para com esses trabalhadores.

Para Antunes (2018) o empreendedorismo é um subterfúgio diante de um cenário de aumento da precarização, da informalidade, do subemprego, do desemprego, de trabalhadores intermitentes, de eliminação dos postos de trabalho e de menos pessoas trabalhando com os direitos preservados. Todas as esperanças são investidas no empreendedorismo e cujo o desfecho não se sabe.

Antunes (2018) aponta ainda que a introdução de ganhos salariais associados à lucratividade e à produtividade de acordo com os princípios neoliberais resultando na intensificação da reestruturação produtiva, ocasionou além da flexibilização, a informalidade e a precarização das condições de trabalho e vida da classe trabalhadora brasileira.

Lara (2011) observa que o conjunto de inovações tecnológicas e organizacionais ocasionou as diversas desregulamentações das relações de trabalho, além intensificar o trabalho e, como consequência, afetou a saúde do trabalhador.

Parte dos efeitos desse processo se materializa na relação direta entre trabalho terceirizado e alta incidência de acidentes de trabalho, inclusive aqueles que resultam no óbito do trabalhador. As pressões para atender às demandas crescentes do mercado tem transformado o ambiente de trabalho em um espaço de adoecimento (Antunes, 2018).

As alterações nas condições e relações de trabalho intensificaram as doenças do trabalho na contemporaneidade.

“Esse mal-estar gerado se manifesta corporalmente na forma de dor e contribui para o aumento do número de diagnósticos de fibromialgia. A impossibilidade de responder à demanda do tipo ideal de "trabalhador produtivo" no regime de trabalho atual gera esse sintoma manifestado corporalmente na forma de dor (Mattos e Luz, 2012, Pág. 1469)”.

Han (2017) aponta peculiaridades do processo que geram transtornos de ordem mental, trazendo uma análise que considera mudanças na forma em que está estruturada a sociedade. Os sujeitos passam a ser vistos como empresários de si mesmos, focados no desempenho e na produção em substituição aos “sujeitos de obediência”. O inconsciente social seria habitado pelo desejo de maximizar a produção. A sociedade do século XXI, deixa de ser disciplinar, limitante para a produtividade por ser baseada na negatividade e na proibição, para se tornar uma sociedade calcada no desempenho: “o sujeito de desempenho é mais rápido e mais produtivo que o sujeito da obediência (Han, 2017, pág. 25)”.

O que torna doente, na realidade, não é o excesso de responsabilidade e a iniciativa, mas o imperativo do desempenho como um novo mandato da sociedade pós moderna do trabalho.

#### **4 CONCLUSÃO**

O capitalismo imprimiu mudanças aos modos de produzir, procurando obter ganhos de produtividade. O trabalhador teve de se adaptar às mudanças, deixou de ter o controle e o conhecimento de todas as etapas do processo da fabricação dos produtos e foi se especializando, realizando movimentos repetitivos, o que permitiria um aumento na rapidez, e consequentemente o alcance de maior produtividade, nos modelos taylorista- fordista.

Modelos como a qualidade total e os círculos da qualidade, *toyotismo*, *just in time*, reengenharia demandaram nova adaptação: o trabalhador foi instado a colaborar, agregando seus conhecimentos ao processo, reduziram também as necessidades de mão de obra, houve o aumento do uso de maquinário no processo produtivo.

Além do modo de produzir, as relações e os vínculos trabalhistas também tem sofrido mudanças e desregulamentações, as empresas tem terceirizado parte dos seus serviços, procurando restringir os vínculos e as responsabilidades para com os trabalhadores.

A combinação entre padrões produtivos tecnologicamente mais avançados, busca pela melhor qualificação da força de trabalho e prática de intensificação da exploração da força de trabalho se tornou característica do capitalismo no Brasil (Antunes, 2018, p. 118).

Essa configuração do trabalho, além de gerar instabilidade e insegurança para o trabalhador, agravando a perda do sentido do trabalho, os tem afetado emocionalmente, ocasionando doenças físicas, pela repetição dos movimentos como as LER, fibromialgia, especialmente entre as mulheres; depressão entre outros quadros. A competitividade exacerbou-se a ponto de a concorrência ser, não mais com o colega de trabalho, mas com o próprio trabalhador, que busca a sua superação, como uma suposta garantia de empregabilidade.

Observa-se a fragmentação das estruturas sindicais, levando ao enfraquecimento da classe trabalhadora. Vivemos também, no caso do Brasil o retrocesso da legislação trabalhista. Há uma ênfase do individualismo que estimula o empreender individual. Esse discurso é veiculado todo o tempo pelas mídias e parece responsabilizar o trabalhador, se ele não apresenta um bom desempenho para os critérios sociais vigentes, se não está empregado ou se não é considerado “bem sucedido”. Uma perspectiva de melhoria poderia advir de um Estado que regulasse as condições de trabalho e do mercado, ou, por outro lado, com a mobilização dos trabalhadores com o redespertar dos sentimentos de classe e coletividade.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1ª edição. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo & ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educ. Soc.**, Campinas, vol. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004. Disponível em <http://www.cedes.unicamp.br>

BOLTANSKI, Luc & CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009.

BORSOI, Izabel Cristina F. Vivendo para trabalhar: do trabalho degradado ao trabalho precarizado. **Convergencia**, Revista de Ciencias Sociales, núm. 55, 2011, Universidad Autónoma del Estado de México.

CAMPOS, Luis & CANAVEZES, Sara. **Introdução à Globalização**. Portugal: Instituto Bento Jesus Caraça, 2007. Disponível em <http://www.rcaap.pt/detail.jsp?id=oai:dspace.uevora.pt:10174/2468>. Acesso em: dez. 2013.

CASTEL, Robert. **Metamorfoses da questão social: Uma crônica do salário**. Petrópolis: Vozes, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 4ª. edição. São Paulo: Makron Books, 1993.

COSTA, Walber Carrilho da. O processo de globalização e as relações de trabalho na economia capitalista contemporânea. **Estudos de Sociologia**, Araraquara, 18/19, 117134, 2005.

CUEVAS VALENZUELA, Hernán. Precariedad, Precariado y Precarización: Un comentario crítico desde América Latina a The Precariat. The New Dangerous Class de Guy Standing. **Polis**, Santiago, v. 14, n. 40, p. 313-329, marzo 2015. Disponível em <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682015000100015>. Acesso em março, 2020.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

KOVÁCS, Ilona. Novas formas de organização do trabalho e autonomia no trabalho. **Sociologia, Problemas e Práticas**, n.º 52, 2006, pp. 41-65.

MATTOS, Rafael da Silva & LUZ, Madel Therezinha. Quando a perda de sentidos no mundo do trabalho implica dor e sofrimento: um estudo de caso sobre fibromialgia. **Physis: Revista da Saúde Coletiva**. vol.22 no.4 Rio de Janeiro. 2012. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-73312012000400011>. Acesso em: 01 nov. 2019

LARA, Ricardo. Saúde do trabalhador: considerações a partir da crítica da economia política. **Revista Katálisis**, Florianópolis, v. 14, n. 1, p. 78-85, jan./jun. 2011.

LASTRA, Facundo. La superexplotación de la fuerza de trabajo y la especificidad del capitalismo latinoamericano: un aporte al debate. **Izquierdas (Santiago)**, Santiago, n. 38, p. 257-278, feb. 2018.

MATTOSO, Jorge & POCHMANN, Marcio. Mudanças estruturais e trabalho no Brasil. **Economia e Sociedade**. Campinas, (10): 213-43, jun. 1998.

MUNHOZ, Glaucia de Souza; BORGES, William Antonio & KEMMELMEIER, Carolina Spack. O empreendedorismo no contexto das mutações do mundo do trabalho. **Acta Sci. Human Soc. Sci.** Maringá, v. 30, n. 2, p. 155-163, 2008.

NAVARRO, Vera Lucia & PADILHA, Valquíria. Dilemas do Trabalho no Capitalismo Contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**; 19, Edição Especial 1: 14-20, 2007.

POCHMANN, Marcio. **O emprego na globalização**: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu. 1ª. Edição revista. São Paulo: Boitempo, 2012.

---

---

## **A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: o fenômeno UBER e o desenvolvimento local**

**ARAÚJO, Wânia Maria de Araújo**<sup>1</sup> – wania.maria@yahoo.com.br

Centro Universitário Una

Rua dos Guajajaras, 175 - Centro

30180-100 – Belo Horizonte – Minas Gerais – Brasil

**CEZÁRIO, Madalena Barbosa de Oliveira**<sup>2</sup> – madalenacezario@gmail.com

***Resumo:** Este trabalho pretende fazer uma abordagem relativa às transformações ocorridas nas relações de trabalho nas últimas décadas do século passado até os dias atuais, inicialmente impulsionadas pelo desenvolvimento e uso da microeletrônica e da informática e em seguida pela flexibilização, com a terceirização laboral durante a adoção do neoliberalismo como política nacional, destacando o grande papel dessa política de abertura de mercado nas práticas de flexibilização trabalhista, bem como os reflexos desse modo de relação de trabalho nas atividades sindicais daquele período. Também será abordada a precarização que essas mudanças econômicas impuseram à classe trabalhadora, com acentuado potencial de afetar outras dimensões da vida dos trabalhadores. Em seguida será abordada a inserção da Uber no mercado brasileiro em 2014, com o objetivo de perscrutar a existência de elementos capazes de satisfazer os requisitos de vínculo de emprego entre esses trabalhadores e a empresa Uber, que dissemina a ideia de que a relação jurídica estabelecida é a de contrato de parceria, com total transferência aos motoristas das despesas decorrentes do negócio. Finalmente, o que se pretende é trazer reflexões acerca de impactos decorrentes dessas mudanças laborais, tanto econômicos financeiros, de cunho individual, assim como tecer considerações sobre a possibilidade de danos nas relações sociais como um todo, considerando a subjetividade com a qual dispõe os destinatários dessas mudanças.*

***Palavras-chave:** Trabalho precário. Flexibilização. Relações de trabalho.*

---

<sup>1</sup> Graduada em Serviço Social (PUC-MG, 1987) e Ciências Sociais (UFMG, 1990), mestre em Ciências Sociais (PUC-MG, 2004) e doutora em Ciências Sociais (PUC-MG, 2010). Tem experiência na área de Antropologia, com ênfase em Antropologia Urbana, atuando principalmente nos seguintes temas: comunicação e cultura, design e cultura, população de rua, identidade, bairros.

<sup>2</sup> Graduada em Direito (PUC-MG, 2007), especialista em Direito do Trabalho (PUC-MG, 2015). Mestranda em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Local (Centro Universitário Una).

## 1 INTRODUÇÃO

As mudanças introduzidas pela utilização da microeletrônica e da informática, com relevância a partir de 1980, conforme Fleury e Fischer (1992), deram início a um processo acelerado e sem volta de transformação das relações de trabalho. Tais mudanças têm recebido ao longo dos anos diversos outros impulsos. Os programas de qualidade total e a prática da terceirização Druck (1999) dentro do cenário de política neoliberalista são alguns exemplos que contribuíram para essas sucessivas mudanças na década de 1990. Também nesse raciocínio, constatações de Fleury e Fischer (1992) atestam que “mudanças significativas nos contextos político, econômico e social, no início da década de 90, provocaram fortes alterações no tecido organizacional das empresas, no processo e nas relações de trabalho” (FLEURY; FISCHER, 1992, p. 8).

No tocante às relações de trabalho, a política neoliberal resultou na diminuição de direitos como a instituição do banco de horas, permitindo que as horas extraordinárias trabalhadas não mais fossem compensadas em pecúnia, e o contrato por tempo parcial, que autoriza a remuneração abaixo do salário mínimo nacional, dada a diminuição de horas trabalhadas nessa modalidade, ambos criados pela Lei 9.601/1998. A recente instituição do trabalho intermitente, que não garante estabilidade nem remuneração e a exclusão do direito às horas extras na modalidade de teletrabalho, trazidos pela reforma trabalhista de 2017, são exemplos legislativos do agravamento para o trabalhador dessas contínuas alterações, tendo como consequência o aumento da desigualdade nas relações laborais.

Concomitante a esses achatamentos de direitos trabalhistas, há a prática patronal de desintegrar o trabalhador do coletivo com o objetivo de retirar-lhe ao máximo o poder de representatividade que, bem ou mal, é potencializado por meio dos sindicatos. Esse movimento no interior das organizações foi constatado desde os programas de qualidade total, na fase pós industrial no Brasil. Nas palavras de Druck (1999):

Contam com um processo de desintegração da força de trabalho, de dispersão dos trabalhadores, de enfraquecimento de suas identidades sociais, de precarização do emprego, do trabalho e da vida – consequência provocadas, no âmbito do processo de trabalho, pela terceirização – e que estabelecem, desta forma, novas relações dos trabalhadores com as gerências e entre eles mesmos.

Há uma tendência dos trabalhadores de procurarem “mostrar serviço e dedicação” para garantir a sua permanência na empresa – é a cooperação forçada – obtida sob a ameaça de serem demitidos ou terceirizados (DRUCK, 1999, p. 127).

A precarização do trabalho foi potencializada pela terceirização, além de outras alterações legislativas. Diferente da limitação imposta pela Súmula 331 do Supremo Tribunal Federal, com a reforma trabalhista de 2017, a terceirização foi amplamente autorizada. E agora ainda há a peculiar constatação de Eça, Soares e Soares (2018) que existe a disseminação da ideia de que deixar à esfera particular do empregado a negociação do seu contrato de trabalho sem a interferência do Estado é mais favorável ao trabalhador. E que no afã da autogestão, muitos trabalhadores têm se colocado contra seus pares, se identificando mais com os ideais das empresas:

Ademais, a reforma também contribui para a conformação de um direito mínimo, pois privilegia a autonomia privada mesmo não havendo um ambiente de igualdade material entre empregado e patrão, o que vai ao encontro daquele argumento de que a proteção é o pior inimigo do trabalhador, concepção esta vendida ao empregado, que começa a se identificar mais com o empregador do que com a classe trabalhadora (EÇA; SOARES; SOARES, 2018, p 194).

Tudo isso tem contribuído para uma realidade de subtração crescente de proteção social. O capital dita a regra e o trabalhador se sujeita a uma jornada diária de trabalho sem fim. Até as atividades, antes cobiçadas, por oferecerem maiores salários e mais estabilidade, se dobraram diante da crescente e impiedosa exigência de lucro:

Segundo Martins, as consequências da terceirização sobre o mercado de trabalho, já apontados também por outros estudos, são o desemprego e salários mais baixos. Chama a atenção para os problemas enfrentados por segmentos mais qualificados de mão-de-obra, que trabalham na área administrativa (engenheiros, gerentes, técnicos de nível superior), já que se trata de uma das áreas que mais tem sido terceirizada e onde o emprego tem sido muito reduzido (DRUCK, 1999, p 144).

A carga de trabalho aumenta, uma vez que já não está limitada à presença do trabalhador na fábrica. No sentido inverso em que cresce o tempo dedicado ao trabalho, diminui cada vez mais a estabilidade das relações sob as quais esse trabalho é desempenhado. Druck (1999), escrevendo sobre a terceirização no Brasil, constatou que:

A busca pela flexibilização da produção e do trabalho tem levado a um processo crescente de externalização de atividades. Esta externalização assume várias formas: contratos de trabalho domiciliar, contratos de empresas fornecedoras de componentes, contratos de serviços de terceiros (empresas ou indivíduos) e contratos de empresas cuja mão-de-obra realiza a atividade produtiva ou serviço na planta da contratante (DRUCK, 1999, p 126).

Desde 2010 a antiga atividade de motorista passou a fazer parte da vida de pessoas de algumas cidades dos EUA sob nova roupagem, logo chegando em outros lugares até que, em 2014, chegou ao Brasil. Trata-se do motorista por aplicativo da empresa Uber. Assim a tão antiga e conhecida atividade de motorista passou a ser realizada sob o comando de um

aplicativo, disseminado sob a ideia de independência do trabalhador, porém recaindo sobre este todos os ônus desse trabalho. Abreu e Sorj (1994, p. 64 apud Druck, 1999, p. 143) já tinham constatado a presença desse modo de relação de trabalho quando pesquisavam sobre a terceirização:

Transferir para o trabalhador os custos de energia, equipamento e espaço e apoiar-se numa força de trabalho sem o ônus da legislação trabalhista são as motivações principais da subcontratação.

Desde então, essa inovação tecnológica só cresce, fazendo parte da vida de milhões de motoristas e passageiros que aderiram ao serviço no Brasil e ao redor do mundo. A empresa Uber anuncia seu produto, destaca as vantagens para todos os motoristas que desejarem ser “parceiros”, como são chamados os trabalhadores que utilizam o aplicativo da Uber para obterem renda (Martins, 2019). Os taxistas locais, descontentes com os que afirmam serem seus concorrentes, reagiram, inclusive com uso de violência física e verbal, como ainda tem acontecido, ao se depararem com motorista “do Uber” (FAVERA; OLMOS, 2015). E o judiciário, quando chamado a se manifestar, segue com decisões antagônicas que ainda não é possível conhecer o final desse caminho. Esses são alguns exemplos de conflitos que têm se instalado desde o surgimento dessa modalidade de transporte.

A proposta da Uber é atraente: o motorista “parceiro” é quem escolhe a jornada, tem liberdade de horário e o poder de definir sua renda. Mas os poucos anos de existência dessa empresa no Brasil já foram suficientes para instalar controvérsia sobre o modo como a atividade é executada. Para a empresa os motoristas são autônomos, mas inúmeros trabalhos científicos atestam a existência de elementos suficientes para configurar uma relação de emprego entre Uber e motorista, o que resulta em direitos trabalhista até então sonegados (MITSUTAKE, 2019; MARTINS; ALMEIDA, 2017).

## **2 A (RE)ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NA ATUALIDADE**

Compreender a complexa engrenagem da empresa Uber é um ponto de partida que pode ser capaz de lançar luz sobre a organização do trabalho na atualidade. O professor e economista Marcio Pochmann, ao abordar a precarização, afirma:

O que estamos denominando de uberização é uma nova fase, que é praticamente a autonomização dos contratos de trabalho. É o trabalhador negociando individualmente com o empregador a sua remuneração, seu tempo de trabalho, arcando com os custos do seu trabalho (POCHMANN, 2016, entrevista).

Para Abílio (2017), o modo precário como se dão as relações de trabalho já estava instalado, o que ocorre nos dias atuais é que há uma exigência para adequar ainda mais essas relações aos interesses do capitalismo

É como se a flexibilização finalmente chegasse ao resultado almejado que está em processo há décadas: o de transformar o trabalhador em trabalhador just-in-time, ou seja, um trabalhador disponível ao trabalho e que pode ser utilizado na exata medida das demandas do capital. A empresa Uber deu visibilidade a este padrão, mas, como diz o professor Marcio Pochmann, é possível pensar que seja generalizável por todos os setores econômicos. O capital conta com a disponibilidade do trabalhador, e não paga por ela. A eliminação de vínculos também quer dizer então que o tempo de não trabalho já não entra na conta do capital (ABÍLIO, 2017, entrevista a sítio eletrônico).

Abílio (2017) ainda afirma que, apesar da uberização ser nova, faz algum tempo que seu *modus operandi* já era utilizado para além da esfera dos transportes:

O que, de saída, está claro é que a uberização, ao mesmo tempo em que é uma novidade, em realidade confere materialidade a processos em cursos nos mais diversos setores do mundo do trabalho há um bom tempo. Intuitivamente faz sentido rapidamente pensar em professores, médicos, profissionais de limpeza, segurança, engenheiros, advogados, uberizados. A uberização subsume de forma mais clara o trabalho de profissionais liberais, transforma empregados em nanoempreendedores, transforma fazedores de bico em trabalhadores amadores bem subordinados. Em resumo, é disto que se trata (ABÍLIO, 2017, entrevista a sítio eletrônico).

### **3 ASPECTOS PRESENTES NA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO**

Franco e Druck (2009) sugerem a existência de seis tipos de precarização do trabalho:

- [...] vulnerabilidade das formas de inserção e desigualdades sociais;
- [...] intensificação do trabalho e terceirização;
- [...] insegurança e saúde no trabalho;
- [...] perda das identidades individual e coletiva;
- [...] fragilização da organização dos trabalhadores;
- [...] a condenação e o descarte do Direito do Trabalho (FRANCO; DRUCK, 2009, p. 11-16).

O resultado desse distanciamento como categoria profissional, às vezes, pode parecer que é algo natural do mundo moderno, onde cada pessoa, na correria diária, precisa mesmo é de cuidar da própria vida. Mas essa visão pueril é tudo que as corporações como a Uber gostariam de colher como resultado de suas perversas e meticulosas engenharias.

Existem outros aspectos que podem ser reforçados quando o sujeito precisa enfrentar caminhos áridos pela sobrevivência. O recrudescimento da postura competitiva, como registra Pochmann, não é positivo no presente cenário em que os obreiros precisam resistir aos seus algozes:

Com a uberização, há uma competição ainda maior entre os trabalhadores e quem estabelece ou avalia a sua continuidade nesse tipo de trabalho é o cliente, o comprador. Ao invés da união buscando o acordo coletivo, o trabalhador está orientado para o acordo individual, a competição com seus pares. Obviamente isso torna ainda mais fracos os trabalhadores diante daqueles que os contratam. Esse rebaixamento não é só econômico, mas também moral e ético (POCHMANN, 2016, entrevista).

Porém, esse comportamento egoísta é tido como intrínseco à natureza humana. Mas como em outras dimensões da vida, é necessário haver um autodomínio desses instintos, uma atenuação, como é o que se requer em qualquer situação, onde o exagero não é positivo – comidas, bebidas, prodigalidade –, possibilitando a cada um lutar por seu espaço e não apenas ser absorvido por ele, como dispõe Venco (2019):

Os indivíduos singulares formam uma classe somente na medida em que têm de promover uma luta contra uma outra classe; de resto, eles mesmos se posicionam uns contra os outros, como inimigos, na concorrência. Por outro lado, a classe se autonomiza, por sua vez, em face dos indivíduos, de modo que estes encontram suas condições de vida predestinadas e recebem já pronta da classe a sua posição na vida e, com isso, seu desenvolvimento pessoal; são subsumidos a ela (MARX; ENGELS, 2007 *apud* VENCO, 2019, sítio eletrônico).

Um das consequências do trabalho precário, em grande parte informal, é ausência da assinatura na carteira de trabalho. Tal verificação é constante na vida daqueles que pretendem realizar uma aquisição sem que o pagamento seja à vista. Uma demonstração quase inquestionável que o débito será saldado.

Percebendo os reflexos da precariedade laboral em outras dimensões da vida, Kalleberg ressalta:

O trabalho precário também traz uma vasta gama de consequências para indivíduos que estão fora do mercado de trabalho. Polanyi afirmava que o funcionamento desregulado do livre mercado deslocava as pessoas física, psicológica e moralmente. Os impactos da incerteza e da insegurança sobre a saúde e o estresse dos indivíduos são fartamente documentados. A experiência da precariedade também corrói a identidade individual e promove a anomia (KALLEBERG, 2010, p. 55)

Como já discorrido no presente trabalho, a impermanência dos fenômenos sociais na atualidade, que se estabelecem e se desfazem muito mais rapidamente, influencia no estabelecimento das relações laborativas. O que temos visto é essas sucessivas instabilidades

pelas quais perpassaram a humanidade, com destaque para o tempo presente, sempre foi e continua sendo terreno fértil para relativizar a classe trabalhadora:

As relações entre motorista-Uber mostram uma grande questão levantada por Zygmunt Bauman. O desinteresse pelo vínculo no trabalho demonstra uma grande decadência não só nas questões trabalhistas, mas também nas relações indivíduos-sociedade. A tecnologia influenciando a forma de relações, ao mesmo tempo que deixa tudo mais perto/conectado, é tudo facilmente desconectado. Sendo o maior atrativo dessa modernidade: a facilidade de se desconectar, é tudo muito líquido. Fazendo que a modernidade seja marcada pela efemeridade e a insegurança (FIGUEIRÊDO, 2018, sítio eletrônico).

#### **4 MOTORISTA DA UBER: PARCEIRO OU EMPREGADO?**

Segundo o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, empregado é “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Dessa definição, Cassar (2014) retira cinco requisitos que, presentes simultaneamente, caracterizam o vínculo empregatício:

a) pessoalidades; b) subordinação; c) onerosidade; d) não eventualidade; e) o empregado não corre o risco do empreendimento.

Via de consequência, a ausência de qualquer um destes requisitos descaracteriza o trabalhador como empregado (CASSAR, 2014, p. 242).

A obediência que se requer do empregado, em razão do poder de direção que se encontra no empregador é o requisito que, estando presente, tem a maior capacidade de qualificá-lo como empregado.

Delgado (2014) infere que:

Não obstante a relação de emprego resulte da síntese indissolúvel dos cinco elementos fático-jurídicos que a compõem, será a subordinação, entre todos esses elementos, o que ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia (DELGADO, 2014, p. 302).

Nos dias atuais as atividades laborais surgem e se modificam rapidamente e em razão disso é requerido um acompanhamento legal, doutrinário e jurisprudencial capaz de inserir na proteção do Direito do Trabalho atividades que, de outra maneira, estariam desamparadas, e a Instituição Trabalhista até fadada à extinção, como ponderou Manrich (2005), quando estava em pauta a discussão acerca da ampliação das competências da Justiça do Trabalho:

Em relação às novas competências, os juízes do trabalho terão sob suas responsabilidades outras questões, além das tradicionais envolvendo empregado e empregador. Em consequência, a Justiça do Trabalho não se aterá mais apenas a dissídios envolvendo unicamente trabalho subordinado. A partir de agora

autônomos, profissionais liberais, representantes comerciais, corretores, eventuais, entre outros trabalhadores, utilizar-se-ão dessa Justiça especializada para dirimir seus litígios decorrentes da relação de trabalho. (MANRICH, 2005, p. 192)

Nesse novo contexto é que encontra acolhimento a subordinação estrutural. Segundo Delgado (2014), para haver tal subordinação é necessário que o trabalhador faça parte da estrutura do empreendimento, procedendo de modo que preserve a forma como a empresa se projeta no mercado.

Pesquisas sugerem a presença de elementos que caracterizam o vínculo de emprego entre os trabalhadores e a Uber, o que também é corroborado por Fonseca (2017):

A empresa ultrapassa o limite de determinar a dinâmica do seu serviço de intermediação, inclusive controlando o processo de trabalho que é intermediado pelo app de forma ainda mais intensa que as práticas tayloristas e fordistas de determinação e controle do trabalho (DRUCK, 1999). No caso do Uber, todo o processo de trabalho é estabelecido virtualmente antes mesmo de o trabalhador ter acesso às informações do demandante do serviço, estimando o valor da mercadoria a partir da distância e tempo de uma determinada trajetória, as quais o trabalhador tem como algo dado, estabelecido ex-ante, sem possibilidade de questionamento em função de uma impessoalidade inerente à natureza do app e de sua condição de vida que lhe impõe aceitar aquilo que lhe traz alguma alternativa de renda no curtíssimo prazo (FONSECA, 2017, p. 13).

Ainda na compreensão de que são verificados elementos capazes de configurar relação jurídica existente entre Uber e motorista como sendo a de vínculo de emprego, o saudoso juiz Paulo Merçon (2012) alerta pela necessidade de readequação do conceito de subordinação frente às atuais inovações tecnológicas e de informação:

A doutrina costuma enfatizar que a subordinação atua sobre o modo de realização da prestação, e não sobre a pessoa do empregado. Mas, se a noção de subordinação jurídica é objetiva ao analisar o trabalho, sua abordagem da figura do empregador é subjetiva. Nada exprime melhor a posição do empregador sujeito que o exercício do poder diretivo e disciplinar (MERÇON, 2012, p. 148).

Porto (2009 *apud* Merçon 2012) também comunga do conceito expansionista da subordinação:

A subordinação, em sua dimensão integrativa, faz-se presente quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume verdadeiramente riscos de perdas ou de ganhos e não é proprietário dos frutos do seu trabalho, que pertencem, originariamente, à organização produtiva alheia para a qual presta a sua atividade (PORTO, 2009 *apud* MERÇON, 2012, p.141).

Nesse sentido, percebe-se então que da realidade sob o qual está o motorista da Uber procede os qualificadores necessários a que se estenda a ele a proteção típica do empregado.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. <http://www.ihuonline.unisinos.br/artigo/6826-uberizacao-traz-ao-debate-a-relacao-entre-precarizacao-do-trabalho-e-tecnologia>.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Trad. Mirta Rosemberg e Jaime Arrabide Squirru. 1ª ed. 3ª reimp. Buenos Aires: Ed. Fondo de Cultura Económica. Jorge Zahar, 2004. p. 139-177, cap. 4

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (1943). **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm). Acesso em: 07 nov. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm). Acesso em 15 de fev. 2020,

BRASIL. **Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9601.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9601.htm). Acesso em 20 de nov. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9ª ed São Paulo: Método, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 13ª ed São Paulo: LTR, 2014.

DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica**. 1ª ed São Paulo: Boitempo, 1999.

EÇA, Vitor Salino de Moura; SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar; SOARES, Ivna Maria Mello. **Ciência trabalhista em transformação**. 1ª ed Curitiba: CRV, 2018

FIGUEIRÊDO, Vítor Hugo Firmino de Carvalho. **A precarização do trabalho na modernidade pelos aplicativos de transporte de passageiros: Como a Uber contribui para a precarização do trabalho na modernidade**. 2018 Disponível em: <https://vitorfirmino.jusbrasil.com.br/artigos/534725925/como-a-uber-contribui-para-a-precarizacao-do-trabalho-na-modernidade>. Acesso em: 16 de fev. 2020

FLEURY, Maria Tereza Leme; FISCHER, Rosa Maria. Relações de trabalho e políticas de gestão: uma história das questões atuais. **Revista de administração**, São Paulo, v. 27, n. 4, p. 5-15, out.- dez. 1992.

FONSECA, Lincoln Saldanha Fernandez da. Fronteiras da precarização do trabalho: uberização e o trabalho on-demand. Disponível em: [http://alas2017.easyplanners.info/opc/tl/4083\\_lincoln\\_fernandez.pdf](http://alas2017.easyplanners.info/opc/tl/4083_lincoln_fernandez.pdf). Acesso em 01 de ago. 2019.

FRANCO, T; DRUCK, G. O trabalho contemporâneo no Brasil: terceirização e precarização. In: SEMINÁRIO FUNDACENTRO. Salvador, 2009. (mimeo).

KALLEBERG, Arne L. O crescimento do trabalho precário: Um desafio global. **Revista brasileira de ciências sociais**. São Paulo. 2009 - vol. 24, n. 69, p. 21-30

KALLEBERG, Arne L. **O trabalho precário nos Estados Unidos**. In: OLIVEIRA, Francisco de; BRAGA, Ruy; RIZEK, Cibele (org.). *Hegemonia às avessas: economia política e cultura financeira na era da servidão financeira*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2010. p. 47-60.

MANNRICH, Nelson. Emenda constitucional 45 e as novas competências: da extinção ao fortalecimento da Justiça do Trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 31, n. 118, p. 190-198, abr-jun. 2005

MARTINS, Murilo. Políticas públicas de garantia do trabalho e o setor brasileiro dos motoristas por aplicativo: um estudo da uber na cidade de São Paulo. Disponível em: <  
[https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/190838/Martins\\_M\\_me\\_fran\\_par.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/190838/Martins_M_me_fran_par.pdf?sequence=3&isAllowed=y). Acesso em: 15 de fev. 2020.

MARTINS, Murilo; ALMEIDA, Victor Hugo de. Análise juslaboral da relação de trabalho entre motoristas por aplicativo e a empresa uber: aspectos e consequências sociojurídicos. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**. Brasília, v. 3, n. 1, p. 55–75, Jan/Jun.2017.

MERÇON, Paulo. **Relação de emprego: o mesmo e novo conceito**. Disponível em:  
[http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_86/paulo\\_mercon.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_86/paulo_mercon.pdf). Acesso em: 07 de nov. 2019.

MITSUTAKE, Yugo. **Vínculo empregatício entre a uber e o motorista de aplicativos**. Disponível em: <http://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/28229/3/V%c3%adnculoEmpregat%c3%adcioEntre.pdf>. Acesso em: 15 de fev. 2020.

OLMOS, Olívia Martins de Quadros; FAVERA, Rafaela Bolson Dalla. **A polêmica em torno do aplicativo uber no brasil: argumentos de direito contra e a favor da sua manutenção**. Disponível em: <https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/snpp/article/view/14260/2702>. Acesso em 15 de fev. 2020.

POCHMANN, Marcio. A uberização leva à intensificação do trabalho e da competição entre os trabalhadores. Disponível em: <https://gz.diarioliberalidade.org/artigos-em-destaque/item/90878-marcio-pochmann-a>. Acesso em 06 nov. 2019.

SLEE, T. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

VENCO, Selma. Uberização do trabalho: um fenômeno de tipo novo entre os docentes de São Paulo, Brasil? *Caderno de Saúde Pública*. Rio de Janeiro, 2019, v. 35, Sup 1, maio. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csp/v35s1/1678-4464-csp-35-s1-e00207317.pdf>. Acesso em: 07 nov. 2019.

VIANA Márcio Túlio. As lides sindicais e o projeto de reforma. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 31, n. 118, p. 162-168, abr-jun. 2005

VIII Colóquio Internacional Marx e Engels Excedente de mão de obra no capitalismo dependente: acerca do debate entre José Nun e Fernando Henrique Cardoso. Disponível em:  
[https://www.ifch.unicamp.br/formulario\\_cemarx/selecao/2015/trabalhos2015/Pedro%20Evangelista%20duarte%209804.pdf](https://www.ifch.unicamp.br/formulario_cemarx/selecao/2015/trabalhos2015/Pedro%20Evangelista%20duarte%209804.pdf). Acesso em: 16 fev. 2020

---