

A DEVASTAÇÃO DO TRABALHO

A CLASSE DO LABOR NA CRISE DA PANDEMIA



ORGANIZADORES

DALILA ANDRADE OLIVEIRA

MARCIO POCHMANN

2020, Gráfica e Editora Positiva
Sig quadra 08, lote 2317 - Brasília DF

Todos os direitos reservados. Nenhuma parte desta obra poderá ser reproduzida ou transmitida por qualquer forma e/ou quaisquer meios (eletrônicos ou mecânico, incluindo fotocópia e gravação) ou arquivada e, qualquer sistema ou banco de dados sem permissão escrita dos organizadores.

Revisão de texto: Conceição Oliveira Andrade; Jonas Aron Cardoso Diniz e Máira Lana Kascher Santos.

Projeto gráfico e diagramação: Gráfica e Editora Positiva

Impressão: Gráfica e Editora Positiva

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

A Devastação do trabalho : a classe do labor na crise da pandemia / organização Dalila Andrade Oliveira, Marcio Pochmann. -- 1. ed. -- Brasília : Gráfica e Editora Positiva : CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020.

ISBN 978-65-87240-04-6 (Gráfica e Editora Positiva).

1. Coronavírus (COVID-19) - Aspectos sociais
2. Coronavírus (COVID-19) - Pandemia 3. Crise econômica
4. Economia 5. Economia - Brasil 6. Globalização
7. Trabalho e trabalhadores 8. Sindicalismo - Brasil
- I. Oliveira, Dalila Andrade. II. Pochmann, Marcio.

20-49431

CDD-330.981

Índices para catálogo sistemático:

1. Brasil : Economia 330.981

Sumário

<i>Apresentação</i>	5
1. O trabalho nas atuais transformações da globalização capitalista	9
<i>Artur Henrique S. Santos e Kjeld A. Jakobsen</i>	
2. Os trabalhadores na regressão neoliberal	31
<i>Marcio Pochmann</i>	
3. Sindicalismo na pandemia: em busca de legitimidade e protagonismo	55
<i>Anderson de S. Campos</i>	
4. As Negociações Coletivas na Pandemia da COVID-19	83
<i>Camila Yuri Santana Ikuta, Luís Augusto Ribeiro da Costa, José Silvestre Prado de Oliveira e Victor Gnecco Soares Pagani</i>	
5. A tutela do ordenamento jurídico trabalhista e a atuação do Ministério Público do Trabalho na pandemia	109
<i>Carolina De Prá Camporez Buarque e Tadeu Henrique Lopes da Cunha</i>	
6. Desafios da tutela do trabalho no contexto da pandemia: desconstitucionalização, despublicização e desproteção	141
<i>Luiz Philippe Vieira de Mello Filho e Renata Queiroz Dutra</i>	
7. Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora	173
<i>Maria Aparecida Bridi</i>	

8. Desafios para ensinar em tempos de pandemia: as condições de trabalho docente	207
<i>Dalila Andrade Oliveira e Edmilson Pereira Junior</i>	
9. Os bancários e o home office no contexto de pandemia.....	229
<i>Bárbara Vallejos Vazquez, Cátia Uehara, Gustavo Machado Cavarzan e Vivian Machado Rodrigues</i>	
10. De motoboy invisível a entregador organizado: uberização e o trabalhador just-in-time na pandemia	261
<i>Ludmila Costhek Abílio</i>	
11. Trabalho e vida das mulheres na pandemia	289
<i>Natália Leão, Renata Moreno, Giulliana Bianconi, Marília Ferrari, Helena Zelic e Thandara Santos</i>	
12. Os trabalhadores do turismo no Rio Grande do Norte no contexto da pandemia COVID-19.....	311
<i>Cesar Sanson, Luana Junqueira Dias Myrrha e Moema Hofstaetter</i>	
13. Autores	333

Apresentação

A recessão econômica instalada em 2020 tornou-se uma das mais graves na história do capitalismo brasileiro. Ainda que a crise sanitária imposta pela pandemia da COVID-19 tenha impactado decisivamente em praticamente todo o mundo, o país deu mostras que já havia ingressado o ano na condição do decréscimo no conjunto das atividades produtivas, bem antes, portanto, do começo da disseminação viral.

Em 2019, por exemplo, a desaceleração do Produto Interno Bruto (PIB) foi registrada, com variação inferior aos dois últimos anos. Com isso, o Brasil fechou os anos de 2010 como a primeira década perdida do ponto de vista econômico.

Se confirmada para 2020 a contração econômica prevista para ser acima de 5%, o próximo ano começará com o PIB equivalente a 90% do registrado em 2014, último ano antes da recessão que se alastrou entre 2015 e 2016. Em não rompendo com o normal expansivo da produção brasileira ao redor de 1% ao ano contabilizado entre 2017 e 2019, o país poderá alcançar o patamar do PIB de 2014 somente em 2030, o que revelaria uma segunda década perdida consecutiva do ponto de vista econômico.

Após meio século de notável expansão em sua estrutura produtiva entre 1930 e 1970 e o avanço na sociedade urbana e industrial, o país acumulou duas décadas perdidas (1980 e 2010) e três recessões nos últimos quarenta anos marcados, pela desindustrialização e reprimarização de sua inserção na Divisão Internacional do Trabalho. Justamente nesse cenário caracterizado pelo declínio da presença brasileira no mundo, que passou de 3,2% do PIB global, em 1980, para 2% em 2019, que acontece a transição antecipada para a sociedade de serviços.

Em função disso, o mundo do labor que outrora se encontrava configurado pelo movimento de estruturação do mercado de trabalho passou a se mover pela nova via da sociedade pós-industrial. Diferentemente da perspectiva positiva ideologizada pelos defensores do capital, a realidade da classe trabalhadora tem sido, em geral, rebaixada por condições de vida mais instáveis e o distanciamento da mobilidade de ascensão social.

Nas atuais condições do predomínio do trabalho imaterial, o Brasil vem, nos últimos anos, reproduzindo ocupações que, ademais de insuficientes para toda a classe trabalhadora, apresentam-se crescentemente instáveis e precárias. Dessa forma e, sobretudo, se comparado com as três anteriores verificadas desde a década de 1980, observa-se o conjunto de impactos significativos e não homogêneos sobre a estrutura ocupacional do país.

Apesar das diferenças entre os segmentos laborais, a realidade mostra-se cada vez mais comum diante da relação constante com o desemprego, a subocupação, a instabilidade do rendimento e a perda de representação e direitos sociais e trabalhistas. Diante disso, o presente livro busca trazer a lume a marcha da devastação do trabalho no Brasil, especialmente quando a crise pandêmica da COVID-19 revela as entranhas do receituário neoliberal pelas quais a classe do labor sofre e procura reagir à superexploração capitalista.

Neste início da terceira década do século XX, a realidade laboral é apresentada a seguir, partindo justamente da sistematização

mais geral do conhecimento a respeito do mundo do trabalho. Para tanto, as ricas contribuições advindas tanto de Artur Henrique S. Santos e Kjeld A. Jakobsen como de Marcio Pochmann tratam da perspectiva dos trabalhadores diante do questionamento da globalização e da regressão recente da situação brasileira.

Na sequência, quatro importantes contribuições oferecem abordagem instigante e articulada em torno dos principais aspectos que compõem o que ainda resta do sistema corporativo de relações de trabalho fortemente combativo pelos governos neoliberais. Pelas mãos de Anderson de S. Campos, de Camila Yuri Santana Ikuta, Luís Augusto Ribeiro da Costa, José Silvestre Prado de Oliveira e Victor Gnecco Soares Pagan, de Carolina De Prá Camporez Buarque e Tadeu Henrique Lopes da Cunha e de Luiz Philippe Vieira de Mello Filho e Renata Queiroz Dutra, o leitor encontra a reflexão sobre a atualidade da pandemia da COVID-19 no sindicalismo brasileiro, nas negociações coletivas de trabalho e na atuação do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho, respectivamente.

Por fim e não menos importante, as reflexões especiais contemplam aprofundadamente segmentos laboriosos específicos do Brasil. A amostra adequada e consistente do mundo do trabalho é revelada nas significativas contribuições de Maria Aparecida Bridi (teletrabalho), de Dalila Andrade Oliveira e Edmilson Pereira Junior (trabalho docente), de Bárbara Vallejos Vazquez, Cátia Uehara, Gustavo Machado Cavarzan e Vivian Machado Rodrigues (trabalhadores bancários), de Ludmila Costhek Abílio (motoboy e entregadores uberizados), de Natália Leão, Renata Moreno, Giulliana Bianconi, Marília Ferrari, Helena Zelic e Thandara Santo (trabalho e vida das mulheres) e de Cesar Sanson, Luana Junqueira Dias Myrrha e Moema Hofstaetter (trabalhadores de turismo).

A reunião deste conjunto de excelentes contribuições resultou do esforço intelectual coletivo de quase três dezenas de estudio-

sos, pesquisadores e gestores públicos que procuraram desvendar o movimento geral da devastação do trabalho imposto pelo neoliberalismo no Brasil e aprofundado pela pandemia da COVID-19. Isso não teria sido possível sem o apoio desta coedição pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente da Universidade Federal de Minas Gerais (GESTRADO/UFMG).

Ótima leitura!

Organizadores

1. O trabalho nas atuais transformações da globalização capitalista

*Artur Henrique S. Santos
Kjeld A. Jakobsen*

Introdução

O mundo e, particularmente, o mercado de trabalho estão em processo de transição para novas realidades, em que os efeitos da COVID-19 não representam um impacto menor. No entanto, o que pode ter se exacerbado nesses últimos meses de crise sanitária já vinha em gestação, como o baixo crescimento econômico, aumento das desigualdades, questionamentos diversos à hiper-globalização e as evidentes dificuldades dos atores políticos e sindicais de lidarem com todos esses fenômenos.

O presente texto é mais um diagnóstico dessas ocorrências do que a formulação de soluções, embora chame a atenção para algumas medidas necessárias para enfrentar a crise ambiental e também para a necessidade de o movimento sindical se atualizar e lidar com a realidade da Quarta Revolução Industrial, que já se encontra em implementação.

Dessa forma, o texto se divide em várias partes, como a recuperação da formação das Cadeias Globais de Produção, suas transformações atuais, os efeitos da COVID-19, as transformações no

mercado de trabalho e suas consequências para os trabalhadores, as perspectivas da Quarta Revolução Industrial e as respostas ou ausência de respostas dos sindicatos, além da conclusão.

A formação das Cadeias Globais de Produção, suas transformações atuais e os efeitos da pandemia da COVID-19

De tempos em tempos, os trabalhadores se encontram diante do dilema de controlar as mudanças tecnológicas introduzidas pelas empresas ou serem controlados por elas. No entanto, a duração dessas revoluções tecnológicas e o tempo de suas transições para a revolução seguinte vêm se reduzindo cada vez mais. A primeira revolução industrial da produção fabril artesanal de grupos de trabalhadores especializados com pouca tecnologia e sua transição para a segunda revolução industrial, que se caracterizou pelo uso de maquinário a vapor e eletricidade, motores à combustão e linhas de montagem com trabalho padronizado e trabalhadores com baixa qualificação profissional pelos métodos “Tayloristas e Fordistas”, duraram alguns séculos. Já, a duração do “Fordismo” e sua transição para a terceira revolução industrial do “Toyotismo”, da automação e da formação das cadeias produtivas globais com a utilização de trabalhadores qualificados estáveis e outros instáveis e precarizados, ocorreram em aproximadamente sete décadas. A mudança desta última para o início da quarta revolução industrial fundamentada na tecnologia digital durou apenas metade desse tempo, 35 anos, aproximadamente. Há avaliações de que a transição entre o início desta nova fase por volta do ano 2005 e a consolidação do que se chama de “Manufatura Avançada” nos EUA e de “Indústria 4.0” na Alemanha não dure mais do que quinze – vinte anos (INDUSTRIAL, 2018).

A adoção da quarta revolução industrial visa a um novo período de acumulação capitalista com a substituição cada vez mais

importante da mão de obra humana por máquinas como as chamadas “Fábricas Inteligentes”, em que programas de informática as podem controlar com pouca intervenção humana e com a possibilidade de os consumidores poderem interferir no formato e qualidade dos bens a serem produzidos. Algumas transformações nas áreas de serviços como as plataformas, os aplicativos e teletrabalho são apenas a antessala de transformações que estão por vir e se tornar permanentes. O transporte por Uber, Cabify e similares, por exemplo, em que se tenta desligar os motoristas de relações formais de trabalho com os donos dessas plataformas que, por sua vez, apropriam-se de 30% da renda desses trabalhadores, visa preparar o público para utilizar o aplicativo de utilização de veículos sem motoristas quando forem lançados os automóveis com os devidos sensores digitais que permitam sua circulação sem manejo humano. Nesse momento, os donos das frotas terão que investir na aquisição de veículos, mas em contrapartida se apropriarão de todo o rendimento dessa prestação de serviços.

Ao mesmo tempo que se implanta esse novo processo de acumulação, ocorrem também transformações na globalização e nas cadeias globais de produção. As inovações tecnológicas, ainda nas últimas décadas do século XX, dos meios de transporte, comunicação e informática possibilitaram que as empresas transnacionais descentralizassem globalmente suas produções e, com isso, utilizassem as vantagens comparativas dos fatores de produção de diferentes países e regiões, como impostos mais baixos, tarifas externas menores, matéria-prima mais barata e disponível, proximidade dos mercados consumidores, insumos como água e energia mais baratos ou subsidiados, legislação trabalhista e ambiental com menos exigências, proteção aos investimentos externos, mão de obra qualificada e barata, e assim por diante.

A combinação de vários desses fatores impulsionou a hiper-globalização da produção industrial provocando, inclusive, a disputa entre países tradicionalmente agrários para receber es-

ses investimentos a qualquer preço, gerando arranjos esdrúxulos, porém de alta lucratividade, como, por exemplo, a indústria maquiladora que se formou nos países dos entornos de outros mais desenvolvidos como os da América Central e México, que exportam para os Estados Unidos e Canadá; o Paraguai, que exporta para o Brasil; os da África Austral, que exportam para a África do Sul; os do Norte da África e Leste Europeu, que exportam para a Europa Ocidental; e os da Ásia para a Coreia do Sul e Japão, principalmente.

O esquema envolve várias atividades produtivas como alimentos, autopeças, eletroeletrônicos, entre outros, mas é mais bem compreendido quando se analisa o setor de vestuário. Por exemplo, tecidos produzidos na Ásia a custos extremamente baixos devido aos valores da matéria-prima e da mão de obra são exportados para a América Central e México onde são transformados em peças de vestuários na indústria maquiladora de frações, situada em “zonas especiais” onde não há tributação e a mão de obra é extremamente barata, para, em seguida, serem exportadas para os dois países do Norte onde a tarifa externa é zero em função do Acordo de Livre Comércio da América do Norte (Nafta na sigla em inglês) e do Acordo de Livre Comércio dos EUA com a América Central (USCAFTA na sigla em inglês). Da mesma forma, insumos e peças de outros produtos gerados nos Estados Unidos e Canadá também são enviados ao México para serem montados nas maquiladoras e retornarem para os mercados estadunidense e canadense graças à tarifa zero. Quando os governos Lula e Dilma financiaram a construção de uma linha de alta tensão da usina de Itaipu até a capital do Paraguai, Assunção, isso possibilitou a instalação de diversas empresas brasileiras naquela cidade para se aproveitar do baixo custo da mão de obra e dos baixos impostos paraguaios para exportar sua produção para o Brasil, particularmente bens de vestuário, facilitado também pela tarifa zero do Mercosul.

No entanto, esse modelo ultraneoliberal começou a ser questionado economicamente e politicamente há algum tempo e as vozes críticas elevaram-se durante a pandemia da COVID-19. O economista Dani Rodrik aponta três tendências atuais: busca de reequilíbrio entre mercados e Estado, reequilíbrio entre a hiper-globalização e a autonomia nacional, e redução do crescimento econômico. A inadequação dos mercados diante dos problemas que requerem ações coletivas já se apresentou antes e ficou mais evidente durante a pandemia, pois só o Estado é capaz de responder às crises e proteger as pessoas que atualmente reivindicam seguro saúde universal, proteção do trabalho, renda básica, entre outros. (2020).

A situação atual significou a maior intervenção estatal na economia desde a crise do *subprime* de 2008, pois além de apoiar o setor empresarial, particularmente as grandes empresas, buscou-se também proteger as cadeias de abastecimento de equipamentos médicos essenciais sem muita consideração com os gastos para alcançá-lo em detrimento dos custos e da eficiência da produção global (Rodrik, 2020). Aliás, esse aspecto foi também ressaltado recentemente pelo presidente da Volkswagen do Brasil, Pablo Di Si, que defendeu reduzir a dependência do abastecimento estrangeiro de autopeças por meio de parcerias com fornecedores para nacionalizar componentes hoje importados. Segundo ele, nenhum país quer dependência, mesmo a custos menores, citando como exemplo os respiradores e material médico da China muito buscados no início da pandemia (ESP, 16/4/2020). As diferentes formas que os países produtores aplicaram para lidar com a pandemia fortaleceu esse sentimento, pois o isolamento social e a redução da produção desorganizaram várias cadeias de fornecimento durante o primeiro semestre de 2020 e, quando as empresas retomam suas atividades, têm faltado componentes, como é o caso atual das embalagens no Brasil e vários produtos normalmente importados. Outro exemplo é Bangladesh, um

importante produtor de insumos têxteis, que estima uma queda em sua produção da ordem de 45% com graves consequências locais, bem como para seus consumidores no exterior.

No entanto, outros estudiosos do tema da globalização, como Mark Blyth, apontam para vários problemas do atual modelo, destacando as desigualdades, crescentes como nunca, e a crise ambiental que considera a mais severa crise do capitalismo até então e que teria que ser resolvida num prazo máximo de 15 anos, sob pena de afetar permanentemente as condições de vida do planeta. As razões para o crescimento das desigualdades seriam diversas segundo ele. Em primeiro lugar, o monopólio das grandes empresas que se apropriam de 50% a 60% dos lucros da produção e submetem as pequenas e médias empresas à sua política e a um regime instável de sobrevivência. Em segundo lugar, a negligência ambiental. Em terceiro lugar, os salários não sobem e o mercado de trabalho está dividido entre trabalhadores de alta e baixa qualificação, à custa da redução do meio termo, particularmente, diante das tarefas rotineiras. Menciona ainda que na Europa, por exemplo, praticamente não há inflação, pois o limite de 2% ao ano negociado no Acordo de Maastrich em 1998 não tem sido atingido, porém o custo de vida dos trabalhadores sobe constantemente (2020).

Isso é verificável na Europa, principalmente, no quesito habitação. Recente pesquisa realizada no Brasil pelo IPEA – Instituto Pesquisas Econômicas Aplicadas – aponta que, durante a pandemia, a inflação e o custo de vida dos mais pobres é mais que o dobro dos mais ricos, devido principalmente ao preço dos alimentos.

Diante desse quadro, ele, ao contrário da extrema direita, não descarta as soluções multilaterais e a cooperação internacional como, por exemplo, a implantação de um “Acordo Verde” mundial para lidar com a questão climática e ambiental, além de gerar desenvolvimento e empregos. Entretanto, defende a recuperação

das capacidades nacionais de tomar decisões, pois estas foram afetadas pela enorme concentração em grandes conglomerados, na maioria megabancos e fundos de investimento. Os próprios partidos políticos e os sindicatos não têm poder e influência suficiente na esfera internacional para enfrentar a burocracia que domina as organizações internacionais, as quais traçam os rumos da globalização.

O baixo crescimento mencionado por Rodrik tem sido explicitado agora na pandemia da COVID19 pela mais pesada queda do PIB no mundo desde a depressão dos anos 1930. A queda média do PIB europeu foi de 8% em média no primeiro semestre e de 10% nas Américas. O único país onde deverá haver um baixo crescimento positivo em 2020 será a China, onde foram registrados os primeiros casos do corona vírus e que conseguiu contê-lo com razoável sucesso.

Segundo a OIT, que tem feito um monitoramento específico da situação do emprego desde o início da pandemia nos primeiros meses de 2020, houve uma redução de 5,4% das horas que deixaram de ser trabalhadas no mundo provocada pelo desemprego ou pela redução de jornadas de trabalho somados e equivalentes a 155 milhões de postos de trabalho com jornadas semanais de 40 a 48 horas. A projeção que faz para o segundo semestre de 2020 é ainda mais preocupante, pois poderá atingir 14% globalmente, equivalente a aproximadamente 400 milhões de postos de trabalho. Entre estes, as mais afetadas tendem a ser as mulheres devido ao declínio das atividades no setor de serviços. Embora sejam majoritárias numericamente no setor da saúde e cuidados, tende a aumentar os serviços de cuidados não remunerados exercidos principalmente pelas mulheres (Junho/2020).

A projeção para o segundo semestre aponta para o seguinte quadro:

Tabela 1 - Horas não trabalhadas e equivalentes em postos de trabalho

Região	Horas não trabalhadas (%)	Postos de Trabalho (milhões)
Mundo	14	400
África	12,1	45
Américas	18,3	70
Estados Árabes	13,2	8
Ásia e Pacífico	13,5	235
Europa e Ásia Central	13,9	45

Fonte: OIT (Junho/2020).

Algumas pesquisas realizadas recentemente sobre o impacto da COVID 19 no emprego em países em desenvolvimento como Brasil, Colômbia, Filipinas, México e a Região Metropolitana de Lima (Peru) permitem fazer algumas comparações com a situação dos países centrais e concluir que o impacto tende a ser mais grave nos primeiros, inclusive devido aos seus altos índices de informalidade, paradoxalmente o primeiro setor afetado devido à queda de demanda no setor de serviços e da construção, bem como as dificuldades no comércio informal devido ao isolamento social e à queda na renda dos trabalhadores em geral. Além disso, somente no Brasil, cerca de 790.000 pequenas e médias empresas faliram desde março de 2020, muitas porque o financiamento do capital de giro que o governo prometeu não chegou até elas.

Certamente, uma das razões para os países em desenvolvimento terem sido mais afetados é sua menor capacidade de aportar pacotes fiscais na economia. Esses países aportaram apenas 2,5% do PIB global para estimular a economia, sem falar da ausência significativa de auxílios emergenciais para a população trabalhadora. Inclusive, muitos governos aproveitaram a ocasião para promover reformas que reduziram ainda mais os direitos trabalhistas.

Tabela 2 - Declínio dos postos de trabalho em países selecionados

País	Declínio (%)
Brasil	25
Colômbia	50
Filipinas	60
Lima (Peru)	80*
México	40
Canadá	30
Estados Unidos	20
Reino Unido	25

Fonte: OIT (Junho/2020)

O percentual referente à Região Metropolitana de Lima apresenta-se alto, provavelmente, por incluir o setor de serviços, formal e informal, o mais afetado pela pandemia no primeiro momento. Estima-se que a média do país seja um declínio de aproximadamente 40%.

Este dado sobre a (in)capacidade fiscal dos países em desenvolvimento traz outro elemento para o debate que é a questão tributária, particularmente, a evasão e sonegação fiscal praticada nesses países. A arrecadação média da América Latina em 2018 foi de 15,4% do PIB, enquanto a média dos países da OCDE foi de 24,9%. Ao mesmo tempo, a CEPAL calcula que houve uma evasão fiscal no continente de US\$ 335 bilhões (ISP, 2020). Somente esse valor teria feito enorme diferença para o enfrentamento dos efeitos econômicos da COVID-19. É um tema que deverá ser tratado com maior atenção daqui por diante, uma vez que os meios que as empresas e pessoas físicas utilizam para fraudar os impostos, bem como o destino deles, já são muito conhecidos.

Por outro lado, a desigualdade crescente mencionada por Blyth não estacionou durante a pandemia como se poderia esperar. A Oxfam acabou de publicar um estudo demonstrando que as famílias mais ricas do mundo acumulam um patrimônio de US\$ 1,4 trilhões e que somente a fortuna dos donos da Walmart ampliou-se em

US\$ 25 bilhões nos últimos meses. Além deles, a renda de 73 bilionários da América Latina aumentou em US\$ 48,2 bilhões e de 42 brasileiros, em US\$ 34 bilhões durante a pandemia (2020). Esses dados sugerem que esses bilionários se apropriaram de alguma maneira de parte da ajuda financeira concedida pelos governos ao setor privado.

As transformações no mercado de trabalho desde os anos 1970

Ao longo do século XX houve importantes mudanças tecnológicas no interior do modelo produtivo vigente que transformou postos de trabalho, a exemplo do surgimento das prensas automáticas que reduziu o número de trabalhadores necessários para operá-las, os “containers” que passaram a movimentar os produtos diretamente das fábricas até o interior dos navios dispensando milhares de estivadores ou ainda a substituição dos datilógrafos nos escritórios por operadores de computadores e copiadoras.

Porém, essas inovações não modificaram necessariamente as relações de trabalho entre empregadores e empregados. Isso, a rigor, ocorre com a formação das cadeias globais de produção, inicialmente com a implantação do “Toyotismo” na produção automobilística por meio de técnicas como o “Just-in-Time”, “Kan – ban” e outras, e provocou profundas modificações nas relações de trabalho adotadas até então em função da descentralização do controle da produção por meio das subcontratações de empresas terceirizadas que frequentemente foram instaladas em países sem tradição sindical na Ásia, África, América Latina e Leste Europeu, o que contribuiu para deteriorar ainda mais as condições de trabalho e reduzir seus custos. O termo “*sweat shop*” (oficina de suor) passou cada vez mais a designar as unidades produtivas nessas regiões.

Segundo o economista Samir Amin, cinquenta anos atrás, 80% da classe trabalhadora exercia ocupações estáveis e apenas 20%

se encontravam em situações instáveis de alguma forma. Atualmente, 40% são estáveis, 40% instáveis e 20% são desempregados (Amin, 2018). Dessa forma, a organização sindical e a gestão negociada das relações de trabalho foram cada vez mais restrin- gidas às empresas controladoras situadas no topo das cadeias produtivas globais e, quando muito, às empresas terceirizadas maiores cujos trabalhadores ainda compõem os 40% estáveis.

Em adição a isso, com a eleição da Primeira Ministra conser- vadora, Margareth Thatcher, no Reino Unido em 1979 e de Ronald Reagan como Presidente dos Estados Unidos no ano se- guinte, as teses neoliberais de pensadores da Escola Austríaca como Hayek, Von Mises e Friedman foram transformadas em programas de governo. Entre seus quesitos, a redução do “Esta- do de Bem-Estar Social”, a desregulação da legislação trabalhista e o controle sobre os sindicatos. O enfrentamento bem-sucedido que esses dois governos fizeram contra as greves dos controla- dores de voo nos EUA e dos mineiros de carvão no Reino Unido marcaram a relação dos governos neoliberais e os trabalhadores daí por diante em muitos países do mundo.

O ajuste estrutural provocado pelas políticas neoliberais de abertura econômica, privatizações e implantação das cadeias globais de produção levou a um crescimento exponencial do de- semprego na década de 1980 e de instabilidade no mercado de trabalho com crescimento de ocupações informais, precárias, por conta própria, domésticas, temporárias e intermitentes.

As consequências das transformações para o movimento sindical

Os trabalhadores souberam lidar com as consequências tanto da primeira quanto com as da segunda revolução industrial. Inicialmente criando os sindicatos para defender seus direitos e

interesses diante da exploração capitalista na produção fabril e nos serviços e, posteriormente, obtendo o reconhecimento institucional dessas organizações, bem como a adoção de uma série de leis favoráveis aos trabalhadores para regular a criação das entidades de classe, jornada de trabalho, idade mínima para o trabalho, negociações coletivas, entre outras. Durante a segunda revolução industrial, surgiram sindicatos de representação massiva diante do crescimento da produção de bens de consumo por intermédio das linhas de produção operadas por grandes contingentes de trabalhadores não especializados. Esses sindicatos, além de possuírem capacidade de mobilização que gerou muitos benefícios para os trabalhadores, particularmente, após o término da segunda guerra mundial, também lograram grande influência política ao adotar uma ideologia classista em defesa dos direitos e interesses. A criação dos sindicatos industriais, principalmente a partir das décadas de 1920-1930, gerou o modelo de organização sindical que temos e conhecemos atualmente no mundo todo.

No entanto, este modelo fundamentado em categorias profissionais de grandes estruturas empresariais verticais atuando em níveis nacionais não conseguiu se adaptar às transformações introduzidas pela terceira revolução industrial quando as empresas se descentralizaram horizontalmente, inclusive, com abrangência supranacional, e passaram a subcontratar a produção a partir de inúmeros fornecedores que adotaram relações de trabalho precárias ou informais, além da prestação de serviços individual e/ou doméstico formando as atuais cadeias produtivas globais.

A coordenação dessas cadeias, frequentemente constituídas apenas em torno de uma marca como é o caso da indústria de vestuário, calçados, entre outras, cabe à empresa matriz e suas subsidiárias que estão no topo delas. Estas, por via de regra, têm sindicatos representando seus trabalhadores há muito tempo, mas o maior segmento das cadeias não os tem.

No entanto, a descentralização das empresas e a subcontratação de serviços e fornecedores excluíram os trabalhadores destes últimos da representação sindical sendo uma das principais causas da redução da densidade organizativa em todo o mundo e da consequente erosão de poder dos sindicatos atualmente. O modelo de sindicatos industriais que foi construído durante a segunda revolução industrial é insuficiente para organizar e representar a classe trabalhadora que atua nas cadeias produtivas globais, pois se limita aos trabalhadores estáveis. Aliás, a maioria das empresas subcontratadas, as maquiladoras em particular, são antissindicais e combatem a organização dos trabalhadores como o “diabo combate a cruz”.

Para exemplificar, no Brasil, atualmente, quase a metade dos trabalhadores ocupados, cerca de 37 milhões, trabalham por conta própria ou não têm contratos formais de trabalho, ou ainda trabalham menos horas do que gostariam e não estão representados por sindicatos. Da mesma forma, 13,8%, 13,1 milhões de trabalhadores estão desempregados, somados a 5,7% que desistiram de procurar um novo emprego (IBGE, 3º Trimestre de 2020). Portanto, nesse caso particular, o potencial de organização deixou de ser o conjunto dos trabalhadores para se tornar menos da metade deles. Como há outros fatores subjetivos e objetivos que também obstaculizam o recrutamento de novos sindicalizados, como a falta de atenção para as mulheres, imigrantes, jovens trabalhadores, entre outros, a tendência é de baixa densidade de organização sindical, que, no caso brasileiro, mal alcança 18%. No caso da maioria dos países da América Latina, onde a organização sindical é por empresas, a densidade costuma ser ainda menor, chegando a 4% na Colômbia e 2% na Guatemala. A densidade sindical nos Estados Unidos alcançou seu auge de 35% na década de 1950, mas hoje mal alcança 10% e a maioria dos trabalhadores sindicalizados atuam no setor de serviços. Mesmo na Europa houve queda significativa dos sindicalizados com a

Alemanha, por exemplo, registrando a perda de 300.000 associados em média ao ano.

As perspectivas da Quarta Revolução Industrial para os trabalhadores

O elemento fundamental da inovação tecnológica 4.0 é a digitalização da produção de bens e serviços por meio de três áreas diferentes. A primeira, o sistema de assistência, é o mais simples ao implicar na montagem de produtos por trabalhadores com o apoio de computadores para melhorar a qualidade e a produtividade. A segunda área seriam os “sistemas cyberfísicos” ou a chamada “internet das coisas”, criando as “fábricas inteligentes” onde as máquinas serão todas interconectadas em rede, permitindo intervenções externas, bem como das próprias máquinas, na execução da produção automatizada. A mão de obra necessária nesse caso seria mínima. Já há um exemplo de uma iniciativa da Adidas de material esportivo, visto que sua nova fábrica na Alemanha permite interferência para criar fabricações personalizadas de calçados. A terceira, a de “inteligência artificial”, seria a mais sofisticada ao envolver também os serviços, além da fabricação, pois a quantidade de dados que a digitalização permite acumular propicia analisar com profundidade o perfil dos consumidores e o processamento de macrodados (Big Data). A “inteligência artificial” não representa atividades automatizadas ou robótica, mas sim a gestão delas, embora seu potencial e impactos não estejam integralmente avaliados (INDUSTRIALL, 2018).

No entanto, não podemos aceitar a concepção de “determinismo tecnológico”, pois a introdução de novas tecnologias é resultado de decisões empresariais, sendo, portanto, decisões políticas e, dessa forma, seria possível aos trabalhadores incidirem sobre as decisões quanto ao que será feito, como, quando e sob que condições.

A “destruição criadora” é um conceito criado pelo economista Joseph Schumpeter, em que defende que a inovação que destrói empresas velhas e modelos antigos de negócios numa economia de mercado é a força motriz do crescimento econômico sustentado em longo prazo. A destruição do “velho”, inclusive de empregos, possibilita a ascensão de novos negócios e, conseqüentemente, novos postos de trabalho (2017). O problema é que nem sempre o saldo de empregos e a qualidade das condições de trabalho e renda das novas situações são mais favoráveis aos trabalhadores e este é um aspecto preocupante diante da quarta revolução industrial, pois não se conhece ainda a dimensão da automatização que a tecnologia digital pode oferecer e tampouco o impacto das inovações sobre o mundo do trabalho. Por exemplo, duas inovações tecnológicas, que já estão em desenvolvimento, são representadas pelos veículos elétricos e as impressoras 3D. O número de componentes de um carro elétrico é sensivelmente menor que o de um veículo movido a combustíveis fósseis, o que certamente repercutirá na quantidade de trabalho necessária ao longo de sua cadeia produtiva e ainda não se conhece a dimensão das novas atividades e postos de trabalho a serem gerados. De qualquer modo, nesse caso particular, é razoável supor um período de transição no processo de substituição dos veículos tradicionais. Na Dinamarca, por exemplo, há um debate no Parlamento sobre uma lei que prevê a substituição de todos os carros movidos a combustíveis fósseis por carros elétricos até 2030.

As impressoras em três dimensões, por sua vez, permitem fabricar componentes de vários bens, inclusive armas e próteses de toda ordem, eliminando fases importantes da ferramentaria, o que também alterará o desempenho de certas profissões.

Já existem várias estimativas sobre o impacto da tecnologia no emprego, principalmente, nos países mais industrializados. Uma pesquisa elaborada pela Universidade de Oxford afirma que 47% dos trabalhadores nos Estados Unidos correm risco de

terem seus empregos substituídos pela automação. A consultora Pricewaterhouse Coopers afirma que 38% dos empregos nos Estados Unidos, 30% dos da Inglaterra, 21% dos do Japão e 35% dos postos de trabalho na Alemanha correm o risco de desaparecerem devido à automação. A OIT avalia que 56% dos empregos na ASEAN – 5 poderão desaparecer nos próximos 20 anos pela mesma razão. A consultora McKinsey diz que 30% das tarefas de 60% de todas as ocupações são tecnicamente possíveis de serem automatizadas. A OCDE avalia que 9% dos empregos no mundo estão em risco de extinção devido à introdução de novas tecnologias e que entre 50% e 70% das tarefas atuais têm potencial para serem automatizadas (INDUSTRIALL, 2018).

No caso dos países em desenvolvimento, o Banco Mundial estima que dois terços do trabalho podem ser automatizados. A OCDE e a CEPAL calculam que 3,38 milhões de empregos serão eliminados na América Latina na indústria, serviços e construção. Embora prevejam a geração de novos postos de trabalho em outros setores, o saldo final entre empregos destruídos e criados seria negativo. Entretanto, há poucos estudos ainda e muita incerteza, uma vez que os prognósticos variam entre 1% e 67% de perdas de empregos existentes, o que, evidentemente, é uma grande preocupação quanto às análises sobre o futuro do trabalho (DIRKSEN, 2018).

No entanto, a Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT do Brasil (CNM CUT) aponta para o fato que 17% dos trabalhadores mundiais ainda não experimentaram completamente as primeiras etapas da industrialização e sequer têm acesso à eletricidade. Além disso, metade da população mundial, pelo menos, não tem acesso à internet. No caso brasileiro, menos de 10% das indústrias estão investindo na introdução de tecnologia de ponta contra 30% em nível mundial (INDUSTRIALL, 2018).

Além das incertezas sobre o que poderá ocorrer, é necessário considerar também essa realidade e as assimetrias entre as re-

giões do mundo e os países que as compõem. O que poderá ocorrer em curto prazo na tríade formada pela Alemanha, Estados Unidos e Japão não ocorrerá necessariamente da mesma forma e tempo no Brasil, Argentina, México e outros países da América Latina e Caribe. Um fator determinante será o custo da inovação e o prazo de retorno do aumento da produtividade decorrente do investimento para as empresas decidirem se substituirão a mão de obra humana por máquinas, o que, no entanto, poderá gerar outra armadilha para os trabalhadores de optar entre baixos salários e más condições de trabalho para evitar a inovação tecnológica e a perda de postos de trabalho. Por enquanto, a inovação é mais visível no setor de serviços e nas plataformas, pois a “pizza” continua sendo fabricada da mesma forma de sempre, porém o pagamento e a entrega dela mudaram.

Além disso, tendo em vista que a decisão empresarial de inovar ou não depende de avaliações de custo/benefício e decisões, *grosso modo*, políticas, os prognósticos mais catastrofistas também servem para acuar os trabalhadores para que aceitem as mudanças reducionistas nas políticas sociais que acompanham o modelo atual das cadeias globais de produção, bem como nas possíveis inovações tecnológicas.

Todavia, por se tratar de um investimento em uma nova fase de acumulação capitalista e diante das perdas do setor empresarial devido à pandemia da COVID-19, é provável que o processo se acelere na tentativa de recuperá-las o mais rápido possível.

A resposta (ou a falta de) dos sindicatos

Segundo Gumbrell - McCormick e Hyman (2013), o que assegura o poder dos sindicatos é a representatividade de seus associados, sua capacidade financeira, sua localização em setores estratégicos da produção e sua capacidade de articulação política na sociedade, quando não a combinação de vários desses elementos.

Porém, a persistência em organizar e representar apenas os trabalhadores formais das cadeias globais de produção limita o potencial dos sindicatos, pois além de não incidirem sobre o funcionamento da íntegra das cadeias, a possibilidade de ampliar sua representatividade e poder também se reduz a fronteiras estreitas.

Contudo, há tentativas de ampliar o poder sindical no quadro atual por meio da fusão de sindicatos como ocorreu na Alemanha, que reduziu o número de sindicatos nacionais e racionalizou sua administração, bem como canalizou os recursos economizados para as campanhas sindicais. Porém, é uma solução temporária que não enfrenta o problema real que é a mudança do paradigma produtivo e seus desdobramentos nas relações de trabalho.

O dilema não é novo. A Federação Americana do Trabalho (AFL na sigla em inglês), no começo do século XX, aglutinava diferentes sindicatos de artesãos como pedreiros, encanadores, chapeleiros, fumageiros, entre outros. Quando surgiram as grandes fábricas de automóveis, siderúrgicas, pneumáticos, entre outras, esses trabalhadores começaram a se organizar em sindicatos que, no entanto, não foram aceitos na AFL, pois eles não eram artesãos. Pelo contrário, não tinham qualificações e muitos eram imigrantes que sequer falavam inglês, pois para trabalhar nas linhas de produção não havia necessidade desses dois quesitos. Esses sindicatos criaram outra central sindical, o Congresso de Organizações Industriais (CIO na sigla em inglês), e sua organização tornou-se o modelo de sindicatos industriais que conhecemos até hoje. Entretanto, a AFL e a CIO somente se uniram em 1955.

Muitos ainda acreditam que o trabalho informal é uma distorção que poderá ser corrigida pela legislação. Óbvio que é uma situação elástica, pois, à medida que o PIB sobe, a informalidade decresce, como o crescimento econômico do Brasil durante os governos Lula e Dilma demonstrou com a criação de milhões de empregos formais; porém, mesmo naquela época, o trabalho informal não caiu abaixo de 30% da PEA e os empregos gerados

foram principalmente no setor de serviços e construção, cujos trabalhadores são mais difíceis de organizar e praticamente não houve crescimento da densidade sindical naquela época.

Portanto, o tipo de trabalho gerado pelas cadeias globais de produção veio para ficar e requer que a organização sindical deixe de ser por corporação para se tornar a da classe partindo de um modelo híbrido apoiado pelos sindicatos existentes para que os trabalhadores por conta própria e informais se aproximem o máximo possível dos direitos de cidadania e de relações estruturadas de trabalho com acesso à proteção social, crédito, mercado, formação profissional entre outros. A forma de organização pode ser por meio de associações, cooperativas ou outras propostas coletivas. Para assegurar o equilíbrio da representação em instâncias de organização superior o critério seria objetivo de associados pagantes.

Conclusão

Não há dúvidas de que as transformações são impactantes e de que seu enfrentamento requer urgência, como Blyth chama a atenção para a crise ambiental atribuindo prazo para sua solução, prazo este e objetividade que têm sido negligenciados pelas negociações multilaterais realizadas até o momento.

Não se trata de “parar o mundo para descer”, mas é evidente que muitas coisas podem ter alcançado grandes ganhos para alguns, mas não para o conjunto da humanidade e, portanto, necessitam ser revistas e corrigidas com urgência. Nesse sentido, os partidos políticos e os sindicatos jogam papéis fundamentais para recuperar o papel histórico que tiveram num passado recente.

São esses atores que podem pressionar pela atualização e pelo cumprimento dos princípios da Declaração dos Direitos Fundamentais do Trabalho. Especialmente os que consideram que, nos temas “do emprego, da formação profissional e das condições

de trabalho, uma estratégia global de desenvolvimento econômico, ambiental e social e as políticas econômicas e sociais devem se reforçar mutuamente com vistas à criação de um desenvolvimento sustentável de ampla base”.

E ainda, considerando que a OIT deve prestar especial atenção aos problemas das pessoas com necessidades sociais especiais, em particular os desempregados, subempregados, informais, migrantes, entre outros vulneráveis, é preciso mobilizar e estimular os esforços nacionais, regionais e internacionais para encaminhar a solução de seus problemas e promover políticas eficazes destinadas à criação de emprego, renda e proteção social.

Não se trata, repetimos, de negar o sentido positivo da globalização do ponto de vista da aproximação entre países e pessoas e possibilitar que os excluídos pelo colonialismo e a tradicional e injusta divisão internacional do trabalho possam alimentar alguma expectativa de usufruir de suas benesses. Porém, trata-se de rever como isso tem funcionado somente para a minoria que domina o capital, principalmente durante os últimos anos, e as perspectivas que a nova fase de acúmulo capitalista oferece para todos. Como é de se esperar, exceto as inovações tecnológicas, que podem melhorar a qualidade de vida das pessoas, as perspectivas não são otimistas, esse debate tem que ser feito e medidas têm que ser tomadas, a fim de garantir uma regulação pública internacional com reflexos nos Estados Nacionais que busque incorporar todas as novas formas de alocação da força de trabalho numa perspectiva de outro modelo de produção e consumo que preserve o planeta e garanta qualidade de vida para o conjunto da humanidade.

Referências

AMIN, S. Entrevista a Ruben Ramboer da revista *Solidaire*. *El País*, Madrid, 10 ago. 2018.

BLYTH, M. Entrevista à Revista Social Europe. **Revista Social Europe**, Bruxelas, ago. 2020.

DIRKSEN, U. El futuro del trabajo comienza ahora! Opciones para encarar la transformación en América Latina, **FES**: Montevideú, jun. 2018.

GUMBRELL-MCCORMICK, R.; HYMAN, R. **Unions in Western Europe**: Hard Times. Londres: Hard Choices, 2013.

INDUSTRIALL Global Union. **Revista El desafío de la industria 4.0 y la exigencia de nuevas respuestas**. Ginebra, 2018.

INSTITUTO Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa de Emprego e Desemprego**, 3º Trimestre de 2020.

RODRIK, D. Tirar o melhor partido de um mundo pós-pandémico. **Project Syndicate**. Cambridge: 12 maio 2020. Disponível em: <https://www.project-syndicate.org/commentary/three-trends-shaping-post-pandemic-global-economy-by-dani-rodrick-2020-05/portuguese?barrier=accesspaylog>. Acesso em: 12 mai. 2020.

SCHUMPETER, J. **Capitalismo, socialismo e democracia**. São Paulo: Editora UNESP, 2017.

2. Os trabalhadores na regressão neoliberal

Marcio Pochmann

Introdução

O abundoso debate acerca da sociedade pós-industrial introduzido a partir da década de 1970, inicialmente nos Estados Unidos e na sequência da efervescência dos movimentos sociais de 1968, teve como um dos seus pressupostos a continuidade dos anos dourados do capitalismo organizado em curso pelo acordo de Bretton Woods (1944) e pela Guerra Fria (1947-1991). Pelos avanços da sociedade urbana e industrial que parecia superar, especialmente nos países ricos, a escassez e precariedade material, o advento da sociedade pós-industrial foi apresentado como fase superior do capitalismo, capaz de ultrapassar as ideologias propositoras da liberdade e igualdade desde o século XIX¹.

No marco do nascimento de uma nova ordem social assentada na perspectiva da autonomia individual, conforme defendida na rebeldia estudantil do final dos anos de 1960, o neoliberalismo apareceu e encontrou terreno fértil para progredir² O que se

¹ A literatura otimista sobre os progressos possíveis na sociedade pós-industrial, ver: BELL, 1977; ARON, 1981; BELL, 1980

² Para a análise da sociedade pós-industrial enquanto fundamentação do neoliberalismo,

assistiu nas quatro décadas seguintes, com o predomínio do receituário neoliberal, foi a compressão dos direitos sociais e trabalhistas conquistados anteriormente acompanhada da expansão capitalista associada a dois vetores principais.

O primeiro vinculado à dominância crescente da propriedade na forma monetária a comandar o movimento de concentração e centralização do capital no rastro da globalização protagonizada por grande corporação transnacional após 1980. Para tanto, a revolução tecnológica assentada nas novas comunicações e informações possibilitou articular a competição e a integração fragmentada do sistema produtivo no espaço territorial de escala global.

Nesse sentido, o questionamento das fronteiras nacionais e a flexibilização do Estado e suas políticas regulatórias para a liberação dos fluxos de capitais e a abertura comercial, financeira, produtiva e laboral que foram desconstituindo o sistema interestatal vigente desde o segundo pós-guerra do século XX. Os fluxos financeiros por parte das grandes corporações logo trataram de incorporar a propriedade privada no formato das fusões e aquisições no interior da estrutura produtiva dos países submissos à globalização, integrando internacionalmente o sistema de produção encadeado pelas cadeias globais de valor.

Ao mesmo tempo, o desmonte da União das Repúblicas Soviéticas e as reformas liberalizantes na Ásia permitiram que seus trabalhadores fossem incorporados a custos rebaixados no mercado de trabalho capitalista de dimensão global. O deslocamento do Ocidente para o Oriente de grande parte das empresas vinculadas às corporações transnacionais terminou realocando o setor de produção de manufaturas, cada vez mais concentrado no que no passado constituía a Eurásia, a parte mais rica do mundo. O projeto chinês da nova Rota da Seda implementado em 2013 justamente para isso.

O segundo vetor da expansão capitalista referente às transformações na natureza do Estado que, sob o domínio do neoliberal-

ver: FOUCAULT, 2008; BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009.

lismo, seguiu forte e crescente no gasto público, embora com distinto compromisso social e objetivo político. Sem a consecutiva elevação na carga tributária que até terminou sendo flexibilizada para os estratos ricos, a despesa pública cresceu sob o ataque neoliberal aos direitos sociais e trabalhistas herdados do Estado de bem-estar social desde o segundo pós-guerra mundial.

Com isso, o endividamento público ampliou-se, lastreando o processo de financeirização que alterou a propriedade do capital, cada vez mais expressa pela forma monetária. Fruto do gasto superior à arrecadação, o *deficit* público passou a ser crescentemente subordinado à lógica de financiamento do mercado financeiro.

No passado, o *deficit* público, quando existente, resultava da conexão direta das políticas estatais com a atividade produtiva, dentro da preocupação keynesiana de ampliação da demanda agregada e da coordenação do conjunto dos investimentos privados. Diferentemente disso, o *deficit* público do período recente revela mais a sua vinculação com o processo de financeirização da riqueza do que da ativação da própria atividade produtiva e articulação dos investimentos produtivos.

Em maior ou menor medida, a transição para a sociedade de serviços nas últimas décadas guarda relação direta e indireta com as condicionalidades impostas pelo neoliberalismo. No Brasil isso não foi diferente, ainda que o receituário tenha sido internalizado tardiamente, suas consequências foram inequívocas e expressivas.

Na chegada da pandemia da COVID-19 ao país, as tendências desestruturadas sobre a sociedade urbana e industrial que já se encontravam em curso desde a década de 1990, com a inserção passiva e subordinada à globalização, foram ainda mais aprofundadas, sobretudo no mundo do trabalho. Em função disso, o presente texto encontra-se composto de duas partes distintas, porém articuladas entre si.

A primeira parte trata de situar nos trabalhadores os principais sinais do curso da regressão neoliberal no Brasil. Na se-

quência, a segunda parte analisa o quanto o neoliberalismo tem atuado no interior da transição antecipada para a sociedade de serviços no país.

Sinais da regressão neoliberal

Com quase dois séculos de construção do Estado nacional desde a sua Independência, o Brasil encontra-se diante da inédita via regressiva com características neocoloniais. Isso porque após ter experimentado o exitoso ciclo de expansão produtiva e ocupacional entre as décadas de 1930 e 1970, passou a apresentar trajetória capitalista declinante de sua economia e desestabilizadora no interior do mundo do trabalho.

Nas últimas quatro décadas, por exemplo, duas podem ser consideradas perdidas do ponto de vista econômico (1980 e 2010). O esvaziamento do vigor no processo de acumulação de capital foi acompanhado do movimento maior de acomodação da burguesia industrial, cada vez mais metamorfoseada na rede dos negociantes rentistas, dos comerciantes de montagem de manufaturas de componentes importados, dos expropriadores de recursos naturais, dos promotores diversos das atividades servis aos ricos (entregadores, segurança e outras), das organizações criminosas, do fundamentalismo religioso e outras.

Com a reprimarização da pauta de exportação e a precoce desindustrialização, a terciarização econômica foi antecipada, mostrando-se anêmica ao expansionismo do conjunto das atividades produtivas, levando à regressão do Brasil a menos de 2% do PIB mundial. Pela submissão dos governos brasileiros à emergência do presentismo imposto pela rigidez do receituário neoliberal, as tentativas de interromper o sentido de queda na tendência da taxa de lucro levaram tanto à inserção passiva e subordinada à globalização como reposicionou o país na Divisão Internacional do Trabalho desde os anos de 1990.

De anteriormente produtor e exportador de bens industriais com crescente incorporação de valor agregado, o Brasil assumiu cada vez mais a “vocação” agropecuária e extrativa, dependendo das exportações de *commodities*, inclusive com sérias implicações para o meio ambiente. Entre as décadas de 1920 e 1980, por exemplo, a participação da população rural no total dos brasileiros saltou de mais de 80% para menos de 1/3. Simultaneamente, a presença dos produtos primários no total das exportações do país decaiu de próximo de 100% para menos de 1/3.

Por outro lado, a população rural na década de 2010 aproximou-se de 10% do total dos brasileiros, enquanto os produtos primários ultrapassaram a 2/3 do total das exportações. Ao mesmo tempo, o país que respondia por 3 bens industriais a cada 100 manufaturados produzidos no mundo em 1980 regrediu para apenas 1 a cada 100 no mundo em 2019.

Entre os anos de 1981 e 2019, por exemplo, a economia brasileira moveu-se ao ritmo de apenas 2% com média anual, registrando o sentido da estagnação na renda *per capita*. No período anterior (1945 a 1980), a expansão capitalista registrou o ritmo médio anual de 7,3%, com o crescimento do PIB *per capita* de 4,5% ao ano, em média.

Na comparação entre os dois períodos de tempo, o declínio econômico fica evidente. Nos últimos quarenta anos, a vitalidade econômica equivaleu a somente 27% do que ocorreu com a expansão da renda nacional de 1945 a 1980.

Nesse sentido que se percebe como a economia brasileira terminou alterando drasticamente o seu comportamento a partir do último quinto do século XX. Em grande medida, refletiu a tendência da queda na taxa de lucro com o esgotamento do ciclo da industrialização nacional desde os anos de 1980.

A partir de 1990, com a adoção do receituário neoliberal, as tentativas de estancamento da tendência de queda na taxa de lucro não se mostraram suficientes para retomar o patamar vigente

anteriormente. Mesmo assim, o mundo do trabalho foi o alvo das ações neoliberais, destacado pela crescente precarização nas ocupações e formação de enorme excedente da força de trabalho às necessidades do capital produtivo, cada vez mais submetido à lógica da dominância financeira.

A longa estagnação da economia brasileira tem sido acompanhada pela maior disponibilidade do trabalho às necessidades de valorização do capital, favorecendo o aparecimento de novas formas de gestão dos supranumerários. Durante o ciclo da industrialização nacional vigente entre as décadas de 1930 e 1970, a problemática da integração da massa de inorgânicos herdada da sociedade agrária foi enfrentada por duas vias.

A primeira relacionada ao projeto de sociedade salarial aberto a partir do trabalho escravo posto na ilegalidade, em 1888. A motivação da inclusão social pelo emprego assalariado sofreu inédita ampliação com a perspectiva da cidadania regulada por direitos sociais e trabalhistas desde a década de 1920, com a aprovação da primeira lei da previdência social (Lei Eloy Chaves, em 1923).

Com a Consolidação das Leis do Trabalho, 20 anos depois, os direitos sociais e trabalhistas começaram a avançar para o empregado assalariado urbano e formal com o simbolismo da carteira de trabalho. Duas décadas depois, a ocupação rural também passou a ser lenta e gradualmente incluída no sentido da cidadania regulada com a aprovação do Estatuto do Trabalhador Rural, em 1963.

Apesar do dinamismo econômico e do avanço dos direitos sociais e trabalhistas durante o ciclo da industrialização nacional e da cidadania regulada, o Brasil detinha, na década de 1980, somente a metade de sua força de trabalho incluída no emprego assalariado formal. Considerada informal, a parte restante da força de trabalho encontrava-se semiconectada ao processo de exploração capitalista, sem a percepção de estar necessariamente

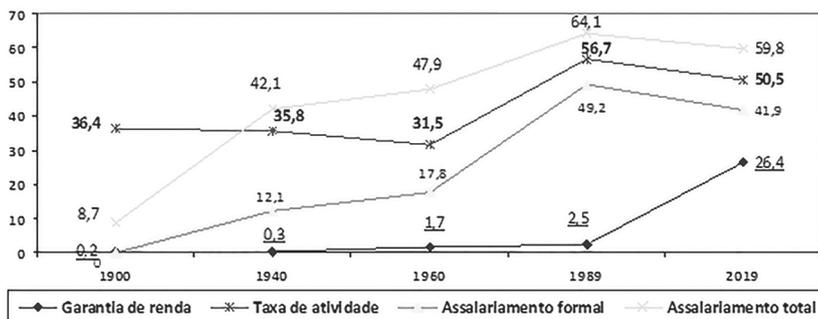
excluída, pois funcional à lógica da produção e consumo na sociedade urbana e industrial.

Nesse sentido, a segunda via de integração transcorreu pela própria dinâmica da reprodução do subdesenvolvimento brasileiro. A acelerada expansão econômica se mostrou significativa para expansão de empregos assalariados que cobriam cerca de 2/3 dos ocupados na década de 1980.

Mesmo assim, 1/3 das ocupações seguia ainda não assalariada (autônomos, conta própria, trabalhador independente, empregador e outros), enquanto 1/4 do total dos assalariados não tinha emprego formal. A gestão da metade da força de trabalho sem acesso aos direitos sociais e trabalhistas decorrentes do emprego assalariado formal encontrava-se amparada tanto na mobilidade social ascendente dos migrantes aos grandes centros urbanos como na modernização ampliada do padrão de consumo capitalista.

A inflexão no comportamento da taxa do lucro ao longo da década de 1980 apontou para o esgotamento do projeto nacional desenvolvimentista. De um lado, pela asfixia da industrialização volta ao mercado interno que decorreu das consequências do ajuste estadunidense e, de outro, pela própria desindustrialização que foi conduzida concomitantemente ao ingresso passivo e subordinado na globalização nos anos de 1990.

Gráfico 1 - Brasil - evolução das taxas de atividade, de assalariamento, assalariamento formal e inatividade remunerada (em %)



Fonte: IBGE, ME (elaboração própria) Garantia de renda equivale ao número de beneficiários de transferência de renda do fundo público com aposentadoria e pensão, bolsa família, seguro-desemprego, seguro social rural e benefício de prestação continuada em relação ao total da população; taxa de atividade também se refere à relação da População Economicamente Ativa (PEA) com a População em Idade Ativa (PIA); assalariamento total resulta da relação entre o total de empregados assalariados e a PEA; e o assalariamento formal resulta da relação entre emprego assalariado formal (com carteira assinada e emprego público) e a PEA.

Nesse contexto de importantes mudanças na estrutura produtiva, a integração ativa da força de trabalho pela vitalidade do crescimento econômico sofreu significativo abalo. O estancamento na queda da taxa de lucro somente foi reestabelecido com a implantação do receituário neoliberal durante a “era dos Fernandes” (COLLOR, 1990-92 e CARDOSO, 1995-2002), sobretudo no atendimento dos interesses do patronato pela redução de custos e rigidezes laborais, bem como na ampliação da privatização e financeirização do Estado e suas políticas sociais.

Diante do salto na geração de supranumerários, cada vez mais excedente à necessidade da acumulação capitalista com a imposição da estagnação da renda *per capita*, o trabalho foi cada vez mais se desestabilizando. Na realidade, a conformação do neopauperismo enquanto nova questão social do início do século XXI.

Por um lado, a superpopulação relativa a se reproduzir nas formas de geração de trabalho e renda associada ao fenômeno do trabalho informal precarizado e flexível. Por outro, a composição da classe trabalhadora de serviços por parcelas crescentemente sem identidade ao lumpesinato tradicional, excluído, pois muito menos exposto à condição de reserva a ser possivelmente convocado por um sistema produtivo incapaz de não mais absorvê-lo.

Após meio século de construção da sociedade salarial na perspectiva da cidadania regulada, o sentido da estruturação do mercado de trabalho, ainda que incompleto, passou a ruir, com retrocessos inegáveis. Entre 1989 e 2019, por exemplo, a taxa de assalariamento apresentou inédita redução de 6,7%, passando de 64,1% da PEA para 59,8%, enquanto o emprego formal diminuiu em 14,8% (de 49,2% da PEA para 41,9%).

Entre 1989 e 2019, por exemplo, o universo de ocupados não assalariados saltou de 35,9% para 40,2% da PEA, o que significou crescimento de 12% no período. Ao mesmo tempo, a participação dos empregados informais na PEA aumentou de 23,2%, em 1989, para 29,9% e a do desemprego aberto cresceu de 3% para 11%, sem incluir os desalentados e subutilizados da População Economicamente Ativa.

Com o receituário neoliberal, a flexploração do trabalho ganhou significado na gestão da força de trabalho através da difusão do regime da insegurança do emprego pela terceirização e precarização do trabalho multifuncional. Durante a estagnação da renda *per capita*, os postos de trabalho abertos concentraram-se na base da pirâmide social, uma vez que o estoque trabalhador com rendimento de até dois salários-mínimos reais saltou de 68,1% dos ocupados para 70,7% entre 1986 e 2016.

Para o mesmo período de tempo, os ocupados com rendimento acima de 5 salários-mínimos decresceu de 9,9% para 8%. Assim, os postos de trabalho com maior remuneração decresceram 19,2% a sua participação relativa no total dos ocupados entre os

anos de 1986 e 2016, enquanto o emprego de força de trabalho com remuneração de até dois salários-mínimos aumentou em 3,8% no mesmo período de tempo.

O apequenamento das classes médias assalariadas e dos trabalhadores industriais resultou do esvaziamento na indústria e na estagnação na produtividade do trabalho. Sem o crescimento econômico sustentável e a substituição da base manufatureira pelo agressivo inchamento do setor de serviços, a produtividade somente poderia estancar, mesmo com importantes esforços nas pesquisas em ciência, tecnologia e inovação, no ensino superior (ampliação da graduação, mestrados e doutorados) e na produção acadêmica indexada que seguiu nem sempre conectada às necessidades do desenvolvimento nacional, ao mercado de trabalho e à geração e internalização de patentes para o setor produtivo³.

Transição sob domínio neoliberal para a sociedade de serviços

A emergência das sociedades de serviços marca a diversidade das experiências nacionais que neste primeiro quarto do século XXI aprofundam as transformações no interior das classes e frações sociais. Em grande medida, o enfraquecimento da estrutura social progressa, seja do agrarismo, seja do urbanismo industrial, condicionam a transição e impõem consequências para as novas sociedades de serviços⁴.

No caso brasileiro, o movimento acelerado da terciarização econômica tem impactado decisivamente o rumo do mundo do trabalho, conforme brevemente revelado nas páginas anteriores. Nas últimas quatro décadas, por exemplo, o processo de desmaterialização do processo produtivo tem levado à expansão dos serviços a responder por parcela dominante e crescente do PIB e da ocupação assentada no trabalho imaterial.

³ Para mais detalhes, ver: MATTOS, 2011; GOMES, 2011; SALM, 1991, SANTOS, 1979, DRAIBE, 1985; FERREIRA, 2020; POCHMANN, 2004.

⁴ Ver mais em: LOCKARD, 2011; UNESCO, 2005; MANDEL; 2012; METTLING, 2015.

A montagem de outra estrutura de sociedade no Brasil resulta das alterações impostas no interior de sua infraestrutura econômica. No país urbano industrial até a década de 1980, as classes sociais de então expressavam o protagonismo político e organizativo da burguesia e do operariado industrial em construção, sobretudo após a Revolução de 1930.

A combinação da desindustrialização precoce com o inchaço recente dos serviços de sobrevivência para o imenso excedente de força de trabalho gerado tanto pela perda do vigor econômico como pela reprimarização da pauta de exportação na Divisão Internacional do Trabalho concedeu especificidade em relação a outras situações nacionais. Da mesma forma que no passado, quando da transição do antigo e longo agrarismo para a sociedade urbana e industrial, o Brasil apontou diferenças importantes na comparação com outros países.

No passado, a consolidação capitalista que operou a modernização urbana e industrial foi identificada pelo processo de mecanização da vida e racionalização do trabalho de produção em separação do trabalho de reprodução⁵. Ou seja, o predomínio do modo de vida urbano despersonalizado, cujo triunfo da objetividade sobre a subjetividade marcante das antigas sociedades agrárias garantia a centralidade do dinheiro a definir o destino da vida.

Em plena massificação da sociedade, cada vez mais esvaziada de conduta ética e moral, o sujeito social tornou-se reprodutor de valores, “educado” cada vez mais pela força do dinheiro. O consumo passou a emergir crescentemente percebido por falsa

⁵ Na antiga sociedade agrária, o trabalho encontrava-se associado à totalidade da vida, combinado pelas condições de residir justamente onde a luta pela sobrevivência era exercida. No capitalismo industrial, a vida urbana favorece a separação entre o trabalho de produção (pela sobrevivência, em geral assalariado) exercido fora da habitação e o trabalho de reprodução (humana e cuidados) conferido no interior da residência. Com isso, a desigualdade inscreveu-se para além do gênero, raça e etário, uma vez que somente o trabalho de produção passou a deter identidade e pertencimento a representação sindical, recepcionado por direitos sociais e trabalhistas. O trabalho de reprodução prosseguiu invisível. Sobre isso ver: ENGELS, 1984; NAROTZKY, 2004; PICCHIO, 1994.

liberdade numa vida esvaziada de sentido, sem identificação no trabalho alienado⁶.

Diante de grupos sociais heterogêneos internalizados ao modo de vida urbano, a diferenciação social ratificada por *status* oscilante e mobilidade individual submete-se à dominação da grande empresa capitalista e do Estado burocrático, bem como as reações das organizações civis de representação de interesses. Além disso, ganharam importância as formas de evasão a solidificar a coesão social e o comportamento coletivo⁷.

Dessa constatação geral, cabe notar caminhos distintos na transição da velha ordem de passado agrarista para a moderna sociedade urbana e industrial. Com base nas condições históricas próprias que assumiram as antigas classes rurais, que se podem identificar três modelos distintos de experiências nacionais⁸.

O primeiro modelo associado à liquidação das classes altas rurais por meio de processos revolucionários. Isso transcorreu pela guerra civil observada tanto na Inglaterra, Estados Unidos e França convergentes com a consolidação capitalista, como na Rússia e China, movidas pela construção de vias alternativas ao modo de produção do capital.

O segundo modelo refere-se às experiências de países cuja ausência de processos revolucionários revelou o quanto a desintegração do passado feudal não se mostrou suficiente para o enfraquecimento das sociedades agrárias. Os casos de unificação nacional verificados na Alemanha, Itália e Japão expressaram certa dose de simbiose constitutiva das altas classes agrárias com a burguesia industrial durante a prevalência capitalista com restrição democrática.

Por fim, o terceiro modelo conformado por experiências nacionais híbridas em face das especificidades das classes altas

⁶ Para mais detalhes, ver: SIMMEL, 1973; WEBER, 1999; SOMBART, 1972; WIRTH, 1956.

⁷ Mais detalhes em: DURKHEIM, 1999; ELIAS; DUNNING, 2014; MARCUSE, 1973.

⁸ Sobre as distintas situações históricas de passagem da antiga ordem agrária para a moderna sociedade urbana e industrial ver: GRAMSCI, 2002; LENIN, 1980; MOORE JR., 1983; POULANTZAS, 1978; NAVES, 2005.

rurais vinculadas às heranças de sociedades agrárias com forte conteúdo patrimonialista, castas e racismo. Nesse sentido, as particularidades presentes nas transições do longo agrarismo para a moderna sociedade urbana e industrial em países como o Brasil, Índia e África do Sul.

No caso brasileiro, interessa destacar que o tardio ingresso no sistema das trocas capitalistas internacionais transcorreu desde o passado mercantil primário-exportador que moldou a base senhorial e escravista das altas classes rurais. Com a abolição do trabalho forçado em 1888, as transformações no interior da primitiva e longeva sociedade agrária brasileira seguiram projetadas pela força da conexão com o comércio externo, favorecendo o a florescimento do empresariamento burguês já em curso nas distintas faces do financiamento dos serviços de infraestrutura e da própria produção agrária de exportação, bem como na organização do trabalho livre.

Com a ascensão da burguesia cafeeira paulista que pertencia à fração senhorial exportadora das altas classes agrárias emergiu inicialmente como enclave econômico a internalizar a modernização capitalista integrada ao exterior. Com o café se tornando o segundo principal produto de exportação mundial, abaixo apenas da produção têxtil inglesa, os capitais acumulados na cafeicultura contaminaram outros segmentos econômicos como a intermediação bancária e as redes do comércio externo na exportação dos produtos primários e na importação dos bens industriais.

Desta alargada integração mercantil que capitais disponíveis se conectaram às inversões industriais internamente, permitindo originar a burguesia industrial no Brasil. Embora não tenha se constituído por fazendeiros, mas por grandes comerciantes importadores desde o final do século XIX, a nascente burguesia industrial ancorou-se subsidiariamente na acumulação originária da agricultura de exportação⁹.

⁹ Para mais detalhes, ver: GORENDER, 1981; FERNANDES, 1981; MELLO, 2009; MENDONÇA, 1997.

Da mesma forma, a peculiaridade da formação da burguesia industrial derivada inicialmente da condição de importadores das manufaturas encontrou-se dependente do domínio imperialista decorrente do centro dinâmico do sistema capitalista mundial. Por conta disso, a passagem do agrarismo para a moderna sociedade urbana e industrial não poderia ter resultado dos processos capitalistas de dimensão revolucionária, conforme as experiências inglesa, estadunidense e francesa. Tampouco dos movimentos de modernização capitalista pactuados pelo alto, segundo os casos de passagem para a sociedade urbana e industrial perseguidos na Alemanha, Itália e Japão¹⁰.

Sem ruptura ou mesmo acordos pelo alto, a inserção na moderna sociedade urbana e industrial herdou do passado agrarista a presença da alta classe rural de origem senhorial e escravista e da dependência externa¹¹. A prevalência de ações de complementariedade do campo com a industrialização seguiu intensa, permitindo que os empresários industriais originados de famílias de imigrantes ganhassem expressão nacional¹².

Com a Revolução de 1930, o Estado moderno foi sendo constituído, fortalecendo decisivamente a passagem para a sociedade urbana e industrial. Em grande medida expressou a aliança política de longa duração entre a força da pluralidade antiliberal (monarquistas, integralistas, fascistas, positivistas, socialistas, comunistas e outros) e a capacidade de o tenentismo articular o conservadorismo militar para o enfrentamento do subdesenvolvimento existente.

Sem tradição democrática, o período protagonizado pela industrialização foi marcado pelo Estado Novo (1937-1945) e pela

¹⁰ Sobre isso, ver mais em: GÓES; RICUPERO, 2013; VIANNA, 2004.

¹¹ Mais detalhes sobre o passado da sociedade agrária no Brasil: FURTADO, 2009; PRADO JR, 1972; FERNANDES, 1981; FREYRE, 1985 & 1996; HOLLANDA, 1994; VIANNA, 1987.

¹² O debate sobre a origem e o desenvolvimento da burguesia industrial no Brasil ver: PEREIRA, 1964; JAGUARIBE, 1956; PRADO JR, 1966; CARDOSO, 1964, EVANS, 1980.

Ditadura civil-militar (1964-1985), tendo a estrutura do corporativismo estatal estabelecido as possibilidades e limites para dirimir conflitos, permitindo, assim, combinar dialeticamente o arcaico com o moderno no desenvolvimento nacional¹³. Por meio século, o país registrou notável trajetória econômica identificada como a de um dos países mais dinâmicos do mundo que transitou do antigo e longo agrarismo para uma nova sociedade urbana e industrial.

Na época, duas foram as vias experimentadas na modernização capitalista: o nacional desenvolvimentismo (1930-1954) e o desenvolvimentismo associado ao capital estrangeiro (1955-1980). De toda forma, a internalização do sistema de produção manufatureira e a estruturação da sociedade de massas com mobilidade social e modernização do padrão de consumo permitiu ao Brasil passar do equivalente a 1% da economia mundial, em 1930, para atingir a 3,2%, em 1980.

Essa fase áurea do desenvolvimento nacional esteve associada a pelo menos dois aspectos externos essenciais. O primeiro vinculado à substituição do imperialismo de hegemonia inglesa vigente até a primeira Guerra Mundial (1914-1918) pelo Sistema Interestatal de capitalismo organizado a partir do final da segunda Guerra Mundial (1939-1945) e da vigência da Guerra Fria (1947-1991).

O segundo aspecto externo decorreu da estabilidade tecnológica herdada da segunda Revolução Industrial do final do século XIX. Em função disso, o padrão de produção e distribuição dominante do segundo após guerra mundial de tipo *american of life* foi introduzido e generalizado nos estratos médio e superior com o crescimento da renda e a diversificação da demanda estimulada pela presença das empresas multinacionais, sobretudo estadunidense e europeia no Brasil.

¹³ Sobre as especificidades do corporativismo e a combinação do moderno com o atrasado ver: OLIVEIRA, 2003; FIORI, 2003; DRAIBE, 1985; MARINI, 2008.

Assim, o processo intenso de modernização nacional concedeu traços específicos a caracterizar um país periférico que converteu a sua população composta de cerca de 80% de habitantes no meio rural em quase 90% de residentes urbanos ao longo do século XX. Diante da realização recorrente postergada internamente das reformas clássicas do capitalismo contemporâneo como, por exemplo, a fundiária, tributária e social, os fundamentos do subdesenvolvimento e da dependência externa se mantiveram ativos, explicitados por significativa e ampla heterogeneidade estrutural e conservadorismo constitutivo das elites dirigentes.

Desde a década de 1980, contudo, o Brasil tem sofrido significativa inflexão em sua trajetória pregressa de modernização capitalista. Contribui para isso a forma neoliberal com que o país ingressou e perseguiu no processo de globalização, responsável pela considerável modificação no funcionamento do sistema interestatal vigente desde a segunda Guerra Mundial.

Nesses últimos 40 anos, por exemplo, as grandes corporações transnacionais se estabeleceram mais grandiosas que muitos países, sofisticando ainda mais a estrutura oligopolizada de competição intercapitalista no sistema de produção e distribuição de dimensão global. Com isso, a Divisão Internacional do Trabalho, derivada dos arranjos econômico-financeiros do acordo de Bretton Woods e do beneplácito político-militar da Guerra Fria, passou a emitir sinais de alterações provenientes do reposicionamento dinâmico dos Estados nacionais.

A dissolução da União Soviética, em meio ao enfraquecimento relativo da Alemanha e Japão nos anos de 1990, concedeu aos Estados Unidos a inédita posição de supremacia econômica, monetária e militar no cenário mundial. A emergência chinesa, todavia, parece conferir mais recentemente à Eurásia a possibilidade de conformar um novo centro dinâmico no interior do sistema global, ainda que fortemente questionado e cada vez mais polarizado pelos EUA.

Neste início da terceira década do século XXI, a problemática do desenvolvimento na periferia capitalista encontra-se ainda mais desafiada pelas transformações impostas na marcha e contramarcha da globalização. Também o receituário neoliberal em curso desde o Consenso de Washington, há mais de trinta anos, sofre importante desgaste, seja pela crise de dimensão global ocorrida em 2008, seja pela pandemia da COVID-19 em 2020.

Além disso, a deterioração nos regimes democráticos tem sido registrada por suas instituições de representação de interesses, cada vez mais corroídas. Os sintomas disso parecem decorrer da crescente subordinação da política à lógica dos mercados, especialmente o de natureza financeira.

O caso brasileiro, após ter experimentado o exitoso ciclo de expansão produtiva e ocupacional entre as décadas de 1930 e 1970, revela trajetória declinante na economia e desestabilizadora do trabalho, expressa pela explosão dos supranumerários nas últimas quatro décadas. Em grande medida, o tranco no processo de acumulação de capital derrubou a taxa de lucro e provocou o movimento de acomodação dos capitalistas, acompanhado do sentido neocolonial de metamorfose da burguesia industrial em negociantes do rentismo, em montadores/comerciantes dos componentes industriais importados, em expropriadores de recursos naturais e em promotores das atividades serviços.

Nesta fase de transição sob a dominância neoliberal para a sociedade de serviços, convém considerar a trajetória das classes dominantes que se deslocam diante do curso na nova estrutura social. Tal como a experiência anterior de ingresso na modernização urbana e industrial em que predominou o padrão compósito e articulado de hegemonia burguesa, identificam-se atualmente especificidades internas importantes.

A começar pela reprodução da metamorfose nas altas classes burguesas entrelaçadas com os proprietários rurais agroexportadores a elevar o grau de submissão ao capital externo e de do-

minância do aparato estatal ao projeto de recomposição social; em pleno aprofundamento da dependência externa a ampliar o subdesenvolvimento brasileiro, a classe dominante avança renovadamente sobre o Estado por intermédio do neoliberalismo em favor do exercício de sua organização interna e obtenção dos resultados esperados de sua reprodução.

Não parece se tratar, portanto, de burguesia meramente consumidora, conforme o passado agrarista, mas operadora de seus próprios interesses. No abandono atual do aparato do Estado moderno constituído a partir da Revolução de 1930, bem como das inovações estabelecidas pela Constituição de 1988, emerge outra direção burguesa renovada pelos capitais agroexportador e rentista enlaçados às grandes corporações transnacionais.

Mesmo com contradições, os movimentos das distintas frações do capital industrial, financeiro, agroexportador e crescentemente de serviços convergem tanto para a concentração e centralização capitalista como no redirecionamento do papel do Estado para reacomodar às novas exigências da reprodução dinâmica. Mas isso não tem sido suficiente para abrir, até o momento, um novo ciclo de expansão capitalista, tendo em vista a longa estagnação da renda *per capita* e decréscimo do país em relação ao mundo imposto pelo reposicionamento rebaixado na Divisão Internacional do Trabalho.

De todo modo, a reorganização burguesa interna se torna compatível com a subordinação à reconfiguração do capitalismo global. Com isso, a marcha do descarte do setor produtivo estatal, bem como o ataque ao que ainda resta de capital privado nacional, como empreiteiras, agronegócio, bancos, comércio varejista e comunicações.

Além disso, a recorrente investida em direção à redução dos custos de produção com o nítido objetivo de impedir a tendência de queda na taxa de lucro. Para tanto, o avanço sobre o Estado que permita maior grau de intervenção desreguladora no mundo do

trabalho, desconstituindo o próprio sistema corporativo de relações de trabalho com o fim do financiamento dos sindicatos e desmonte da justiça do trabalho e dos direitos sociais e trabalhistas.

Esse tem sido o sentido das políticas neoliberais instaladas concomitantemente ao ingresso passivo e subordinado do país à globalização desde os anos de 1990. Com a maior desnacionalização produtiva e o abandono da industrialização decorrente das aberturas financeira, comercial e produtiva e das privatizações, as cisões no interior da classe dominante se apresentaram, porém insuficientes para oferecer alternativa consistente e sustentável no tempo.

Assim, a burguesia que se conformou no interior da sociedade urbana e industrial passou a se acomodar com ações mitigadoras exercidas por contínuas pressões por benesses da política econômica e social. O resultado que aprofunda a dependência externa do capitalismo brasileiro reconfigura a burguesa crescentemente heterogênea e compósita.

Sob o comando do capital financeiro, fusões e aquisições generalizadas acentuaram a concentração e a centralização capitalista através de desnacionalizar e de reprimarizar a estrutura produtiva. O resultado disso foi o decréscimo da importância relativa do Brasil na Divisão Internacional do Trabalho.

Neste início da terceira década do século XXI, o rearranjo no interior da classe dominante iniciado há quatro décadas segue possível com a prevalência do receituário neoliberal. Pela regressão imposta ao mundo do labor, a constatação que se generaliza não encontra-se limites apenas na deterioração das condições de vida e trabalho, mas também na ausência de horizonte viável a sustentar qualquer projeto nacional de desenvolvimento. Apenas a reprodução do subdesenvolvimento, cada vez mais dependente do exterior; o que torna a transição neoliberal para a sociedade de serviços a própria regressão brutal do mundo do trabalho no Brasil.

Considerações finais

O predomínio do receituário neoliberal desde o final do século XX no Brasil impôs a regressividade produtiva e distributiva de grande dimensão, tendo sido a classe trabalhadora a mais afetada negativamente. A pandemia da COVID-19, em 2020, impactou o país como um todo, cujas políticas adotadas até então não se mostraram suficientes para evitar o aprofundamento da tendência de desestruturação do mundo do trabalho.

Pelo contrário, só acontecimentos recessivos no âmbito econômico apontam para a geração de excedente de força de trabalho às necessidades do capital. Ao mesmo tempo, o avanço da precarização das ocupações que restam, com a introdução de novas tecnologias como o teletrabalho e outras.

O papel reativo das instituições concernentes ao sistema corporativo de relações de trabalho tem sido importante para minorar a maior regressão neoliberal da classe trabalhadora. De todo modo, a nova sociedade de serviços que avança neste contexto nacional mediado pela desindustrialização e reprimarização da presença do Brasil na Divisão Internacional do Trabalho parece expressar, em grande medida, os principais interesses dos acertos das altas classes metamorfoseadas da antiga burguesia industrial para os negociantes do rentismo, comerciantes/montadores de componentes de manufatura importada, promotores das atividades serviçais e de fudamentalismo religioso e de organizações criminosas.

Referências

ACOSTA, A.; ULRIH, B. **Salidas del laberinto capitalista.** Decrecimiento y postextractivismo. Quito: Fundacion Rosa Luxemburg - Oficina Regional Andina, 2017.

AGLIETTÁ, M. **Regulation et crises du capitalisme.** Paris: Calmann-Lévy, 1976.

- AGRWALA, A.; SINGH, S. **A economia do subdesenvolvimento**. Rio de Janeiro: Contraponto/CICF, 2010.
- ARON, R. **Dezoito lições sobre a sociedade industrial**. Brasília: Martins Fontes/UNB, 1981.
- BELL, D. **O advento da sociedade pós-industrial: uma tentativa de previsão social**. São Paulo: Ed. Cultrix, 1977.
- BELL, D. **O fim da ideologia**. Brasília: Ed. da UnB, 1980.
- BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, È. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.
- CARDOSO, F. **Empresário industrial e desenvolvimento econômico**. São Paulo: Difel, 1964.
- DRAIBE, S. **Estado e industrialização no Brasil**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1985.
- DREIFUSS, R. **1964: A conquista do Estado**. Petrópolis: Vozes, 1981.
- DURKHEIM, É. **Da divisão do trabalho social**. São Paulo: Martins Fontes, 1999.
- ELIAS, N.; DUNNING, E. **Deporte y ocio en el proceso de la civilización**. México: Fondo de Cultura Económica, 2014.
- ENGELS, F. **A origem da família, do Estado e da Propriedade Privada**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1984.
- EVANS, P. **A tríplice aliança**. Rio de Janeiro: Zahar, 1980.
- FERNANDES, F. **A revolução burguesa no Brasil**. 3ª Ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.
- FIORI, J. **O voo da coruja**. Rio de Janeiro: Record, 2003.
- FONTES, V. **O Brasil e o capital-imperialismo**. Rio de Janeiro: EPSJV/UFRJ, 2010.
- FOUCAULT, M. **The Birth of Biopolitics**. New York: P. Macmillan, 2008.
- FREYRE, G. **Casa-grande & Senzala**. 31a ed. Rio de Janeiro: Record, 1996.
- FREYRE, G. **Sobrados e mucambos**. Rio de Janeiro: J. Olympio, 1985.
- FURTADO, C. **Formação Econômica do Brasil**. São Paulo: Cia. Editora Nacional, 1977.

GÓES, C.; RICUPERO, B. Revolução passiva no Brasil: uma ideia fora do lugar? *Tempo da Ciência*. v. 20, n. 40, p. 159-190, 2013. Disponível: <http://e-revista.unioeste.br/index.php/tempodaciencia/article/view/10053/7257>. Acesso em: 22 set. 2020.

GOENDER, J. **A burguesia brasileira**. São Paulo: Brasiliense, 1981.

GRAMSCI, A. *Cadernos do carcere*. Vol. 5. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

HOLANDA, S. **Raízes do Brasil**. Rio de Janeiro: J. Olympio, 1994.

JAGUARIBE, H. **O problema do desenvolvimento econômico e a burguesia nacional**. São Paulo: FIESP, 1956.

LENIN, V. O Estado e a revolução. *In: LENIN, V. .Obras Escolhidas*. São Paulo, Editora Alfa-Ômega, 1980. p. 386-397.

LOCKARD, C. **Societies, Net Wroks & Transitions: A Global History**. Green Bay: University of Wisconsin, 2011.

MANDEL, M. **Beyond Goods and Services: The (Unmeasured) Rise of the Data-Driven Economy**. Progressive Policy Institute, 2012.

MARCUSE, H. **A ideologia da sociedade industrial: o homem unidimensional**. Rio de Janeiro: Zahar, 1973.

MARINI, R. **América Latina, dependencia y globalización**. Bogotá: Clacso, 2008.

MARX, K. **OCapital: capítulo VI - inédito**. São Paulo: Ed. Ciências Humanas, 1978.

MELLO, J. **O Capitalismo Tardio**. São Paulo: Unesp, 2009

MENDONÇA, S. **O ruralismo brasileiro**. São Paulo: Hucitec, 1997.

METTLING, B. **Transformation numérique et vie au travail**. Paris: MTEFPDS, 2015.

MOORE JR., B. **As origens sociais da ditadura e da democracia**. São Paulo: Martins Fontes, 1983.

NAROTZKY, S. **Antropología Económica: Nuevas tendencias**. Melusina: Barcelona, 2004.

NAVES, M. **Análise marxista e sociedade de transição**. Campinas: IFCH/UNICAMP, 2005.

OLIVEIRA, F. **Crítica à razão dualista: o ornitorrinco**. São Paulo, Boitempo, 2003.

PEREIRA, L. Origens étnicas e sociais do empresário paulista. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.3, n.11, p.83-103, 1964.

PICCHIO, A. **Social reproduction: the political economy of the labour market**. Cambridge: CUP, 1994.

POULANTZAS, N. **Fascismo e ditadura**. São Paulo, 1978.

PRADO JR, C. **A revolução brasileira**. São Paulo: Brasiliense, 1966.

PRADO JR, C. **Formação do Brasil Contemporâneo: Colônia**. São Paulo: Brasiliense, 1972.

SIMMEL, G. A metrópole e a vida mental. *In*: VELHO, O. (org.) **O fenômeno urbano**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1973.

SOMBART, W. **El Burgués**. Madrid: Alianza Editorial, 1972.

UNESCO. **Vers les sociétés du savoir**. Paris, Unesco, 2005.

VIANNA, L. W. **A revolução passiva: Iberismo e americanismo no Brasil**. Rio de Janeiro: Revan, 2004.

VIANNA, O. **História social da economia capitalista no Brasil**. Belo Horizonte: Itatiaia, 1987.

WEBER, M. A dominação não legítima – tipologia das cidades. *In*: WEBER, M. **Economia e Sociedade**. Brasília: Editora UnB, 1999.

WIRTH, L. **The Ghetto**. Chicago: University of Chicago, 1956.

*3. Sindicalismo na pandemia: em busca de legitimidade e protagonismo*¹⁴

Anderson de S. Campos

Introdução

Entre as análises pioneiras nos anos 1990 sobre o neoliberalismo, o balanço realizado por Perry Anderson (1995) firmou-se como referência obrigatória. Observava o autor que duas instituições foram alvos fundamentais dos questionamentos neoliberais: o Estado e os sindicatos. A receita apresentada era um Estado que rompesse com o poder dos sindicatos e, ao mesmo tempo, fosse firme na disciplina orçamentária para reduzir ao mínimo o gasto social. A pandemia da COVID-19 ao redor do mundo tem recolocado o debate sobre o papel dessas instituições. Por um lado, mostra o quanto o Estado é necessário para salvar vidas, aumentando o gasto social e intervindo na economia, ao mesmo tempo que demonstra a impossibilidade de respostas às múltiplas crises desde políticas neoliberais. Por outro lado, a organização sindical dos trabalhadores, instituição questionada e fragilizada pela hegemonia neoliberal, tem buscado recuperar sua legitimidade e protagonismo como representante dos trabalhadores e exercer influência sobre decisões públicas que afetam a vida e as condições de trabalho.

¹⁴ Versão atualizada e ampliada de CAMPOS (2020c).

Levando em consideração a difícil situação do sindicalismo no Brasil, o objetivo deste capítulo é apreender o sentido da ação sindical durante a pandemia da COVID-19, o novo coronavírus. As pesquisas que temos realizado dão indícios de um sindicalismo que busca reafirmar sua legitimidade como instituição de representação dos trabalhadores e, no âmbito mais amplo na sociedade, percebe-se o esforço para se colocar como ator político relevante. Consideramos que a ação sindical no contexto de pandemia no Brasil objetiva: a) afirmar sua relevância na defesa da vida, dos direitos e dos empregos; b) recolocar-se como ator político que exerce influência nas decisões públicas; c) recuperar sua legitimidade junto às bases que busca representar e organizar.

Pesquisamos a ação sindical em categorias que sofreram impactos diferenciados entre si e cujas entidades de grau superior têm construído uma agenda sindical nesse período. Foram selecionados dois sindicatos em cada ramo, abrangendo as cinco regiões do país. São eles: o Sindicato dos Bancários de Porto Alegre e Região (SindBancários) e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado do Pará (SEEB-PA), filiados à Contraf-CUT; o Sindicato dos Enfermeiros do Rio Grande do Sul (SERGS) e o Sindicato dos Trabalhadores Públicos da Saúde do Estado de São Paulo (SindSaúde-SP), filiados à CNTSS; o Sindicato dos Professores do Distrito Federal (Sinpro-DF) e o Sindicato dos Trabalhadores/as em Educação do Estado de Alagoas (SINTEAL), filiados à CNTE. Utilizamos como fontes os *sites* e perfis dos sindicatos em redes sociais – observados de março a setembro – e entrevistas com dirigentes das entidades realizadas no mês de maio. Procuramos apreender como os dirigentes sindicais interpretam sua ação e entendem seu papel no atual contexto.

Os sindicatos analisados estão alinhados em torno de uma identidade ideológica (HYMAN, 2007), o que permite observar características em comum, além de todos serem filiados à CUT:

possuem mecanismos de organização por local de trabalho, instâncias de participação de base, utilizam ferramentas de comunicação com centralidade na política da entidade, estão inseridos organicamente em suas respectivas confederações nacionais, reproduzem a agenda política da central no cotidiano e contam com considerável estrutura organizativa e material. Isto posto, este capítulo não tem o intuito de generalizar uma interpretação sobre o conjunto do sindicalismo brasileiro pois, como demonstrado por Campos *et al.* (2020), há sindicatos atuantes que não possuem posicionamento crítico sobre a conjuntura política e as medidas públicas tomadas no contexto de pandemia, nem realizam trabalho de base e, ainda, negociam a redução de direitos como forma de manter os contratos de trabalho. Portanto, consideramos que as características herdadas pelas trajetórias sindicais exercem influência sobre os repertórios de ação dos sindicatos (HYMAN, 2007).

O capítulo está organizado em duas seções, além desta introdução e das considerações finais. Na primeira seção, recuperamos o quadro de fragilização dos sindicatos, que antecede a pandemia. A segunda seção desenvolve três esforços estratégicos dos sindicatos selecionados na pesquisa, com o objetivo de apreender o sentido da ação sindical no período em tela. Tais esforços se configuram mutuamente em torno dos objetivos elencados: a proteção da vida, dos empregos e dos direitos; as mobilizações unitárias para influenciar as decisões políticas; o enfrentamento dos limites para a organização sindical. Nas considerações finais, apontamos alguns limites e tensões presentes no sindicalismo no contexto da pandemia.

Ofensiva para fragilizar os sindicatos

A ação sindical foi fortemente fragilizada nos últimos quarenta anos por transformações no mundo do trabalho, por políticas

de flexibilização e precarização das relações trabalhistas, pela reconfiguração da classe trabalhadora e pelo enfraquecimento das noções de solidariedade que alimentam a luta coletiva.

No Brasil, o sindicalismo tem sido impactado por mudanças no padrão de regulação social do trabalho, em linha com as características do capitalismo contemporâneo. O sentido é fortalecer a autorregulação dos mercados ao submeter o trabalhador a uma maior insegurança e ao ampliar a liberdade do empregador em determinar as condições de uso da força de trabalho (KREIN, 2013; GALVÃO *et al*, 2017; KREIN, GIMENEZ & SANTOS, 2018; KREIN, VÉRAS DE OLIVEIRA & FILGUEIRAS 2019). Desde 2015, a agenda de retirada de direitos vem ganhando expressão, com iniciativas como a votação da regulamentação da terceirização através do PL 4.302/98. Mas foi a partir do golpe de 2016, com a interrupção do Governo Dilma Rousseff, que a agenda de redução do gasto social, de reforma da previdência e de reforma trabalhista ganha impulso e concretude (KREIN, 2018).

Algumas pesquisas (GALVÃO *et al*, 2017; DIEESE, 2017; VÉRAS DE OLIVEIRA, GALVÃO & CAMPOS, 2019) têm indicado que a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) aprofunda o processo de deterioração do mercado de trabalho e fragiliza as instituições públicas do trabalho, a exemplo da Justiça do Trabalho e das entidades sindicais. A disseminação de uma gama diversa de tipos de contratos precários afeta a base de representação dos sindicatos, historicamente ancorada nos assalariados formalizados, aumentando o percentual de trabalhadores não filiados a sindicatos e não cobertos por convenções e acordos coletivos. Desse modo, ela promove a fragmentação da classe trabalhadora e a pulverização da representação dos sindicatos, pois a legislação sindical brasileira estabelece que a representação é distinta a depender da forma de contratação, ainda que exerçam a mesma atividade e atuem no mesmo local de trabalho. As alterações efetivadas na legislação trabalhista atacam frontalmente a legitimidade do ator sindi-

cal enquanto representante dos interesses da classe trabalhadora, com o objetivo de torná-lo um mediador entre as condições de competitividade da empresa e os trabalhadores (COLOMBI, LEMOS & KREIN, 2018). O descenso no número de sindicalizados já vinha ocorrendo desde 2012, ano em que a taxa de sindicalização se encontrava em 16,1%, conforme a PNAD-C. Mas a queda é mais acentuada a partir de 2017, recuando de 14,4% para 11,2% da população ocupada, em 2019, a despeito da pequena expansão da ocupação registrada nesse ano (IGBE, 2020).

Portanto, o início da pandemia no Brasil encontra as instituições públicas estatais e o sindicalismo fragilizados e sob constante ataque. Um sindicalismo que se encontrava restringido à busca de preservação das estruturas das entidades, marcado pela ausência de uma estratégia voltada para repensar sua representatividade junto aos trabalhadores e o seu papel junto à sociedade (CAMPOS, 2019). A principal agenda de resistência após a Reforma Trabalhista estava organizada em torno da sobrevivência dos sindicatos, ameaçada por razões de ordem financeira (VERAS DE OLIVEIRA, GALVÃO & CAMPOS, 2019). A contribuição sindical obrigatória caiu 90% entre abril de 2017 e abril de 2018 (DIEESE, 2018). A queda na arrecadação decorrente do fim da obrigatoriedade do imposto foi de grande magnitude, situação agravada pela crise econômica e consequente deterioração do mercado de trabalho.

Sentido da ação sindical

A crise instaurada no mundo pela pandemia assume contornos dramáticos no Brasil, cujo governo posicionou-se como obstáculo às medidas sanitárias de proteção da vida. O governo brasileiro também se destaca pelas medidas tomadas na contramão da proteção da renda, do emprego e da economia nacional. As medidas adotadas pelo governo federal em relação aos empregos têm implicado na redução da massa de rendimentos do tra-

balho, não representam de fato a proibição das despedidas e possibilitam alijar os sindicatos das negociações coletivas (KREIN & BORSARI, 2020; BIAVASCHI & VALLEJOS, 2020).

Ademais, as recomendações sanitárias impuseram limitações ao funcionamento das entidades sindicais e ao trabalho de base de suas lideranças relacionadas tanto às restrições à circulação de pessoas quanto ao fechamento de locais de trabalho, desafiando sua capacidade de diálogo e representação.

A centralidade do trabalho para o funcionamento da sociedade é afirmada na pandemia, adquirindo reconhecimento público por meio dos chamados *trabalhadores essenciais*. O emprego nas atividades essenciais corresponde a 78% das ocupações e significam em torno de 1/3 dos ocupados. Porém, sua condição de essencialidade contrasta com a desvalorização desses trabalhadores, com remuneração mais baixa que a média, jornadas mais elevadas – com exceção dos setores de saneamento, energia e comunicação (PNADCT/IBGE, 4º trimestre 2019). A centralidade do trabalho na pandemia também é contrastada pelas medidas do Governo Bolsonaro, que contribuíram para que o quadro brasileiro atual apresentasse tendências extremamente negativas, a exemplo da forte queda da massa salarial (MANZANO & BORSARI, 2020) e a intensificação de medidas legais que aumentam a liberdade empresarial na gestão dos contratos de trabalho, consolidando um processo já em curso desde a Reforma Trabalhista de 2017 (GT MUNDOS DO TRABALHO, 2020). A crise tem intensificado processos que a antecedem, aprofundando problemas estruturais do mercado de trabalho brasileiro.

A seguir, trataremos da ação sindical como força social atuante no contexto de pandemia, em torno de três esforços estratégicos¹⁵ para resgatar sua legitimidade. O primeiro e mais emergencial constitui o conjunto de iniciativas com o objetivo de proteger os trabalhadores

¹⁵ HYMAN (2007, p. 195) compreende o significado da estratégia no contexto sindical como um conjunto de práticas que objetivam responder a contextos, conformando paulatinamente um direcionamento estratégico. Considera que a capacidade organizacional, as tradições e identidades herdadas moldam esses rumos.

diante dos impactos da pandemia e das medidas públicas desfavoráveis. Assim, destacamos as negociações coletivas, denúncias, protestos e ações judiciais. Trata-se da ação sindical orientada pela proteção da vida, dos empregos e dos direitos. O segundo esforço estratégico trata das mobilizações unitárias para influenciar as decisões políticas. Inclui desde a articulação das centrais em torno de iniciativas de proteção da saúde e do emprego, campanhas de ações solidárias, pressão pela aprovação do auxílio emergencial, coalização com frentes políticas e de movimentos sociais até a pressão de sindicatos por legislações favoráveis aos trabalhadores nas diversas esferas da administração pública – decretos sobre o fechamento de escolas, recursos para a Educação Básica, reconhecimento da COVID-19 como doença ocupacional dentre outras. O terceiro esforço estratégico percebido no período analisado concentrou-se no enfrentamento dos limites para a organização sindical. Trata-se do empenho organizativo para manter o funcionamento das entidades e a relação com as bases, tanto de forma virtual quanto presencial, quando possível.

a) Proteção da vida, dos empregos e dos direitos

Diante das pressões patronais e governamentais para reduzir direitos e precarizar as condições de vida dos trabalhadores, inclusive ameaçando garantias legais constantes na CLT e em acordos e convenções coletivas, as entidades sindicais têm buscado se afirmar como instituição de representação e proteção dos trabalhadores organizados.

A partir da edição da MP nº 936 – que autorizou acordos individuais de redução salarial para certas faixas, sem participação dos sindicatos – as centrais sindicais passaram a orientar suas entidades filiadas em torno da mobilização para estar presente nas negociações, como forma de enfrentar imposições individuais pelos empregadores. Segundo levantamento realizado pelo DIEESE, é crescente o número de negociações que passaram a

adotar as definições da MP. No entanto, vale destacar que muitas das negociações conquistaram garantias em condições superiores às estabelecidas na Medida, como, por exemplo, manutenção do rendimento líquido mensal dos trabalhadores, por meio de pagamento de ajuda compensatória mensal de natureza indenizatória (complementada pelo benefício emitido pelo governo); preservação dos benefícios já concedidos; e estabelecimento de mecanismos para assegurar a continuidade do processo de negociação coletiva, a fim de garantir maior equilíbrio na negociação entre patrões e empregados (DIEESE, 2020)¹⁶.

A análise da ação sindical, de acordo com nossa amostra, indica um padrão que combina:

1. Pressão sobre empregadores (públicos e privados) para encaminhar as recomendações sanitárias para proteção da saúde dos trabalhadores;
2. Negociação e mobilização constante para manter contratos de trabalho;
3. Fiscalização, denúncia e busca de apoio público para garantir condições salubres de trabalho aos que não foram afastados de suas funções (seja no local de trabalho ou em trabalho remoto).

Os dirigentes de sindicatos de trabalhadores da saúde, que estão na linha de frente do combate ao novo coronavírus nos hospitais brasileiros, relatam o medo que paira, desde o início da pandemia, sobre todos os que trabalham na área, desde as funções administrativas até os médicos e enfermeiros. O cenário de insegurança foi acentuado pela ausência de preparação dos pro-

¹⁶ Para esse levantamento, o DIEESE utilizou como fonte de informações os instrumentos coletivos divulgados por entidades sindicais representativas de trabalhadores, além de documentos reunidos pelos Escritórios Regionais e Subseções do DIEESE. Também foram consultados jornais da grande imprensa. Os dados referem-se a negociações de diversas categorias de trabalhadores: comerciários, metalúrgicos, químicos, bancários, condutores, entre outras.

fissionais das equipes das diversas áreas. As entidades sindicais relatam que as denúncias feitas hoje fazem parte da ação sindical há muito tempo. Agora, assumiram um grau dramático¹⁷. Mesmo assim, foi apenas por meio de ações judiciais que os sindicatos conquistaram o afastamento de trabalhadores em grupo de risco, o fornecimento de EPIs e até mesmo o direito de negociação com os empregadores (sejam governos ou empresas privadas). Grande parte das ações judiciais não resulta em vitória e, mesmo quando estas ocorrem, necessitam passar por mediação da Justiça do Trabalho¹⁸. Portanto, foi depois do início da pandemia e após decisão judicial que a negociação com alguns sindicatos foi iniciada. Em sua luta pela legitimidade, o sindicato precisa recorrer à justiça para exercer o direito de negociar em nome dos trabalhadores.

Foi uma operação de guerra. Negociar com a Secretaria de Saúde, dialogar com os trabalhadores que estão na linha de frente e levar as demandas apresentadas por eles para o governo, que só abriu negociação por imposição da justiça (Entrevista com Celia Regina, Sindsaúde-SP).

A plataforma de valorização do trabalho, reivindicada pelos sindicatos de trabalhadores da saúde, não tem o mesmo espaço midiático que os pedidos de aplausos e da retórica do reco-

¹⁷ Pesquisa da Internacional dos Serviços Públicos (2020) sobre as condições de trabalho dos profissionais que exercem serviços essenciais durante a pandemia mostra que 77% dos respondentes alegam não ter passado por capacitação adequada para o trabalho junto à população, 63% afirmam que a quantidade de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) no local de trabalho é insuficiente, enquanto 11% não têm sequer EPI para realização do trabalho.

¹⁸ No Rio Grande do Sul, o SERGS conseguiu participar do comitê de riscos de dois grandes hospitais públicos de referência no atendimento da COVID-19, por meio de ação no TRT. Em São Paulo, o Sindsaúde-SP tentava conversar com a Secretaria Estadual de Saúde desde fevereiro, para alertar sobre problemas relacionados à ausência de preparação das equipes, de EPIs e outros temas relacionados à COVID-19. Após perder na Justiça o pedido de afastamento de trabalhadores de grupos de risco, na mesma sentença foram dadas 48 horas para o Governo de São Paulo abrir negociação com o Sindicato.

nhecimento deles como trabalhadores essenciais¹⁹. Os dirigentes sindicais chamam a atenção de que o apoio público expressado a esses profissionais não vem acompanhado da defesa da valorização salarial e da ampliação do número de trabalhadores com a abertura de novos concursos públicos.

O trabalho bancário, por sua vez, firmou-se como um serviço essencial, devido à necessidade de pagamento do auxílio emergencial, do oferecimento de linhas de financiamentos e crédito para os negócios. É através do trabalho bancário que os recursos chegam à população. Com o afastamento de empregados em grupos de risco, o estabelecimento de *home office* para a maioria dos empregados dos bancos, combinado com o aumento da demanda pelos serviços bancários, os sindicatos relatam que a intensificação do trabalho e as incertezas sobre o futuro do teletrabalho são temas que assumiram o centro das preocupações. A existência de negociação nacional e organização ramificada, coordenada desde a Contraf-CUT, amenizou os impactos iniciais da pandemia sobre os bancários. Os dirigentes sindicais enfatizam a importância da rápida negociação no início da pandemia, com normatizações para afastamentos sem ônus salariais, sem despedidas ou punições, instauração de rodízios de empregados, iniciativas para evitar aglomerações nas agências, que passaram a contar com álcool em gel. Avaliam, ainda, que a ação sindical tem garantido a manutenção das conquistas no período de pandemia. Os sindicatos se posicionaram em vigilância cotidiana para que fossem efetivadas as medidas negociadas.

Na Educação Básica pública, os impactos não têm explicação pela essencialidade do serviço. Os trabalhadores na educação que possuem contratos efetivos são impactados de forma diferente daqueles contratados temporariamente. Estes sofrem a insegurança sobre a manutenção dos contratos e de suas remunerações. Os

¹⁹ Em várias cidades do mundo e no Brasil foram convocadas manifestações de apoio e agradecimento aos profissionais de saúde, por meio de aplausos nas janelas. Nos telejornais, proliferaram-se reportagens especiais enaltecendo a importância dos “trabalhadores essenciais”..

professores/as são pressionados a realizar aulas *on-line* e, no caso de funcionários/as de escola, a irem aos locais de trabalho, mesmo que estejam fechados. As mídias dos sindicatos, bem como as entrevistas com dirigentes relatam as vitórias quanto à manutenção de contratos, salários e benefícios dos precarizados e a resistência, via ações judiciais, para evitar o retorno às escolas, pressionando pela manutenção dos decretos locais sobre quarentena e isolamento domiciliar. Porém, o enfrentamento mais difícil relaciona-se à imposição de governos ao trabalho remoto, mesmo sem oferecer as condições materiais para sua execução. Além disso, os sindicatos veem aprofundar a assimetria na educação, quando se deparam com pais analfabetos, ausência de estrutura física nas casas dos estudantes para acompanhar aulas e a restrição no acesso à internet. Considerando a grande desigualdade de acesso à internet dos estudantes brasileiros²⁰, os sindicatos de trabalhadores da educação afirmaram, por meio de notas públicas divulgadas em suas mídias, que qualquer medida que não consiga chegar a toda a população tem como impacto o aprofundamento da desigualdade social. Em entrevista com dirigentes sindicais, os mesmos relatam impactos na saúde dos professores, com aumento da pressão dos gestores por relatórios e o desrespeito sobre horários e dias de trabalho. Uma das preocupações no trabalho de base, segundo os dirigentes, é impedir a prática do assédio moral, técnica utilizada pela gestão para forçar os funcionários de escola a não se afastarem dos seus locais de trabalho, mesmo com decretos que obrigam o seu fechamento.

²⁰ OLIVEIRA, E. “Quase 40% dos alunos de escolas públicas não têm acesso a computador ou *tablet* em casa, aponta estudo”. *G1*. 09 jun. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/educacao/noticia/2020/06/09/quase-40percent-dos-alunos-de-escolas-publicas-nao-tem-computador-ou-tablet-em-casa-aponta-estudo.ghtml>. Acesso em: 16 set. 2020.

b) Mobilizações unitárias para influenciar as decisões políticas

As seis maiores centrais sindicais do país (CUT, FS, UGT, CTB, CSB, NCST²¹), de forma coordenada, buscaram construir posições conjuntas desde o início da pandemia. No centro das reivindicações está a defesa do emprego e dos salários e de políticas públicas que possibilitem às famílias o isolamento domiciliar. De forma conjunta, apresentaram propostas e realizaram iniciativas para evitar a expansão da crise sanitária e proteger os trabalhadores. Em nota unificada, publicada em 23 de março de 2020, as Centrais afirmaram:

A exemplo de medidas adotadas por muitos países também assolados com o coronavírus, agora, mais do que nunca, é a hora de o Estado exercer seu papel de regulador, protegendo empregados e empregadores e resguardando a renda e o funcionamento da economia. Proteger os empregos e a renda de todos os trabalhadores é a base para dar as condições e a segurança necessárias para que todos cumpram as medidas de isolamento e cuidados com a saúde. Ampliar as quarentenas, resguardando o trabalho dos setores estratégicos. Cuidar prioritariamente dos mais pobres e vulneráveis é tarefa do Estado e deve contar com o apoio de todos²².

Em seguida, informaram, também em nota conjunta, que seus sindicatos, federações e confederações filiados colocaram à dispo-

²¹ Central Única dos Trabalhadores, Força Sindical, União Geral dos Trabalhadores, Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil, Central dos Sindicatos Brasileiros, Nova Central Sindical dos Trabalhadores.

²² REDAÇÃO RBA. Para centrais, Congresso deve devolver MP 927, 'cruel, escandalosa, macabra'. Rede Brasil Atual. 23 mar. 2020. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2020/03/centrais-mp-027-congresso-deve-devolver/>. Acesso em: 10 jun. 2020. A nota foi assinada também por outras duas centrais sindicais: Intersindical e CGTB.

sição das autoridades as suas estruturas como sedes, colônias de férias e clubes, para que fossem transformadas em postos de atendimento, com capacidade para criar cerca de 5 mil novos leitos.

No início da pandemia, o Ministério Público do Trabalho publicou uma nota técnica com recomendações sobre as condições de trabalho nos serviços de saúde. As medidas recomendadas²³ serviram de orientação aos sindicatos para pressionar empregadores e acionar a Justiça do Trabalho em várias partes do país.

Os diferentes impactos sobre os trabalhadores da saúde, bancários e da educação se referem não apenas à natureza do trabalho, mas também ao histórico de organização sindical de cada ramo. De maneiras diversas, as entidades de terceiro grau tratadas aqui – CNTSS, Contraf-CUT e CNTE – desenvolvem orientações, criam ferramentas para ação e conduzem negociações e mobilizações que buscam organizar verticalmente os sindicatos em torno de uma unidade setorial no ramo de atividade. Com isso, oportunizam aos sindicatos de base ampliarem suas agendas em torno de lutas travadas nacionalmente.

O *“Dia Nacional de Lutas, Protestos e Paralisações, em defesa dos serviços públicos, empregos, direitos e democracia”*, convocado pelas centrais para 18 de março, precisou ter seus atos públicos suspensos devido à deflagração da crise sanitária. Mas mantiveram orientações para realização de greves e paralisações nos locais de trabalho, desde que não colocasse em risco a segurança das pessoas. O setor da Educação Básica participou ativamente dessa estratégia ao mesmo tempo em que atuou ativamente na defesa da aprovação do novo Fundeb²⁴.

Os sindicatos de trabalhadores da Educação Básica pública articularam-se nacionalmente – coordenados pela CNTE – em campanhas pela aprovação do Fundeb, cuja vigência estava as-

²³ Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-conjunta-02-2020-pgt-codemat-conap-1.pdf>

²⁴ Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação.

segurada até 31 de dezembro de 2020. Após essa data, o regime de cooperação ficaria extinto, podendo comprometer o financiamento da educação em todo país. Assim, os sindicatos da Educação Básica pública batalharam simultaneamente pela aprovação de um novo Fundeb²⁵, na proteção de sua base de representação no contexto de impactos da pandemia, pressionando governos locais para não decretarem o retorno das aulas presenciais e para não reduzirem direitos nem remuneração dos trabalhadores em educação.

Impossibilitadas de realizar manifestações públicas de rua, as Centrais redimensionaram a estratégia, voltando-se para a pressão sobre o Congresso Nacional, o STF, MPT e incentivando suas entidades sindicais filiadas no mesmo sentido, à utilização dos meios de comunicação disponíveis, principalmente as redes sociais. O alvo central dos questionamentos das Centrais foram as medidas do Governo Bolsonaro que reduzem direitos, enfraquecem as instituições públicas do trabalho e excluem os sindicatos das negociações coletivas.

Movimentos sociais populares e organizações de intelectuais do campo progressista apresentaram propostas para o enfrentamento das crises provocadas pela pandemia, logo no seu início (CAMPOS, 2020a). Ignoradas pelos grandes meios de comunicação empresariais e pelo Governo Federal, tais propostas não foram tratadas no debate público, tampouco tiveram incidência sobre as decisões do Executivo. A exceção ocorreu com o enfrentamento na Câmara dos Deputados em torno do projeto de renda mínima emergencial. Inicialmente, a proposta de uma renda básica de cidadania era de um salário mínimo (R\$ 1.045,00). O Governo apresentou proposta de auxílio emergencial de R\$ 200,00. Após pressão sobre o Congresso Nacional, foi aprovado o valor de R\$ 600,00, sendo possível dobrá-lo para os casos de mulheres

²⁵ A mobilização nacional foi vitoriosa, com a aprovação do novo Fundeb no Senado Federal no dia 25 de agosto, por unanimidade.

chefes de família²⁶. Após aprovação e sanção da medida, a mobilização das organizações voltou-se para a liberação do pagamento do auxílio emergencial, envolvendo amplos setores artísticos, intelectuais, organizações e profissionais da cultura digital.

Assume força a participação sindical nas Frentes Brasil Popular e Povo Sem Medo, coalizões criadas em 2015. Nesse campo de atuação não se verifica o mesmo grau de unidade das Centrais. Na Frente Brasil Popular, participam CUT e CTB. Na Frente Povo Sem Medo, participam CUT, CTB e Intersindical – Central da Classe Trabalhadora. As duas coalizações subscreveram a *Plataforma Emergencial para Enfrentamento da Pandemia do Coronavírus e da Crise Brasileira*²⁷ e a campanha pela taxaço das grandes fortunas²⁸.

Da mesma forma, constroem uma campanha de solidariedade, orientando as entidades filiadas a cadastrarem suas iniciativas²⁹. As ações solidárias tornaram-se uma das linhas de atuação sindical. Trata-se de um conjunto de iniciativas para arrecadação de recursos, alimentos, refeições prontas, cestas básicas, itens de higiene pessoal e equipamentos de proteção individual, principalmente máscaras e álcool em gel.

Os sindicatos tornaram-se centrais para a expansão das ações solidárias devido a suas estruturas (física, financeira e de pessoal), capacidade de articulação e mobilização de diversos setores sociais. Os movimentos populares procuram as entidades sindicais para garantir suporte básico para a realização das iniciativas.

²⁶ Antes de sua sanção, o Senado expandiu o alcance do auxílio emergencial, incluindo agricultores familiares, caminhoneiros, diaristas, garçons, catadores de recicláveis, manicures, camelôs, artistas, pescadores e taxistas.

²⁷ Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/03/31/movimentos-sociais-lancam-plano-de-60-propostas-contr-a-covid-19-e-a-cri-se-economica>. Acesso em: 20 jun. 2020.

²⁸ Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/cidadania/2020/04/campanha-taxarfortunas-para-refor-car-combate-ao-coronavirus/>. Acesso em: 10 jun. 2020.

²⁹ O site <https://todomundo.org/> reúne pontos de solidariedade de todo o Brasil. Intitulada “Campanha de solidariedade pela vida – Vamos precisar de todo mundo”, tem por objetivo dar unidade e visibilidade às iniciativas de solidariedade das organizações sindicais e populares.

Um dilema fundamental permanece: a necessidade de relacionar as iniciativas de ações solidárias com o desenvolvimento da solidariedade de classe. Como transformar as centenas de iniciativas solidárias em novos laços com as populações e os trabalhadores, principalmente com os mais vulneráveis e precarizados? Trata-se do desafio de, no lugar de assistencialismo, promover a solidariedade de classe³⁰.

Os discursos dos dirigentes sindicais justificam a ênfase nas ações solidárias como resposta dos trabalhadores organizados aos efeitos imediatos da crise, como desemprego, perda de renda, insegurança com o futuro, combinada à incapacidade do Governo Federal de coordenar o enfrentamento à crise por meio de políticas coordenadas com os estados e municípios. Este, ao mesmo tempo que é responsabilizado pelo aprofundamento da crise, é também denunciado pela ausência de políticas de proteção da renda e da vida da população. Os dirigentes entrevistados demonstraram preocupações relacionadas às possibilidades de conscientização de suas bases sobre a situação dos trabalhadores e comunidades mais vulneráveis e, portanto, mais impactados do que eles pela crise:

Apesar de todo esse turbilhão de tarefas que recaem sobre o sindicato para negociar, cobrar e fiscalizar a implementação do que é negociado para a proteção dos trabalhadores da nossa base, nós também nos cobramos que o sindicato tem que ser um espaço de construção de valores e de solidariedade (Entrevista com Tatiana Oliveira, SEEB-Pará).

³⁰ Há que se diferenciar as ações solidárias em curso com a concepção de assistencialismo corporativista. O assistencialismo, segundo a lógica do corporativismo sindical, é um dispositivo que busca produzir um mínimo de representatividade para legitimar a organização sindical como órgão de colaboração de classe, tutelado e controlado pelo Estado. Um sindicato prestador de serviço para sua categoria sindicalizada não organiza o conflito de classe em defesa dos interesses da classe trabalhadora. O ato de distribuir cestas básicas pode ser restringido ao sentido do assistencialismo. A entidade sindical não é reconhecida por seu caráter de classe por essa prática, permitindo confundi-la com organizações assistenciais e caritativas.

É importante mostrar para os bancários que estão protegidos pela ação do sindicato que precisam olhar para o lado e ver que não é a realidade da maioria dos cidadãos, que precisam de apoio solidário para poder sobreviver (Entrevista com Luciano Fetzner, Sindbancários de Porto Alegre).

Temos uma responsabilidade de enfrentamento da crise que não afeta apenas os trabalhadores da base do sindicato. Devemos enxergar a população que vive na vulnerabilidade. Ahamos que ainda é pequeno o alcance, devido à grandeza da demanda e do impacto no desemprego e pobreza (Entrevista com Consuelo Correia, SINTEAL).

No esforço estratégico de influenciar as decisões políticas, as onze centrais sindicais existentes no país lançaram de forma unificada uma campanha pela saída do presidente Jair Bolsonaro. Intitulada *“Pela democracia, emprego e renda, #ForaBolsonaro”*, a campanha foi lançada virtualmente por todas as centrais, no dia 18 de maio, com postagens nas redes sociais, colagem de milhares de cartazes e projeções em prédios de São Paulo. A campanha foi motivada pela postura do presidente em sabotar as medidas sanitárias de proteção à vida, os ataques à democracia, em particular aos sindicatos e pela ausência de iniciativas que protejam os empregos e a renda da sociedade.

É um posicionamento unitário inédito, uma vez que, desde o surgimento da maioria das centrais, na primeira década de dois mil, suas posições foram diversas em relação aos governos federais. O ineditismo é explicitado até mesmo se comparado com a forma distinta que as centrais sindicais enfrentaram a Reforma Trabalhista de 2017³¹.

³¹ Pesquisa de Colombi, Lemos e Krein (2018) sobre posições e estratégias adotadas pelas duas maiores centrais sindicais, CUT e Força Sindical, mostra que, enquanto a FS investiu na negociação com o Governo Temer para corrigir aspectos negativos da reforma, a CUT buscou se contrapor à ela, por considerá-la um instrumento de desconstrução de direitos e de precarização das relações de trabalho.

c) Enfrentamento dos limites para a organização sindical

Em condições inéditas para atuar, com diversos locais de trabalho fechados ou com acesso restrito devido às orientações sanitárias, sedes sindicais fechadas, bases e diretorias em isolamento domiciliar, as entidades pesquisadas buscaram adequar a forma de realizar o trabalho de base visando garantir o funcionamento da organização³². As experiências ampliaram inovações anteriores à crise, com adequações digitais para manter a assistência sindical à base filiada e campanhas *on-line* voltadas para a sociedade. Todas as direções dos sindicatos pesquisados passaram a se reunir em salas virtuais de plataformas *on-line*.

Alguns sindicatos de abrangência estadual têm recorrido ao uso das plataformas de reunião *on-line* para manter o trabalho de base, assim como entidades de grau superior intensificaram o ritmo de reuniões ao utilizarem esses recursos digitais. Um conjunto de práticas tem sobressaído para o contato direto com trabalhadores de suas bases em forma de consultas públicas, retorno de demandas e resultados de negociações, orientações sobre ações sindicais e sanitárias, a realização de assembleias sindicais³³ e eleições de diretoria realizadas de maneira *on-line*³⁴.

Algumas inovações nas práticas de organização e trabalho de base foram percebidas em nossa pesquisa. São elas³⁵:

1. Organização de grupos de contatos em aplicativos de mensagens definidos por local de trabalho, região ou cidade;

³² Sobre as possibilidades de adequação do trabalho de base nas condições restritas impostas pelas orientações sanitárias, ver Campos (2020b).

³³ A Contraf-CUT registra a participação de 110 mil bancários nas assembleias virtuais realizadas para aprovação da CCT com a Febraban.

³⁴ O Sindbancários de Porto Alegre e Região realizou eleição *on-line* para a nova gestão no mês de agosto e o SEEB Pará fará o mesmo no mês de outubro. Diversos sindicatos têm realizado eleições *on-line* durante o período de pandemia. Estima-se uma redução de custos em torno de 85% na realização de eleição virtual.

³⁵ Os relatos sobre várias dessas experiências nos sindicatos pesquisados podem ser vistos em Campos (2020c).

2. Utilização de plataformas de reunião *on-line* para realização de atividades de formação política, debates em coletivos setoriais (de mulheres, combate ao racismo, aposentados e outros) e organização de eventos com outros atores (Fóruns, Frentes, Comissões, Campanhas);
3. Criação de canais específicos para atendimento jurídico e de saúde (principalmente psicológico) dos trabalhadores da base;
4. Massificação do uso de *livestream*, que combinam a manutenção de atividades realizadas antes da pandemia com novas demandas e temas.

Diante das novas formas de comunicação e interação com suas bases, relatos de dirigentes sindicais apontam a percepção segundo a qual a procura dos trabalhadores por seus representantes aumentou em relação ao período em que as sedes físicas das entidades estavam abertas e funcionando normalmente.

“O contato direto da base com a diretoria do sindicato tem sido mais acentuado do que quando estávamos na sede do sindicato, tanto por telefone quanto nas lives” (Entrevista com Consuelo Correia, SINTEAL).

Notícias sobre páginas *web* de entidades que ficaram fora do ar devido ao volume intenso de acessos reforçam a ideia de que a comunicação desses sindicatos pode ter se consolidado como uma fonte segura de informação para os trabalhadores.

Outra percepção importante encontrada na pesquisa é que ocorre proximidade maior com outros atores políticos, como estudantes, intelectuais, parlamentares, artistas e influenciadores digitais. Aproximação que é viabilizada pela participação nas *livestream*, na divulgação de vídeos de apoio a alguma campanha promovida pelos sindicatos, nas atividades de formação e culturais realizadas *on-line*.

Entretanto, a ação sindical por meio da presença física nos locais de trabalho não foi completamente suspensa nesse período. Para os sindicatos de trabalhadores da saúde, por reunir uma série de atividades que não permitem o afastamento do local de trabalho, os recursos digitais não possuem tanta centralidade na organização, se comparados aos demais ramos de atividade analisados neste capítulo. Os trabalhadores da saúde não estão em isolamento domiciliar e os diretores dos sindicatos permanecem indo aos locais de trabalho, além da presença dos delegados sindicais de base. Os atos públicos também permanecem, sendo realizados principalmente nas portas dos hospitais. A avaliação apresentada pelas dirigentes entrevistadas é que a ação sindical foi mantida e que aumentou a consideração dos trabalhadores sobre a importância do sindicato nesse período. Os sindicatos de bancários e da Educação Básica pública também mantiveram a prática de visita aos locais de trabalho para fiscalizar, verificar denúncias e realizar protestos. Organizaram protestos públicos como o fechamento de agências que não atendiam aos protocolos de proteção ou manifestações contra projetos de lei desfavoráveis aos trabalhadores³⁶.

Outra prática de trabalho de base por meio de plataformas digitais é a realização de reuniões com representantes sindicais por locais de trabalho. Algumas entidades nomeiam por delegados de base ou sindical, outras por representante de base (no setor da educação, a nomenclatura geralmente utilizada é representante de escola). São reuniões de diversos formatos e tamanhos, podendo chegar a plenárias com duzentos participantes ou uma miríade de pequenas reuniões com cinco representantes de locais de trabalho.

De maneira geral, os sindicatos suspenderam a impressão de jornais das entidades, para evitar que os diretores sejam agentes

³⁶ Alguns governos aproveitaram-se das restrições sanitárias aos atos públicos para encaminhar projetos às casas legislativas locais, com expectativas de baixa oposição sindical.

de proliferação do vírus, já que precisariam ir às bases distribuí-lo. Ocorreu aumento no investimento em comunicação digital, que pode ser observado com contratação de plataformas *on-line* de reunião, de eventos e de consulta às bases, indicando a abertura de uma nova forma de relação com a base representada. A comunicação digital permite interatividade e facilidade no acesso aos dirigentes sindicais com maior rapidez na multiplicação das informações e opiniões. Mas também pode significar o estabelecimento de uma forma de contato com a base sem interação e debate, uma vez que ferramentas como *livestream* e listas de transmissão de *WhatsApp* colocam o sindicalizado na posição de receptor da informação. As assembleias virtuais não parecem reproduzir a arena de debate presencial que ocorre nos auditórios dos sindicatos³⁷.

Considerações finais

Nossa pesquisa permite apontar um dos caminhos possíveis do sindicalismo na pandemia. Ela traz indícios que mostram a busca de sindicatos com tradição de luta por legitimidade, reafirmando seu papel de representante dos interesses da classe trabalhadora, com o objetivo de influenciar na correlação de forças atual para proteger o emprego, a renda, a saúde e a segurança dos trabalhadores. Esse papel é exercido por meio de pressão sobre o Congresso Nacional; alianças em forma de frentes políticas com movimentos sociais, que erguem bandeiras gerais em defesa de políticas públicas; negociações coletivas; desenvolvimento de ações solidárias junto à população mais vulnerável à crise; e via esforço de manutenção da organização dos trabalhadores desde as suas bases. Os sindicatos destacam-se na defesa de suas

³⁷ No caso dos bancários, as assembleias permanecem um ou dois dias abertas para que os trabalhadores acessem a plataforma virtual em horários diversos e votem sobre as propostas apresentadas.

categorias e as centrais sindicais e confederações na coordenação de um processo de debate mais amplo, negociação e pressão junto a governos, parlamentos, Poder Judiciário e ao setor patronal organizado.

Os esforços centrais das entidades sindicais pesquisadas demonstram sua capacidade de adaptação à nova realidade imposta, mantendo serviços aos associados e à organização sindical, por meio de ações que mesclam trabalho digital e presença física nos locais de trabalho. Dessa forma, buscam recuperar sua legitimidade como representantes dos interesses dos trabalhadores nas negociações coletivas, agir em vigilância cotidiana para efetivação das medidas negociadas e proteção de direitos e condições salubres de trabalho, garantir a continuidade da assistência aos sindicalizados e do funcionamento da organização sindical (reuniões, assembleias de base, formação sindical, organização nos locais de trabalho).

Entretanto, as possibilidades de que as experiências de ação sindical em curso produzam alterações sobre a relevância do sindicalismo brasileiro, criando laços de solidariedade de classe e ampliando sua força de representação, esbarram em alguns limites observados em nossa pesquisa. Outrossim, a decisão de enfrentar tais limites está diretamente relacionada às opções políticas das direções das entidades. Trata-se da decisão política de enfrentar os limites postos à ação coletiva e à solidariedade de classe.

A ação coletiva constrói identidades individuais referenciadas no coletivo assalariado. Nesse sentido, a solidariedade afirma-se como o principal elemento identitário (CARDOSO, 2013). É na ação que tem por base o conflito que a consciência de classe se revela. Quando as pessoas se enxergam numa sociedade estruturada em modos determinados (não exclusivamente em relações de produção), experimentam a exploração, identificam pontos de interesse antagônico, começam a lutar por essas questões e no

processo de luta se descobrem como classe (THOMPSON, 1981). A compreensão e defesa dos interesses comuns de toda a classe, base fundamental para o estabelecimento de solidariedade, está presente no *18 de Brumário*, quando Marx problematiza os interesses isolados e particulares.

Os camponeses parceleiros constituem uma gigantesca massa, cujos membros vivem na mesma situação, mas não estabelecem relações diversificadas entre si. O seu modo de produção os isola uns dos outros, em vez de levá-los a um intercâmbio recíproco. O isolamento é favorecido pelos péssimos meios de comunicação franceses e pela pobreza dos camponeses. (...) Cada família camponesa é praticamente autossuficiente, produzindo diretamente a maior parte do que consome e obtendo, assim, os seus meios de subsistência mais da troca com a natureza do que do intercâmbio com a sociedade. Há a parcela, o camponês e a família; mais adiante, outra parcela, outro camponês e outra família. (...) Milhões de famílias existindo sob as mesmas condições econômicas que separam seu modo de vida, seus interesses e a sua cultura do modo de vida, dos interesses e da cultura das demais classes, contrapondo-se a elas como inimigas, formam uma classe. Mas na medida em que existe um vínculo apenas local entre os parceleiros, na medida em que a identidade dos seus interesses não gera entre eles nenhum fator comum, nenhuma união nacional e nenhuma organização política, eles não constituem classe nenhuma (MARX, 2011, p.142).

O isolamento dos trabalhadores em forma de indivíduos autossuficientes é resultante, hoje, da ascensão da subjetividade

neoliberal³⁸. As mudanças no mundo do trabalho sob hegemonia neoliberal apontam que as saídas para os problemas são responsabilidade de cada indivíduo, enfraquecem a solidariedade de classe e, portanto, as ações coletivas e a consciência de classe. O nível de consciência dos trabalhadores não é nem o produto automático do seu lugar no processo de produção, nem resulta automaticamente da sua experiência. Resulta de um conjunto de fatores muito mais complexos e a sua interação permite explicar as razões de um nível de consciência numa época determinada, num lugar determinado³⁹.

Por fim, destacamos três limites da atuação sindical analisada aqui que podem ser configuradas como lacunas no próprio esforço estratégico. Primeiro, não encontramos, nos sindicatos pesquisados, forte adesão às bandeiras centrais dos sindicatos de outros ramos ou categorias, o que demonstra desarticulação na prática política entre eles. Nesse mesmo sentido, a solidariedade é exercida junto a comunidades periféricas, mas não com trabalhadores de outras categorias organizadas, trabalhadores precários e sindicatos mais frágeis política e estruturalmente⁴⁰. As estruturas organizativas das entidades sindicais não têm sofrido alterações que permitam abrir portas aos trabalhadores até então invisíveis e às maiorias trabalhadoras que não estão inseridas no sistema de proteção social, muito menos no campo de visão das entidades sindicais⁴¹.

O segundo limite está no caráter geral da prática da ação solidária junto aos trabalhadores, famílias e comunidades atingidas pela crise. Ao restringir as iniciativas ao caráter caritativo, tais ações

³⁸ Conforme aborda Brown (2019), o neoliberalismo nega a existência de sociedade, restando apenas os indivíduos e as famílias, orientados pelo mercado e pela moral conservadora..

³⁹ A esse respeito, cf. Lenin (2015), Marx e Engels (2010), Brown (2019).

⁴⁰ Apesar da participação de representantes desses sindicatos em protestos de outras categorias em luta, como os trabalhadores dos Correios.

⁴¹ Sobre a baixa capacidade dos sindicatos brasileiros de representar os trabalhadores precários, cf. Galvão e Krein (2018).

solidárias não estão permeadas pela agenda da desmercantilização da vida, conforme proposta por diversos movimentos aliados do sindicalismo (alternativas para o acesso a bens públicos, como saúde, educação, energia, gás, água e a segurança alimentar).

Finalmente, outro limite relevante nas ações sindicais pesquisadas no período é o não desenvolvimento de ações articuladas territorialmente, entre movimentos populares, coletivos locais, organizações sindicais e a comunidade. Trata-se da ausência de conexão com o povo, de interação com as demandas dos trabalhadores no lugar onde vivem, onde estão os problemas de saúde básica, saneamento, moradia, segurança pública, mobilidade, atendimento aos idosos, violência doméstica.

A possibilidade de impor uma pauta sindical em defesa dos trabalhadores na conjuntura nacional constitui um desafio central para o sindicalismo nesse contexto da pandemia: a defesa do emprego e dos salários, de condições dignas de trabalho, dos acordos coletivos e da legitimidade dos sindicatos como representantes dos interesses coletivos dos trabalhadores. O acerto na estratégia sindical, nesse momento, pode reposicionar os sindicatos de forma mais favorável se comparado aos últimos trinta anos no Brasil e se reconectar com uma perspectiva de classe mais ampla.

Referências

ANDERSON, P. Balanço do neoliberalismo. *In*: SADER, E.; GENTILI, P. (org). **Pós-neoliberalismo**: as políticas sociais e o Estado democrático. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

BIAVASCHI, M.; VAZQUEZ, B. **Medidas para o trabalho no contexto de pandemia**: um atentado contra a razão humana. GT-Mundos do Trabalho, Cesit – IE/Unicamp, 2020. Disponível em <https://www.cesit.net.br/medidas-para-o-trabalho-no-contexto-de-pandemia-um-atentado-contra-a-razao-humana/>. Acesso em: 16 set. 2020.

BORSARI, P.; KREIN, J. D. **Pandemia e desemprego: análise e perspectiva**. GT Mundos do Trabalho, CESIT – IE/Unicamp, 2020. Disponível em em: <https://www.cesit.net.br/pandemia-e-desemprego-analise-e-perspectivas/>. Acesso em: 16 set. 2020.

BROWN, W. **Nas ruínas do neoliberalismo: a ascensão da política antidemocrática no ocidente**. São Paulo: Politeia, 2019.

CAMPOS, A. **As propostas de movimentos e organizações para redimensionar o Estado, valorizar o trabalho, a renda e a vida**. CESIT – IE/Unicamp, 2020a. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/as-propostas-de-movimentos-e-organizacoes-para-redimensionar-o-estado-valorizar-o-trabalho-a-renda-e-a-vida/>. Acesso em: 16 set. 2020.

CAMPOS, A. **Resistência sindical no Brasil: entre a preservação das estruturas e a construção de novas estratégias**. 16º Encontro Nacional da ABET, UFBA, Salvador, 2019.

CAMPOS, A. **Sindicalismo no contexto de pandemia no Brasil: primeiras impressões**. CESIT – IE/Unicamp, 2020c. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/sindicalismo-no-contexto-de-pandemia-no-brasil-primeiras-impressoes/>. Acesso em: 16 set. 2020.

CAMPOS, A. **Trabalho de base em tempos de confinamento físico**. Fundação Perseu Abramo, 2020b. Disponível em: <https://fpabramo.org.br/2020/03/23/trabalho-de-base-em-tempos-de-confinamento-fisico/>. Acesso em: 16 set. 2020.

CAMPOS, A.; GALVÃO, A.; LEMOS, P.; TRÓPIA, P. **Ação sindical de trabalhadores em serviços essenciais na pandemia de COVID-19 no Brasil**. (mimeo), 2020.

CARDOSO, A. Para onde foram os sindicatos? *In*: KREIN, J. D. *et al.* (org). **Regulação do trabalho e instituições públicas**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2013

COLOMBI, A. P.; LEMOS, P. R.; KREIN, J. D. Entre negociação e mobilização: as estratégias da CUT e da FS frente à Reforma Trabalhista no Brasil. **Revista da ABET**, v. 17, n. 2, p.179-198, jul./dez, 2018. Acesso em: <https://periodicos.ufpb.br/index>.

ph/abet/article/view/44618. Acesso em: 16 set. 2020.

DIEESE. **A reforma trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. Nota Técnica n. 178, maio 2017.

DIEESE. **Acordos negociados pelas entidades sindicais para enfrentar a pandemia do coronavírus - COVID 19**, 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2020/estPesq92AcordosCOVIDAtualizacao.html>. Acesso em: 16 set. 2020.

DIEESE. **Subsídios para o debate sobre a questão do financiamento sindical**. Nota Técnica n. 200, nov. 2018.

GALVÃO, A. *et al.* **Dossiê reforma trabalhista**. Campinas, Cesit/ie/Unicamp, 2017. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/dossie-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 16 set. 2020.

GALVÃO, A.; KREIN, J. D. **Dilemas da representação e atuação sindical dos trabalhadores precários**. 16º Encontro Nacional da ABET, Salvador, 2018.

GT MUNDOS DO TRABALHO. **Emprego, trabalho e renda para garantir o direito à vida**. Cesit - IE/Unicamp, 2020. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/emprego-trabalho-e-renda-para-garantir-o-direito-a-vida/>. Acesso em: 16 set. 2020.

HYMAN, R. How can trade unions act strategically? **Transfer**. v. 13, n.2, p. 173-190, 2007. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/102425890701300204>. Acesso em: 20 set. 2020.

INSTITUTO Brasileiro de Geografia e Estatística. **Taxa de sindicalização cai a 11,2% em 2019, influenciada pelo setor público**, 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/28667-taxa-de-sindicalizacao-cai-a-11-2-em-2019-influenciada-pelo-setor-publico>. Acesso em: 20 set. 2020.

ISP - Internacional dos Serviços Públicos. **Trabalhadoras e trabalhadores protegidos salvam vidas**, 2020. Disponível em: http://trabalhadoresprotegidos.com.br/wp-content/uploads/2020/08/Apresentacao_Campanha_final.pdf. Acesso em: 20 set. 2020.

KREIN, J. D. **As relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil**. São Paulo: LTr, 2013.

KREIN, J. D. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, v. 30, n. 1, p.77-104, 2018.

KREIN, J. D.; GIMENEZ, D. M.; SANTOS, A. L. **Dimensões críticas da Reforma Trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

KREIN, J. D.; VÉRAS DE OLIVEIRA, R.; FILGUEIRAS, V. A.. **Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019.

LÊNIN, V. I. **O que fazer?** São Paulo: Expressão Popular, 2015.

MANZANO, M.; BORSARI, P. **Proposta do Governo de redução de jornada e salários vai empurrar o país para a depressão econômica**. 2020. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/proposta-do-governo-de-reducao-de-jornada-e-de-salarios-vai-empurrar-o-pais-para-a-depressao-economica/>. Acesso em: 16 set. 2020.

MARX, K. **O 18 de brumário de Luís Bonaparte**. São Paulo: Boitempo, 2011.

MARX, K.; ENGELS, F. **Manifesto comunista**, São Paulo: Boitempo, 2010.

THOMPSON, E. P. La sociedad inglesa del siglo XVIII: lucha de clases sin clases? *In: Tradición, revuelta y conciencia de clase*. Barcelona: Cátedra, 1978.

TORRES, M.; NOBRE, S. **Pandemia, indústria e soberania**. 2020. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/opiniaio/coronavirus/pandemia-industria-e-soberanias-escrevem-miguel-torres-e-sergio-nobre/>. Acesso em: 10 jun. 2020.

VERAS DE OLIVEIRA, R.; GALVÃO, A.; CAMPOS, A.. Reforma Trabalhista: impactos imediatos sobre os sindicatos e primeiras reações. **Cadernos do CEAS: Revista Crítica de Humanidades**. Salvador, n.248, set./dez., p. 668-689, 2019.

4. As Negociações Coletivas na Pandemia da COVID-19

*Camila Yuri Santana Ikuta
Luís Augusto Ribeiro da Costa
José Silvestre Prado de Oliveira
Victor Gnecco Soares Pagani*

Introdução

O novo coronavírus (COVID-19), que foi identificado pela primeira vez em dezembro de 2019, na cidade de Wuhan, na província de Hubei na China, propagou-se rapidamente pelo planeta, até ser reconhecido como pandemia pela OMS (Organização Mundial da Saúde), em 11 de março de 2020. O número de vítimas da COVID-19 é impressionante: até o presente momento, são mais de 35 milhões de casos confirmados de pessoas infectadas no mundo e mais de 1 milhão de mortos, segundo a OPAS (Organização Pan-Americana de Saúde), da OMS. Os Estados Unidos da América e o Brasil - coincidentemente governados por presidentes negociacionistas - são os países com maior registro de mortes, superando 210 mil e 145 mil, respectivamente. No caso do Brasil, o número de pessoas infectadas já passa de 4,8 milhões.

A crise sanitária e econômica decorrente do coronavírus provocou uma avalanche de mudanças na vida humana, alterando comportamentos e impondo novos hábitos, extremamente necessários para conter o avanço da doença e evitar o colapso dos

sistemas de saúde. Entre as medidas que vêm sendo adotadas em todo o mundo estão o uso de máscaras, álcool em gel, luvas e, principalmente, o isolamento social, considerado pela OMS e pelas autoridades médicas o método mais seguro para o combate à COVID-19, enquanto não se produz uma vacina eficaz. Tão importantes quanto as providências diretamente voltadas a re-frear a doença são as ações que visam a amenizar seus impactos sobre a economia, especialmente no que se refere ao emprego e à renda, fundamentais tanto para os trabalhadores como para as empresas.

No Brasil, o enfrentamento da pandemia pelo governo foi cercado por controvérsias, com orientações muitas vezes em desacordo com as recomendadas pela OMS e pelo próprio ministério responsável por conduzir as políticas nacionais de saúde. Vale registrar que o então ministro, o médico Luiz Henrique Mandetta, foi intensamente pressionado pelo presidente Jair Bolsonaro, até ser demitido, em abril de 2020 – pouco mais de um mês após o reconhecimento da pandemia pela OMS. A demissão foi seguida pela nomeação de um novo ministro, o também médico Nelson Teich, que pediu demissão antes de completar um mês no cargo. Posteriormente, ocorreu a indicação de um ministro militar interino (cuja formação é paraquedista), Eduardo Pazuello, que ficou mais de três meses nessa condição até ser confirmado definitivamente no cargo em setembro de 2020.

Essa falta de coordenação por parte do Governo Federal, que deveria assumir a gestão para o enfrentamento da pandemia junto aos entes federativos (estados e municípios), certamente dificultou - e muito - a administração da crise, contribuindo para a perda de maior número de vidas humanas. Ao contrário do que se espera da maior autoridade do país, o presidente da República, além de operar para desmobilizar e dificultar o movimento de prefeitos e governadores que pretendiam trabalhar coordenadamente, descumpriu, de forma deliberada, todas as

recomendações consagradas por especialistas da área de saúde para evitar a transmissão da doença e passou a divulgar informações contestadas ou não validadas por cientistas, inclusive propagandeando o uso de medicamento cuja eficácia para a cura do coronavírus não foi comprovada.

Neste capítulo, pretende-se verificar os resultados das negociações coletivas de trabalho praticadas durante o período da pandemia, ainda em curso. Os processos de negociação coletiva são dos mais importantes espaços de atuação do movimento sindical na luta pela melhoria das condições de trabalho e emprego e têm sido fundamentais para assegurar conquistas essenciais em temas que afetam diretamente a vida dos trabalhadores, como remuneração, saúde e segurança do trabalho. Em um momento em que se enfrenta uma crise dessas proporções, é imperioso que as esferas de defesa dos direitos sejam fortalecidas.

Antes, porém, é necessário entender a trajetória da economia brasileira no período pré-pandemia, para que seja adequadamente delineado o contexto em que as negociações coletivas foram realizadas. É preciso desmistificar a ideia propalada pelo atual governo de que o crescimento econômico teria sido estancado pela crise sanitária. Não há dúvida de que a pandemia causou um forte impacto negativo na economia. Todavia, quando se observa a trajetória da economia brasileira nos últimos cinco anos (2015-2019), nota-se uma *performance* medíocre. Entre 2015 e 2016, o país viveu uma recessão que derrubou o Produto Interno Bruto (PIB) em aproximadamente 7%; em 2017, o crescimento foi de cerca de 1%; e no ano seguinte, *idem*. Ainda, não se deve esquecer de que as forças que geraram o golpe de 2016, retirando a então presidenta Dilma Rousseff do poder, prometeram que, com a aprovação de reformas e outras iniciativas de natureza econômica (Emenda Constitucional nº 95/2016, Reforma Trabalhista e Reforma da Previdência, entre outras), a retomada do crescimento, enfim, aconteceria – o que não foi observado na prática.

Após cinco anos convivendo com recessão e pífio crescimento econômico e com a eleição de um presidente de orientação político-ideológica da extrema direita, chegamos ao ano de 2019. Marcado pela agenda conservadora nos usos e costumes, e ultra-liberal na economia, o novo governo inicia o ano afirmando, por meio de Paulo Guedes, o novo ministro da economia, que o crescimento econômico voltaria. No início de 2019, o ministro projetava a expansão do PIB entre 2,5% e 3,0%. No entanto, à medida que o calendário avançava, as projeções iam diminuindo e o ano se encerrou com um PIB ao redor de 1%. O baixo crescimento foi justificado pela não aprovação das reformas - particularmente, a da Previdência, que foi aprovada pelo Congresso Nacional em outubro de 2019.

Reforma da Previdência aprovada, diversos outros atos normativos editados ao longo de 2019 e 2020⁴², fundamentais - segundo o governo e os arautos do mercado - para estimular a retomada e o crescimento da economia e, novamente, as projeções continuam não se cumprindo. No início de 2020, tem-se o reconhecimento da pandemia mundial e cria-se a narrativa do governo de que o ambiente preparado para a retomada da economia foi duramente abalado.

Deve-se ressaltar que o comportamento do PIB do 1º trimestre de 2020, que foi de -1,5%, só comprova que a economia já caminhava em declínio, uma vez que esse resultado praticamente não foi influenciado pelas consequências geradas pelo coronavírus. O isolamento social que obrigou à suspensão de diversas atividades só teve início na última quinzena do trimestre, ou seja, a partir de meados de março. O grande impacto da pandemia só foi sentido no PIB do 2º trimestre de 2020, cuja queda foi de 9,7%.

No cenário dos direitos trabalhistas e da negociação coletiva, é necessário lembrar que, antes das transformações e efeitos de-

⁴² Em especial na forma de Medidas Provisórias (MPs), como, por exemplo, a MP nº 881, da Declaração de Direitos da Liberdade Econômica, convertida na Lei nº 13.874/2019.

correntes da COVID-19, ainda no governo de Michel Temer, já haviam sido implementadas algumas medidas que mudaram radicalmente o sistema de relações de trabalho no país, em especial, a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017). Destacam-se, entre outros fortes impactos, a prevalência do negociado sobre o legislado, a inversão da hierarquia das normas e o estímulo à realização de acordos individuais, sem a participação das entidades sindicais. Essas medidas foram não apenas mantidas, mas reforçadas por outras adotadas no atual governo.

A negociação coletiva é uma das principais atribuições do sindicato em qualquer país que viva sob regime democrático. Sindicato que não negocia, pouca justificativa tem para existir. Evidentemente, para que ocorra a negociação, algumas premissas são básicas: disposição do patronato em negociar, legislação que garanta um patamar mínimo de direitos e alguma simetria nas relações. No Brasil, os sindicatos retomaram o processo de negociação com o setor patronal no final dos anos 1970, após mais de 20 anos de ditadura, a partir do surgimento do chamado novo sindicalismo no ABC Paulista, materializado nas grandes greves da categoria dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, que, posteriormente, espalharam-se por diversas categorias em todo o país⁴³.

Esse processo resgatou a centralidade da negociação coletiva e trouxe de volta o protagonismo do movimento sindical, colo-

⁴³ Aqui, cabe um breve registro histórico: o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) denunciou, em 1977, a manipulação do índice oficial de inflação relativo ao ano de 1973, que, segundo o governo, teria sido de 15% e, de acordo com os cálculos do DIEESE, de 26,1%. A denúncia foi repercutida por toda a imprensa nacional e fundamentava-se em relatório do Banco Mundial - que só então veio a público - reconhecendo as informações do DIEESE como verdadeiras. Uma ação do movimento sindical e da oposição ao regime militar abriu extensa discussão em torno do assunto, que se desdobrou numa CPI (Comissão Parlamentar de Inquérito), instalada na Câmara Federal. O episódio serviu de base para o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo obter vitória na justiça sobre as perdas salariais provocadas pela manipulação do índice e para que se desencadeasse um intenso processo de mobilização e luta em defesa dos salários, iniciado pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, em maio de 1978, e se estendeu a diversas categorias profissionais em todo o Brasil.

cando-o novamente como ator essencial na cena política nacional. Desde então, nunca houve um contexto parecido com o atual para a negociação coletiva, que combina: asfixia financeira das entidades sindicais de trabalhadores, grave crise sanitária e profunda crise econômica.

Contudo, é importante enfatizar que, em que pese a ofensiva contra o movimento sindical e as diversas iniciativas visando ao enfraquecimento da negociação coletiva, os sindicatos têm resistido, criado novas estratégias e continuam buscando a negociação com o setor patronal como forma de manter os direitos dos trabalhadores e as conquistas alcançadas ao longo desses anos. É isso que vamos mostrar a seguir.

Este texto está estruturado em duas seções: a primeira apresenta um panorama da situação do mercado de trabalho durante o período da pandemia, cujas variáveis exercem influência expressiva sobre o comportamento das negociações coletivas no país. A segunda analisa os instrumentos coletivos (acordos e convenções coletivas de trabalho) firmados no período e registrados no sistema Mediador, do Ministério da Economia.

As informações aqui examinadas foram levantadas pelos autores e baseiam-se em estudos elaborados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE).

Pandemia e Mercado de Trabalho no Brasil: alguns indicadores

Além da taxa de inflação, diversas outras variáveis compõem o cenário para as negociações coletivas. O comportamento do mercado de trabalho é uma delas, dado que o nível de ocupação, a taxa de desemprego e o índice de formalização, entre outras questões, terão influência decisiva na criação de um ambiente mais ou menos favorável para a conquista de direitos trabalhistas.

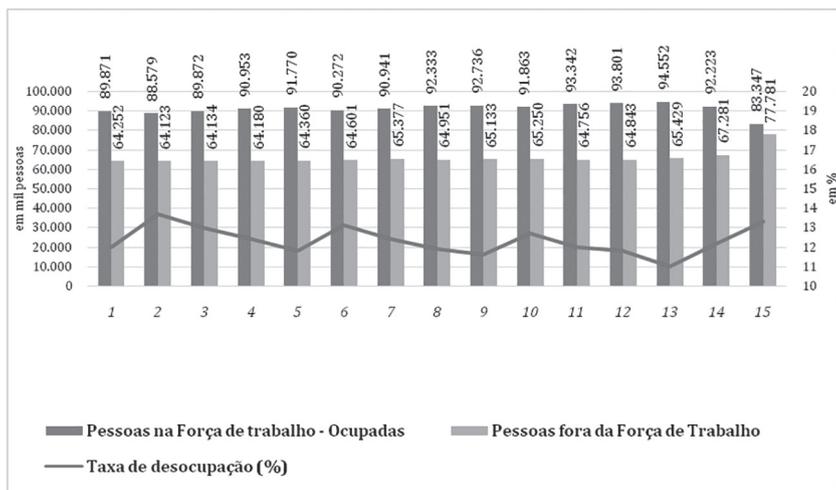
No atual contexto de crise econômica e sanitária, é evidente que os indicadores do mercado de trabalho são extremamente desfavoráveis às negociações coletivas. É preciso ressaltar, no entanto, que no período anterior à pandemia, já se registrava crescimento da informalidade, aumento das taxas de desemprego e redução do nível de ocupação, em decorrência da trajetória descendente da economia e das medidas de flexibilização das relações de trabalho mencionadas anteriormente.

Um aspecto importante para a caracterização do mercado de trabalho no presente momento é o isolamento social, que dificulta - ou mesmo impede - que as pessoas saiam de casa para procurar emprego, diminuindo consideravelmente a pressão sobre a taxa de desemprego. Por isso, os indicadores de desemprego medidos pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), têm registrado relativa estabilidade. O contingente de desocupados manteve-se em 12,8 milhões no primeiro e no segundo trimestres de 2020; e a taxa de desemprego apresentou aumento discreto no mesmo período - de 12,2% para 13,3% -, não sendo capaz de refletir os efeitos da pandemia sobre o emprego. À medida que o isolamento social vai sendo flexibilizado e as pessoas começam a voltar a procurar trabalho, essa taxa deve subir consideravelmente.

A situação de agravamento do mercado de trabalho se revela, porém, na queda dos níveis de ocupação e no aumento de pessoas que passaram a ser consideradas fora da força de trabalho (ou seja, que não estavam ocupadas nem desocupadas, pois não procuraram trabalho), conforme mostra o Gráfico 1.

No 2º trimestre de 2020, o contingente de ocupados decresceu 9,6%, registrando queda de 8,9 milhões de pessoas. O total de pessoas que estavam fora da força de trabalho, por outro lado, aumentou 15,6%, passando de 67,3 milhões para 77,8 milhões.

Gráfico 1 – Estimativa da população de 14 anos ou mais na força de trabalho e fora da força de trabalho (em mil pessoas), e taxa de desocupação (em %). Brasil, 2016 a 2020



Fonte: IBGE – Pnad Contínua. Elaboração própria.

Vale destacar que o contingente de 77,8 milhões de pessoas que estavam fora da força de trabalho no segundo trimestre de 2020 era composto, em sua maioria, por mulheres (63,7%), a quem, historicamente, foi delegado o papel de cuidar de filhos, familiares e outras pessoas de suas casas, além de exercerem as tarefas domésticas.

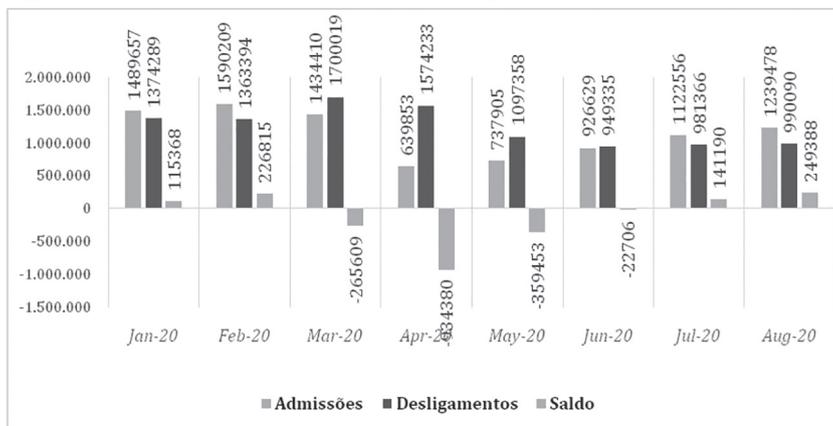
Também a partir dos dados da PNAD Contínua, foi possível perceber que a pandemia afetou de forma mais contundente os trabalhadores informais, como os por conta própria (-2,5 milhões de postos de trabalho entre o primeiro e segundo trimestres de 2020), os empregados do setor privado com e sem carteira assinada (-2,9 milhões e -2,4 milhões, respectivamente) e os trabalhadores domésticos (-1,3 milhão).

Em relação ao diagnóstico específico do mercado de trabalho formal, que contempla apenas os trabalhadores com carteira de

trabalho assinada, os registros do Novo CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), divulgados pelo Ministério da Economia, mostram também algumas tendências do emprego no período da pandemia.

Os dados mensais apurados desde o início de 2020 (Gráfico 2) mostram que, até fevereiro, o país registrava saldo (resultado da relação entre admissões e desligamentos) positivo, ou seja, ainda que timidamente, estavam sendo gerados postos de trabalho. Entre março e julho, no entanto, só foram registrados saldos negativos, sendo o pior resultado verificado no mês de abril, com a perda de quase 1 milhão de postos de trabalho (-934.380). Em julho e agosto, o saldo entre admissões e desligamentos voltou a ser positivo em 141 mil e 249 mil postos, respectivamente.

Gráfico 2 – Movimentação do emprego formal – admissões, desligamentos e saldo. Brasil, janeiro a agosto de 2020



Fonte: Ministério da Economia – Novo CAGED. Nota: dados com ajustes declarados até agosto de 2020. Elaboração própria.

No acumulado do período, as atividades econômicas que mais sofreram com a redução do emprego formal foram as relativas a Serviços e Comércio, que perderam 489 mil e 409 mil postos de

trabalho, respectivamente. Inclusive, o setor de Serviços, a despeito da fraca retomada geral, voltou a registrar saldo positivo na movimentação do emprego somente em agosto, influenciado principalmente pelo saldo negativo nas atividades de Alojamento e Alimentação, em que foram eliminados aproximadamente 348 mil postos de trabalho nos oito meses de 2020, o que representou 71,3% do total de empregos perdidos pelo conjunto do setor.

Pelo cenário apresentado no Gráfico 2, nota-se que o pior momento da pandemia, no que tange ao mercado de trabalho formal, talvez já tenha passado. Isso, porém, não é um alento, uma vez que a informalidade é a principal parcela constituinte do mercado de trabalho brasileiro. De todo modo, uma questão importante a ser observada nos dados do Novo CAGED é que a retomada de saldos positivos a partir de julho foi mais influenciada pelo aumento de admissões, do que pela redução do número de desligamentos (que permaneceram em patamar elevado, de cerca de 900 mil por mês).

Os indícios de saída do “fundo do poço”, em termos do mercado formal, estão alinhados, em alguma medida, à implementação de políticas para a preservação do emprego e da renda dos trabalhadores, como os acordos de redução de jornada e salários e/ou de suspensão de contratos de trabalho, permitidos a partir da instituição da Medida Provisória nº 936 (editada em abril de 2020 e convertida, em julho, na Lei nº 14.020/2020), no âmbito do Programa Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda. É importante lembrar que a adoção dessa medida resultou de intensa pressão da sociedade sobre o Poder Executivo para a implementação de políticas efetivas de enfrentamento da pandemia, sem a qual pouco teria sido feito. Destaca-se nessa mobilização a participação do movimento sindical, por meio de suas diversas entidades e representantes no Congresso Nacional.

Também é necessário enfatizar a atuação das entidades representativa de trabalhadores na intensificação da prática da nego-

ciação coletiva, buscando manter empregos e níveis de remuneração, além da garantia de condições de trabalho adequadas à situação de pandemia.

A Lei nº 14.020/2020 estabelece, entre outros dispositivos, a redução de jornada de trabalho com redução de salário de 25%, 50% e 75% por até 90 dias, além da suspensão do contrato de trabalho por 60 dias, cujos prazos foram sendo ampliados no decorrer da tramitação do ato normativo.

Originalmente, a MP nº 936 previa que a negociação coletiva de trabalho só seria obrigatória para redução superior a 25% de salários e jornada de trabalhadores que recebessem entre R\$ 3.135 e R\$ 12.202 (dois pisos previdenciários). Nos demais casos, as regras poderiam ser aplicadas mediante acordos individuais. Na lei aprovada, a negociação coletiva passou a ser obrigatória para uma faixa salarial intermediária um pouco mais ampla e nos casos em que a redução da jornada fosse superior a 25% e representasse alguma perda financeira para o trabalhador (DIEESE, 2020a).

A Constituição Federal estabelece, no seu artigo 7º, a irredutibilidade dos salários, salvo disposto em acordo ou convenção coletiva (BRASIL, 1988). Durante a tramitação da MP no Congresso Nacional, houve muita pressão dos sindicatos e questionamento da constitucionalidade do dispositivo, que foi encaminhado ao STF (Supremo Tribunal Federal). Em 17 de abril, o STF decidiu que, em razão das circunstâncias de excepcionalidade, a crise do coronavírus justificaria o uso da negociação individual para a implementação do Programa Emergencial.

Alguns pontos que o Congresso Nacional aprimorou e que poderiam alterar o cenário das negociações coletivas foram vetados pelo presidente, como por exemplo a prorrogação da vigência das cláusulas salariais vencidas ou vincendas, até o final do período de calamidade pública, previsto para dezembro de 2020. Esse dispositivo garantiria que os direitos estabelecidos na

negociação coletiva na data-base não seriam suprimidos em um momento em que as ações de organização e mobilização dos trabalhadores são dificultadas pela pandemia.

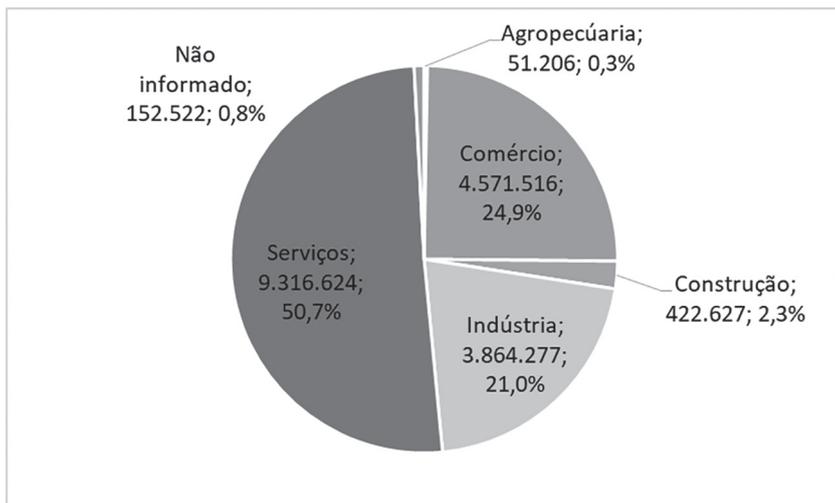
Segundo dados do Ministério da Economia, os primeiros acordos decorrentes da aplicação da MP nº 936/Lei nº 14.020 foram celebrados na primeira semana de abril de 2020. Até 29 de setembro de 2020, aproximadamente 18,4 milhões de acordos individuais e coletivos haviam sido estabelecidos, com cerca de 9,73 milhões de trabalhadores beneficiários e 1,45 milhão de empregadores.

Do ponto de vista das questões tratadas nesses acordos, observa-se a seguinte distribuição: 1,0% corresponde à modalidade trabalho intermitente; 14,6% referem-se à redução de jornada e de salário em 25%; 18,8% equivalem à redução de jornada e salário em 50%; 22,1% dizem respeito à redução de jornada e salário em 75%; e, finalmente, a maior parte – 43,6% do total – corresponde à suspensão do contrato temporário.

Os mais de 18 milhões de acordos, quando analisados por setor de atividade econômica apresentam-se distribuídos conforme o Gráfico 3, com destaque para o setor de Serviços (50,7%), Comércio (24,9%) e Indústria (21,0%).

No setor de Serviços, que reúne a maioria de acordos celebrados (9,3 milhões), prevalecem os firmados nos setores de Alojamento e Alimentação (2,3 milhões), Educação (1,7 milhão) e Transporte, Armazenagem e Correio (1,4 milhão).

Gráfico 3 – Número de acordos estabelecidos no âmbito do Programa Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, por setor de atividade econômica. Brasil, abril a setembro de 2020.



Fonte: Ministério da Economia – Benefício Emergencial (BEm). Elaboração própria. Dados atualizados em 29/09/2020.

Por fim, outro aspecto digno de registro em relação ao mercado de trabalho neste momento de pandemia relaciona-se às novas formas de organização do trabalho. O trabalho remoto, ou *home office*, tomou grandes proporções a partir do momento em que foram implementadas as medidas de isolamento social.

Os dados da PNAD COVID-19, do IBGE, compilados pelo DIEESE, são reveladores do quanto o mercado de trabalho se tornou ainda mais seletivo e desigual. A pesquisa estima que, dos 81,4 milhões de brasileiros ocupados no mercado de trabalho em julho de 2020, cerca de 10%, ou seja, 8,4 milhões de pessoas, estavam trabalhando em regime de *home office* (DIEESE, 2020d). À medida que os dados são desagregados, a seletividade e a desigualdade vão sendo evidenciadas.

Quando se analisam os dados da pesquisa sob a ótica da variável cor/raça, por exemplo, nota-se que 66% dos que estavam trabalhando em *home office* eram não negros e apenas 24% eram negros. Também o grau de escolaridade parece ser determinante para o trabalho remoto, pois a cada 10 pessoas que estavam nessa condição, sete possuíam ensino superior completo e somente três não possuíam esse nível de ensino. Ou seja, a maior parte do trabalho em *home office* é realizado por pessoas não negras e com formação em cursos superiores.

Outra constatação que os dados permitem refere-se à propriedade do domicílio: quase três quartos (72%) exerciam o *home office* em domicílio próprio e 28%, em casa não própria.

A renda é outro fator relevante para explicar o binômio seletividade e desigualdade no mercado de trabalho nesses tempos de pandemia. No Brasil, o trabalho em *home office* era mais comum entre os trabalhadores mais bem remunerados. Aproximadamente um terço (32%) dos ocupados que ganhavam 3 salários mínimos ou mais, estava nesse regime de trabalho. Em contrapartida, daqueles trabalhadores cuja faixa de renda era até 2 salários mínimos, apenas 11% estavam trabalhando nessas mesmas condições.

Em relação ao recorte de gênero, a pesquisa demonstra que as mulheres são maioria entre aqueles que estavam trabalhando de forma remota em julho de 2020. O sexo feminino representava 56% do total e o contingente masculino correspondia a 44%. Essa maioria representada pelas mulheres muito provavelmente se deve ao fato de que muitas das atividades passíveis de serem desenvolvidas remotamente sejam ocupadas pelas mulheres.

As Negociações Coletivas durante a Pandemia

O primeiro aspecto a ser considerado na análise da negociação coletiva brasileira no ano de 2020 é o ambiente em que tem sido realizada, que já vinha passando por mudanças relevantes

desde a instituição da Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017).

O tema da Reforma Trabalhista já foi tratado por vasta bibliografia⁴⁴ e não cabe aqui retomá-lo em detalhe. O que importa recuperar para a presente discussão é o sentido geral das normas implementadas, que visavam a incentivar a desregulamentação do trabalho e a negociação individual, em detrimento da negociação coletiva do trabalho, via medidas que, por um lado, permitiam a flexibilização de direitos mediante negociação (o que poderia ser, contraditoriamente, um estímulo à negociação coletiva), e que, por outro, enfraqueciam as entidades sindicais por meio de: i) restrições ao financiamento das entidades sindicais⁴⁵; ii) ampliação dos temas que poderiam ser negociados individualmente pelos trabalhadores (como por exemplo, o banco de horas, em certas condições); iii) introdução de novos tipos de contrato de trabalho precários e ampliação daqueles já existentes (como, respectivamente, o contrato de trabalho intermitente e a terceirização), excluindo da base sindical tradicional parcelas importantes de trabalhadores; e iv) criação da figura do trabalhador autossuficiente, que pode prescindir dos sindicatos para negociar seu contrato de trabalho.

As razões invocadas pelo governo são bem conhecidas e já elucidadas no início deste capítulo: a necessidade de modernizar as relações de trabalho, de forma a propiciar a retomada do crescimento e desenvolvimento econômico e criação de novos empregos. Seus efeitos sobre a negociação coletiva foram observados imediatamente. Para o conjunto das trabalhadoras e trabalhadores celetistas – ou seja, aqueles que podem negociar e estabelecer os termos do seu contrato de trabalho em acordos e

⁴⁴ Para mais informações, recomenda-se a seguinte bibliografia: DIEESE, 2017; CESIT, 2017; OLIVEIRA; JÚNIOR; RIBEIRO DA COSTA, 2019; GALVÃO, 2019; KREIN, 2018; MARCELINO; GALVÃO, 2020 entre outros estudos.

⁴⁵ O fim da contribuição sindical obrigatória (antigo Imposto Sindical) e restrições para o estabelecimento e recolhimento de contribuições assistenciais.

convenções coletivas de trabalho⁴⁶ –, observa-se uma mudança significativa do patamar de contratos coletivos realizados no cenário pós-reforma trabalhista.

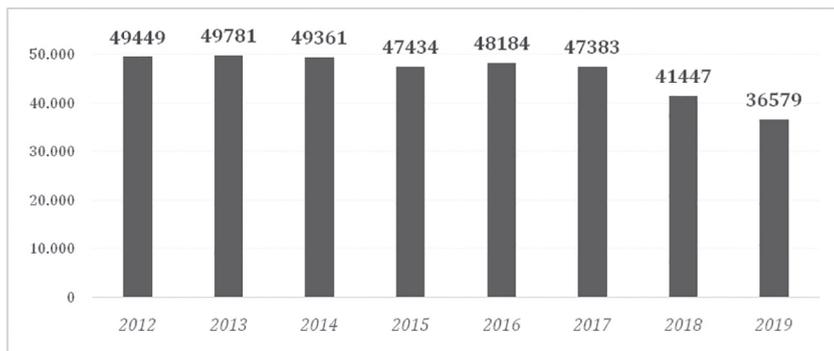
Com base no sistema Mediador⁴⁷ – principal fonte de dados sobre as negociações coletivas no país –, é possível constatar, no período entre 2012 e 2017, a ocorrência de certo padrão no número de registros de instrumentos coletivos, algo em torno de 48 mil acordos e convenções coletivas ao ano. Em 2018, o primeiro ano de vigência da Reforma Trabalhista, o número de instrumentos coletivos cai para 41 mil; e em 2019, para 36,5 mil (Gráfico 4).

Como se vê, o impacto foi imediato em se tratando do número de instrumentos coletivos assinados no Brasil. Isso pode indicar maior dificuldade das entidades sindicais representativas de trabalhadores para a celebração de acordos. É nesse contexto que devem ser observadas as negociações coletivas no país durante a pandemia do novo coronavírus.

⁴⁶ Doravante chamados de instrumentos coletivos de trabalho ou, simplesmente, instrumentos coletivos.

⁴⁷ Base de dados de instrumentos coletivos de trabalho e processos de mediação de conflitos coletivos de trabalho criado pelo Ministério do Trabalho e Emprego em 2007 e, com o fim da pasta em 2018, atualmente sob responsabilidade do Ministério da Economia.

Gráfico 4 – Número de instrumentos coletivos registrados no Mediador, segundo ano de data-base do instrumento. Brasil, 2012-2019



Fonte: Ministério da Economia – Mediador. Elaboração própria. Nota: última atualização em 14 de setembro de 2020.

Realizada a contextualização prévia, a análise dos instrumentos normativos resultantes das negociações coletivas ocorridas em 2020 indica que, a partir de março de 2020 – mês em que a COVID-19 foi reconhecida pela OMS como pandemia –, foram negociadas diversas cláusulas relacionadas à crise sanitária.

Como era de se esperar, os sindicatos buscaram rapidamente alternativas para preservar a vida, as condições de trabalho e os direitos dos trabalhadores. Segundo levantamento qualitativo feito pelo DIEESE (DIEESE, 2020b), realizado nos primeiros meses após o surgimento da pandemia⁴⁸, alguns dos temas recorrentemente tratados nos instrumentos de negociação foram: regras sanitárias nos locais de trabalho; licenças remuneradas; trabalho remoto (*home office*); férias individuais ou coletivas; suspensão temporária do contrato de trabalho (via MP nº 936/Lei

⁴⁸ O primeiro levantamento do DIEESE considerou inclusive o contexto anterior à adoção da Medida Provisória nº 936/2020, que, após sua instituição, em abril de 2020, passou a ser paradigmática para os instrumentos coletivos negociados durante a pandemia.

nº 14.020 ou regime de *layoff*⁴⁹); redução de jornada de trabalho e salários; e licenças não remuneradas.

Ainda segundo o mesmo levantamento do DIEESE, entre algumas iniciativas adotadas pelos sindicatos para preservação da saúde, do emprego e da renda dos trabalhadores, destacaram-se: a implantação de medidas de prevenção e higiene para combater a propagação do coronavírus no ambiente de trabalho e fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs); afastamento imediato de funcionários do grupo de risco das atividades laborais presenciais; concessão de férias coletivas, sem prejuízo do pagamento integral dos salários; redução de jornada, com pagamento de salários escalonados por faixa, assegurando a reposição total do salário líquido mensal e/ou garantindo pagamento de piso mínimo; garantia de estabilidade temporária aos trabalhadores; manutenção de pagamento de todos os benefícios; antecipação do 13º salário; aprovação prévia pelo voto dos trabalhadores e submissão das propostas à avaliação do sindicato de quaisquer medidas aplicadas por empresas, entre outras (DIEESE, 2020b).

Já em termos quantitativos, com base nas informações do sistema Mediador, foi realizada análise mais ampla acerca da dinâmica da negociação coletiva no contexto da pandemia da COVID-19, com dados referentes ao primeiro semestre de 2020. Primeiramente, considerou-se o número de instrumentos coletivos registrados em 2020 *vis-à-vis* o número de registros em 2019.

No primeiro semestre de 2020, constavam no Mediador 3,6% instrumentos coletivos a mais do que em igual período de 2019⁵⁰ (Tabela 1). Porém, a evolução dos registros não foi uniforme no

⁴⁹ O *layoff* é outra modalidade de suspensão de contratos de trabalho, com base no Artigo 476-A da CLT. Dispõe a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho por dois a cinco meses, período no qual os empregados participarão de cursos de qualificação profissional oferecidos pelo empregador e poderão receber ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, com valor definido em convenção ou acordo coletivo.

⁵⁰ Em 2020, foram considerados somente os instrumentos coletivos com data-base em 2020; assim como em 2019 foram considerados somente os instrumentos coletivos com data-base em 2019.

período. Em fevereiro e março de 2020, o número de instrumentos coletivos foi menor do que em 2019. Como o primeiro caso de COVID-19 no Brasil ocorreu no final de fevereiro, é muito provável que a queda no registro de instrumentos nesse mês não possa ser atribuída à pandemia, mas, em março, ao menos em parte, já se pode estabelecer essa associação⁵¹. Nos meses seguintes, observa-se o aumento no número de registros de instrumentos coletivos no Mediador, que, em maio, é de quase 13% em relação ao mesmo mês do ano anterior.

Há que se considerar as dificuldades inerentes ao período, como a paralisação de diversas atividades econômicas e as medidas restritivas de circulação e aglomeração de pessoas, todos fatores que dificultaram a ação sindical, mais notadamente os encontros em assembleias sindicais.

Contudo, vale destacar que, para fazer frente aos desafios impostos pela conjuntura, os sindicatos encontraram novas formas de interlocução com a base, em geral baseadas em ferramentas de comunicação pela internet, o que propiciou a discussão e aprovação de acordos coletivos durante a pandemia. No processo negocial, as rodadas de negociações com o setor patronal também têm se dado em ambiente virtual, bem como outras atividades desenvolvidas pelas entidades sindicais, tais como: assembleias, encontros, consultas aos trabalhadores, reuniões etc. Ou seja, as entidades sindicais têm desenvolvido novas estratégias de comunicação com a base por meio dessas ferramentas (DIEESE, 2020b). Há relatos de acordos aprovados pela base através de assembleias virtuais, como, por exemplo, a da categoria dos bancários, de abrangência nacional. Os números citados anteriormente corroboraram a hipótese.

⁵¹ O primeiro registro conhecido de instrumento coletivo com cláusula referente à pandemia é de 19 de março de 2020. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR012777/2020>.

Tabela 1 – Número de instrumentos coletivos registrados no Mediador, por ano de data-base do instrumento, segundo mês de registro. Brasil, 2012-2019

Mês de registro	2019	2020	Diferença
Janeiro	504	615	22,0%
Fevereiro	996	814	-18,3%
Março	1.257	1.056	-16,0%
Abril	1.503	1.643	9,3%
Maiο	2.124	2.397	12,9%
Junho	2.139	2.303	7,7%
TOTAL	8.523	8.828	3,6%

Fonte: Ministério da Economia – Mediador. Elaboração própria com base em DIEESE, 2020c. Nota: última atualização em 14 de setembro de 2020.

E o que foi negociado durante a pandemia, nos acordos e convenções coletivas? Um dos principais pontos da negociação coletiva no Brasil, em qualquer época, é o reajuste salarial. É o ponto chave e o que poderia dar razão à existência de uma data-base. Se a ultratividade tivesse se mantido em nossa legislação trabalhista⁵², o reajuste seria uma das principais razões para a realização de negociações coletivas periódicas. Pois bem, a análise das negociações coletivas no primeiro semestre de 2020 mostra certo deslocamento da questão.

No primeiro semestre de 2020, foram registrados no Mediador quase 40% a menos de garantias de reajustes salariais diante do observado no primeiro semestre de 2019 (Tabela 2). A queda é verificada em quase todos os meses, com exceção de janeiro de 2020⁵³. Os meses de abril e maio se destacam por registrarem queda de aproximadamente 56% na quantidade de reajustes salariais negociados em relação ao mesmo mês de 2019.

⁵² A reforma trabalhista de 2017 afastou enfaticamente a possibilidade da ultratividade dos acordos, o que estava em debate na esfera do Judiciário.

⁵³ Para evitar equívocos, ressalta-se que estamos nos referindo ao mês de registro no Mediador e não à data-base do instrumento coletivo.

Tabela 2 – Número de instrumentos coletivos com reajustes salariais em 2019 e 2020, por mês de registro no Mediador

Mês de registro	2019	2020	Diferença
Janeiro	123	156	26,8%
Fevereiro	422	302	-28,4%
Março	464	402	-13,4%
Abril	575	253	-56,0%
Maiο	908	393	-56,7%
Junho	1.081	654	-39,5%
TOTAL	3.573	2.160	-39,5%

Fonte: Ministério da Economia – Mediador. Elaboração própria com base em DIEESE, 2020c. Nota: última atualização em 14 de setembro de 2020.

Em parte dos instrumentos analisados constavam cláusulas que tratavam do adiamento da negociação dos reajustes para depois da pandemia. Esses instrumentos foram contabilizados entre os que não registravam cláusula de reajuste, dado que apenas adiaram a sua negociação. Situação diversa é a dos instrumentos coletivos que determinavam reajuste zero na data-base. Esses foram considerados entre os que incluíam reajuste salarial, uma vez que estipulavam sua não concessão, compondo outra informação importante para a análise da negociação durante a pandemia: o patamar dos reajustes negociados.

Em 2020, 8,3% dos reajustes tiveram valor igual a zero (180, em números absolutos), diante de 0,4% em 2019 (13 reajustes, ao todo). Um crescimento significativo.

Mas se o crescimento absoluto do número de instrumentos coletivos em 2020 não é devido à negociação dos reajustes salariais, a que se deve? A hipótese de trabalho deste capítulo é a de que o crescimento ocorreu em função da necessidade de se enfrentar os efeitos deletérios da pandemia no âmbito das relações de trabalho, tais como os apresentados no começo desta seção.

Aproximadamente 55% dos instrumentos coletivos registrados no Mediador entre março e junho incorporaram alguma cláusula relativa à pandemia da COVID-19. Foram considerados no levantamento os instrumentos que mencionavam a doença (COVID-19, coronavírus, Sars-Cov-2); o Decreto Legislativo nº 6, que instituiu o estado de calamidade pública; as medidas de isolamento social (quarentena, *lockdown*); o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; e as medidas provisórias adotadas no período (MP nº927, MP nº928, MP nº936 e MP nº944)⁵⁴.

Parte desses instrumentos fez menção à doença apenas para informar a suspensão e/ou adiamento dos processos negociais, tais como visto em relação aos reajustes. Porém, parte significativa introduziu garantias substantivas no período. Destacam-se os instrumentos negociados pelos sindicatos na trilha aberta pelas medidas provisórias, em especial a Medida Provisória nº 936, que possibilitou a adoção da suspensão do contrato de trabalho e a redução de jornada e salários mediante pagamento de benefícios compensatórios complementares e adoção de estabilidade provisória, para, de um lado, assegurar a manutenção do emprego dos trabalhadores e, de outro, ampliar os benefícios previstos na MP.

Segundo o levantamento realizado, 42% dos instrumentos coletivos registrados no Mediador entre março e junho de 2020 – que correspondem a 76% dos que incluíram cláusulas relacionadas à pandemia no mesmo período – trataram da MP nº936.

Os instrumentos coletivos que contêm cláusulas referentes à MP nº936 distribuem-se pelo território nacional, variando em uma escala entre 27% e 87% dos instrumentos coletivos firmados por município. Em números absolutos, esses documentos foram mais frequentes nas regiões Sul e Sudeste do país, em especial no estado de São Paulo. Em termos relativos, ou seja, o total de

⁵⁴ Os dados que embasam a análise quantitativa dos instrumentos coletivos são os mesmos utilizados no Boletim de Olho nas Negociações nº 1, do DIEESE (DIEESE, 2020c). Ressalve-se que a soma de instrumentos coletivos analisados precisou ser revista.

instrumentos com cláusulas relativas à MP nº936 sobre o total de instrumentos que cobrem o território, essa negociação também foi importante nas regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste (DIEESE, 2020c).

Quanto às categorias contempladas, nota-se uma maior incidência de cláusulas relativas à MP nº936 nos setores de serviços e indústria, em especial nos instrumentos coletivos das seguintes categorias:

1. Nos serviços – empregados em empresas de turismo e hospitalidade, tais como hotéis, bares e restaurantes; ensino privado; difusão cultural (cinemas, teatros, casas de espetáculo, etc.); cultura física (academias de ginástica, clubes de futebol etc.); transportes e prestação de serviços a terceiros.
2. Na indústria – metalúrgicos, químicos e indústria dos calçados.

Também foi significativo o número de instrumentos coletivos com cláusulas sobre a MP nº 936 no setor do comércio.

Como se percebe, é grande a incidência dessas garantias entre as categorias mais afetadas pelas medidas de isolamento social, em especial aquelas cuja natureza é o atendimento ao público.

No geral, as medidas incorporadas aos instrumentos coletivos visavam a reforçar os termos previstos na Medida Provisória, avançando, sempre que possível, em alguns aspectos, tais como o pagamento de benefício complementar além do previsto na MP e a extensão do prazo de vigência da estabilidade provisória.

Considerações Finais

Neste capítulo, buscou-se chamar a atenção de que a pandemia da COVID-19 causou diversos impactos sobre o mercado de trabalho e a negociação coletiva brasileira.

Alguns dos principais aspectos identificados foram:

1. a piora do desempenho da economia e do mercado de trabalho brasileiro - como mostram os resultados recentes de baixo crescimento do PIB e o aumento da desocupação e redução da ocupação - não pode ser atribuída exclusivamente aos efeitos da pandemia provocada pelo novo coronavírus, uma vez que o país já vinha atravessando grave crise econômica, política e institucional, cujo processo foi iniciado a partir do segundo semestre de 2014;
2. as entidades sindicais de trabalhadores - a despeito dos ataques e investidas para seu enfraquecimento, em especial com a instituição da Reforma Trabalhista, em 2017 - agiram de forma rápida e efetiva para conter os impactos da pandemia, buscando a preservação da vida, das condições de trabalho e dos direitos dos trabalhadores. No que tange à análise dos instrumentos coletivos (acordos e convenções coletivas de trabalho) registrados no Mediador, notou-se que as entidades sindicais não fugiram à responsabilidade de defender os interesses da classe trabalhadora, enfrentando situações adversas para a realização das negociações e buscando ampliar as medidas conquistadas no plano político, como as previstas nas Medidas Provisórias adotadas na pandemia.
3. as mudanças nos processos de negociação coletiva, bem como nas formas de trabalho de maneira geral, pelo maior uso da tecnologia por meio de plataformas digitais e da adoção do trabalho remoto (ou *home office*), realização de reuniões virtuais, *lives*, assembleias e encontros virtuais, entre outros, é uma tendência que deve manter-se no pós-pandemia e é de se esperar também que tal tendência se mantenha no movimento sindical, de redução considerável de atividades presenciais e incorporação definitiva de

ferramentas tecnológicas para a realização de muitas das estratégias de comunicação e negociação.

Referências

BRASIL. Presidência da República. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 28 set. 2020.

BRASIL. Presidência da República. **Medida Provisória n. 936, de 1 de abril de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm>. Acesso em 28 set. 2020.

BRASIL. Presidência da República. **Lei n. 14.020, de 6 de julho de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm>. Acesso em: 28 set. 2020.

CESIT. **Contribuição crítica à Reforma Trabalhista**. Campinas: UNICAMP/IE/ CESIT, 2017.

DIEESE. A reforma trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil. **Nota Técnica**, n. 178, p. 22, maio 2017.

DIEESE. O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda diante dos impactos da COVID-19. **Nota Técnica** n° 232, abr. 2020a.

DIEESE. Acordos negociados pelas entidades sindicais para enfrentar a pandemia do coronavírus - COVID 19. **Estudos e Pesquisas** n° 92, maio 2020b.

DIEESE. Pandemia muda contexto das negociações coletivas no 1o semestre de 2020. **De Olho nas Negociações**, n. 1, p. 1-9, ago. 2020c.

DIEESE. Gráficos - **Ocupados em home office** - Brasil e UFs, setembro de 2020d. Disponível em: https://www.dieese.org.br/outraspUBLICACOES/2020/homeOfficeBrasil_Regioes.pdf. Acesso em: 28 set. 2020.

GALVÃO, A. Reforma trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos. *In*: KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V. DE; FILGUEIRAS, V. A. (ed.). **Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. 1. ed. Campinas: Editora Curt Nimuendaju, 2019. p. 203-223.

KREIN, J. D. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, v. 30, n. 1, p. 77-104, 26 abr. 2018.

MARCELINO, P.; GALVÃO, A. O sindicalismo brasileiro diante da ofensiva neoliberal restauradora. **Tempo Social**, v. 32, n. 1, p. 157-182, abr. 2020.

OLIVEIRA, C. R. de; JÚNIOR, F. A.; RIBEIRO DA COSTA, L. A. Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho: das Origens à Reforma (Anti) Trabalhista de 2017 e seus Primeiros Impactos. *In*: RODRIGUES, I. J. **Trabalho e Ação Coletiva no Brasil: Contradições, Impasses, Perspectivas (1978-2018)**. São Paulo: Annablume, 2019. p. 385-410.

5. A tutela do ordenamento jurídico trabalhista e a atuação do Ministério Público do Trabalho na pandemia

*Carolina De Prá Camporez Buarque
Tadeu Henrique Lopes da Cunha*

Introdução

Se a pandemia acertou em cheio a vida e a saúde das pessoas, sob a perspectiva coletiva não foi menos lesiva às relações trabalhistas.

Nesse contexto de equilibrar valores tão caros, como a vida, a saúde e a subsistência dos brasileiros, o Ministério Público do Trabalho (MPT), ao desempenhar seu papel constitucional de defensor da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, buscou entregar à sociedade uma atuação projetada para patamares antes nunca vivenciada, em tão exíguo espaço de tempo e com tantas frentes de abordagem, mediante organização do seu fluxo de trabalho, de forma eficiente e estruturada, para fazer frente a todas as demandas sucessivamente surgidas ao longo da pandemia.

O objetivo deste capítulo é contribuir para a análise da situação geral da classe trabalhadora brasileira no ano de 2020, sob a perspectiva da atuação do MPT no contexto da pandemia do coronavírus, que trouxe repercussões sobre as condições de saúde e

segurança no trabalho e sobre a ocupação e renda dos brasileiros.

As principais demandas sociais que se apresentaram a partir da decretação do estado de quarentena e o modo eficiente de organização do MPT para fazer frente a essas demandas, com respostas à altura dos anseios sociais sob o viés trabalhista, serão esclarecidas adiante, sem a pretensão de se esgotar toda a ação desenvolvida pelo *Parquet* trabalhista, que é permanente, está em curso e resguarda características peculiares aos respectivos locais de atuação e a cada caso concreto submetido a sua apreciação.

Quando, em 11 de março de 2020, o Diretor-geral da Organização Mundial da Saúde (OMS) anunciou a caracterização da doença causada pelo novo coronavírus como pandemia e que, ao constituir emergência de Saúde Pública de Importância Internacional, acionou-se o mais alto nível de alerta da Organização conforme previsto no regulamento sanitário internacional, o MPT, ao avaliar o potencial aumento exponencial dos casos de COVID-19 no Brasil, imediatamente passou a se organizar de forma estruturada para enfrentamento das repercussões trabalhistas decorrentes da crise sanitária, considerando os impactos da pandemia na saúde dos trabalhadores e trabalhadoras brasileiros e os impactos econômicos já verificados ao redor do mundo, com reflexos diretos no emprego, na renda dos trabalhadores e trabalhadoras, no aumento da pobreza e, via de consequência, na incidência de irregularidades trabalhistas.

Apesar das dificuldades de se estimar, naquele momento inicial, o alcance mais fidedigno dos efeitos da pandemia do coronavírus sobre as relações de trabalho no Brasil, breve levantamento sobre o universo de possíveis trabalhadores brasileiros a serem atingidos serviu de norte para os primeiros passos da atuação do MPT.

Segundo informações da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD-Contínua) - trimestre Dez-Jan-Fev

2020, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)⁵⁵, havia no período aproximadamente 38 milhões de trabalhadores informais, o que corresponde a 40,6% da força de trabalho ocupada do país, demonstrando elevada vulnerabilidade socioeconômica de parcela significativa da população, que são pessoas sem garantia de emprego e renda e, a princípio, sem proteção previdenciária, passíveis de grandes violações sociais no contexto da pandemia.

Somaram-se a esse universo de risco os trabalhadores formais potenciais de serem atingidos pela pandemia, inclusive com a ruptura das relações de emprego, tendo em vista a repercussão da pandemia de modo mais intenso sobre setores específicos, chamando atenção a situação do comércio varejista, que empregou mais de 7,6 milhões de pessoas em 2018⁵⁶, do setor de turismo, que empregou mais de 6,9 milhões de pessoas em 2018⁵⁷, bem como das atividades econômicas artísticas, recreacionais, de entretenimento de lazer, criativas e de espetáculos, potenciais de sofrerem, duramente, com as medidas de isolamento/quarentena e a respectiva redução da demanda.

Nesse contexto de incertezas e indefinições a respeito do impacto da pandemia sobre as relações de trabalho, mas ciente do potencial risco que se avizinhava, o MPT buscou se antecipar à tomada de decisões e, por sua Procuradoria-Geral do Trabalho (PGT), constituiu imediatamente, em 17 de março de 2020,

⁵⁵ INSTITUTO Brasileiro de Geografia e Estatística. PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 11,6% e taxa de subutilização é 23,5% no trimestre encerrado em fevereiro de 2020. **Agência de Notícias do IBGE**. 31 mar. 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27259-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-11-6-e-taxa-de-subutilizacao-e-23-5-no-trimestre-encerrado-em-fevereiro-de-2020>. Acesso em: 28 set. 2020.

⁵⁶ INSTITUTO Brasileiro de Geografia e Estatística. Anual de Comércio - PAC. **IBGE**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/comercio/9075-pesquisa-anualdecomercio.html?=&t=destaques>. Acesso em: 28 set. 2020

⁵⁷ SANIELE, B. Diado Turismo: Setorempregamaisde6milhoesdepeessoasnopais. **Agência Brasil**. 27 set. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-09/dia-do-turismo-setor-emprega-mais-de6-milhoes-de-pessoas-no-pais>. Acesso em: 28 set. 2020.

Grupo de Trabalho, nos termos da Portaria n° 470/2020/PGT/MPT⁵⁸, denominado GT COVID-19, de alcance nacional, com o objetivo de concentrar as deliberações de âmbito geral a orientar a atuação do MPT, com vistas a se imprimir eficiência nas providências adotadas, enaltecendo-se o Princípio da Unidade, e estruturar os atos de execução a serem praticados em todo território nacional.

Buscou-se congregiar a participação de todos os integrantes das Coordenadorias Temáticas Nacionais, vinculadas ao Procurador-Geral do Trabalho, no âmbito do GT COVID-19, que, por serem órgãos auxiliares da atividade finalística, buscaram desenvolver a atuação com olhar amplo sobre a divisão temática ordinariamente existente, considerando a transversalidade da crise sobre as mais diversas temáticas trabalhistas: meio ambiente do trabalho, questões sindicais, fraudes trabalhistas, trabalho infantil, trabalho decente, discriminações, trabalho na administração pública, trabalho portuário e aquaviário e outras frentes de atuação trazidas pela pandemia⁵⁹.

Com vistas a se imprimir concretude à atuação coordenada conforme parâmetros que foram objeto de reflexão, deliberação e elaboração de conteúdo pelo GT COVID-19, tendo em vista que uma atuação pulverizada e não coordenada poderia redundar

⁵⁸ Publicada no BOLETIM DE SERVIÇO ESPECIAL 3-K 2020, da Procuradoria-Geral do Trabalho, em 19 mar. 2020. A atuação temática do Ministério Público do Trabalho é realizada por meio das Coordenadorias Temáticas Nacionais, vinculadas ao Procurador-Geral do Trabalho, que são órgãos auxiliares da atividade finalística. São elas: **COORDINFÂNCIA** - Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente. **CONAETE** - Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo e Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas. **COORDIGUALDADE** - Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades. **CONAFRET** - Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho. **CONAP** - Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração Pública. **CODEMAT** - Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente de Trabalho. **CONALIS** - Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social. **CONATPA** - Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário..

⁵⁹ Publicada no BOLETIM DE SERVIÇO ESPECIAL 3-L 2020, da Procuradoria-Geral do Trabalho, em 25 mar. 2020.

em impactos sistêmicos imprevistos, capazes de piorar a crise trazida pela pandemia, também houve a designação, por meio da Portaria nº 501/2020/PGT/MPT⁶⁰, de Membros focalizadores nos respectivos Estados, com o propósito de fortalecer a comunicação do GT COVID-19 com as instâncias locais, que são as que se encontram em permanente contato com a realidade advinda da crise, para o enfrentamento integrado das demandas que passaram a se apresentar.

A designação dos focalizadores também teve o propósito de criar pontos de contato entre os Membros de diferentes ramos, níveis e atribuições do Ministério Público, sem prejuízo da independência funcional e das atividades finalísticas de cada um deles, dada a evidente transversalidade da crise entre temáticas distintas e tendo em vista a necessidade de adoção de medidas urgentes, com presteza e rapidez, alcance a ser possibilitado pela via de uma rede integrada de troca de informações no âmbito do Ministério Público Brasileiro, como um todo.

Para organização dos objetivos do GT COVID-19, desenvolveu-se no âmbito do MPT, para estruturação da atuação no contexto da pandemia, PLANO DE AÇÃO, que passou a organizar em 4 eixos previamente definidos os principais instrumentos e mecanismos à disposição para enfrentamento da questão:

EIXO 1: Articulação Interinstitucional e Política Públicas;

EIXO 2: Atuação Estratégica e Promocional;

EIXO 3: Divulgação de Notas Técnicas, Recomendações e Diretrizes, com difusão da informação para ampla conscientização;

EIXO 4: Medidas Administrativas de Apoio à Atuação do MPT.

⁶⁰ Publicada no BOLETIM DE SERVIÇO ESPECIAL 3-L 2020, da Procuradoria-Geral do Trabalho, em 25 mar. 2020.

Cada eixo de atuação desenvolveu-se com vistas a oferecer o tratamento mais eficiente possível para fazer frente a cada repercussão da crise submetida à apreciação do MPT, destacando-se a relevância que se buscou conferir à atuação promocional e preventiva dos impactos da pandemia nas relações de trabalho, projetando-se o *Parquet* trabalhista como verdadeiro articulador social na busca de construção de alternativas mitigatórias dos danos iminentes, seja sob o viés das condições de saúde e segurança, seja sob o viés da manutenção dos postos de trabalho e preservação da renda dos trabalhadores brasileiros.

A seguir, serão descritas as principais ações concretas desenvolvidas pelo MPT no contexto da pandemia do coronavírus até o momento⁶¹, sem pretensão exaustiva, tendo em vista a permanente atuação, inclusive no sentido de contribuir para a retomada segura, sob a perspectiva sanitária, das atividades econômicas até então paralisadas pelo estado de quarentena.

Principais atuações promovidas pelo MPT em cada EIXO do Plano de Ação COVID-19

No período de 6 (seis) meses de pandemia, foram recebidas pelo MPT aproximadamente 30.000 (trinta mil) denúncias exclusivamente associadas à COVID-19, o que representou mais de 50% de todas as denúncias recebidas pelo órgão no mesmo período⁶².

Dentre os temas mais abordados pela atuação do MPT no âmbito da pandemia, tem-se: (1) o emprego de medidas de proteção à saúde, segurança e higiene no meio ambiente de trabalho, aí inseridos o regular fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPI) e equipamentos de proteção coletiva (EPC) em

⁶¹ O artigo foi concluído no final do mês de setembro de 2020.

⁶² Conforme dados extraídos do Sistema MPT Digital, no período de março a setembro de 2020, foram autuadas 59.622 Notícias de Fato no Ministério Público do Trabalho em todo País, sendo 30.353 delas relacionadas ao tema COVID-19

face do risco de contaminação pelo vírus, bem como as condições sanitárias de higiene e conforto nos locais de trabalho, além de questões relacionadas à (2) preservação da renda, com vistas a se garantir preservação do padrão remuneratório que assegure a sobrevivência digna dos trabalhadores brasileiros, e a (3) manutenção dos postos de trabalho, aí inseridas todas as questões relativas à busca da manutenção de postos de trabalho pelo maior prazo possível, com a oferta de soluções alternativas prévias às dispensas, cuidando-se de garantir o recebimento pelo trabalhador das respectivas verbas rescisórias, nessa última hipótese⁶³.

Dentre as atividades econômicas sobre as quais houve maior adoção de providências por parte do *Parquet* trabalhista, ao longo da pandemia, tem-se os setores do comércio (supermercados do varejo, farmácias, atacadistas e restaurantes), assistência à saúde (médica, hospitalar e laboratorial), tecnologia e comunicação (*telemarketing*), transporte (transporte intermunicipal, interestadual e internacional de passageiros e cargas, por meio rodoviário, aéreo ou aquaviário, aí inserido o transporte por plataformas digitais), indústria/agroindústria (frigoríficos, construção civil), ensino/educação e serviços (bancos, limpeza pública)⁶⁴.

Além disso, os tipos de estabelecimentos mais citados por ocasião das denúncias foram as unidades hospitalares de serviços de saúde, os sindicatos, as empresas de transportes, incluídas as que operam por plataformas digitais, abrigos de migrantes, portuários e outros⁶⁵.

A necessidade de se oferecer uma atuação proativa, diante das exigências de readaptação urgente no âmbito das relações de trabalho, que acabou por polarizar, em alguns momentos, em-

⁶³ Dados extraídos do Sistema Fridays - Módulo de Gestão do Ministério Público do Trabalho.

⁶⁴ Dados extraídos do Sistema Fridays - Módulo de Gestão do Ministério Público do Trabalho.

⁶⁵ Dados extraídos do Sistema Fridays - Módulo de Gestão do Ministério Público do Trabalho.

pregados e interesse social sanitário na contenção da pandemia, de um lado, e empregadores e interesse social econômico, de outro, demandou do MPT o desempenho de papel protagonista na busca de soluções alternativas de solução dos conflitos que se apresentaram, mediante soluções negociadas, enaltecendo a postura promocional de mediações, de elaboração de notas técnicas e de expedição de recomendações de observância ao ordenamento jurídico, de articulação política e de acompanhamento legislativo, de atuação integrada aos demais ramos do Ministério Público Brasileiro e de atuação pela via das ações judiciais, quando necessário.

Eixo 1: Articulação Interinstitucional e Políticas Públicas

Neste eixo de atuação estratégica, o MPT buscou articulação com os órgãos dos Poderes Executivo e Legislativo, das esferas federal, estadual e municipal, incumbidos de implementar políticas públicas no contexto da pandemia, além de outros ramos do Ministério Público brasileiro e do Poder Judiciário, para fiscalização e controle da regular atuação estatal nesta seara.

Assim, imediatamente ao conhecimento da decretação do estado de calamidade e ciente da necessidade premente de se conferir proteção urgente aos profissionais da saúde na linha de frente do tratamento da doença, uma das primeiras medidas adotadas pelo MPT foi buscar articulação com o Conselho Nacional de Secretarias Municipais de Saúde (CONASEMS), com vistas a impulsionar o atendimento da demanda de fornecimento de EPI pelos entes municipais, expedindo-se ofício em 23/03/2020, além de contribuir para a estruturação hospitalar, com equipamentos e insumos voltados à concretização de medidas de caráter sanitário direcionadas ao combate à pandemia.

Para esse último objetivo, portanto, foi criado no MPT, em 24/03/2020, um cadastro nacional para diagnóstico das neces-

sidades da rede pública e privada de saúde no país, cujo formulário ficou disponível na página da instituição na internet, com o objetivo de colher informações e orientar as destinações de valores decorrentes da atuação do MPT, em Termos de Ajuste de Conduta (TAC) e condenações em ações judiciais, para as ações coordenadas de prevenção e combate à COVID-19 nos estados e municípios⁶⁶, para compras de EPI/EPC, respiradores, ventiladores pulmonares, *kits* de testagem, entre outras medidas⁶⁷.

Até 31/08/2020, o MPT já havia destinado cerca de R\$ 294,7 milhões a ações de enfrentamento à COVID-19⁶⁸.

Ainda neste eixo de atuação, o MPT intensificou diálogo com autoridades governamentais, legislativas e judiciais, bem como a promoção do diálogo tripartite (estado, empregadores e trabalhadores), com o objetivo de sugerir a adoção de medidas normativas gerais ou para categorias específicas, assim como de políticas públicas materiais e econômicas de proteção à saúde dos trabalhadores, do emprego e da ocupação dos postos de trabalho.

Nesse contexto, houve interlocução com agências reguladoras, como a Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC) e a Agência Nacional de Transportes Aquaviários (ANTAQ).

A ANAC adotou protocolo com medidas de segurança e saúde⁶⁹, que acabou sendo considerado adequado pelo MPT, passando a voltar seus esforços para a questão da empregabilidade e da renda dos trabalhadores do setor aéreo.

Em relação à ANTAQ, a interlocução resultou em recomen-

⁶⁶ O link do formulário: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/mpt-destina-mais-de-r-50-milhoes-decorrentes-da-atuacao-institucional-para-combate-e-prevencao-a-COVID-19>. Acesso em: 23 set. 2020

⁶⁷ A tabela com todas as destinações, de modo detalhado, pode ser consultada em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/20-08-31-09h33-valores-e-analitico.pdf>

⁶⁸ MPT destina mais de R\$ 294,7 milhões para o enfrentamento à COVID-19. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/mpt-destina-mais-de-r-294-7-milhoes-para-o-enfrentamento-a-COVID-19>. Acesso em: 23 set. 2020.

⁶⁹ Protocolos sanitários para as operações no setor da aviação civil em período de pandemia. Disponível em: <https://www.anac.gov.br/coronavirus/profissionais-da-aviacao-civil>; Acesso em: 24 set. 2020

dação⁷⁰, por meio da CONATPA/MPT, para que a Agência passasse a exigir das empresas do setor um plano de combate à disseminação do coronavírus, mediante estabelecimento de procedimentos para operações contingenciadas, plano de prevenção de infecções, além de campanha de conscientização dos trabalhadores e dos consumidores de tais serviços.

Prosseguindo, houve, outrossim, trabalho de articulação com o Poder Executivo, pelo Ministério da Saúde, Secretarias Estaduais de Saúde e Secretarias Municipais de Saúde, para tratar da questão das categorias de trabalhadores no transporte de entregas de mercadorias e no transporte de passageiros, por plataformas digitais, como potencial disseminadora da contaminação, ante o aumento exponencial da demanda de trabalho.

Nesse contexto, inicialmente, a CONAFRET/MPT expediu recomendação ao CONASEMS para a inclusão, dentre o conjunto de medidas dos “Planos Municipais para o Enfrentamento da Epidemia de Coronavírus”, ou outras orientações municipais expedidas na perspectiva da contenção da pandemia do coronavírus, diretrizes voltadas às empresas de transporte de passageiros e de transporte de mercadorias, por plataformas digitais, devendo abranger, dentre outras medidas, as seguintes: informações e orientações a respeito das medidas de controle do coronavírus voltadas aos profissionais do transporte de mercadorias e do transporte de passageiros, por plataformas digitais, bem como a garantia das condições sanitárias, protetivas, sociais e trabalhistas, voltadas à redução do risco de contaminação; fornecimento, gratuito, periódico e em quantidade suficiente, e a orientação dos profissionais de transporte de passageiros a manter álcool em gel (70%, ou mais) em seus veículos e a oferecê-lo aos passageiros; fornecimento de espaços para a higienização de veículos, bem como credenciar serviços de higienização, e, no caso de veí-

⁷⁰ A recomendação pode ser consultada em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/recomendacao-antaq-pdf-1.pdf>.

culos locados, buscar negociar a higienização junto às locadoras, sem ônus para os trabalhadores; adoção de medidas excepcionais de prevenção do contágio pelo coronavírus no exercício de suas atividades profissionais; orientação aos estabelecimentos cadastrados contendo medidas compulsórias de proteção aos profissionais de entrega quando da retirada de mercadorias em suas dependências, como condição necessária à continuidade da prestação dos serviços; garantia de assistência financeira aos contaminados e trabalhadores do grupo de risco ou que convivam com pessoas do grupo de risco.

Recomendação com semelhante teor também foi expedida ao Governo do Estado de São Paulo, com o mesmo objetivo.

As duas recomendações foram baseadas na Nota Técnica CONAFRET/MPT nº 01/2020⁷¹, em que se consignaram orientações e diretrizes de atuação aos Membros do MPT, em face das empresas de transporte de passageiros e de transporte de mercadorias, por plataformas digitais, no contexto da pandemia.

A referida Nota Técnica CONAFRET/MPT previu recomendações às empresas, a fim de que adotassem as seguintes medidas na tutela dos trabalhadores, dentre outras: assegurar condições sanitárias, protetivas, sociais e trabalhistas, devendo obedecer aos parâmetros e medidas oficiais estabelecidos pelos órgãos competentes, como a Organização Mundial de Saúde, o Ministério da Saúde, as Secretarias Estaduais e Municipais de Saúde, bem como os respectivos conselhos, servindo-se as recomendações da Nota Técnica Conjunta nº 02/2020/PGT/CODEMAT/CONAP⁷², divulgar e orientar a respeito das medidas de controle do coronavírus voltadas aos profissionais do transporte de mercadorias e do transporte de passageiros, por plataformas digitais, bem como a garantia das condições sanitárias, proteti-

⁷¹ A nota técnica pode ser consultada em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-conafret-corona-virus-01.pdf>.

⁷² A nota técnica pode ser consultada em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-conjunta-no-02-2020-pgt-codemat-conap-1.pdf>.

vas, sociais e trabalhistas, voltadas à redução do risco de contaminação; fornecer insumos necessários à proteção e desinfecção, conforme orientação técnica dos órgãos competentes; fornecer, gratuitamente, e orientar os profissionais de transporte de passageiros a manter álcool em gel (70%, ou mais) em seus veículos e a oferecê-lo aos passageiros; providenciar espaços para a higienização de veículos, bem como credenciar serviços de higienização; garantir que as orientações sobre uso, higienização, descarte e substituição de materiais de proteção e desinfecção sejam disponibilizadas com clareza e estejam facilmente acessíveis, por meio virtual e físico, em pontos designados como de intensa circulação desses profissionais, inclusive no interior dos veículos, quando possível, a fim de garantir às categorias de trabalhadores em plataformas digitais o acesso à informação clara e útil, imprescindível à contenção da pandemia; estimular situações de ausência de contato direto com os trabalhadores, quando possível; expedir, aos estabelecimentos cadastrados na plataforma digital como tomadores dos serviços de entrega, orientação contendo medidas compulsórias de proteção aos profissionais de entrega quando da retirada de mercadorias em suas dependências, como condição necessária à continuidade da prestação dos serviços, tais como: disponibilizar espaço seguro para a retirada de mercadorias, água potável, álcool em gel (70%), informar à plataforma digital eventual ocorrência de caso confirmado de coronavírus entre os empregados ou clientes; garantir assistência financeira para subsistência, a fim de que possam se manter em distanciamento social, enquanto necessário, sem que sejam desprovidos de recursos mínimos para sua sobrevivência, garantindo-se a mesma assistência financeira para as trabalhadoras e trabalhadores das referidas categorias que possuam encargos familiares que também demandem necessariamente o distanciamento social em razão da pandemia do coronavírus (com filhas ou filhos, pessoas idosas ou com deficiência, pessoas com doen-

ças crônicas que podem ter seu quadro agravado pelo coronavírus, dela dependentes).

Diante da atuação de articulação do MPT, o Governo do Estado de São Paulo promoveu a edição da Portaria CVS nº 13, de 10/06/2020, publicada no Diário Oficial do Estado (DOE) em 11/06/2020⁷³ e, posteriormente, retificada no DOE de 17/06/2020⁷⁴.

A Portaria CVS/SP nº 13/2020 estabelece medidas semelhantes às recomendadas pelo MPT, detalhando algumas delas, como, por exemplo, que as empresas devem fornecer aos profissionais kits de higienização das mãos e equipamentos de trabalho, composto por soluções com água e sabão, álcool em gel 70% e toalhas de papel. Além disso, todos os trabalhadores devem receber máscaras faciais de uso “não profissional” em número suficiente para trocar a cada 3 horas. Eles devem ser orientados sobre o uso correto do kit e das máscaras e sobre como descartar o material.

Também consta desta Portaria a determinação de afastamento pelo prazo de 14 dias dos profissionais que apresentarem sintomas de COVID-19, ou até o resultado do teste, devendo ser orientados a buscar serviço de saúde, devendo as empresas emitirem a respectiva CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) nesses casos. Além disso, as plataformas digitais também devem promover busca ativa de possíveis casos suspeitos de profissionais contaminados, por meio da aplicação rápida de um questionário epidemiológico.

A atuação articulada para políticas públicas na temática das plataformas digitais não se limitou ao Estado de São Paulo, tendo

⁷³ ESTADO DE SÃO PAULO. Centro de Vigilância Sanitária (CVS). **Portaria CVS nº 13, de 10 de junho de 2020**. Dispõe sobre medidas de prevenção ao Sars-CoV-2 para profissionais de coleta e entrega de mercadorias. Disponível em: http://www.cvs.saude.sp.gov.br/zip/E_PT-CVS-13%20-%20100620.pdf. Acesso em: 24 nov. 2020.

⁷⁴ ESTADO DE SÃO PAULO. Centro de Vigilância Sanitária (CVS). **Portaria CVS nº 13, de 10 de junho de 2020**. Retificação. Dispõe sobre medidas de prevenção ao Sars-CoV-2 para profissionais de coleta e entrega de mercadorias. Disponível em: http://www.cvs.saude.sp.gov.br/zip/E_PT-CVS-13-RET_100620.pdf. Acesso em: 24 set. 2020.

logrado êxito também em outros locais, com a edição de normativas técnicas das quais constam obrigações a serem cumpridas pelas empresas de transporte de mercadorias e de passageiros, por aplicativos, quais sejam:

1. No Estado da Bahia, foi editada a Nota Técnica COE Saúde nº 46, de 03 de abril de 2020⁷⁵;
2. No Município de São Paulo/SP, foi publicada, em 14 de abril de 2020, a Nota Técnica 02/DVISAT/2020⁷⁶;
3. No Estado de Pernambuco, foi editada a Portaria SES/PE nº 162, de 16 de abril de 2020⁷⁷;
4. No Estado do Ceará, foi publicado o Decreto nº 33.544, de 19 de abril de 2020⁷⁸;
5. No Município de Palmas/TO, foi atualizada, pelo Sistema Municipal de Vigilância Sanitária – SISVISA, a Nota Técnica nº 21, em 29 de abril de 2020⁷⁹;

⁷⁵ ESTADO DA BAHIA. Secretaria de Saúde. **Nota Técnica COE Saúde nº 46, de 03 de abril de 2020**. Orientações para adoção de medidas de proteção à saúde e de controle do coronavírus por empresas de transporte de passageiros e de mercadorias, por plataformas digitais e para os condutores de táxi, transportes alternativos, motoboys e mototaxistas do Estado da Bahia diante da pandemia da COVID-19. Disponível em: http://www.saude.ba.gov.br/wp-content/uploads/2020/06/NT_n_46__Orientacoes_CONDUCTORES_de_Transportes_de_Aplicativos.pdf. Acesso em: 24 set. 2020.

⁷⁶ MUNICÍPIO DE SÃO PAULO. Coordenadoria de Vigilância em Saúde. **Nota Técnica 02/DVISAT/2020**. Recomendações às plataformas digitais, empresas, estabelecimentos tomadores de serviços de entrega e aos trabalhadores que realizam entrega de mercadorias diante da Pandemia do coronavírus (COVID-19). Disponível em: https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/saude/nota_tecnica_02_dvsat_motofretista_V5.pdf. Acesso em: 24 set. 2020.

⁷⁷ ESTADO DE PERNAMBUCO. Secretaria de Saúde. **Portaria SES/PE nº 162, de 16 de abril de 2020**. Dispõe sobre medidas de prevenção quanto ao risco de contaminação pelo coronavírus entre profissionais de transporte de mercadorias e destinatários destas. Disponível em: http://web.transparencia.pe.gov.br/ckan/dataset/legislacao-COVID-19/resource/f156559e-878b-4971-83ca-289e29f25467?view_id=18e3696c-0633-4970-a7d0-1cb8d5b8ddc1. Acesso em: 24 set. 2020.

⁷⁸ ESTADO DO CEARÁ. **Decreto nº 33.544, de 19 de abril de 2020**. Prorroga, em âmbito estadual, as medidas necessárias ao enfrentamento da pandemia da COVID-19, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.ceara.gov.br/wp-content/uploads/2020/04/DECRETO-N%C2%BA33.544-de-19-de-abril-de-2020.pdf>. Acesso em: 24 set. 2020.

⁷⁹ MUNICÍPIO DE PALMAS. Sistema Municipal de Vigilância Sanitária – SISVISA.

6. No Estado de Minas Gerais, foi estabelecido um protocolo de serviços de delivery e afins⁸⁰.

Ainda no contexto da atuação em relação à proteção da saúde dos trabalhadores via plataformas digitais, o MPT e a UNICAMP (Universidade Estadual de Campinas) iniciaram projeto piloto de testagem em massa na região de São João da Boa Vista (SP)⁸¹. No caso, deverão ser oferecidos, gratuitamente, testes de COVID-19 do tipo RT-PCR aos coletores e entregadores de mercadorias, inclusive aqueles que prestam serviços para plataformas digitais, nas cidades de Aguai, Águas da Prata, Divinolândia, Itobi, Mococa, São Sebastião da Gramma e Vargem Grande do Sul. A iniciativa é resultado de um trabalho promocional do MPT e Unicamp, que tem como objetivo implementar políticas públicas para garantia ampla de condições de saúde em favor desses trabalhadores. A ideia é monitorar dados da saúde desses profissionais e, dependendo dos resultados das testagens, realizar medidas de vigilância epidemiológica.

Eixo 2: Atuação Estratégica / Promoção

Neste eixo de atuação, o MPT buscou enaltecer o diálogo social com os setores econômicos e profissionais, buscando soluções consensuais para garantir a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores, do emprego e da renda. Também houve o ajuizamento de ações civis públicas nas situações em que não foi possível a resolução extrajudicial negociada das demandas.

Nota Técnica n° 21, em 29 de abril de 2020. Recomendações aos terminais e aos transportadores rodoviários frente à pandemia de COVID-19. Disponível em: <http://visa.saude.palmas.to.gov.br/#!/COVID19.html>. Acesso em: 24 set. 2020.

⁸⁰ ESTADO DE MINAS GERAIS. Protocolo de serviços de *delivery* e afins. Disponível em: <https://www.mg.gov.br/sites/default/files/paginas/imagens/minasconsciente/protocolos/minas-consciente-protocolo-servicos-de-deliver.pdf>. Acesso em: 24 set. 2020.

⁸¹ MPT e Unicamp fazem testagem em massa de entregadores na região de São João da Boa Vista (SP). Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/mpt-e-unicamp-fazem-testagem-em-massa-deentregadores-na-regiao-de-sao-joao-da-boa-vista-sp>. Acesso em: 24 set. 02

Para se alcançar esse objetivo, foram realizados diagnósticos acerca das peculiaridades das categorias mais prejudicadas e com necessidades de medidas imediatas voltadas à determinada profissão ou à natureza peculiar da atividade desenvolvida, com vistas à proteção da saúde naquele caso específico, cujas ações e providências delineadas em caráter geral ou nacional, amplamente para todos os setores, não contemplassem, no todo ou em parte, as condições específicas de proteção demandadas por aquelas categorias específicas.

Nesse contexto, cabe destacar a edição de duas notas técnicas pelo MPT, que nortearam essa atuação de modo amplo e transversal, contendo diretrizes gerais:

Nota Técnica Conjunta nº 02/2020 - PGT/CODEMAT/CONAP (13/03/2020): o documento norteia a atuação do MPT para reduzir impactos do coronavírus em trabalhadores e traz medidas voltadas a setores econômicos com atividades de risco muito alto, alto e mediado de exposição ao vírus⁸²;

Nota Técnica Conjunta nº 06/2020 - PGT/CONALIS (22/03/2020): tem por objetivo a promoção do diálogo social, a negociação coletiva e a proteção ao emprego e à ocupação diante do contexto socioeconômico decorrente da pandemia da COVID-19⁸³.

Com fulcro nessas notas técnicas e também em outras que foram expedidas com maior detalhamento ao longo da atuação no contexto da pandemia de coronavírus, o MPT buscou o diálogo social com diversos setores econômicos, atento às peculiaridades de cada um, promovendo o ajuizamento de ações judiciais, quando, ao final, não se logrou êxito nas negociações consensuais para observância do ordenamento jurídico.

Nesse contexto, destacam-se as seguintes atuações:

⁸² A nota técnica pode ser consultada em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-conjunta-no-02-2020-pgt-codemat-conap-1.pdf>. Cabe mencionar, por oportuno, que a nota técnica nº 01/2020 voltava-se aos Membros do MPT e será abordada mais adiante.

⁸³ A nota técnica pode ser consultada em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-6-2020-conalis-mpt.pdf>

Reunião de articulação com dez centrais sindicais: entre os temas debatidos, foi destacada a necessidade de união nacional, com a adoção de medidas governamentais estratégicas para a manutenção dos empregos e subsistência das empresas. Também foram discutidas questões como o fortalecimento do diálogo social tripartite, das negociações coletivas emergenciais para a tutela da saúde e do emprego dos trabalhadores. Além disso, foi debatida a necessidade de adoção de políticas públicas para o enfrentamento da crise com auxílio às empresas, com contrapartida social, proteção à saúde e ao emprego, à renda e ao salário⁸⁴;

Assinatura do Pacto setorial emergencial / combustíveis: pacto firmado para unificar as orientações e os procedimentos a serem adotados por empregadores, empregados, fornecedores e clientes no setor de postos revendedores de combustíveis para enfrentamento da pandemia da COVID-19⁸⁵;

Assinatura de protocolo de intenções para boas práticas de prevenção do Coronavírus, pelo MPT, MPF e CAIXA: protocolo que contempla intenção de adoção de medidas pela CAIXA que ampliam a prevenção de contaminação pelo coronavírus no acesso da população aos serviços bancários da instituição. O documento leva em conta especialmente o pagamento do auxílio emergencial, em razão da pandemia da COVID-19, e outros benefícios, como o Bolsa Família, que têm levado milhares de brasileiros a enfrentar filas longas nas agências. O protocolo tem o objetivo de proteger a saúde tanto dos trabalhadores bancários, quanto dos clientes ou de não clientes que procurem as agências da CAIXA para sacarem o auxílio emergencial. Entre as medidas de boas práticas para evitar o contágio estão: definição de

⁸⁴ Coronavírus: MPT amplia diálogo com entidades sindicais para traçar estratégias de redução de impactos trabalhistas. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/coronavirus-mpt-amplia-dialogo-com-entidades-sindicais-para-tracar-estrategias-de-reducao-de-impactos-trabalhistas>. Acesso em: 25 set. 2020.

⁸⁵ Pacto Setorial Emergencial/Combustíveis. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/pacto-setorial-emergencial-COVID-19-combustiveis-com-assinaturas.pdf>. Acesso em: 25 set. 2020

horário para diferentes públicos, distribuição de senhas, ampla divulgação dessas medidas, desenvolver rotas de atendimento para os “Caminhões Caixa” priorizando comunidades carentes, ações articuladas com os municípios para a organização das filas na área externa das agências, demarcação de lugares com distância de segurança (dentro e fora das agências), liberação das ruas, desvio do trânsito, uso de ginásios esportivos ou locais para o atendimento, concessão de cadeiras/assentos para os usuários durante o tempo de permanência na fila, adoção de medidas para garantia de proteção e abrigo contra luz solar, chuvas ou outras intempéries climáticas, entre outras⁸⁶;

Investigação de conduta de Instituições Bancárias na concessão de crédito para preservação de empregos: a partir de fatos informados no veículo de imprensa “The Intercept”, que denunciou que grandes instituições bancárias não estariam repassando aos empresários o crédito de R\$ 40 bilhões repassado pelo Governo Federal por meio do Programa Emergencial de Suporte a Empregos, anunciado no fim de março de 2020, o MPT colheu Notícia de Fato, constituiu Grupo Especial de Atuação Finalística – GEAF e instaurou investigação para apurar a veracidade das informações e adoção das providências pertinentes. O objetivo da atuação é apurar se as finalidades do Programa Emergencial de Suporte a Empregos, e também do Pronampe (Programa Nacional de Apoio às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, criado pela Lei nº 13.999, de 18 de maio), importantes à preservação do nível de empregabilidade no país, estão sendo ou não comprometidas pela conduta dos investigados⁸⁷;

⁸⁶ MPT, MPF e CAIXA assinam protocolo de intenções para boas práticas de prevenção do contágio durante a pandemia. MPT. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/mpt-mpf-e-caixa-assinam-protocolo-de-intencoes-para-boas-praticas-de-prevencao-do-contagio-durante-a-pandemia>. Acesso em: 25 set. 2020

⁸⁷ MPT instaura inquérito para investigar a conduta dos maiores bancos do país na concessão de crédito para preservar empregos. MPT. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/mpt-instaura-inquerito-para-investigar-a-conduta-dos-maiores-bancos-do-pais-na-concessao-de-credito-para-preservar-empregos>. Acesso em: 25 set. 2020.

Atuação no setor de frigoríficos: o MPT intensificou a atuação em relação ao referido segmento econômico, em razão das denúncias de elevado nível de contaminação de trabalhadores do setor pela COVID-19, vindo a celebrar TAC e acordos judiciais, para garantir medidas de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores em muitos frigoríficos no país.

Com a atuação em face de empresas do setor de frigoríficos, o MPT buscou a adoção de medidas protetivas, tais como: proteção de indígenas (afastamento de todos os indígenas onde houver dados epidemiológicos relevantes); manutenção da produção observando-se regras para evitar aglomerações, com adoção de escalas de trabalho em sistema de rodízio ou revezamento, sendo possível, se necessário, a ampliação no número de turnos laborais; adoção, no setor produtivo, de distância mínima de 1,0 metro entre trabalhadores, com implantação de anteparos físicos entre os postos de trabalho ou fornecimento de protetores faciais de acetato (*face shield*), de acordo com os critérios da ABNT, com substituição periódica; escalonamento dos horários de entrada e saída, dos acessos a refeitórios e vestiários, com demarcações de 1,5 metro de distanciamento entre os trabalhadores, para se evitar aglomerações; adoção do mesmo distanciamento por ocasião da locomoção de trabalhadores, da troca de turnos, das pausas térmicas e psicofisiológicas, sendo indispensável o fornecimento e a fiscalização do uso de máscaras; higienização frequente das áreas comuns com álcool em gel 70% ou água sanitária; proibição de condicionar ou incentivar o comparecimento ao trabalho, seja normal ou extraordinário, a qualquer espécie de “bonificação”, “prêmio” ou outro incentivo pecuniário (a fim de evitar que o trabalhador compareça no local de trabalho pelo estímulo econômico, mesmo com sintomas da COVID-19, potencial transmissor da doença para os outros empregados); implantação de mecanismo de rastreamento de trabalhadores pertencentes ao grupo de risco ou com morbidades preexistentes e dos empregados com sinto-

mas de síndrome gripal, para identificar casos de COVID-19; o afastamento de casos suspeitos ou prováveis de doença por 14 dias para a realização de exames específicos; realização de testes e fornecimento de vacina para todos empregados, de forma gratuita, para proteção contra os vírus Influenza A (H1N1), A (H3N2) e B com vistas à melhor identificação dos casos sintomáticos de coronavírus; obrigação de notificar imediatamente, os casos suspeitos e confirmados de COVID-19 ou síndrome gripal, às Vigilâncias em Saúde e ao Ministério Público do Trabalho, a fim de que seja possível a articulação, com os respectivos municípios; transporte de trabalhadores em ônibus fretados com a ocupação máxima de 50% da capacidade de passageiros sentados; higienização do veículo após cada viagem, com álcool 70%, água sanitária ou outro produto indicado para esse fim⁸⁸.

Nas situações em que não houve conciliação ou composição na fase da investigação, foram ajuizadas ações civis públicas, inclusive com pedido de interdição das atividades das empresas⁸⁹.

Também houve, em alguns casos, a celebração de TAC voltado à realização de testes⁹⁰.

Atuação nas plataformas de petróleo: houve atuação em relação ao trabalho em regime de confinamento em plataformas

⁸⁸ Coronavírus: Aurora firma TAC nacional com o MPT. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/coronavirus-aurora-firma-tac-nacional-com-o-mpt>. Acesso em: 25 set. 2020. TAC garante mais proteção a trabalhadores da Marfrig Global Foods frente a COVID-19. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/tac-garante-mais-protecao-a-trabalhadores-da-marfrig-global-foods-frente-a-covid-19>. Acesso em: 25 set. 2020. BRF firma acordo nacional com MPT para fornecimento de máscaras PFF2 para todos os empregados. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/brf-firma-acordo-nacional-com-mpt-para-fornecimento-de-mascaras-pff2-para-todos-os-empregados>. Acesso em: 25 set. 2020

⁸⁹ Coronavírus: Justiça mantém afastamento de trabalhadores da JBS Passo Fundo (RS) por 14 dias. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/coronavirus-justica-mantem-afastamento-de-trabalhadores-da-jbs-passo-fundo-rs-por-14-dias>. Acesso em: 25 set. 2020

⁹⁰ MPT e Seara/JBS firmam acordo para garantir a contenção da doença em frigorífico de Três Passos (RS). Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/mpt-e-seara-jbs-firmam-acordo-para-garantir-a-contencao-da-doenca-em-frigorifico-de-tres-passos-rs>. Acesso em: 25 set. 2020

de petróleo, com expedição, em 23.04.2020, de recomendação elaborada pela CONATPA/MPT em conjunto com o Ministério da Economia – Secretaria do Trabalho, Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP), Marinha do Brasil – Diretoria de Portos e Costas (DPC), Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA) e o Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais (IBAMA). A recomendação foi destinada às empresas operadoras / concessionárias da indústria do petróleo e gás e prestadoras de serviço para, no contexto da pandemia, adoção de procedimentos para operações contingenciadas, elaboração de plano de prevenção de infecções, além de campanha de conscientização dos trabalhadores e dos consumidores de tais serviços⁹¹.

Neste eixo, também merece especial menção a atuação em face das **plataformas digitais**, sobretudo aquelas que desenvolvem atividades de transporte de passageiros ou de mercadorias.

Levando-se em consideração o contexto da pandemia do coronavírus, com recomendação de distanciamento social pelo maior tempo possível, o crescimento da demanda pelos serviços de entrega de mercadorias revelou-se exponencial, bem como a busca por alternativas ao transporte coletivo, aumentando-se, assim, o risco de exposição ao vírus de entregadores e motoristas por plataformas digitais, o que ensejaria a capitulação da conduta no art. 132 do Código Penal, salvo se as empresas de transporte de mercadorias e de transporte de passageiros, por plataformas digitais, demonstrassem adoção de medidas para a prevenção do risco de contaminação e garantias de subsistência sem a referida exposição ou em caso de contaminação.

O MPT, inicialmente, emitiu a outrora mencionada Nota Técnica CONAFRET N° 01/2020, com orientação da sua atuação em face das medidas governamentais de contenção da pandemia,

⁹¹ A recomendação pode ser consultada em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/recomendacao_ouro_negro_coronavirus-2-1.pdf. Acesso em: 25 set. 2020.

voltada às empresas de transporte de mercadorias e de transporte de passageiros, por plataformas digitais.

Com base na referida nota técnica, foram expedidas recomendações às empresas de plataformas digitais com atividade de transporte de passageiros e de mercadorias, para adoção das providências recomendadas. Posteriormente, foram instaurados inquéritos civis, com a colheita de informações e documentos, a fim de se aferir o respectivo cumprimento das recomendações, culminando com o ajuizamento de ações civis públicas, com vistas à adoção de medidas de proteção à saúde dos trabalhadores no transporte por aplicativos, bem como para garantia de sua subsistência em caso de grave risco de exposição e contaminação.

Em parte das ações propostas, houve deferimento de medidas em caráter provisório em decisões liminares, posteriormente revogadas por decisões de instâncias superiores. Dentre as medidas pedidas e então deferidas, destacam-se: fornecimento gratuito de álcool em gel (70%, ou mais) e água potável aos profissionais; disponibilizar espaços para a higienização de veículos, *bags* que transportam as mercadorias, capacetes e jaquetas, bem como credenciar serviços de higienização; fornecimento de informações sobre a doença aos trabalhadores, contendo os protocolos de segurança sanitária; assistência financeira aos trabalhadores que integram grupo de alto risco (como os maiores de 60anos, os portadores de doenças crônicas, imunocomprometidos e as gestantes), ou aos afastados por suspeita ou efetiva contaminação pelo vírus⁹².

⁹² iFood e Rappi devem garantir material de higienização e assistência financeira aos entregadores para conter disseminação do coronavírus. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/ifood-e-rappi-devem-garantir-assistencia-financeira-e-materiais-de-higienizacao-a-entregadores-contaminados-pelo-coronavirus-e-do-grupo-de-risco>. Acesso em: 25 set. 2020. Uber Eats tem 48 horas para adotar medidas de proteção à saúde e à segurança dos trabalhadores contra aCOVID-19. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/uber-eats-tem-48-horas-para-adotar-medidas-de-protecao-a-saude-e-a-seguranca-dos-trabalhadores-contra-a-COVID-19>. Acesso em: 25 set. 2020. Cabify deverá fornecer álcool-gel 70% e limpeza de veículos aos seus motoristas. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/cabify-devera-fornecer-alcool-gel-70-e-limpeza>

Até a conclusão deste capítulo, somente uma sentença havia sido prolatada nas ações propostas pelo MPT em face das plataformas digitais, no tema COVID-19. No caso, a sentença foi de procedência parcial dos pedidos, com restrição ao Município de São Paulo, e condenou a empresa: instalar quatro pontos de apoio (um para cada região da cidade) com fornecimento de equipamentos de segurança e garantia de fornecimento gratuito de álcool em gel (70%) a todos os profissionais de transporte de mercadorias, com reposição periódica mensal, ou reembolsar gastos do trabalhador com a aquisição de referido produto mensalmente (limitado a R\$ 40,00 mensais); também deverá entregar equipamentos para proteção e desinfecção (incluindo máscaras), sem ônus para os entregadores; aos motoristas que trabalham com veículo alugado que forem afastados do trabalho por infecção por coronavírus, a empresa deve orientar que entreguem o veículo em um dos pontos de apoio para que seja higienizado e devolvido à locadora, sem ônus para o trabalhador; garantir assistência financeira aos entregadores afastados por infecção pela COVID-19 durante todo o período de isolamento ou internação recomendados pelo médico responsável; garantir auxílio financeiro também aos motoristas que fazem parte do grupo de risco (maiores de 60 anos, portadores de doenças crônicas, imunocomprometidos e gestantes) ou que morem com crianças pequenas, idosos, pessoas com deficiência ou doenças crônicas que possam ter seu quadro agravado pelo coronavírus, e que sejam dependentes do entregador; garantir o pagamento do auxílio financeiro perdoado até que São Paulo passe a se enquadrar na Fase 5 - Azul do Plano São Paulo, do Governo do Estado⁹³.

Assim, para além das atuações estratégicas e promocionais mencionadas neste tópico, as ações desenvolvidas pelo MPT em

de-veiculos-aos-seus-motoristas-1. Acesso em: 25 set. 2020

⁹³ Uber Eats é condenada a reforçar proteção dos entregadores contra COVID-19. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/uber-eats-e-condenada-a-reforcar-protecao-dos-entregadores-contra-COVID-19>. Acesso em: 25 set. 2020

cada Estado resguardaram características peculiares locais, a depender do grau de comprometimento da pandemia repercutindo sobre os respectivos segmentos econômicos, seja sob a perspectiva da proteção da saúde dos trabalhadores, seja sob a perspectiva da manutenção do emprego e preservação da renda⁹⁴.

⁹⁴ Risco de exposição ao coronavírus faz MPT processar empresa de telemarketing. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/risco-de-exposicao-ao-coronavirus-faz-mpt-processar-empresa-de-telemarketing>

Aplicativos devem proteger entregadores do contágio do coronavírus em todo o estado de São Paulo. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/aplicativos-devem-protoger-entregadores-do-contagio-do-coronavirus-em-todo-o-estado-de-sao-paulo>

Uber e 99 Táxi são obrigadas a fornecer ajuda de custo a motoristas em Sergipe. MPT. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/uber-e-99-taxi-sao-obrigadas-a-fornecer-ajuda-de-custo-a-motoristas-em-sergipe>

Ação pede que BNDES conceda suspensão do pagamento de financiamentos apenas a empresas que preservem empregos. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/acao-judicial-pede-que-bndes-conceda-suspensao-do-pagamento-de-financiamentos- apenas-a-empresas-que-preservem-empregos>

Preservação do emprego é foco de acordo entre Ministério Público do Trabalho e BNDES. MPT. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/preservacao-do-emprego-e-foco-de-acordo-entre-ministerio-publico-do-trabalho-e-bndes>

MPT ajuíza ação contra a União para garantir a legalidade na revisão de normas de saúde e segurança do trabalho. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/mpt-ajuiza-acao-contra-a-uniao-para-garantir-a-legalidade-na-revisao-de-normas-de-saude-e-seguranca-do-trabalho>

Liminar determina que União cumpra regras sobre alteração de normas de saúde e segurança do trabalho. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/liminar-obriga-uniao-a-cumprir-regras-sobre-alteracao-de-normas-de-saude-e-seguranca-do-trabalho>

TST rejeita recurso da União contra liminar que garante o cumprimento de regras de revisão de normas regulamentadoras. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/tst-rejeita-recurso-da-uniao-contra-liminar-que-garante-o-cumprimento-de-regras-de-revisao-de-normas-regulamentadoras>

CSN Mineração tem três dias para adequar transporte de trabalhadores e conter aglomerações nos locais de baldeio. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/csn-mineracao-tem-tres-dias-para-adequar-transporte-de-trabalhadores-e-conter-aglomeracoes-nos-locais-de-baldeio>

MPT, MPF e CAIXA assinam protocolo de intenções para boas práticas de prevenção do contágio durante a pandemia. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/mpt-mpf-e-caixa-assinam-protocolo-de-intencoes-para-boas-praticas-de-prevencao-do-contagio-durante-a-pandemia>

Liminar garante proteção de servidores e terceirizados do sistema prisional de SP contra o coronavírus. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/liminar-garante-protexao-de-servidores-e-terceirizados-do-sistemaprisional-de-sp-contra-o-coronavirus>

MPT instaura inquérito para investigar a conduta dos maiores bancos do país na concessão de crédito para preservar empregos. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/mpt-instaura-inquerito-para-investigar-a-conduta-dos-maiores-bancos-do-pais-na-concessao-de-credito-para-preservar-empregos>

Eixo 3: Divulgação de Notas Técnicas, Recomendações e difusão da informação para ampla conscientização

Consoante teor das notas técnicas e recomendações já mencionadas anteriormente, tem-se que o MPT dedicou-se especificamente a esse modo de atuação com vistas à uniformização de procedimentos voltada a orientar a adoção de providências pelos Procuradores do Trabalho, bem como para expedir diretrizes a serem observadas pelas empresas, nas respectivas relações de trabalho, e pelos órgãos públicos, na implementação de políticas públicas.

As notas técnicas serviram de base para a expedição das recomendações, por meio da atuação nas Procuradorias Regionais do Trabalho no país, a fim de que se adotassem as medidas nelas prescritas. Além disso, subsidiaram a instauração e instrução de inquéritos civis, assinatura de termos de ajuste de conduta e o ajuizamento de ações civis públicas.

Nesse contexto, foram editadas as seguintes notas técnicas:

- Nota Técnica Conjunta nº 03/2020 – PGT/COORDIGUALDADE/CODEMAT/CONAP (17/03/2020): estabelece diretrizes para assegurar a igualdade de oportunidades e tratamento no trabalho para trabalhadoras e trabalhadores. Além disso, recomenda-se a flexibilização de jornada sem redução salarial para que trabalhadores atendam familiares doentes ou em situação de vulnerabilidade à infecção pelo coronavírus⁹⁵;

MPT obtém décima liminar favorável em ações contra empresas de ônibus da Região Metropolitana do Recife. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/mpt-obtem-decima-liminar-favoravel-em-acoes-contra-empresas-de-onibus-da-regiao-metropolitana-do-recife>

Liminar anula demissão em massa de 112 empregados da Fogo de Chão. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/liminar-anula-demissao-em-massa-de-112-empregados-da-fogo-de-chao>

COVID-19: MPT-RJ e o município do Rio do Janeiro celebram acordo para garantir a proteção de profissionais que atuam em hospitais municipais. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/COVID-19-mpt-rj-e-o-municipio-do-rio-do-janeiro-celebram-acordo-para-garantir-a-protecao-de-profissionais-que-atuam-em-hospitais-municipais>

MPT apoia projeto que aproxima consumidores de micro e pequenos empreendedores de serviços essenciais. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/mpt-apoia-projeto-que-aproxima-consumidores-de-micro-e-pequenos-empresarios-de-servicos-essenciais>.

⁹⁵ A nota técnica pode ser consultada em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-03-coronavirus-coordigualdade-codemat-conap.pdf>

- Nota Técnica Conjunta nº 04/2020 – PGT/COORDIGUALDADE/ CODEMAT/CONAETE/CONAFRET/CONAP (17/03/2020): estabelece diretrizes para a proteção de trabalhadoras e trabalhadores domésticos, tais como o fornecimento de luvas, máscara e óculos de proteção a profissionais quando não for possível a dispensa do comparecimento, especificando essas hipóteses⁹⁶;

- Nota Técnica Conjunta nº 05/2020 – PGT/COORDINFÂNCIA (18/03/2020): tem como objetivo orientar a adoção de medidas voltadas à proteção da saúde dos trabalhadores, empregados, aprendizes e estagiários adolescentes⁹⁷;

- Nota Técnica Conjunta nº 07/2020 – PGT/COORDIGUALDADE (28/03/2020): estabelece diretrizes a serem observadas por empresas, sindicatos e órgãos da Administração Pública, nas relações de trabalho, a fim de garantir a proteção de trabalhadoras e trabalhadores com deficiência⁹⁸;

- Nota Técnica Conjunta nº 08/2020 – PGT/COORDIGUALDADE/CONALIS (15/04/2020): busca nortear a atuação do MPT na promoção de medidas de prevenção e ao enfrentamento da violência e assédio nas relações de trabalho diante de medidas governamentais para a contenção da pandemia da doença infecciosa COVID -19⁹⁹;

- Nota Técnica Conjunta nº 09/2020 – PGT/ CONAETE/COORDIGUALDADE/GT MIGRANTES E REFUGIADOS (22/04/2020): estimula a contratação de refugiados e migrantes e defende que seja assegurada igualdade de oportunidades a

⁹⁶ A nota técnica pode ser consultada em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-4-coronavirus-vale-essa.pdf>

⁹⁷ A nota técnica pode ser consultada em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica_adolescentes.pdf

⁹⁸ A nota técnica pode ser consultada em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-pgt-coordigualdade-28-p3-1.pdf>

⁹⁹ A nota técnica pode ser consultada em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-08-1-coordigualdade.pdf>

esse segmento diante do quadro socioeconômico decorrente da pandemia do novo coronavírus (COVID-19)¹⁰⁰;

- Nota Técnica Conjunta n° 10/2020 – PGT/COORDINFÂNCIA (26/04/2020): objetiva a defesa da saúde e a manutenção dos contratos de trabalho dos empregados e aprendizes adolescentes, ante o disposto na Medida Provisória n.º 936, de 1.º de abril de 2020¹⁰¹;

- Nota Técnica GT COVID 19 n° 11/2020 (19/06/2020): orienta a atuação do MPT na proteção da saúde e demais direitos fundamentais de professoras e professores no trabalho por meio de plataformas virtuais e/ou em home office durante o período da pandemia da COVID-19¹⁰²;

- Nota Técnica Conjunta n° 12/2020 – PGT/COORDINFÂNCIA (14/07/2020): diretrizes da COORDINFÂNCIA sobre o momento adequado para o retorno dos adolescentes ao local de trabalho¹⁰³;

- Nota Técnica n° 13/2020 – PGT/GT COVID-19 (05/08/2020): traz o posicionamento do MPT sobre portaria/Nota Informativa SEI 19627 ME que trata sobre medidas extraordinárias e suspensão de exigências administrativas em saúde e segurança no trabalho, como exames médicos ocupacionais¹⁰⁴;

- Nota Técnica n° 14/2020 DO GT NACIONAL COVID-19 (20/08/2020): diretrizes sobre atuação do MPT para assegurar a proteção à saúde, à cultura e à igualdade de oportunidades no trabalho para trabalhadoras e trabalhadores indígenas¹⁰⁵;

- Nota Técnica Conjunta n° 15/2020 – GT NACIONAL CO-

¹⁰⁰ A nota técnica pode ser consultada em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-09_2020_nota_migrantes_assin.pdf

¹⁰¹ A nota técnica pode ser consultada em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica_n-10-20_coordinfancia-1.pdf

¹⁰² A nota técnica pode ser consultada em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/pgt-mpt-nota-tecnica-11-professores-as-2.pdf>

¹⁰³ A nota técnica pode ser consultada em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/notatecnica_7-2020_gerado-em-20-07-2020-14h18min59s-nota-tecnica-12-1.pdf

¹⁰⁴ A nota técnica pode ser consultada em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-13-2020-1.pdf>

¹⁰⁵ A nota técnica pode ser consultada em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-14.pdf>

VID-19/GT SAÚDE NA SAÚDE COVID-19 (26/08/2020): diretrizes para a proteção de profissionais de saúde durante a pandemia, como orientações sobre afastamento e uso de equipamento de proteção individual¹⁰⁶;

- Nota Técnica nº 16/2020 DO GT NACIONAL COVID-19 (14/09/2020): diretrizes de proteção contra a Covi-19 para trabalhadores que estão no grupo de risco e orientações para empregados com familiares que fazem parte desse grupo¹⁰⁷;

- Nota Técnica nº 17/2020 DO GT NACIONAL COVID-19 E DO GT NANOTECNOLOGIA/2020 (15/09/2020): trata da atuação do MPT para a proteção da saúde e demais direitos fundamentais das trabalhadoras e dos trabalhadores em trabalho remoto ou *home office*¹⁰⁸.

Em relação a medidas provisórias editadas com repercussão trabalhista no contexto da pandemia, especialmente as MPV nº 927/2020¹⁰⁹ e MPV nº 936/2020, foram editadas as seguintes notas técnicas:

- Nota Técnica sobre a Medida Provisória nº 927/2020 (28/03/2020): traz apontamentos técnicos do MPT sobre o texto normativo, que contém regras trabalhistas em razão da pandemia¹¹⁰;

- Nota Técnica sobre a Medida Provisória nº 936/2020 (20/04/2020): traz apontamentos técnicos do MPT sobre o texto normativo, que contém regras trabalhistas em razão da pandemia¹¹¹;

- Nota Técnica sobre o art. 34 do Projeto de Lei de Conversão da Medida Provisória nº 927/2020, que altera o art. 253 da CLT (04/06/2020): traz apontamentos técnicos do MPT sobre o risco da

¹⁰⁶ A nota técnica pode ser consultada em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-15-trabalhadores-na-saude.pdf>.

¹⁰⁷ A nota técnica pode ser consultada em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/v-nota-tecnica-n-16-trabalhadores-e-trabalhadoras-grupo-de-risco-gt-COVID-19.pdf>

¹⁰⁸ A nota técnica pode ser consultada em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-COVID-19-e-gt-nanotecnologia-1.pdf>.

¹⁰⁹ A Medida Provisória nº 927/2020 teve seu prazo de vigência encerrado no dia 19 de julho de 2020 (Ato Declaratório do Presidente da Mesa do Congresso Nacional nº 92, de 2020).

¹¹⁰ A nota técnica pode ser consultada em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/trabalhotecnico_52-2020_gerado-em-28-03-2020-23h28min39s-pdf-pdf-1.pdf.

¹¹¹ A nota técnica pode ser consultada em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-mp-936-versao-final-pdf-2.pdf>.

alteração legislativa ensejar prejuízos graves e irreparáveis à saúde das trabalhadoras e trabalhadores em frigoríficos do Brasil¹¹²;

- Nota Técnica sobre o art. 28, parágrafo único, do Projeto de Lei de Conversão da Medida Provisória nº 927/2020 (29/06/2020): traz apontamentos técnicos do MPT sobre artigo que suspende o cumprimento dos acordos trabalhistas e protestos de títulos derivados de rescisão trabalhista ou que disponham sobre plano de demissão voluntária¹¹³.

O Grupo de Trabalho Nacional COVID-19 também fez duas recomendações:

A Recomendação nº 1 – PGT/GT COVID-19 (21/03/2020) trata da aceitação, pelas empresas, da autodeclaração de trabalhadores com sintomas da COVID-19 como justificativa para ausência ao local de trabalho. A autodeclaração, inclusive, foi recomendada pelo Conselho Regional de Medicina do Estado do Rio Grande do Sul aos médicos do trabalho por meio da Resolução nº 8, de 2 de abril de 2020¹¹⁴.

A Recomendação nº 2 – PGT/GT COVID-19 (29/06/2020) foi endereçada aos CEREST e à Vigilância Epidemiológica, para a adoção de procedimentos com o objetivo de promover e proteger a saúde do trabalhador, bem como reduzir os impactos negativos trabalhistas decorrentes da pandemia de infecções por COVID-19, em especial, exigindo das empresas a elaboração de protocolos de Ações de Proteção da População de Risco, Ações de Proteção e Prevenção no Meio Ambiente de Trabalho, Ações de Manejo dos Casos de Síndrome Gripal e Casos Suspeitos e Confirmados de COVID e Ações de Comunicação e Treinamentos¹¹⁵.

¹¹² A nota técnica pode ser consultada em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-mp-927-frigorificos-5.pdf>.

¹¹³ A nota técnica pode ser consultada em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-plv-18-da-mp-927-art-28-par-unico.pdf>.

¹¹⁴ .A recomendação pode ser consultada em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/recomendacao_atestados-3.pdf.

¹¹⁵ . A recomendação pode ser consultada em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/recomendacao-n-deg2-pgt-gt-COVID-19.pdf>.

Por fim, além da já mencionada Nota Técnica CONAFRET n° 01/2020, que versa sobre diretrizes para as atividades de transporte de passageiros e de entregas de mercadorias por plataformas digitais no contexto da pandemia, também foi editada a Nota Técnica da CODEMAT e do Projeto Nacional de Adequação das Condições de Trabalho em Frigoríficos, sobre a Portaria n° 19/2020 (23/06/2020)¹¹⁶.

Nesse contexto de incertezas e indefinições trazidas pela pandemia para as relações de trabalho, a estratégia de atuação do MPT ao elaborar Notas Técnicas, expedir Recomendações e envia-vidar esforços de sua Comunicação Social na difusão de informações para ampla conscientização, foi ao encontro da segurança jurídica e posicionou o MPT como Instituição referência na construção de soluções para as repercussões sociais trabalhistas advindas do estado de crise.

Eixo 4: Medidas Administrativas de Apoio à Atuação do Ministério Público do Trabalho

O último eixo versa sobre a estruturação interna do MPT, cujas medidas adotadas são voltadas aos Membros e Servidores, com vistas a possibilitar a continuidade da prestação dos serviços públicos, em contexto peculiar de aporte de demanda.

Nesse aspecto, pode-se mencionar, primeiramente, a edição da Nota Técnica Conjunta n° 01/2020 – PGT/CODEMAT/CO-NAP (02/03/2020), orientando a atuação do MPT em face da decretação de Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional para o novo coronavírus (COVID-19)¹¹⁷. Prosseguindo, a Portaria PGT n° 488.2020 (18/03/2020)¹¹⁸ autorizou, de forma

¹¹⁶ A recomendação pode ser consultada em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-portaria-frigorificos.pdf>.

¹¹⁷ A nota técnica pode ser consultada em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/ntc-pgt-codemat-conap-01-2020-prevencao-contracoronavirus-1.pdf>.

¹¹⁸ Publicada no BOLETIM DE SERVIÇO ESPECIAL 3-K 2020, da Procuradoria-Geral do Trabalho, em: 19 mar. 2020.

ampla, a adoção do regime de teletrabalho nas unidades do MPT em todo o país, com a possibilidade de atendimento de sistema de prontidão por telefone ou *e-mail* e em forma de escala.

Também é de se destacar, por oportuno, a criação de gabinetes de crise em todas as Procuradorias Regionais do Trabalho nos estados, de modo a facilitar o fluxo de informações e a tomada de decisões.

Por fim, vale mencionar a realização de reuniões de acolhimento pela administração geral do MPT com os Membros das Procuradorias Regionais do Trabalho, além de atendimento psicossocial a Membros e Servidores.

Conclusão

A atuação do Ministério Público do Trabalho, no contexto da pandemia do coronavírus, vem reforçar a sua missão constitucional na defesa do ordenamento jurídico social trabalhista e destacar a relevância do seu papel na busca de soluções negociadas, que venham ao encontro das necessidades reveladas pelo estado de calamidade reconhecido pelas autoridades públicas, quais sejam: equilibrar os interesses sociais que envolvem (1) as condições sanitárias no meio ambiente de trabalho, com vistas a se prevenir adoecimentos dos trabalhadores e conseqüentemente a propagação do vírus no âmbito da sociedade, e (2) as questões econômicas, com vistas à manutenção, tanto quanto possível, dos postos de trabalho e a preservação da renda do trabalhador brasileiro.

O protagonismo e a atuação sem precedentes do MPT, em termos de números, alcance e estruturação de estratégias de ação uniformes, em tão reduzido espaço de tempo, demonstram a atividade essencial desempenhada pela Instituição na salvaguarda dos direitos sociais trabalhistas e a sua imprescindibilidade para o equilíbrio dos interesses sociais trabalhistas e econômicos no Estado Democrático de Direito.

Se se ousou, em algum momento, cogitar a respeito da sua relevância institucional para os fins do Estado Democrático de Direito, com o objetivo impronunciável, porém direto, de se buscar enfraquecer o sistema de proteção do ordenamento jurídico trabalhista, como parte integrante de uma dinâmica de desconstrução dos direitos sociais, a postura protagonista do MPT, no âmbito das repercussões trabalhistas trazidas pela pandemia, reforçou a sua inquestionável grandeza institucional, com o reconhecimento inequívoco da sociedade a respeito das suas atribuições e da credibilidade da atuação ministerial, ampliando ainda mais a captação de demandas a serem solucionadas pela via da sua intervenção eficiente.

6. Desafios da tutela do trabalho no contexto da pandemia: desconstitucionalização, despublicização e desproteção

Luiz Philippe Vieira de Mello Filho

Renata Queiroz Dutra

Introdução

A pandemia da COVID-19 produziu impactos avassaladores em todo o mundo. Se é verdade que o alerta de risco foi uniforme entre as diversas nações e grupos sociais, também é verdade que a vivência prolongada desse período pandêmico tem demonstrado que tais riscos foram distribuídos desigualmente em face de contextos específicos de vulnerabilidade dentro de cada país e, também, em face da amplitude da inclinação protetiva dos serviços e prestações estatais em defesa da renda, do emprego e da saúde das populações afetadas.

Em um cenário de generalização da racionalidade neoliberal e da difusão, com ares de inexorabilidade, das políticas de austeridade, o advento da pandemia fez com que as escolhas políticas regidas por essa vertente ideológica fossem postas em xeque, assumindo responsabilidade central pelo insucesso da contenção da COVID-19 em diversos países.

Desde a falibilidade dos sistemas públicos de saúde até a insuficiência da tela de proteção social para amparo do desemprego, da informalidade e da convalescença, o novo desenho de um Estado indiferente à proteção social, ao desenvolvimento sustentável e à redução das desigualdades, ao passo que fiel às agendas do mercado – como a privatização, a redução dos gastos públicos e a redução da ação reguladora dos agentes econômicos –, mostrou seus limites.

Para analisar a situação geral da classe trabalhadora brasileira no ano de 2020, à luz desse cenário complexo em que os rearranjos da vida social impostos pela pandemia se desencontram com os caminhos que vinham sendo adotados pelo Estado brasileiro, há que se considerar que as repercussões vislumbradas do mundo do trabalho passam pelos vetores anteriormente estabelecidos pela regulação justaltrabalhista, bem como pelo nível de amortecimento oferecido pelas políticas sociais e medidas econômicas anticíclicas encampadas no contexto pandêmico.

Assim, a leitura do mundo do trabalho em 2020 pressupõe: 1) a compreensão dos impactos produzidos pelas recentes transformações na regulação do trabalho, a partir da Reforma Trabalhista de 2017, combinada com as demais normas reformadoras que a sucederam e com as construções jurisprudenciais que as formularam e ampararam; 2) a compreensão do seu agravamento no contexto da pandemia, sobretudo a partir da inclinação político-jurídica da denominada legislação de emergência pandêmica e das validações e interpretações promovidas pelo Poder Judiciário a esse respeito.

A análise das condições gerais dos trabalhadores brasileiros no cenário pandêmico, portanto, é indissociável da constatação do desfazimento de um padrão constitucional e protetivo de regulação do trabalho, que vinha sendo objeto de disputa e esforço institucional do Poder Judiciário Trabalhista para ser implementado desde 1988. Com a pandemia da COVID-19, a retração eco-

nômica, a perda de renda e de postos de trabalho decorrentes das medidas de isolamento social, ainda que precariamente implementadas, esse cenário se agravou e a nova feição privatística e desprotegida das relações de trabalho mostrou sua falibilidade.

Longe de entender a situação como alerta para a necessidade de revisão de uma política regulatória do trabalho, cada vez mais distanciada dos padrões constitucionais, o próprio enfrentamento da pandemia se desenhou como “oportunidade” para continuação do projeto neoliberal no âmbito do Estado brasileiro, com implementação de medidas emergenciais, validadas pelos diversos poderes instituídos, que aprofundam um caráter privatístico, individualizante e desprotetivo da regulação do trabalho.

No presente capítulo, que é composto dessa introdução e de mais três partes, buscaremos delinear, respectivamente, os processos de 1) desconstitucionalização, 2) despublicização e 3) desproteção que atravessaram o Direito do Trabalho antes e durante a pandemia da COVID-19, contribuindo para o cenário hoje vivenciado pela classe trabalhadora brasileira.

Por último, em sede de considerações finais, se far-se-á análise mais detida do papel da Justiça do Trabalho nesse contexto, que também é atravessado pelos três fenômenos.

A desconstitucionalização progressiva do Direito do Trabalho

O período de vigência da Constituição de 1988, que marca o processo de redemocratização do país e uma verdadeira repaginação do direito do trabalho brasileiro, com delineamento de um novo horizonte de proteção do trabalho, nos âmbitos individual e coletivo, bem como com o desenho de uma estrutura institucional de proteção ao trabalho apta a conferir efetividade ao referido aparato normativo (no qual se inclui a ampliação da Justiça do Trabalho), coincidiu, tensamente, com o ascenso do pensamento neoliberal no Brasil.

O novo horizonte aberto em 1988 se propunha a rever omissões históricas da sociedade brasileira, como em relação aos trabalhadores rurais e trabalhadoras domésticas, em percursos que só se aperfeiçoaram anos após (notadamente no caso das trabalhadoras domésticas, que apenas foram efetivamente equiparadas aos demais trabalhadores em 2015, com a Emenda Constitucional nº 72), ao tempo que corrigia os resquícios autoritários do modelo sindical corporativo e reordenava a relação entre Estado e cidadãos, dando precedência à pessoa humana e à sociedade civil organizada, de forma inédita, em um texto constitucional brasileiro. Nessa reformulação dos arranjos democráticos entre Estado e sociedade civil esteve inserida a construção de uma nova feição para a Justiça do Trabalho, com as modificações também introduzidas pelas Emendas Constitucionais nº 24/1999 e 45/2004, que encamparam avanços e continuidades.

Ao fazê-lo, a Carta de 1988 buscava enfrentar as fraturas históricas da escravidão e os matizes racistas e desiguais que esta imprimiu no nosso mercado de trabalho (THEODORO, 2005), compensar os déficits democráticos oriundos de longas e marcantes experiências de Ditaduras, e projetava, enquanto horizonte, a ideia de um Estado Democrático de Direito, com novas perspectivas para a cidadania, compreendida em suas dimensões civil, social e política.

Esse plano constitucional, sobretudo no que toca ao trabalho, foi desafiado, de pronto, com a ascensão de políticas econômicas neoliberais na década de 1990 e com a absorção, pela normatização infraconstitucional trabalhista, de uma série de medidas flexibilizadoras do direito do trabalho, como a instituição de bancos de horas, contratos de curta duração e precários, além do avanço das possibilidades de terceirização.

O neoliberalismo, enquanto anteparo dessas modificações legislativas, é compreendido por Dardot e Laval (2016) não como política de governo, mas como racionalidade que impregna todo

o tecido social, pautada em valores de concorrência generalizada e individualismo que conduzem à compreensão dos indivíduos como empresas e levam os debates sociais e políticos para o terreno estritamente privado.

Nesse sentido, longe de uma redução do Estado, seria a regência do Estado por interesses aliados ao mercado, numa perspectiva que Alain Supiot denominou de “privatização do Estado Providência”. Ao contrário de apagamento ou redução de sua intervenção, o Estado se ocuparia em concentrar os benefícios concedidos pelos entes estatais nos grupos sociais que deles menos necessitavam (SUPIOT, 2014, p. 45).

Analisando as modificações conduzidas pelo Governo Federal durante a década de 1990, Dari Krein identifica uma orientação flexibilizadora e redutora de direitos e garantias dos trabalhadores nas medidas adotadas e ressalta que as poucas medidas ampliadoras de direitos nesse período, além de esparsas, desempenharam um papel praticamente marginal no conjunto das alterações (KREIN, 2013, p. 98).

Nesse sentido, podem ser observados quatro conjuntos amplos de modificações legislativas, que se orientaram quanto às formas de contratação (contrato provisório de trabalho, suspensão do contrato para qualificação, cooperativas de mão de obra, denúncia da Convenção 158 da OIT, contrato de trabalho a tempo parcial, ampliação da terceirização e contratos atípicos no setor público); quanto à regulação do tempo de trabalho (liberação do trabalho aos domingos no comércio e introdução do banco de horas); quanto à remuneração do trabalho (fim da política salarial, Participação nos Lucros e Resultados, salário mínimo e salário utilidade); e quanto às formas de solução de conflitos (Comissões de Conciliação Prévia e reforma no judiciário trabalhista) (KREIN, 2013, p. 98-99).

Como corolário desse processo, foi diagnosticado no período histórico subsequente um distanciamento cada vez maior entre

o ideal do trabalho digno assentado na Constituição Federal e as características do nosso mercado de trabalho, cada vez mais atravessado pela informalidade¹¹⁹ e pela acentuação da precarização (CARDOSO JR, 2001). Graça Druck observa que, segundo a OIT, na década de 1990, o quadro social e do trabalho, não só no Brasil, mas também na América Latina e Caribe, revelou graves problemas em decorrência das reformas e políticas aplicadas pelos governos (DRUCK, 2011).

Segundo o mapeamento apresentado por Druck (2011), apresentaram-se baixa produtividade do trabalho, aumento do desemprego e da informalidade, especialmente naqueles países que flexibilizaram suas respectivas legislações, a exemplo do Brasil. Os esforços no sentido de reduzir o chamado “Custo Brasil” não redundaram nos objetivos pretendidos, mas, do contrário, consagraram a década de 1990 como período de “mundialização das políticas neoliberais, hegemonia do capital financeiro e flexibilização do direito do trabalho associada a um incremento cada vez maior da precarização” (DRUCK, 2011).

Portanto, cumpre observar que o ascenso das perspectivas neoliberais não apenas fez com que a ordem jurídica regida pela Constituição de 1988 passasse a conviver com perspectivas jurídicas incompatíveis com o propósito por ela encampado – daí porque a relevância da discussão sobre o controle concentrado de constitucionalidade –, bem como que fosse interrompido o longo e necessário processo de implementação das suas diretrizes: em outras palavras, não apenas demos passos atrás, como também deixamos de dar passos (necessários) à frente.

Sobre esse período, cabe destacar que a atuação da Justiça do Trabalho é diagnosticada pelos pesquisadores do tema como

¹¹⁹ Segundo Cardoso Jr. (2001), “A informalização das relações de trabalho no Brasil, embora também já fizesse parte do cenário econômico da década de 1980 (com nunca menos que 50,0% do pessoal ocupado total localizado em ocupações pertencentes ao núcleo pouco estruturado do mercado de trabalho), apresentou uma tendência de aumento do seu peso relativo no total da ocupação, estacionado em torno dos 60,0% ao longo dos anos 1990”.

permeada por contradições: isso porque, se, em alguma medida, foi influenciada pelas perspectivas neoliberais da flexibilização e redefinição do papel do Estado¹²⁰, como alguns enunciados de jurisprudência do TST relacionados ao período indicam, por outro lado, os seus integrantes também “empreenderam movimentos de resistência na perspectiva de assegurar a implementação da regulamentação formal do trabalho”, como observa Krein (2013).

Importante observar que essa tendência de precarização das relações de trabalho se manteve durante os anos 2000, a despeito da melhoria dos índices de desenvolvimento econômico, ante a não reversão expressa de estruturas regulatórias flexibilizadas. Entretanto, é de se notar uma desaceleração da agenda neoliberalizante em relação ao trabalho no período. Ainda, o crescimento econômico do período 2003-2014, aliado a políticas públicas redistributivas e inclusivas, foi responsável pela regressão dos níveis de informalidade e pobreza extrema (THEODORO, 2020).

Se, desde a década de 1990, a legislação e, por consequência, as relações efetivas de trabalho no país passam a estampar a contradição entre uma carta de direitos balizadora do trabalho digno (DELGADO, 2006) e arranjos contratuais cada vez mais conducentes à precarização, na última década, esse processo de ruptura em relação ao horizonte constitucional se acelerou, conduzindo a um cenário de paulatina desconstitucionalização do direito do trabalho.

E não é somente no marco de 2017, com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que vamos buscar as raízes desse processo, mas na jurisprudência constitucional produzida na década que a precedeu e que, de modo importante, pavimentou suas premissas e antecipou alguns dos seus comandos expressos.

Contraditoriamente, ao passo que as questões relacionadas ao direito do trabalho passaram a ser mais recorrentemente al-

¹²⁰ Nesse sentido, merece especial destaque o mapeamento dos avanços e recuos da Corte em relação ao tema da terceirização, conforme Biavaschi e Droppa (2011).

çadas ao exame da Corte Constitucional no final dos anos 2000, por outro lado, os julgados que as enfrentaram passaram a encaminhar entendimentos jurídicos cada vez mais afastados dos pressupostos constitucionais de proteção ao trabalho, dando lugar, na fundamentação majoritária dessas decisões, a argumentos consequencialistas, pautados em análises econômicas do direito – notadamente sob um paradigma econômico neoclássico, na qual o bem-estar “passa a ser aferido em termos de alocações sociais para solução de problemas econômicos e jurídicos, projetados para todas as esferas da vida”, ensejando que a lógica dos custos fosse introjetada como critério para tomada de decisão sobre comportamentos humanos e que a eficiência, como consequência, passasse a ditar as escolhas (COUTINHO, 2018) –, que se voltaram a uma agenda de flexibilização do direito do trabalho, supostamente em prol do desenvolvimento, da ampliação do mercado formal de trabalho e do aumento da competitividade das empresas brasileiras na concorrência internacional.

Jorge Luiz Souto Maior observa que, desde 2009, mas com acentuação de 2016 em diante, há um redirecionamento da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal em matéria trabalhista, que alia uma atenção especial ao tema a uma tendência ao acolhimento da demanda midiática em torno da ainda idealizada “reforma trabalhista” (SOUTO MAIOR, 2017).

Em breve apanhado demonstrativo dessa tendência, o autor remonta aos julgados proferidos pelo STF na ADI 3934, em maio de 2009 (constitucionalidade da lei de falências, afastando a sucessão trabalhista em caso de alienação havida em recuperação judicial); na ADC 16, em novembro de 2010 (que limitou a responsabilidade da Administração Pública nas hipóteses de terceirização trabalhista); nos RE 586.453 e RE 583.050, em fevereiro de 2013 (que atribuíram à Justiça Comum a competência para julgar os conflitos envolvendo a complementação de aposentadoria paga por entidade de complementação de aposentadoria

privada); no RE 589.998/PI, em março de 2013 (que não reconheceu a estabilidade no emprego para empregados de empresas públicas); no ARE 709.212, em 13 de novembro de 2014 (que afastou a prescrição trintenária do FGTS, decidindo ser aplicável a prescrição quinquenal); no RE AI 664.335, em 9 de dezembro de 2014 (que definiu que o segurado do INSS não tem direito à aposentadoria especial, por atividade insalubre em razão de ruído, caso lhe seja fornecido EPI); na ADI 5209, em 23 de dezembro de 2014 (na qual foi suspensa provisoriamente a lista suja de trabalho escravo no país)¹²¹; na ADI 1923, em 15 de abril de 2015 (que reconheceu a constitucionalidade da realização de serviços públicos por meio de organizações sociais); no RE 590.415, em 30 de abril de 2015 (que reconheceu validade à quitação ampla do contrato de trabalho fixada em cláusula de adesão ao PDV); no RE 895.759, em 8 de setembro de 2016 (no bojo da qual foi formulada tese compatível com o “negociado sobre o legislado”, para autorizar a renúncia ao pagamento das horas *in itinere* por meio da negociação coletiva); na ADI 4842, em 14 de setembro de 2016 (no bojo da qual foi fixada em 12 horas a jornada de trabalho dos bombeiros civis, seguida por 36 horas de descanso); na Medida Cautelar para Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 323 (que suspendeu os efeitos da ultratividade das negociações coletivas); nos RE 381.367, RE 661.256, com repercussão geral, e RE 827.833 (por meios dos quais a desaposentação foi declarada inconstitucional); no RE 693.456, em 27 de outubro de 2016 (em que se autorizou o desconto dos dias parados em caso de greve), entre outros julgamentos (SOUTO MAIOR, 2017).

Igualmente, Aldacy Rachid Coutinho (2018), ao estudar a fundamentação das decisões do STF que precederam a Reforma Trabalhista, destaca o fato de que a adoção do critério de “efi-

¹²¹ Vale registrar que excepcionalmente quanto a esse entendimento, o STF, em setembro de 2020, reviu o posicionamento original, entendendo pela constitucionalidade da lista suja de trabalho escravo por meio do julgamento da ADPF 509.

ciência” pelo STF em diversos julgados, no intuito de moldar o Estado e o interesse público a partir dessa categoria qualificada economicamente, acabou por alcançar o direito do trabalho:

O Supremo Tribunal Federal, desde muito, introduziu a eficiência como argumento e razão de decidir (*obter dictum e ratio decidendi*) em seus julgamentos, apontando inclusive para uma específica concepção de Estado e, igualmente, do interesse público e da atuação para prestação de serviços, muito mais próximas de uma racionalidade econômica. Desta forma, a reforma trabalhista e a Administração Pública situam-se nos marcos de mudanças mais amplas e já desde muito implementadas no campo do direito. Quiçá tenha sido o direito do trabalho o último baluarte de proteção de direitos fundamentais sociais atingido (COUTINHO, 2018, p. 42).

A pesquisadora identifica o recurso à eficiência, numa perspectiva alinhada à doutrina da análise econômica do direito e com sentidos cada vez mais diversos daquele estampado no art. 37 da CF/88, como pensamento hegemônico que se afirmou na fundamentação de julgamentos como os da ADI 1923 e da ADC16 (COUTINHO, 2018). Conforme Coutinho (2018), destacam-se nas fundamentações dos referidos julgados, “expressões próprias da economia e gestão na iniciativa privada, na busca de benefícios, tais como *incentivos, precificação, custos, custos fixos, competição, desempenho, concorrentes, mercado, riscos, flexibilidade*, além de, por óbvio, *eficiência*”, que redundam na identificação do Estado como uma “*firma*”, não mais se identificando com o papel constitucional de garantidor de direitos sociais.

Paradoxalmente, ao consolidar um enfrentamento cada vez mais frequente de controvérsias trabalhistas, fazendo-o numa pers-

pectiva desconstituente, a Corte Constitucional tem trazido para si o exame de temáticas infraconstitucionais, alargando artificial e ilimitadamente sua competência jurisdicional: é que, ao conhecer de temáticas justrabalthistas, afastando a aplicação da Constituição, resta ao STF a posição de Corte revisora da jurisprudência trabalhista, inclusive em relação a temáticas que não tem alcance constitucional e que, a rigor, estariam fora de sua competência.

O processo de reconsideração do que a Corte qualifica como matéria constitucional ou não passa agora por aquilo que ela deseja ou não deseja revisar, e não pelas balizas estabelecidas na própria Constituição. Isso aconteceu muito ostensivamente no julgamento da ARE (Agravo em Recurso Extraordinário) nº 713.211/MG, em que houve reversão, em sede de Embargos de Declaração, do entendimento histórico de que discussões judiciais sobre licitude ou ilicitude da terceirização tinham natureza infraconstitucional e não alcançavam o exame pelo STF. Ao reconsiderar, inclusive decisão já manifestada naquele próprio processo, o relator admitiu o recurso extraordinário por suposta violação do art. 5º, II, da Constituição, naquilo que envolveria a liberdade de contratação, dando ensejo a um julgamento no qual muito pouco se discute sobre a Constituição, abrindo-se espaço para uma sucessão de argumentos econômicos de perspectiva liberal.

Seguindo um movimento já observado por pesquisadores em outras nações afetadas pela imposição do neoliberalismo, o próprio Poder Judiciário, ao adquirir papel central na garantia de direitos fundamentais e resolução de conflitos, inflexiona em relação a essa agenda, conduzindo aquilo que António Casimiro Ferreira (2012) denomina de uma jurisprudência de austeridade, ou seja, um conjunto de decisões que servem aos postulados da austeridade visando colher benefícios futuros. Trata-se de uma racionalidade que incorpora, no agir do poder judiciário a imposição de sacrifício a direitos fundamentais, comprometendo-se com uma concretização hipotética, indireta e postergada de va-

lores constitucionais. Segundo Ferreira (2012), essa normatividade de exceção associada à austeridade torna a fronteira entre o constitucional e o inconstitucional como um campo de disputa política e de trânsito das perspectivas de redução do debate político ao econômico, que são típicas das narrativas neoliberais.

Ferreira (2012) também observa como efeito da racionalidade neoliberal a perda da capacidade de confiar em projetos coletivos, agendas sociais e instituições sociais, tendo por consectário é a deslegitimação de qualquer agenda com *ethos* social, como aquela abraçada na Constituição de 1988. Assim, o acirramento da tensão entre os compromissos constitucionais e a nova agenda neoliberal acaba por se desdobrar naquilo que Ferreira (2012) entende como um processo de “cooptação” de instituições e organizações historicamente oriundas da cidadania social para legitimar a austeridade, inclusive sindicatos:

Deste modo, as instituições e organizações da cidadania social podem ser conquistadas e convertidas. O recente acordo de concertação social e ilustrativo deste processo, quer pela permanente ameaça exercida sobre os sindicatos, quer pela interiorização por parte dos sindicatos signatários do acordo de que não existiam alternativas (FERREIRA, 2012).

Nesse sentido, é importante situar nesse processo o afastamento da Corte Constitucional em relação a um mister prioritário de garantia dos direitos fundamentais sociais, aliado à legitimação de deturpações na função do próprio movimento sindical.

Corroborando esse percurso, interessa ressaltar que um dos pontos centrais da jurisprudência constitucional que passou a amparar o ideário da Reforma Trabalhista foi justamente a redefinição do papel dos sindicatos e das negociações coletivas, que, desde antes de 2017, vinham tendo uma tendência à flexibiliza-

ção de direitos e até mesmo ao rebaixamento de condições legais e constitucionais já adquiridas, sendo esse deslocamento chancelado pela jurisprudência do STF, à revelia dos critérios desenvolvidos historicamente pela Justiça do Trabalho.

Um dos marcadores dessa escalada do neoliberalismo em direção à austeridade seria a construção do direito do trabalho de exceção. Por meio dele, segundo Ferreira, ameaça-se o princípio do direito democrático, substituindo-o por outro, baseado em normas pretensamente naturais e técnicas, que reportam continuamente ao campo neoclássico da economia. Esse direito segue um padrão imposto pelo capitalismo financeiro, como agenda inexorável não apenas para as relações econômicas, mas para as relações humanas de forma geral. Nessa linha, expulsam-se do direito as considerações sobre justiça, promovendo o regresso do direito do trabalho algo exterior a ele e eliminando sua identidade político-jurídica em favor de uma promessa de atração de financiamento externo por parte dos Estados (FERREIRA, 2012).

Valendo-se de categorização jurídica similar, Rafael Valim preleciona que a forma jurídica adequada à consecução dos projetos neoliberais coaduna-se com a do Estado de Exceção, dentre outras razões, porque há, no tensionamento neoliberal, uma tendência ao desvirtuamento da atuação contramajoritária do Poder Judiciário em defesa dos direitos fundamentais, sobretudo os de natureza social, quando a atuação das Cortes Superiores, em alinhamento com o projeto dominante, relativiza o projeto constitucional em favor de demandas “pragmáticas” do mercado (VALIM, 2017).

A atuação do Poder Judiciário, órgão que, em tese, representaria a última fronteira de defesa da ordem constitucional, no sentido de sacrificar o catálogo de direitos fundamentais (individuais, sociais e políticos) em favor de exigências econômicas se traduziria em um “processo desconstituente” (VALIM, 2017, p. 52).

Ao fazê-lo, seguindo de forma muito similar ao narrado por Ferreira, o conjunto de decisões do STF acima rememorado, e que teve continuidade após o marco regulatório de 2017 (Lei nº 13.467/2017), inclusive com acirramento após o advento da pandemia, acabou por reduzir a força normativa do conjunto de direitos sociais contidos na Carta de 1988, subordinando-o a uma racionalidade supostamente maior, de alinhamento e eficiência da máquina estatal a serviço do funcionamento de um dado modelo econômico.

Em tom crítico, observam Cristiano Paixão e Ricardo Lourenço (2018) quando apontam que o Supremo, no trintenário da Constituição, ao protagonizar – antecipando e validando – refluxos na legislação do trabalho, estaria, em verdade, a reescrever a Constituição de 1988, para que, de Constituição Cidadã, esta se transmudasse à condição de constituição do mercado. E, numa síntese precisa, a partir da observação de três fases amplas de atuação do STF em matéria trabalhista, enunciam:

O processo de desconstitucionalização tem como resultado a formação de um direito do trabalho de exceção. Institui-se, no mundo do trabalho, um espaço de não aplicação da Constituição (LOURENÇO, PAIXÃO, 2020).

Nessa linha, considerando que o processo de constitucionalização do direito do trabalho é tido como momento de reforço à fundamentalidade dos direitos sociais e à construção de relações materialmente equilibradas no mundo do trabalho, é imperativo compreender o processo por meio do qual o intérprete final da Constituição se tornou um dos relevantes protagonistas da implementação de medidas inerentes à agenda neoliberal.

A Reforma Trabalhista de 2017 e a despublicização da regulação do trabalho: uma tendência à regulação privatística

O advento da Reforma Trabalhista de 2017 marcou um processo de ruptura característico do momento de crise e transição do direito do trabalho, que Delgado (2019) já identificara. Há, na essência desse texto normativo, uma flagrante contestação do paradigma protetivo dos trabalhadores, desenvolvido em razão de sua condição de hipossuficiência, de modo a colocar em risco a feição ontológica do Direito do Trabalho (DRUCK, DUTRA & SILVA, 2019).

Em consonância com essa contestação, tem-se igualmente um movimento de redefinição dos papéis do sindicalismo e da própria Justiça do Trabalho, que passam, respectivamente, a serem impelidos a funções pouco usuais na trajetória de um direito do trabalho inserido em paradigma democrático e protetivo: o primeiro, a negociar em favor das exigências do mercado; e a segunda, a homologar tais negociações, independentemente do quadro legal já consolidado em favor dos trabalhadores, ademais afastada da realidade das relações de trabalho por significativos obstáculos ao acesso à justiça introduzidos na esfera processual trabalhista.

Não por coincidência, no conjunto de medidas adotadas pela via legislativa em 2017, quanto ao direito individual, ao direito coletivo e ao direito processual do trabalho, muitos dos entendimentos jurisprudenciais construídos pelo STF nas décadas anteriores foram expressamente positivados¹²². *Pari passu*, muitos dos entendimentos consolidados em enunciados de Súmulas pelo

¹²² A título de exemplo, os comandos do STF sobre prevalência do negociado sobre o legislado já anunciados em alguns julgados da Corte Constitucional, como o RE 590.415 e o RE 895.759, foram expressamente abarcados no art. 611-A da CLT, o entendimento sumulado do STF quanto à prescrição intercorrente, ainda que contrário ao do TST, foi positivado, entre outros aspectos.

Tribunal Superior do Trabalho foram expressamente negados¹²³. Esse percurso redundou ainda, após ajuizamento de ADIs, em novos juízos de validação por parte do STF, com destaque para as decisões proferidas nas ADIS 5794 (constitucionalidade do fim da obrigatoriedade da contribuição sindical) e 5685/5695 (constitucionalidade da terceirização de atividade-fim, conforme Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017), além da ADPF 324, sobre terceirização de atividade-fim, em que foi chancelada a terceirização irrestrita mesmo com relação ao período anterior de sua admissão expressa pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017).

Vistos em perspectiva, esse conjunto de julgados tem por conformação jurídica a supervalorização do primado da livre iniciativa, com ampla possibilidade de flexibilizações, contratualizações e negociações de direitos nos planos individual e coletivo, em detrimento da legislação estatal heterônoma e inclusive dos valores e diretrizes protetivas do próprio texto constitucional, que, em algumas fundamentações, começam a ser expressamente apresentados como exagerados¹²⁴. Há, destacadamente, uma remodelagem das relações coletivas de trabalho, com ampla ressignificação jurídica da função

¹²³ Apenas a título de exemplo, são entendimentos jurisprudenciais expressamente revertidos pela reforma: a incompatibilidade do acordo de compensação de jornada com a prestação habitual de horas extraordinárias, a inexistência da prescrição intercorrente no processo do trabalho, o direito ao pagamento do período integral do intervalo parcialmente suprimido pelo empregador, a vedação da aposição de propagandas de outras empresas no fardamento dos empregados, a admissibilidade de equiparação salarial em cadeia, o direito à incorporação da gratificação de função de confiança ocupada pelo empregado por mais de dez anos, o direito à existência de prévia negociação coletiva para a realização de dispensas coletivas, a ultratividade das normas coletivas, entre outros.

¹²⁴ V. g. voto do Relator Ministro Gilmar Mendes ao julgar as ADIs 5685/5695, nas quais cita Roberto Campos: “A cultura que permeia o texto constitucional é nitidamente antiempresarial. Decretam-se as conquistas sociais que, nos países desenvolvidos, resultam de negociação concretas no mercado, refletindo o avanço da produtividade e o ritmo do crescimento econômico. A simples expressão conquista social implica uma relação adversária, e não complementar, entre a empresa e o trabalhador. Elencam-se 34 direitos para o trabalhador, e nenhum dever. Nem sequer o dever de trabalhar, pois é praticamente irrestrito o direito de greve, mesmo nos serviços públicos. Obviamente, ninguém teve coragem para incluir, entre os ‘direitos fundamentais’, o direito do empresário de administrar livremente sua empresa”.

das negociações coletivas, que passam a abarcar, cada vez mais, a missão de rebaixar condições de pactuação da força de trabalho em favor do dinamismo econômico e da “liberdade” de escolha¹²⁵.

Infelizmente, mas não surpreendentemente, esse conjunto de sacrifícios conduzidos legal e jurisprudencialmente, em detrimento das construções históricas das categorias profissionais e da própria Justiça do Trabalho não tem entregado os resultados prometidos. O balanço dos dois primeiros anos da Reforma Trabalhista já não vinha demonstrando os resultados almejados, sobretudo em termos de criação de postos de trabalho, mas, sim, efeitos perversos em relação aos indicadores sociais.

Vitor Filgueiras, Uallace Lima e Ilan Fonseca (2019), a partir de estudos comparativos das reformas trabalhistas do Brasil e de outros países, identificam que, a despeito das particularidades de cada país e das mudanças legais em cada um deles não serem unívocas, no campo jurídico, houve tendência ao recrudescimento da mercantilização da força de trabalho, reduzindo-se a proteção aos trabalhadores; no campo econômico, as promessas das reformas, sobretudo em relação ao nível de emprego, ou não se confirmam, ou tiveram impactos controversos e de generalização limitada; e no campo social, os impactos das reformas redundaram na degradação das condições de trabalho.

Aliam-se a esse processo uma queda vertiginosa do número de processos ajuizados na Justiça do Trabalho (DUTRA, 2019) bem como a brusca queda da arrecadação sindical e do fôlego das negociações coletivas (GALVÃO, 2019), numa inibição significativa daquilo que Krein (2018) denomina de regulação pública do trabalho.

A regulação pública do trabalho, para o autor, é caracterizada pela “politização das relações de trabalho, em que os agentes sociais participam diretamente” do processo de regulação. A sua

¹²⁵ Maurício Godinho Delgado destaca uma escalada que pode ser observada em relação aos julgamentos do RE, em que se admite a transação desfavorável sobre direito não assegurado por lei, seguida do RE, em que se admite renúncia de direito assegurado por lei, até a APDF 323, em que se desconstrói exegese constitucional de estímulo e garantia da própria existência da negociação coletiva e de suas conquistas (2019).

substituição por um modelo de regulação privada implica dizer que toma assento uma perspectiva regulatória conduzida a partir da autonomia individual e com amplo espaço de arbítrio dos empregadores, calcada notadamente na premissa de um mercado autorregulado (KREIN, 2018).

Nesse sentido, a amplitude da ruptura promovida pela Reforma Trabalhista, bem como pelas construções jurisprudenciais que a antecederam, como visto, alinham, ao mesmo tempo, uma desconstrução do conjunto de direitos e dos padrões de contratação do trabalho, a uma inibição das instituições públicas, entre elas incluída a Justiça do Trabalho, e organizações coletivas, em favor de dinâmicas cada vez mais liberalizantes, contratualistas e privatísticas de regulação do trabalho.

Assim, a ideia de despublicização da regulação do trabalho se coloca como um processo recíproco de desvirtuamento dos papéis das instituições e sujeitos coletivos trabalhistas, aliada à maximização da autonomia da vontade, nos níveis coletivo e individual.

A base ideopolítica desse processo é a marginalização dos sujeitos e instituições historicamente engajados na atuação protetiva e pública do trabalho. Nessa construção discursiva, de modo generalizado e imprudente, sindicatos são adjetivados como organizações corruptas e/ou retrógradas, ao passo que a Justiça do Trabalho e demais instituições de regulação do trabalho (como MPT e fiscalização do trabalho) são associadas, também de modo generalizado e imprudente, a comportamentos de ativismo e protecionismo, sempre trazidos em sentido pejorativo. Esses reducionismos e estigmatizações, aos poucos, passam a fazer parte não somente do discurso do senso comum midiático, mas também de discursos institucionais dos Poderes Executivo e Legislativo¹²⁶, e até da própria fundamentação das decisões judiciais da Corte Constitucional¹²⁷.

¹²⁶ Nesse sentido, vale observar os debates dos parlamentares sobre os motivos da reforma trabalhista e as declarações oficiais do Poder Executivo que acompanham as mais recentes medidas provisórias em matéria trabalhista

¹²⁷ Consultar, por exemplo, a fundamentação do acórdão do STF nas ADIs5685/5695

Perspectivas censórias e a generalização de condutas desvirtuadas ou negativas em relação aos sujeitos coletivos ou até mesmo aos trabalhadores que litigam contra seus empregadores passam a fazer parte do léxico da regulação do trabalho, assim como se observa um tensionamento progressivo da Corte Constitucional com a Justiça do Trabalho, seja por meio da cassação de julgados em sede de Reclamação Constitucional, suspensão de entendimentos jurisprudenciais por meio de controle concentrado de constitucionalidade (v.g. ADPF 323), seja por meio de discursos cada vez mais expressamente contendo ataques e qualificações ofensivas ao Poder Judiciário trabalhista, inclusive no que toca à sua autonomia orçamentária, que Rodrigo Carelli (2017), numa analogia interessante, denominou de assédio moral por parte da instância máxima do Poder Judiciário.

Vale registrar, ainda, que a entrada em vigor da Reforma Trabalhista e a ausência de embaraços à sua aplicação via controle de constitucionalidade não estancou o processo de alteração da legislação do trabalho, que prosseguiu ocorrendo por meio de outras normas editadas, sobretudo pela via das medidas provisórias, como a intitulada Medida Provisória da Liberdade Econômica (posteriormente convertida na Lei nº 13.874/2019), e a Medida Provisória nº 905, que instituía a forma de contratação intitulada “carteira de trabalho verde e amarela”, a qual foi revogada, sem conversão em lei, em abril de 2020.

Se os impactos negativos da Reforma Trabalhista já vinham se desenhando por meio de indicadores sociais e do desgaste das relações institucionais antes mesmo da pandemia, com o advento da COVID-19, esse processo se aprofundou, degradando os indicadores de trabalho e renda no país, e fragilizando ainda mais as dinâmicas públicas e coletivas de regulação do trabalho.

O direcionamento das políticas para o trabalho em face da pandemia, sobretudo considerando os riscos sociais decorrentes da interrupção de diversas atividades econômicas por força do

isolamento social, não se deu de modo descompassado com a trajetória desconstitucionalizante e privatística que marcou a narrativa das décadas que precederam o ano de 2020. Pelo contrário, de modo diverso do observado em outros países, que atenuaram a austeridade de suas agendas para contemplar as dimensões humanas da crise sanitária¹²⁸, no caso brasileiro, o enfrentamento da crise traduziu-se no aprofundamento das diretrizes que já vinham em curso.

Representativas desses vetores foram as Medidas Provisórias nº 927 e nº 936, que regularam os contratos de trabalho no contexto da pandemia.

A primeira norma de emergência referida, cuja vigência foi encerrada sem conversão em lei, chamou atenção pelo reconhecimento amplo da possibilidade do teletrabalho, conforme determinação unilateral do empregador, antecipação de férias, feriados, ampliação dos prazos dos bancos de horas e dilação dos prazos para pagamento de obrigações trabalhistas, como os recolhimentos de FGTS, bem como simplificação de obrigações (inclusive relacionadas à saúde e segurança dos trabalhadores) a fim de viabilizar o trabalho no contexto pandêmico e não sobrecarregar os empregadores, com algum nível de compartilhamento de riscos com os trabalhadores.

Destacava-se na referida norma, que, logo no seu art. 2º, previa que, durante o estado de calamidade pública, “o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição”, dando um passo além em relação ao processo de sobreposição da autonomia individual à lei, já iniciado na Reforma Trabalhista de

¹²⁸ CADÓ, I.; BORSARI, P. Medidas de amparo ao trabalho e à renda frente à pandemia do coronavírus: comparativo internacional. **CESIT-Unicamp - Textos para discussão**. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/medidas-de-amparo-ao-trabalho-e-a-renda-frente-a-pandemia-do-coronavirus-comparativo-internacional/>. Acesso em: 01 set. 2020.

2017, ainda que de forma tímida (estritamente em relação a alguns aspectos da relação de emprego, o que incluía temas como banco de horas e outros regimes de compensação de jornada, e em relação a alguns sujeitos tidos pela legislação como menos vulneráveis, em relação a uma amplitude maior de temas, como é o caso dos trabalhadores tidos pela legislação como “hiperssuficientes”).

Já a Medida Provisória nº 936/2020, que foi convertida na Lei nº 14.020/2020, ao instituir o benefício emergencial para os trabalhadores com vínculo empregatício cujos contratos de trabalho fossem suspensos ou tivessem jornada e salário reduzidos no período da pandemia, instituiu procedimento e prazos para que as referidas medidas fossem adotadas, chamando atenção ao estabelecer que trabalhadores inseridos em determinadas faixas salariais poderiam negociar redução salarial individualmente, sem participação dos respectivos sindicatos, em dissonância com a literalidade do art. 7º, IV, do Texto Constitucional.

Ou seja, no contexto de crise pandêmica, acentuou-se o processo de flexibilização de direitos que já vinha acontecendo pela esfera negocial, em que se admitiu de forma ampliada a negociação coletiva *in pejus*, para transferir esse tipo de negociação para o indivíduo, ainda que fragilizado pelo contexto da pandemia. A escalada de redefinição do papel das negociações coletivas em prejuízo dos trabalhadores culmina, portanto, na desvalorização do próprio espaço negocial coletivo, com sua substituição pelo ainda mais precário e assimétrico espaço do acordo individual entre empregado e empregador.

Nesse contexto, o STF teve duas oportunidades de se manifestar, ainda que em exame liminar de ADIs propostas contra as referidas medidas provisórias. No caso da MP nº 927, por meio de exame da ADI 6342, a Corte Constitucional se concentrou na disposição que pressupunha que a contaminação pelo coronavírus não teria caráter ocupacional, declarando inconstitucional tal aspecto, porém, no que concerne às demais disposições da norma, entendeu não haver motivo para suspensão.

Por outro lado, na ADI 6363, que versava sobre a possibilidade de acordo individual para redução de salário e jornada durante a pandemia da COVID-19, em relação aos trabalhadores inseridos em determinadas faixas salariais, contida na MP n° 936/2020, o STF entendeu não haver inconstitucionalidade a animar concessão de liminar.

O que se observa, portanto, é que a pandemia da COVID-19 figurou como oportunidade para acentuação de tendência já verificada na jurisprudência e na legislação. Tal como observa Naomi Klein, que associa a implementação de diversas políticas neoliberais que encontram resistência social a cenários de desastre e de regimes políticos de exceção, a pandemia oportunizou a escalada da prevalência de regulação privatística do trabalho, em detrimento da regulação pública e dos comandos constitucionais expressos. A esse processo, Paixão e Lourenço (2020), criticamente, dão no nome de oportunismo desconstituente.

Vale registrar que, embora nos primeiros meses da pandemia se tenha observado um volume significativo de processos ajuizados na Justiça do Trabalho (dados oficiais do TST informam que entre janeiro e maio foram ajuizadas 8,6 mil ações trabalhistas relacionadas ao tema da COVID-19, em sua maior parte associados às verbas rescisórias), as restrições ao acesso à justiça, que determinaram a queda do número de ações em 2018 e 2019 continuam operando, afastando do Poder Judiciário Trabalhista parte importante dos conflitos decorrentes do trabalho nesse cenário.

Também os sindicatos se veem distanciados de tais conflitos, como visto, por construções jurisprudenciais e determinações legais expressas, que fazem prevalecer o espaço da negociação individual, mesmo em temáticas eminentemente coletivas e relacionadas à crise.

É dessa forma que o cenário de despublicização da regulação do trabalho mostra persistência no que tange aos efeitos da crise pandêmica.

Dinâmicas de mercado x Dinâmicas de solidariedade e justiça social

Se o escopo da Constituição de 1988 inegavelmente se afina com o paradigma protetivo estabelecido na Declaração de Filadélfia de 1944, que enuncia como fundamentos da Organização Internacional do Trabalho a não mercantilização do trabalho humano, a justiça social (como pressuposto indissociável da paz) e a solidariedade, marcada pelo combate à pobreza em todo e qualquer contexto; por outro lado, a imposição de uma agenda neoliberal implicou o tensionamento dessa racionalidade humanística em favor de uma perspectiva do mercado total, que deixa de ver o trabalho como causa e passa a entendê-lo como uma consequência da riqueza, que só poderia ser constituída a partir dos ditames mercadológicos (SUPIOT, 2014, p. 52).

Há no neoliberalismo, como demonstra Supiot (2014), a compreensão de que o objetivo da ordem jurídica é promover a competição econômica, aderindo ao dogma de que o crescimento econômico seria um fim em si, ao cabo do qual as condições sociais seriam melhoradas automaticamente. Nessa perspectiva, não é mais a livre concorrência que é bitolada pelo direito, mas o próprio direito que passa a ser considerado um produto competitivo, em escala mundial (SUPIOT, 2014, p. 58).

O contraste entre esse pensamento e aquele que orientou a Declaração de Filadélfia, assim como todas as normatividades que se inspiram em seu paradigma jurídico-político (como a Constituição de 1988), é brutal, seja porque o ser humano como objetivo e escopo principal da ordem jurídica cede lugar à melhoria dos indicadores econômicos, seja porque o método para realização desses objetivos parece confundir meios e fins, na medida em que o favorecimento da livre concorrência instrumentaliza os seres humanos a seu serviço, inclusive em dimensões sacrificiais distribuídas desigualmente, como observou Ferreira (2012).

Sayonara Grillo Silva e Carlos Horn (2008) já demonstraram que o oposto de uma regulação mercantil das relações de trabalho são exatamente os princípios da proteção e da segurança para aqueles que vivem do trabalho, não sendo compatível com esses pressupostos (abraçados constitucionalmente) a premissa de que o afastamento eventual e instrumental da condição segura e protegida socialmente poderia servir de modo útil a um objetivo hipotético de crescimento econômico, com posterior e não juridicamente regulada distribuição dos benefícios entre os sacrificados.

A inversão do raciocínio e o afastamento do paradigma jurídico no qual se embasa a Constituição da República é tão flagrante quanto naturalizada e banalizada nos discursos midiáticos e também institucionais.

Para além da própria infidelidade com as premissas e valores constitucionais, tais perspectivas têm tido seu acerto questionado mesmo no campo econômico. Como explica Frazão (2020), o pressuposto de que a desregulação protetiva e pública assegura a liberdade econômica de todos os agentes econômicos envolvidos, incluindo aí os empregados, mostra-se falacioso, numa perspectiva econômica, porque “toma a liberdade econômica como um dado inquestionável, sem levar em consideração se ela efetivamente existe e em que medida pode ser exercida por parte de todos os agentes econômicos”, notadamente em contextos de desigualdade extrema, como é o caso brasileiro¹²⁹:

O equívoco crucial do pensamento econômico dominante é, portanto, abstrair por completo os pon-

¹²⁹ Para que se tenha dimensão dessa desigualdade, vale trazer a lume as palavras de Mario Theodoro, ao elencar três elementos chave do cenário de trabalho brasileiro pré-pandemia: Uma informalidade que antes da pandemia beirava os 40% da mão de obra ocupada, uma taxa de rotatividade das mais altas do mundo e uma segmentação salarial muito grande e que faz com que o diferencial entre os maiores e os menores salários chegue a ser mais 1.700 vezes. Isso mesmo, 1.700 vezes, de acordo com estudo do Ipea. Para se ter uma base de comparação, nos países desenvolvidos, essa diferença gira em torno de 20 vezes, segundo dados da OCDE” (THEODORO, 2020).

tos de partida dos diversos agentes econômicos e as grandes desigualdades entre eles, o que distorce por completo a própria ideia de liberdade econômica (FRAZÃO, 2020a).

Por outro lado, a autora observa, a partir da literatura econômica contemporânea, que, para além desse contexto, a liberdade econômica não pode ser manifestada em contextos de dominação, nos quais conflitos são resolvidos por força, ameaça ou coação de qualquer natureza, e em que as oportunidades não sejam ampla e justamente distribuídas na sociedade, para o que é essencial a atuação de instituições que:

diretamente movam a economia em direção a uma distribuição mais equitativamente compartilhada dos ganhos decorrentes do crescimento econômico, tais como iniciativas para que trabalhadores se engajem em acordos coletivos, legislações em favor do salário-mínimo e outras políticas que aumentem a sua remuneração (FRAZÃO, 2020a).

Em direção oposta à construção jurídica de 1988 e à percepção contemporânea da literatura econômica, compõe o cenário recente de concessões e sacrifícios pautados em inversões e instrumentalizações da condição humana dos trabalhadores a ampliação da terceirização irrestrita, como estratégia competitiva cuja defesa foi mais veemente que a dos próprios direitos sociais insculpidos no art. 7º da CF/88¹³⁰, a instituição de cardápios de contratos precários, supostamente aptos a ampliar a empregabilidade, como aquele criado como alternativa para os jovens por

¹³⁰ Repise-se que, a despeito do entendimento histórico da Justiça do Trabalho por meio da Súmula 331, o caráter irrestrito da terceirização foi assentado pelas leis 13.429 e 13467/2017 e chancelado no âmbito do STF por meio da ADPF 324 e das ADIs 5685 e 5695.

meio da MP nº 905 (cuja vigência já expirou), ou propostas, felizmente não convertidas em lei, que convertiam o escopo da previdência pública e protetiva a um negócio interessante ao mercado financeiro e insuficiente para amparar os riscos sociais, notadamente de um mercado de trabalho rotativo e informal.

Diante do advento da pandemia, a fragilidade das políticas públicas de amparo social, essenciais para garantir a vida e um funcionamento mínimo do mercado interno, abriu espaço para políticas relacionadas ao financiamento privado, por meio de empréstimos bancários, e dissociadas de contrapartidas substantivas do setor financeiro (THEODORO, 2020). Tais escolhas têm reverberado em dispensas em massa, perda dos rendimentos decorrentes do trabalho, fragilização das dinâmicas de negociação coletiva, com perdas de direitos, inclusive cláusulas históricas de determinadas categorias, e entrega de uma massa significativa de trabalhadores desempregados e informais a condições miseráveis.

A adoção de uma perspectiva jurídica de desproteção do trabalho, realizada à revelia do imperativo constitucional e alinhada a perspectivas de mercado, tem sido diretriz que atravessa a produção legislativa, a elaboração de políticas públicas e também a construção jurisprudencial que suspostamente deveria salvaguardar direitos fundamentais, eis que o compromisso dos poderes instituídos como a racionalidade neoliberal (DARDOT & LAVAL, 2016) tem invertido a definição de objetivos e a relação entre meios e fins da ordem jurídica.

Como já identificado em outros momentos históricos, a Justiça do Trabalho não é imune à difusão dessas agendas e racionalidades, mas também guarda em si uma trajetória histórica e focos importantes de resistência e defesa da ordem constitucional e de uma experiência de trabalho protegido.

Exatamente por isso, o afastamento da intervenção da Justiça do Trabalho (e também do sindicalismo) em relação a temas centrais às relações de trabalho, sobretudo seus conflitos e negocia-

ções coletivas, é fator que tem minado possibilidades, cada vez mais estreitas, de resistência e defesa da perspectiva constitucional, pública e protetiva da regulação do trabalho.

Conclusão

Neste capítulo buscamos compreender a condição jurídica dos trabalhadores brasileiros no cenário da pandemia da COVID-19 em 2020, a partir da recuperação histórica do longo processo de fissura do projeto constitucional de 1988, que delineava um horizonte democrático e de desenvolvimento social pautado na redução das desigualdades, na construção de relações individuais de trabalho dignas e protegidas e no desenvolvimento de relações coletivas de trabalho democráticas e dialógicas. Tal prospecto pressupunha o respeito a uma carta social de direitos e a defesa de uma arquitetura institucional pública de proteção social, que convivesse democraticamente com uma dimensão organizada da sociedade civil, materializada no movimento sindical livre e autônomo.

As turbulências vivenciadas ao longo da vigência constitucional, que são marcadas pela ascensão do neoliberalismo, marcam um determinado padrão de reformas legislativas na década de 1990, de construção de jurisprudência constitucional a partir de 2009 e de novas e mais incisivas reformas legais em 2017, com desdobramentos no cenário pandêmico, que foram, pouco a pouco, esgarçando o tecido constitucional em favor de uma regência mercadológica para o trabalho, que demonstramos ser desconstituente, despublicizante e, sobretudo, desprotetiva.

É essa feição frágil da tela de proteção social, bem como a desagregação sindical e as restrições de acesso ao poder judiciário trabalhista que dela decorrem, que entregam aos trabalhadores brasileiros possibilidades de resistência ainda menores em face de contexto tão adverso.

Nesse enredo, a Justiça do Trabalho, com sua composição heterogênea e suas contradições intrínsecas, apresenta-se ora com manifestações de convivência a esse projeto, ora como local de resistência e defesa histórica dos trabalhadores. É por essa importante e significativa faceta protetiva que tem sido, assim como trabalhadores e sindicatos, alvo de um processo de desconstrução da sua jurisprudência, inacessibilidade em relação aos demandantes e até mesmo de sufocamento orçamentário por parte das políticas e jurisprudências constitucionais de austeridade.

A trajetória da Justiça do Trabalho, com a feição democrática que hoje ostenta, é indissociável da trajetória da Constituição de 1988. A substituição de uma ou outra pela regulação do mercado é processo autofágico que demonstra, a cada dia, sua falência enquanto perspectiva para a vida humana, para a construção civilizatória, para o meio ambiente e para o desenvolvimento nacional.

A reversão do cenário dramático ora delineado pressupõe a defesa intransigente do projeto constitucional e de concepções regulatórias e institucionais compatíveis com a vida e a dignidade, refutando-se a tão falsa quanto insustentável dicotomia entre vida e economia.

Referências bibliográficas

BIAVASCHI, M.; DROPPA, A. Os entendimentos sumulados pelo Tribunal superior do Trabalho sobre a terceirização. **Mercado de Trabalho**, p. 29-40, 2011. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/3930>, Acesso em: 18 set. 2020.

CARDOSO JR., J. C. Crise e desregulação do trabalho no Brasil. **Tempo social**, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 31-59. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20702001000200003&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 18 set. 2020.

CADÓ, I.; BORSARI, P. Medidas de amparo ao trabalho e à renda frente à pandemia do coronavírus: comparativo interna-

cional. **CESIT-Unicamp - Textos para discussão**. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/medidas-de-amparo-ao-trabalho-e-a-renda-frente-a-pandemia-do-coronavirus-comparativo-internacional/> Acesso em: 01 set. 2020.

CARELLI, R. A justiça do trabalho sob assédio moral. **Blog do Rodrigo Carelli**. 04 fev. 2017. Disponível em: <https://rodrigo-carelli.org/2017/02/04/a-justica-do-trabalho-sob-assedio-moral/>. Acesso em: 20 out. 2020.

COUTINHO, A. R. Reforma trabalhista brasileira e o Supremo Tribunal Federal: as escolhas trágicas?. **Revista da Faculdade Mineira de Direito - PUC Minas**. v. 21 n. 41, 2018.

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

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, G. N. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2012.

DRUCK, G. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. Salvador: **Caderno CRH**. v. 24, número especial, p. 37-57, 2011. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792011000400004&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 18 set. 2020.

DRUCK, G.; DUTRA, R.; SILVA, S. C. A Contrarreforma neoliberal e a terceirização: a precarização como regra. Salvador: **Caderno CRH**. v.32, n.86, p.289-306. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-49792019000200289&script=sci_arttext. Acesso em: 10 out. 2019.

DUTRA, R. Q. A regulação pública do trabalho e a reforma trabalhista: impactos e reações do Poder Judiciário à Lei nº 13.467/2017. In: KREIN, J. D. ; OLIVEIRA, R. V. de; FILGUEIRAS, V. A. (org.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.

DUTRA, R. Q.; MATOS, B. S. A terceirização, o STF e o estado de exceção. **Revista Teoria Jurídica Contemporânea**, v. 4, p. 225-249, 2019. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/24402/0>. Acesso em: 22 out. 2020.

DUTRA, R. Q.; MELLO FILHO, L. P. V. As negociações coletivas e as horas in itinere: critérios para aplicação do entendimento vinculante do STF acerca do negociado sobre o legislado. **Revista do TST**, v. 85, p. 32-48, 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/165763>. Acesso em: 22 de outubro de 2020.

FERREIRA, A. C. **Sociedade da Austeridade e direito do trabalho de exceção**. Porto: Vida Económica, 2012.

FILGUEIRAS, V. A. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In: KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V. de; FILGUEIRAS, V. A. (org.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. 1ed. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019.

FILGUEIRAS, V. A.; SOUZA, I. F.; LIMA, U. M. Os impactos jurídicos, econômicos e sociais da reforma trabalhista: análise de experiências internacionais. Salvador: **Caderno CRH**, v. 32, p. 231-251, 2019. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-49792019000200231&script=sci_arttext. Acesso em: 22 out. 2020.

FRAZÃO, A. Desregulação do mercado de trabalho e suas consequências - Parte I. **Jota**. 01 jul. 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/desregulacao-do-mercado-de-trabalho-e-suas-consequencias-parte-i-01072020>. Acesso em: 22 out. 2020.

FRAZÃO, A. Desregulação do mercado de trabalho e suas consequências - Parte II. **Jota**. 08 jul. 2020. Disponível em <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/desregulacao-do-mercado-de-trabalho-e-flexibilizacao-dos-direitos-trabalhistas-parte-ii-08072020>. Acesso em: 22 out. 2020.

KLEIN, N. **A doutrina do choque: a ascensão do capitalismo de desastre**. Rio de Janeiro, Nova Fronteira, 2008.

KREIN, J. D. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva. **Tempo social**, v. 30, n. 1, p. 77-104, 2018. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0103-20702018000100077&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 22 out. 2020.

KREIN, J. D. **Debates contemporâneos: economia social e do trabalho 8: as relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil**. São Paulo: LTr, 2013.

MELLO FILHO, L. P. V. de; DUTRA, R. Q. Centralidade da pessoa humana na constituição versus centralidade do cidadão trabalhador: o desafio de reler o trabalho a partir da Constituição Federal de 1988. In: SARLET, I. W.; FRAZÃO, A. de O.; MELLO FILHO, L. P. V. de (org.). **Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2013.

PAIXÃO, C.; LOURENÇO FILHO, R. O STF e o mundo do trabalho: reescrevendo a constituição. **Jota**, 28 set. 2018. Disponível em: https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-stf-e-o-mundo-do-trabalho-reescrevendo-a-constituicao-28092018. Acesso em: 6 mar. 2019. Acesso em: 22 out. 2020.

PAIXÃO, C.; LOURENÇO FILHO, R. O STF e o Direito do Trabalho: as três fases da destruição. **Jota**, 29 jun. 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-stf-e-o-direito-do-trabalho-as-tres-fases-da-destruicao-29062020>. Acesso em 18 set. 2020.

PRATES, I.; BARBOSA, R. J. COVID-19: Políticas Públicas e as Respostas da Sociedade. **Boletim nº 3**. Rede de Pesquisa Solidária. 24 abr. 2020. Disponível em: <http://oic.nap.usp.br/news/boletim-no-03-COVID-19-politicas-publicas-e-as-respostas-da-sociedade/>. Acesso em: 30 abr. 2020.

SILVA, S. G. C. L. da.; HORN, C. H. O princípio da proteção e a regulação não-mercantil do mercado e das relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho (RDT)**, Editora Revista dos Tribunais, ano 34, v. 32, out/dez de 2008, p. 185-205

SOUTO MAIOR, J. L. O que é isso companheir@s?. **Blog do Jorge Luiz Souto Maior**. 03 jan 2017. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/o-que-e-isso-companheirs>. Acesso em 18 set. 2020.

SUPIOT, A. **O espírito de Filadélfia**: a justiça social diante do mercado total. Porto Alegre: Sulina, 2014.

THEODORO, M. As características do mercado de trabalho e as origens do informal no Brasil. *In*: JACCOUD, L. (org.). **Questão Social e Políticas Sociais no Brasil Contemporâneo**. Brasília: IPEA, 2005, p. 91-126.

THEODORO, M. Mercado de Trabalho e informalidade no Brasil Pós-pandemia. *In*: GUIMARÃES, L. de V. M.; CARRETEIRO, T. C.; NASCIUTTI, J. R. (org.). **Janelas da Pandemia**. Belo Horizonte: Editora Instituto DH, p. 29-39, 2020.

VALIM, R. **Estado de exceção**: a forma jurídica do neoliberalismo. São Paulo: Contracorrente, 2017.

7. Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora

Maria Aparecida Bridi

Introdução

A sociedade global comporta riscos que são também e cada vez mais globais (BECK, 1998). A pandemia da COVID-19 deflagrada em 2020, por exemplo, exigiu enfrentamento de todos os países, com medidas comuns aos estados. Uma das recomendações mais importantes, a do distanciamento social, colocou a questão de como continuar a produzir e trabalhar a distância. Assim, o trabalho “*home office*” e/ou remoto – uma modalidade do “teletrabalho” – colocou-se não mais como uma possibilidade a ser adotada pelas empresas e instituições, mas como uma necessidade premente, tratando-se de uma alternativa para reduzir o movimento de deslocamento casa-trabalho e trabalho-casa. Com a finalidade de achatar e alargar a curva de contaminação para não provocar o colapso do sistema de saúde, os governos de todos os países atingidos recomendaram a ampliação do trabalho remoto. Com essa pandemia, portanto – que escancarou o que diversos cientistas sociais vinham alertando sobre os problemas climáticos e de saúde mundial –, houve crescimento ex-

ponencial desse tipo de trabalho. A saída de muitas empresas, universidades e escolas foi a de buscar instituir o trabalho remoto emergencial. Diversas dificuldades foram enfrentadas pelos trabalhadores e empresas para realizar uma adaptação rápida, visto não contar, muitas vezes, com computadores, *notebooks* ou *tablets*, além da qualidade de conexão à internet e qualificação para o seu exercício do trabalho remoto.

A adoção do teletrabalho, tratado aqui como aquele realizado em casa, *home office*, remotamente (distante) tem se expandido, sendo uma opção, sobretudo, em atividades econômicas privadas e públicas, cujo trabalho pode ser realizado a partir da combinação dos meios de comunicação e das máquinas informacionais, isto é, computadores e *softwares* (programas) que permitem a produção, a organização e a distribuição de bens e serviços. Embora tenha críticas e resistências, inclusive culturais, é uma tendência no mundo corporativo, que enxerga as vantagens do teletrabalho. Seus defensores afirmam que essa modalidade permite melhoria na gestão dos trabalhadores, maior agilidade quanto às decisões, maior controle dos dados e informações históricas dada a facilidade de seu armazenamento, e acesso a qualquer tempo e lugar. Outra vantagem apontada pelos seus defensores refere-se à redução de custos para as empresas que estabelecem ambientes virtuais de trabalho, com a dispensa de transporte, alimentação, aluguel. Por outro lado, há uma mudança quanto à posse e ao uso dos meios e ferramentas de trabalho e de produção. Embora haja regulamentos que preveem os custos que as empresas devem arcar ao transferir trabalho para o domicílio do trabalhador, isso nem sempre ocorre. É comum o trabalhador partilhar com a empresa seus equipamentos informáticos para a realização do trabalho, além dos gastos de consumo de energia, *internet*, entre outros. Um dos desafios que essa modalidade traz refere-se justamente quanto à limitação do tempo de trabalho, uma vez que o trabalhador se mantém 24 horas conectado com a empresa por meio das várias plataformas ou aplicativos.

A partir de literatura pertinente, de dados de pesquisa empírica realizada por nós no período da pandemia da COVID-19 e depoimentos, o presente capítulo apresenta: (i) os problemas da conceituação do teletrabalho que trazem implicações para a sua mensuração estatística. (ii) alguns dos dados da pesquisa demonstram sob quais condições se deram o trabalho *home office* durante a pandemia e a percepção dos entrevistados dos setores público e privado e de diversas ocupações, que assinalaram as principais vantagens, mas também as dificuldades do trabalho realizado em casa (remotamente); (iii) assinalamos algumas controvérsias em torno desse trabalho, que se apresenta como mais uma das tantas modalidades de trabalho flexíveis, que agora se estende de forma legitimada pela pandemia também para o espaço privado do trabalhador.

A partir da literatura e de documentos analisados que tratam do teletrabalho, apresentamos uma estrutura analítica para os estudos do teletrabalho e elementos a serem considerados ao se tratar do tema. Desse modo, além da introdução e das considerações finais, o texto está dividido em três partes. Na primeira, discutimos a conceituação do teletrabalho, sua regulação em alguns países e uma sugestão de estrutura analítica. Na segunda parte, trazemos alguns dados selecionados da pesquisa empírica denominada “O trabalho remoto/*home office* no contexto da pandemia da COVID-19” realizada por nós e pela Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista. E, na terceira, são apresentadas as condições de trabalho a partir da percepção dos trabalhadores com recorte no setor público e privado e algumas das controvérsias e paradoxos dessa modalidade de trabalho.

Teletrabalho: imprecisão conceitual e a regulação em diversos países

Para tratar do teletrabalho é necessário antes nos reportarmos a outras denominações usuais para referir a essa forma de trabalhar, tais como trabalho remoto e *home office*, por exemplo, largamente adotado no Brasil. Trata-se de um trabalho realizado longe do espaço da empresa. Embora não seja completamente nova, figura como uma das modalidades emergentes do trabalho, pairando dúvidas sobre o seu conceito, o que se deve às suas configurações. Resulta em parte das tecnologias da informação que vêm transformando radicalmente, não apenas a organização do trabalho e as formas de produzir e trabalhar, como também as relações sociais e políticas do mundo.

O trabalho remoto, que já era uma realidade para milhões de trabalhadores pelo mundo e que ganhou proeminência na crise da pandemia da COVID-19 de 2020, refere-se ao trabalho realizado exclusivamente no domicílio do trabalhador, por isso é utilizado também como sinônimo de *home office* (escritório em casa). A literatura nacional e internacional destaca as imprecisões conceituais, que se devem, em grande parte, ao nosso ver, ao fato de poder ser realizado em diferentes espaços, mediado por diferentes modalidades contratuais e frequência, cujo critério básico adotado é o da realização fora da empresa e mediados pelas tecnologias de informação e comunicação. É, portanto, uma categoria polissêmica e de complexa classificação, segundo Oliveira e Martins (2018), pois envolve uma variedade de situações e diferentes variáveis que se entrecruzam e sobrepõem.

Gunther e Busnardo (2016) definem o teletrabalho (remoto ou *home office*) como uma forma tecnológica do trabalho a distância, na qual o trabalhador se conecta via computador e *internet* a uma empresa, ao seu local de trabalho. Para isso, necessita de um

computador, seja *desktop*, *notebook*, ou outros meios como *tablet* ou *smartphone* e a utilização de diferentes plataformas digitais, que vão desde o *e-mail*, *WhatsApp*, *Facebook* e *Skype*, até aquelas adotadas institucionalmente pelas empresas e instituições públicas, que demandam novas aprendizagens e mudanças culturais. Para tal, a empresa necessita de um sistema de servidores e plataformas que possam ser acessadas remotamente a partir de senhas ou de certificação digital.

Trata-se de um trabalho que não se confunde com aquelas atividades realizadas por trabalho em domicílio¹³¹, em diferentes setores da economia. É uma modalidade advinda da revolução informacional e da comunicação (TIC), cujo marco temporal data dos anos 1970, centrada no uso do computador, da *internet*, meios de comunicação, que vem desde então se disseminando em diferentes ritmos pelos países, para as esferas da produção, distribuição e circulação das mercadorias, sobretudo no setor de serviços públicos ou privados (LIMA& BRIDI, 2019).

O teletrabalho consiste em uma modalidade encontrada em consonância com o regime de acumulação flexível, regime que, segundo Harvey (1993), apoia-se na flexibilidade da produção, dos processos e das relações de trabalho, podendo ser realizado por trabalhadores com ou sem vínculos formais de trabalho, público e/ou privado. Deve-se à revolução informacional, que forneceu a base necessária ao seu desenvolvimento, combinando informação e conhecimentos da economia, que segundo Castells (1999), favoreceu a criação de um novo paradigma de produção e um sistema econômico organizado assentado na flexibilidade. Embora intrinsecamente vinculado às tecnologias informacio-

¹³¹ Trabalho em domicílio consiste em atividades de produção de bens, mercadorias no espaço doméstico, com objetivo de obtenção de renda. Pode ser realizado na modalidade por conta e comercializado diretamente junto aos consumidores. Ou realizado sob contratação “constituindo parte de um produto mais complexo ou mesmo um produto final”, caracterizando-se como “atividade subordinada a determinações externas quanto à especificidade da mercadoria, quantidades, prazos de entrega e remuneração”. (HOLZMANN, 2006, p. 324)

nais, não podemos cair na armadilha de atribuir as condições de realização do teletrabalho à tecnologia. A tecnologia possibilita, permite, favorece, mas não determina suas condições. As condições de trabalho, as configurações que assumem em cada país, dependem do Estado e de como as instituições públicas regulam, fiscalizam e condicionam esse trabalho.

Desde a emergência e o avanço das tecnologias informacionais e disseminação na economia, dada a diversidade e configuração do teletrabalho, de certo modo, difusa, os países têm buscado regulamentar a modalidade do teletrabalho, considerando tanto as condições de sua realização, quanto a própria definição do teletrabalho. O Acordo-Quadro Europeu (2002), por exemplo, definiu o teletrabalho como uma forma de organização e de realização do trabalho, “utilizando tecnologias de informação no âmbito de um contrato ou vínculo empregatício, no qual o trabalho que também poderia ser realizado nas dependências da empresa é realizado fora dessas instalações regularmente”.¹³² Esse acordo especificava claramente de qual trabalho se trata, fixando como teletrabalhadores aqueles com contratos formais de trabalho, não funcionários de *call centers*, por exemplo, e tendo sido recrutados diretamente como teletrabalhadores e/ou que optaram por essa modalidade de trabalho no decorrer da sua trajetória na empresa. Essa concepção importante, contudo, não abarca as diversas modalidades de contratação flexíveis que se aprofundaram com as inúmeras reformas laborais no século XXI.

Conforme o documento produzido pelo Escritório Internacional do Trabalho, Departamento de Atividades Setoriais, da OIT (2016, p. 3), a dificuldade em definir o termo deve-se ao fato de se aplicar a diversas situações, fora do espaço físico do empregador, tratando-se especificamente do trabalho doméstico realizado por meios eletrônicos, mas que agora “englobava formas mais com-

¹³² Tradução livre. Disponível em <<https://www.etuc.org/en/framework-agreement-telework>> 2006

plexas que abrangem uma ampla variedade de regimes flexíveis com diferentes combinações de locais de trabalho: na sede, nas instalações dos clientes, nos centros satélites ou em casa”.

Do ponto de vista da regulação, embora até o momento não se verifique uma Convenção específica que regulamente o teletrabalho ou o trabalho remoto por parte da OIT, há diversas recomendações gerais que podem orientar sua realização, considerando jornadas, proteção à maternidade, de responsabilidades familiares. Há também, no contexto da crise sanitária provocada pela COVID-19 uma diversidade de documentos e estudos sobre o teletrabalho, destacando-se como medida de proteção da saúde ¹³³.

O teletrabalho evidentemente antecede à pandemia, já vinha de fato se apresentando em crescimento em vários países, como um trabalho emergente advindo da revolução informacional. No quadro 1 elencamos alguns dos países que estabeleceram legislações sobre o teletrabalho, que se apresentam diversos no que se refere à proteção do trabalhador.

Tabela 1 – Legislação e normas para o teletrabalho em diversos países do mundo

Países	Regulamentação do teletrabalho /trabalho remoto e conteúdos
Países Baixos	Decreto sobre Condições de Trabalho se aplica ao trabalho remunerado realizado em domicílio do empregado ou em outros espaços definidos pelo trabalhador, fora das instalações do empregado. Estabelece regras ao empregador, como a de verificar as condições de trabalho, se estão de acordo com a Lei de Condições de Trabalho

¹³³ Vários estudos podem ser acessados no site:<https://www.ilo.org/Search5/search.do>. Ver também o documento “Comparecencia de la sra. Carmen Bueno, especialista en seguridad y salud en el trabajo de la oit, ante la comisión de trabajo y seguridad social del senado que estudia el proyecto de ley que modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia”. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/genericdocument/wcms_736860.pdf. Acesso em: 18 set. 2020.

Polônia	Código do Trabalho sobre teletrabalho: ênfase no local de trabalho fora das instalações do empregador e com base em serviços prestados por meios eletrônicos.
Reino Unido	Governo, Confederação da Indústria Britânica e o Congresso de Sindicatos: concordância registrada em documento de orientação sobre o teletrabalho
França	Estabeleceu “o direito desconexão”. Para isso, as empresas orientam e fomentam as práticas de desconexão; a adoção de dispositivos que regula o uso de ferramentas digitais, a fim de assegurar períodos de descanso, férias e vida privada. Os empregadores devem criar estatutos e normas para estimular a desconexão.
Itália	Lei aprovada em junho de 2017 que regulamenta o (trabalho ágil): empregador e empregado devem estabelecer acordo sobre o trabalho realizado parcialmente fora das instalações da empresa. O acordo deve constar instrumentos tecnológicos e organizacionais que assegurem o descanso (direito à desconexão).
Espanha	Lei de Proteção de Dados de 2018. Garantia de direitos digitais e reconhecimento de que empresas e trabalhadores possam aderir ao teletrabalho mediante acordo firmado.
Portugal	- Artigo 168º do Código de Trabalho. Ao reconhecer a necessidade de equilíbrio entre os impactos positivos e negativos dos impactos da tecnologia sobre o trabalho, a estabeleceu resolução sobre o tempo de trabalho, o direito a desligar (à desconexão).
Rússia	2013: o teletrabalho é regulamentado pelo Código do Trabalho, a partir das consultas por comissão tripartite do país.
Austrália	O teletrabalho, embora não seja coberto pela Lei do Trabalho Justo, estabelece o direito dos trabalhadores de solicitar portarias flexíveis de tempo de trabalho, sendo o teletrabalho, uma delas.
México	Define o teletrabalho como trabalho em casa ou em outro espaço diferente do da empresa e realizado para um empregador. Estabelece tratar-se de trabalho remoto, sem vigilância ou direção imediata e por meios de tecnologias de informação e comunicação.

Colômbia	Estabelece padrões para promover e regular teletrabalho e outras disposições são feitas (Resolução n° 595/2013)
Argentina	Aprovação pelo Senado em julho de 2020, legislação do teletrabalho: direitos e obrigações iguais para os empregados em teletrabalho e presenciais. Caráter voluntário, sendo decisão do trabalhador; o empregador deve fornecer os meios (equipamentos, ferramentas de trabalho e suporte necessários) além de arcar com os custos desde a instalação até a manutenção, das ferramentas de trabalho e compensar as despesas de conexão. Proteção de dados e impedimento de uso de <i>software</i> para vigilância que possa violar a privacidade do trabalhador.
Brasil	Lei 12.551/2011 alterou o art. 6° da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) fixando garantia de igualdade de direitos entre trabalho presencial e a distância Reforma trabalhista pela Lei 13.467, de 2017: introdução de novo capítulo na CLT regulamentando o Teletrabalho: definiu essa modalidade de trabalho, disciplinou as alterações do regime de jornada e assegurou a prevalência da negociação coletiva sobre a lei.

Fonte: *Elaboração própria a partir dos documentos: GDFTWEFS-R-[SECTO-160728-1]-Sp.docx, 2016; Documento elaborado por Villasmil Especialista da OIT em Normas Internacionais do Trabalho e Relações de Trabalho e Câmara de Deputados da Argentina.*¹³⁴

A regulamentação dessa modalidade pelos diversos países observados expressa tendências de garantir segurança jurídica para as empresas. Em certos contextos, no entanto, países como a França, Itália e recentemente a Argentina asseguraram os direitos dos trabalhadores à desconexão, proteção de dados e saúde dos trabalhadores. Outros países, caso do Brasil e Espanha, por exemplo, que também regularam essa modalidade, favorecem a negociação individual. O Brasil, em seu artigo 75 (A, B e C), limita-se em definir o teletrabalho como prestação de serviços fora da empresa (distinguindo do trabalho externo), as condições de alteração da modalidade, sobre o comparecimento ou não na

¹³⁴ Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/genericdocument/wcms_736860.pdf.

empresa, sendo que as condições devem ser estabelecidas em acordos individuais. (LIMA& BRIDI, 2019) Na prática, vale de fato o negociado sob o legislado, uma das alterações mais perniciosas promovidas pela Lei 13.467, de 2017.

Voltando ao tema da apreensão do fenômeno do teletrabalho e em razão da ampliação das redes de comunicação e das novas formas de trabalho que dificultaram o estabelecimento de uma definição comum do termo “teletrabalho”, conforme documento da OIT (2016), alguns analistas construíram três critérios conceituais principais que envolvem a modalidade: a) o modo de organização do trabalho, b) o local de execução, e, c) a tecnologia utilizada.

Considerando que os diversos estudos reconhecem “cerca de 50 definições diferentes do termo, dos quais mais de 60% foram baseadas em uma combinação de duas ou mais dessas bases conceituais” (OIT, 2016, p. 3), delineamos os seguintes critérios ou elementos para a apreensão e análise do teletrabalho:

1. Local de realização do trabalho: considerando que o teletrabalho pode ser fixo ou móvel, pode ser desenvolvido em diferentes espaços, ou seja, realizado na casa do trabalhador (*home office*), em escritórios coletivos (*coworking*) e ainda, conforme sistematização de Rosenfield e Alves (2011), em escritórios satélites, que são extensões atomizadas de uma empresa central, em telecentro; trabalho móvel (viagens de negócios, trabalho de campo ou nas instalações do cliente), em empresas remotas ou *off-shore* (escritórios-satélites ou subcontratam empresas de telesserviços de outras zonas do globo com mão de obra mais barata, pondo em prática o chamado teletrabalho *off-shore*).
2. Frequência de realização do trabalho remoto: se todos os dias da semana, ou se é híbrida, na qual os trabalhadores comparecem na empresa alguns dias da semana, alguns dias do mês, ou durante alguns meses no ano.

3. Contrato de trabalho: qual tipo de contratos de trabalho, se de tempo parcial ou integral e qual setor, se público ou privado, se estatutário e efetivo, se estatutário temporário, se em cargo em Comissão, ou outros tipos de vínculos. Se do setor privado, tratando-se de contratos regidos pela Consolidação das Leis Trabalhista (CLT), se o contrato é por tempo determinado ou indeterminado, de tempo parcial, intermitente. Importante que se identifique também se se trata de trabalho por conta própria, de forma autônoma, se possui algum tipo de regulação, como Pessoa Jurídica (PJ), Microempreendedor individual (MEI) ou se eventual e sem contrato.
4. Jornadas de trabalho: como se dá o controle das jornadas de trabalho, se os horários são fixos, com uma hora para iniciar e para terminar e os tempos de pausa de trabalho, se a jornada é totalmente flexível, sem hora para começar e para terminar, se é híbrida, na qual parte é fixa, parte é flexível. Como a jornada é controlada, se pelo tempo de conexão, se por atingimento de metas de produção, se realizada por *software* que registra a entrada e a saída do trabalho, bem como as pausas.
5. Remuneração: a remuneração é fixa, híbrida, na qual parte é fixa, parte variável ou totalmente variável, se recebida de acordo com a produção. Existência de bonificações e outros tipos de assistências.
6. Sindicato e negociação coletiva: a qual sindicato pertence, se há acordo coletivo que normatiza o teletrabalho. Se sim, o que estabelece em termos de jornada, controles de jornada, remuneração, se os custos (*internet*, energia, equipamentos informacionais) são ou não custeados, se sim, qual forma. Se há algum tipo de fiscalização quanto às condições de trabalho, equipamentos ergonômicos com vistas aos cuidados com a saúde etc.

Na construção de uma estrutura analítica para compreensão dessa modalidade de trabalho, Nicklin *et al* (*apud* OIT, 2016) considera ainda que o trabalho pode apresentar diferentes graus de colaboração e de autonomia e também sobre os tipos de tarefas, se são sincronizadas, sequenciais e/ou simultâneas. Esses critérios são importantes para os estudos sobre o teletrabalho e processos de regulação. Portanto, é necessário identificar se os trabalhadores têm níveis baixos ou altos de colaboração (nesse caso, em rede). Qual o grau de autonomia do trabalhador: se tem bastante autonomia e poder de decisão, pouca autonomia ou nenhuma autonomia; se tem algum poder de decisão sobre o trabalho que realiza ou apenas cumpre os *scripts* estabelecidos pela empresa.

Essas são algumas das condições gerais a serem observadas no teletrabalho, que desafiam a investigação sobre o tema no Brasil. Portanto, é na investigação empírica que o conceito ganha concretude.

Feitas essas considerações, apresentamos a seguir, a pesquisa sobre o trabalho remoto, na sua modalidade *home office* no contexto da pandemia da COVID-19, quando a principal recomendação da OMS e profissionais de saúde é a do distanciamento social. Antes, porém, é importante situar quantos são os trabalhadores que realizam suas atividades remotamente, distantes da empresa no período que antecede a crise sanitária e durante a pandemia. Ressaltamos, todavia, que as dificuldades, não restritas ao Brasil, de estabelecer com segurança os números de trabalhadores nessa modalidade são gigantes. Diversos documentos internacionais que constam de nossas referências que destacam a sua imprecisão conceitual e as decorrentes dificuldades de captar sua real dimensão numérica.

O Brasil, segundo o IBGE, em 2018, tinha cerca de 3,850 milhões de trabalhadores em teletrabalho (de forma remota, em *home office*), excluídos trabalhadores do setor público e domésticos; em 2019

saltou para 4,595 milhões. É, no entanto, em 2020, dada a pandemia da COVID-19, que os números saltam para o patamar entre 8 e 9 milhões, oscilando entre os meses medidos semanalmente pela Pesquisa PNAD-COVID-19 pelo IBGE. Tratam-se de números com potencial de ampliação, como demonstraram Góes, Martins e Nascimento (2020), a partir da análise das 434 ocupações. Para os autores, o teletrabalho poderia chegar a quase 23% das ocupações, no Brasil, evidenciando a maior potencialidade em ocupações como profissionais de ciências e intelectuais, diretores e gerentes e técnicos e profissionais de nível médio e aqueles com menor potencial. Entre as atividades de menor potencial para o trabalho remoto estão os trabalhadores da agropecuária, da caça, da pesca e militares, alguns chegando a zero, pois tratam-se de atividades que exigem a presença física.¹³⁵ Sua distribuição pelas diferentes regiões do Brasil também é desigual, mantendo relação com as dinâmicas das economias regionais e do mercado de trabalho.

O trabalho remoto/home office no contexto da pandemia da COVID-19

A Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020 dispôs sobre as principais medidas que o governo brasileiro adotou para o enfrentamento da emergência de saúde pública e proteção da coletividade em decorrência da infecção causada pelo coronavírus, classificada pela Organização Mundial da Saúde como pandemia, cujo termo é utilizado para a situação em que uma doença infecciosa ameaça muitas pessoas ao redor do mundo, simultaneamente. Nesse sentido, essa definição serve como alerta para que todos os países adotem ações para conter a disseminação da doença.

O mundo do trabalho foi duramente afetado por causa da pandemia da COVID-19 em razão da recessão, da crise econô-

¹³⁵ Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200608_nt_cc47_teletrabalho.pdf. Acesso em: 18 set. 2020.

mica que atinge os países. Atingiu toda a classe trabalhadora de formas diferenciadas (BRIDI *et al*, 2020). Como vimos anteriormente, o teletrabalho apresenta-se diverso. Trata-se, portanto de uma categoria específica, relacionada ao trabalho realizado pelo trabalhador deslocado e distante da empresa (remoto), órgão ou instituição demandante do trabalho e a partir do computador pessoal, conexão de rede e virtual.

Uma primeira constatação é de que a pandemia afetou de forma diversa a classe trabalhadora. Afetou os que perderam emprego e renda, os informais, que deixaram de trabalhar, e os trabalhadores em geral, do setor público e privado, homens e mulheres, e as condições gerais de trabalho. Para trabalhadores formais, estes foram submetidos à possibilidade de negociações coletivas do trabalho, suspensão dos contratos de trabalho pela MP nº 936/2020 que autorizou os empregadores a alterar salários e jornada de trabalho no período da pandemia. Para os trabalhadores do setor público e do setor privado, que passaram a realizar o trabalho a partir de suas casas (teletrabalho), houve impacto nas condições de realização do trabalho.

Enquanto uma parcela dos trabalhadores, (em torno de 8 milhões), dependendo da natureza ou conteúdo de seus trabalhos, teve que transferir suas atividades profissionais para o âmbito doméstico, com dificuldades de diversas naturezas. Outra parcela teve que aceitar acordos de redução de salários, suspensão de contratos de trabalho, alterações em suas jornadas de trabalho entre outras. Na radiografia feita a partir das informações da pesquisa PNAD-COVID-19, de acordo com os últimos dados antes do fechamento deste capítulo, no período entre 23 e 29 de agosto, o percentual da desocupação saltou para 14,3%, quando em maio era de 10,5%. Os desalentados eram de 16,8 milhões de pessoas que não procuraram trabalho por conta da pandemia ou por falta de trabalho na localidade (julho de 2020); 17,7 milhões de pessoas ocupadas e não afastadas do trabalho trabalharam

menos do que o habitual (julho de 2020); 3,2 milhões de pessoas ocupadas e afastadas não receberam remuneração; 30,1% dos empregados receberam menos do que o normalmente recebido. Relativo ao tema deste capítulo, trabalhando remotamente, são 8,3 milhões de pessoas, dado que oscilou para mais ou para menos durante a pandemia. Portanto, os impactos foram grandes e, embora a deterioração do mercado de trabalho não tenha começado com a crise sanitária de forma efetiva, a piora foi exacerbada nesse cenário.

Sob quais condições se deu esse trabalho, para muitos transferidos de forma abrupta para o ambiente doméstico? Quais as condições gerais dos trabalhadores e a adaptação quanto à mudança do trabalho presencial para o trabalho na casa dos trabalhadores (*home office*)? Para responder a essas questões, realizamos uma pesquisa “O trabalho remoto/*home-office* no contexto da COVID-19”, em parceria com a REMIR (Rede de Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista), em maio de 2020¹³⁶.

O questionário foi respondido por 906 trabalhadores dos mais diferentes segmentos, categorias e funções profissionais, sendo 67,77% por mulheres e 32,23% homens. A maioria, ou seja, 65,12%, atua no setor público (estatutário efetivo) e 33,45% no setor privado (CLT), e 1,43% em ONGS, por conta própria e outras formas, somam 16,11% dos entrevistados (BRIDI, BOHLER, ZANONI, 2020). Destaca-se a elevada escolaridade dos trabalhadores em teletrabalho na emergência da crise sanitária. A pesquisa realizada pelo IBGE, PNAD-COVID-19, também demonstrou que a maioria dos trabalhadores possuem elevada escolaridade, mulheres e brancos. Apontadas como maiores disparidades encontradas pela pesquisa, “estão nos níveis de escolaridade e na diferença entre trabalho formal e informal. Entre as pessoas

¹³⁶ Compõem a equipe da pesquisa: Maria Aparecida Bridi (Coordenação); Fernanda Ribas Bohler, Alexandre Pilan Zanoni, Giovana Uehara Bezerra, Kelen Aparecida Bernardo, Mariana Bettega Braunert, Fernanda Landolfi Maia e Zélia Freiberger. Para acessar o Relatório completo no site da REMIR: <https://www.eco.unicamp.br/remir/>.

que estavam em “*home office*” em julho, 84,1% ocupavam uma vaga formal e 73,5% tinham nível superior” (AGÊNCIA BRASIL, 2020). Portanto, essa questão aparece em nossa pesquisa realizada a partir de técnica de amostragem não probabilística, chamada “Bola de Neve”, cujos entrevistados foram convidados inicialmente pelos integrantes da rede dos pesquisadores da REMIR e do GETS.

Como se pode visualizar nas tabelas 1 e 2, em relação ao gênero e nível de escolarização, a maioria dos respondentes foram do sexo feminino (67,77%) - masculino (32,22%) -, de elevada escolaridade, com curso superior completo e ou pós-graduação *latu senso* e *stricto senso* (92,60%). Trabalhadores do setor público também foram maioria, como se observa na tabela Do setor privado foram 33,45% dos respondentes.

Tabela 2 - Setor de atuação e vínculos de trabalho

Setor		
Público	Privado	ONGs
65,12%	33,45%	1,43%
Vínculos de trabalho		
Estatutário efetivo	CLT	Conta Própria e outros
49,12%	32,78%	18,11%

Fonte: Bridi, Bohler & Zanoni, 2020. Elaboração própria.

Entre as ocupações dos respondentes dessa pesquisa, em atividade remota, estão professores, técnicos do judiciário e do Seguro Social (INSS), gestores públicos, advogados, agentes administrativos, analistas (de diversas áreas) e cargos de assessoria, que configuram atividades que podem ser realizadas remotamente e com uso de tecnologias digitais¹³⁷.

¹³⁷ Consideramos que há convergências em relação à pesquisa do IBGE PNAD COVID-19, que identificou que a maioria dos trabalhadores em home office são de profissionais das ciências e intelectuais; profissionais de apoio administrativos, técnicos profissionais de nível médio, e diretores e gerentes. Os trabalhadores do setor público

Com o objetivo de analisar as condições de trabalho, foram perguntados sobre jornadas, meta e condições de trabalho e avaliação sobre a experiência do trabalho em home office. O questionário teve o maior número de respondentes do setor público (590 respondentes), do setor privado (303 respondentes), e 1,43% (13 respondentes) de trabalhadores de Organização sem fins lucrativos (ONG's).

Os dados permitem concluir que as condições de trabalho foram profundamente alteradas, seja pelo fato de os trabalhadores terem que trabalhar a partir de suas casas, em espaços nem sempre adequados, seja pelas condições de trabalho, que envolveu a realização de múltiplas tarefas profissionais e domésticas, de novos aprendizados concomitantes às atividades de trabalho, caso dos docentes, por exemplo, que tiveram que aprender a gravar aulas, testar imagens, sons, postar tarefas, acompanhar, avaliar etc., tudo de forma remota, muitas vezes com apoios apenas de tutoriais. Isso representou, para muitos, jornadas estendidas e não pagas.

Os dados coletados sinalizam para um aumento de horas diárias trabalhadas e de dias trabalhados semanalmente, durante a pandemia. Alterou de 16,11% antes da pademia para 34,44% durante a pandemia o percentual de trabalhadores que passaram a trabalhar mais de 8 horas diárias. O mesmo ocorreu em relação à quantidade de dias trabalhados, uma vez que em torno de 18% dos entrevistados informaram estarem trabalhando 6 ou 7 dias da semana durante a pandemia.

526 trabalhadores remotos (58,06%) afirmaram que, em seu trabalho, há critério de metas de produtividade, 25,5% informaram que tiveram ampliação de meta de produtividade no período da pandemia.

Em relação às dificuldades e problemas encontrados e às vantagens do trabalho *home office* durante a pandemia, em que os en-

têm o maior percentual, (30,5%), do setor de serviços (13,7%). O Comércio (4,8%), indústria (4,6%) e agricultura (0,9%) apresentam percentuais menores (Agência Brasil, 2020). Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-09/ipea-percentual-de-brasileiros-em-home-office-cai-para-117-em-julho>. Acesso em: 22 set. 2020.

entrevistados poderiam indicar mais de uma resposta, destacam-se o isolamento dos colegas, as interrupções mais constantes, a separação da vida familiar e as jornadas de trabalho estendidas. E como vantagens a flexibilidade de horários, trânsito, família. O menor controle de superiores foi indicado por apenas 9,05% dos entrevistados, o que sinaliza para a necessidade de novos estudos sobre as formas de controle desse trabalho.

Tabela 3 - Dificuldades e vantagens do trabalho remoto

Problemas/dificuldades	%	Vantagens	%
Falta de contato com os colegas	60,55	flexibilidade de horários	69,99
Mais interrupções	54,59	Não enfrentar o trânsito da cidade	66,23
Dificuldade em separar vida familiar da vida profissional	52,91	Menor preocupação com a aparência ou roupas	58,61
Demandas em qualquer horário e, dia da semana inclusive fins de semana e feriados	42,05	Mais tempo com a família	50,44
Demora para realizar as tarefas usuais	37,77	Mais espaço e conforto	28,04
Menos disciplina	31,04	Lidar com menos pessoas	21,85
Falta de equipamentos adequados ou modernos	25,84	Menor controle dos superiores	9,05
Dificuldade em atuar com o computador e aplicativos	20,03	=	
Ter que tomar decisões sozinho/a	19,42	=	

Fonte: Bridi, Bohler & Zanoni, 2020. Elaboração própria.

Outro destaque da pesquisa refere-se aos problemas relativos à falta de espaço, cadeiras e mesas de trabalho adequados em suas casas, o aumento de gastos com equipamentos de informá-

tica, o estresse causado em razão das tarefas, da multiplicidade de atividades realizadas e sem suporte dos colegas. Apenas cerca de 30,79% afirmaram ter excelentes condições de trabalho, por contarem com mesa, cadeira e local adequado para a realização das atividades. Os demais afirmaram serem razoáveis (57,96%) por terem cadeira e mesa, ou péssimas (12,14%) por não terem nenhum desses itens.

Outro dado importante é o impacto dessa modalidade para as mulheres. A análise dos quase 400 depoimentos, que eram opcionais para os respondentes, evidencia a assimetria entre mulheres e homens no que se refere ao trabalho de cuidado dos filhos e da casa. As mulheres relataram, com frequência expressiva, “a dificuldade em relação à concentração e às interrupções que sofrem durante a atividade laboral em casa” (BRIDI, BOHLER, ZANONI, 2020, p. 39)¹³⁸. Para os homens, em seus depoimentos, o termo “dificuldade” apareceu mais conectado à falta de contato com os colegas, enquanto que para as mulheres o cuidado com as crianças e com a casa:

O trabalho remoto tem sido, no geral, muito bom. A minha única dificuldade tem sido alcançar a meta mensal, visto que tenho uma filha de 3 anos em casa e o pai trabalha fora o dia todo e ainda tem aulas *on-line* da faculdade à noite, todos os dias, então o cuidado com ela fica praticamente todo para mim. Porém, a meta a ser atingida não diminuiu. (Técnica do Seguro Social, 1 filho)

Se antes da pandemia as famílias contavam com serviços domésticos realizados pelas diaristas ou empregadas domésticas, com a recomendação do distanciamento social, essas tarefas passaram a

¹³⁸ Para acessar o Relatório, ver site: REMIR. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/remir-2>

ser realizadas integralmente pelas mulheres que tiveram seus trabalhos transferidos para o ambiente doméstico, contudo, sem o suporte de terceiros, inclusive familiares em suas rotinas diárias:

O isolamento social traz desvantagens para o trabalho, visto que em casa é exigido muito mais de você. Uma vez que existem outras obrigações envolvidas no ambiente familiar, tais como dar atenção ao filho menor que está com as aulas suspensas, executar trabalhos domésticos (preparar as refeições, limpar a casa, lavar roupas) é uma dupla jornada todos os dias, de forma mais intensa (Técnica do seguro social, setor público, casada, 1 filho).

A questão da jornada de trabalho sem limites e as dificuldades da separação do tempo de trabalho e de não trabalho foi um dos maiores problemas do trabalho realizado no domicílio, como relata a trabalhadora que atua no setor privado:

No meu caso o volume de trabalho aumentou muito porque trabalho diretamente com redes sociais e todo mundo passou a usar e tenho que produzir muito mais materiais para postar [...] o WhatsApp virou instrumento de demandar trabalho e sou demandada praticamente 24 horas todos os dias da semana. Os empregadores perderam a noção de horário e respeito pelos horários de descanso. (Assessora de Comunicação, setor privado, solteira e sem filhos).

Na mesma linha, o destaque para o cansaço devido à jornada e as demandas de trabalho que afirma estar ser “cansativo pois, em vários momentos, há demandas além das 8h diárias (às vezes sou demandada no turno da noite e em fins de semana), o que torna a

jornada exaustiva. (Analista de Projeto, setor público, casada, sem filhos). Como consequência tem-se o “maior cansaço mental em função da dificuldade de separar o tempo de trabalho e o de não trabalho”. (Agente administrativo, setor público, casado, 1 filho).

Se de um lado, muitos dos trabalhadores avaliaram as vantagens do *home office*, por outro, as dificuldades com a falta de espaço apropriado, com os equipamentos, e interação com os colegas somaram-se às metas de produção, mantidas iguais ao período anterior à pandemia para 60,62% dos que informaram terem metas¹³⁹, como relata uma das trabalhadoras que destacou como problema,

[a] falta do colega para discutir e trocar informações e dúvidas que por telefone ou email é mais demorado e formal. Insegurança e solidão por falta de contato com os colegas. Metas exorbitantes que ultrapassam a carga horária. Se trabalha muito mais para atingir a meta. A vantagem é flexibilidade de horário e proximidade da família que muitas vezes se torna até desvantagem por acharem que podemos parar de trabalhar a todo momento. (Gestora pública, casada, 2 filhos).

Manter as mesmas metas agora a serem realizadas nesse contexto significa sobrecarga de trabalho para trabalhadores de todos os setores.

O trabalho remoto parece funcionar bem para cargos com tarefas predeterminadas. Quando o trabalho exige o contato pessoal com os clientes, por exemplo, é mais complicado, pois “as reuniões ficam muito cansativas para resolver questões que facilmente seriam resolvidas presencialmente”. A qualidade da internet contratada no domicílio costuma ser diferente das em-

¹³⁹ Na referida pesquisa, 551 trabalhadores informaram terem metas de produção. Destes, 334 (60,62%) informaram que as metas foram mantidas iguais enquanto 138 (25,05%) relataram aumento das metas. Apenas 74 (14,34%) dos trabalhadores relataram a redução das metas durante a pandemia. (BRIDI, BOHLER, ZANONI, 2020)

presas e daí se perde “ muito tempo com chamadas, em que algumas pessoas com *link* ruim de internet atrapalhavam a reunião”. (Diretora de Consultoria, setor privado, casada, um filho). Esse cenário também revelou os problemas de conectividade e infraestrutura digital no Brasil, tema que não é tratado neste texto.

As dificuldades dependem também do conteúdo do trabalho realizado. Para os professores, por exemplo, os relatos de extrapolação do trabalho para muito além das jornadas habituais foram maiores dada a conexão via *e-mails*, WhatsApp, além das aulas virtuais, da preparação de materiais e disponibilização para os estudantes:

Por mais que a instituição tenha mantido os horários normais de trabalho, sempre extrapolamos pois aumentou o número de atividades (especialmente gravações). E o WhatsApp faz com que não consiga me desconectar do trabalho mesmo em horários de descanso, pois muitas demandas chegam por essa ferramenta. (Professora, casada, sem filhos, setor privado).

A percepção de mais trabalho de um trabalhador de TI expressa em seu depoimento se deve também às dificuldades da comunicação virtual exigindo mais reuniões para ajustar o trabalho:

Prefiro trabalhar 8 horas no meu local de trabalho, usando os recursos da instituição, encerrar meu expediente e usar o tempo que sobra do dia para minha vida particular. O trabalho remoto me transformou num escravo da instituição, onde não houve condições para delimitar o que é “serviço” e o que é vida familiar. Intoxicou meu ambiente doméstico. Houve dificuldade de comunicação natural pelo distanciamento entre as pessoas e a necessidade de formalizar “reuniões” para nivelar assuntos inter-equipes, e isso

implicou em mais trabalho para mim. (Programador, setor público, solteiro, sem filhos).

Se o trabalho remete o trabalhador para a esfera pública, essa modalidade de trabalho o devolve para a esfera privada e o invisibiliza, situação que pode trazer novos desafios aos trabalhadores, inclusive processos de autointensificação do trabalho, como se depreende do relato:

A impressão que tenho é que trabalho muito mais e rendo muito menos. Em apenas dois meses já sinto algumas dores nas costas por conta de a estação de trabalho não ser a mais adequada. Sinto pressão para “mostrar que estou presente” através de produtividade, quando no trabalho presencial isso não existia. (Técnica do Judiciário, setor público, solteira, sem filhos)

Além da análise do dados gerais sobre os 906 respondentes da pesquisa sobre o trabalho remoto, aquele realizado em casa e com a utilização de tecnologias da informação e comunicação, a pesquisa possibilitou fazer diversos recortes, seja por categoria profissional, setor de atuação, gênero, entre outros. Optamos, na sequência, por trazer as informações referentes aos trabalhadores do setor público e privado. Nesse contexto de ataques ao setor público e aos trabalhadores públicos no Brasil, os dados permitem análises relacionais entre os servidores do setor público e privado, que contribuem para desnudar alguns mitos produzidos pelos ultraneoliberais sobre os trabalhadores do serviço público¹⁴⁰.

¹⁴⁰ DRUCK, G.; REIS, S.; LEONE, E. A “Reforma Administrativa” do governo Bolsonaro/Guedes: Rumo à extinção de servidores e dos serviços públicos no Brasil”. **Jornal GNN**. Disponível em: <https://jornalggn.com.br/artigos/a-reforma-administrativa-do-governo-bolsonaro-guedes-rumo-a-extincao-de-servidores-e-dos-servicos-publicos-no-brasil/>. Acesso em: 24 set. 2020.

Condições do trabalho remoto na pandemia: percepção dos trabalhadores do setor público e privado

Muitas empresas privadas vêm anunciando a manutenção do teletrabalho pós-pandemia¹⁴¹; o governo brasileiro já estabeleceu normativa para o teletrabalho no serviço público, justificada inclusive pela economia de custos. Tais anúncios e medidas têm relação com a experiência do teletrabalho durante a pandemia. Portanto, sob que condições os trabalhadores do setor público e privado desenvolveram suas atividades em seu ambiente privado? Quais as dificuldades e quais as vantagens do trabalho remoto? São algumas das questões que trazemos na sequência na pesquisa realizada, respondida por 590 trabalhadores do setor público e 303 do setor privado¹⁴².

Indagados sobre as metas de produção, em ambos os setores, a maioria respondeu ter metas a cumprir.

Tabela 4- Meta de produtividade: setor público e privado: maio de 2020

Tem meta de produtividade?	Setor público (590 respondentes)	Setor privado (303 respondentes)
Sim	61,51%	51,45%
Não	38,49%	48,55%

Fonte: Bohler et al, 2020. Elaboração própria.

O percentual de servidores públicos que tem metas de produção é ligeiramente maior do que o de trabalhadores do setor privado. Para a maioria (63,12%) dos servidores públicos e do setor privado (54,76%) não ocorreu alteração das metas, o que si-

¹⁴¹ Várias notícias se reportam ao interesse das empresas em manter o teletrabalho. Ver por exemplo: XP anuncia home office até dezembro e estuda trabalho remoto permanente. Disponível em :<https://www.infomoney.com.br/mercados/xp-anuncia-home-office-ate-dezembro-e-estuda-trabalho-remoto-permanente/>. Google estende home office para seus 200 mil funcionários até junho de 2021. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/negocios/google-estende-home-office-para-seus-200-mil-funcionarios-ate-junho-de-2021/>

¹⁴² A opção em dispor dos dados de ambos os setores permite estabelecer semelhanças e diferenças das condições do trabalho no contexto da pandemia

naliza para a sobrecarga de trabalho dado as novas condições de trabalho. Nos dois setores houve aumento de meta, para 24,57% dos trabalhadores públicos e 26,19% para o privado.

Tabela 5 - Alteração de metas de produtividade no contexto da pandemia

Sobre as metas	Setor público (590 respondentes)	Setor privado (303 respondentes)
Não houve alteração	63,19%	54,76%
Aumento da meta	24,57%	26,19%
Diminuição da meta	12,27%	19,09%

Fonte: Bohler et al, 2020. Elaboração própria.

A redução das metas foi maior (19,09%) para o setor privado, enquanto para o setor público foi de 12,27%.

Sobre o ritmo de trabalho, em ambos os setores, a percepção foi de ampliação dos ritmos para a maioria dos trabalhadores. Nossa hipótese é de que essa percepção se deve ao fato da realização de muitas tarefas ao mesmo tempo.

Tabela 6 - Ritmo de trabalho durante a pandemia da COVID-19

Houve alteração do ritmo?	Setor público (590 respondentes)	Setor privado (303 respondentes)
Não, o ritmo se manteve igual	19,16%	19,61%
Sim, passei a trabalhar em ritmo mais lento	34,2% ⁹	28,30%
Sim, passei a trabalhar em ritmo mais acelerado	46,55%	52,09%

Fonte: Bohler et al, 2020. Elaboração própria.

Em relação aos gastos decorrentes do trabalho em casa, para a maioria dos trabalhadores públicos houve aumento de gastos,

sobretudo com equipamentos e infraestrutura digital: computadores, plataformas, *Webcam*, pacotes de internet, energia etc. Diferente dos trabalhadores do setor privado, em que a maioria (56,27%) relatou não ter tido aumento de gastos.

Tabela 7 - Gastos pessoais decorrentes do trabalho remoto

Aumentou os gastos?	Setor público (590 respondentes)	Setor privado (303 respondentes)
Sim	56,13%	43,73%
Não	43,87%	56,27%

Fonte: Bohler et al, 2020. Elaboração própria.

Como se pode visualizar na tabela 7, a maioria dos trabalhadores privados (72,35%) contou com a disponibilização de equipamentos informacionais comparando a um percentual menor (51,13%) dos trabalhadores públicos. A diferença entre ambos os setores é significativa.

Tabela 8 - Disponibilização de ferramentas e materiais para execução do trabalho pelo empregador

Empregador disponibilizou equipamentos?	Setor público (590 respondentes)	Setor privado (303 respondentes)
Sim	51,26%	72,35%
Não	48,74%	27,65%

Fonte: Bohler et al., 2020. Elaboração própria.

Um dos elementos centrais nessa modalidade de trabalho se relaciona à saúde e à ergonomia do trabalho. Enquanto 56,91% dos trabalhadores do setor privado informaram terem condições excelentes de trabalho no domicílio em razão de possuírem mesa, cadeira e espaço próprio para o trabalho em suas casas, apenas 13,11% do setor público consideraram suas condições excelentes.

Tabela 9 - Avaliação das condições de trabalho no espaço doméstico

Como avalia seu local de trabalho em casa?	Setor público (590 respondentes)	Setor privado (303 respondentes)
Péssima, pois não tenho mesa, cadeira e local apropriados	13,11%	2,25%
Razoável, pois tenho mesa e cadeira apropriadas	56,63%	40,84%
Excelentes, pois tenho mesa, cadeira e local apropriados	13,11%	56,91%

Fonte: Bohler et al, 2020. Elaboração própria.

Os que afirmaram terem condições razoáveis, somados aos que consideram excelentes condições, totalizam 97,75% dos trabalhadores do setor privado. Contrasta com os dados referentes ao setor público, no qual 69,74% consideraram ótimas ou razoáveis. As condições péssimas foram reportadas por 13,11% do setor público e 2,25% do setor privado.

A avaliação dos equipamentos informáticos e tecnologias digitais contrastam. Os trabalhadores do setor público avaliaram como ótimos e razoáveis os equipamentos disponíveis (95,46%) e do setor privado 89,71. Apenas 4,34% dos servidores públicos avaliaram como péssimos os equipamentos.

Tabela 10 - Avaliação dos equipamentos informacionais disponíveis em casa

Como avalia os equipamentos e tecnologias disponíveis em casa?	Setor público (590 respondentes)	Setor privado (303 respondentes)
Razoável, pois tenho parte das tecnologias e equipamentos adequados.	57,14%	59,81%

Excelentes, pois tenho tecnologias e equipamentos adequados.	38,32%	29,90%
Péssima, pois não tenho equipamentos adequados.	4,54%	10,29%

Fonte: Bohler et al, 2020. Elaboração própria.

Considerando que tem aspectos positivos e negativos, a avaliação sobre o trabalho remoto para ambos os setores não apresenta diferenças muito significativas, com destaque, contudo, para os servidores públicos que avaliaram como tendo mais aspectos negativos do que positivos (25,88%), se contrastados com os trabalhadores do setor privado, como se pode visualizar na tabela 9.

Tabela 11 - Avaliação dos trabalhadores sobre o trabalho remoto

Como avalia o trabalho remoto?	Setor público (590 respondentes)	Setor privado (303 respondentes)
Tem aspectos negativos e positivos	47,06%	50,80%
Tem mais aspectos positivos do que negativos	26,39%	27,33%
Tem mais aspectos negativos do que positivos	25,88%	19,94%
Indiferente	0,67%	1,93%

Fonte: Bohler et al, 2020. Elaboração própria.

O depoimento de uma trabalhadora servidora pública, contudo, traz à tona também a questão do tamanho dos domicílios, os problemas de infraestrutura para o trabalho e a questão da responsabilização individual por problemas externos:

Não há ambiente apropriado em meu apartamento, que é pequeno. O computador emprestado do tra-

balho não tem placa de *Wi-Fi*, então tive que instalar na sala, perto do roteador por causa do cabo. Muitas interrupções, ainda mais com o isolamento social, 24h com filho dentro de casa em aulas a distância, tendo que cozinhar para a família e fazer faxina. Difícil se concentrar em casa com muitas distrações. **No trabalho, quando o sistema falha, não é necessário repor o trabalho, pois não é culpa do servidor, já em casa você acaba trabalhando em horário alternativo em razão das metas.** Grifos nossos (Servidora pública, casada, 1 filho)

Somam-se, portanto, os problemas de infraestrutura, o trabalho doméstico e cuidados com os filhos e, principalmente, o fato de ter que estender sua jornada de trabalho diante de falhas do sistema.

Para os trabalhadores do setor público, o governo estabeleceu normativa para o teletrabalho em 2020. Na instrução nº 65, em vigor desde 1 de setembro de 2020, dispôs as regras e condições para a realização do teletrabalho, as atividades, a elegibilidade, etc. Destacou, no entanto, entre os impedimentos, a adesão a banco de horas, ajuda de custos “quando não houver mudança de domicílio em caráter permanente, no interesse da Administração”, vedação a “pagamento de adicional noturno aos participantes”, buscando apagar do horizonte a preocupação com o tempo de trabalho e controle de jornadas. Nesse sentido, as despesas “com internet, energia elétrica e telefone [...] são de responsabilidade do participante que optar pela modalidade de teletrabalho”. Também “não haverá computação de horas extras ou de banco de horas”, ou “pagamento de auxílio transporte, nem de adicional noturno, exceto se necessário e autorizado pela chefia imediata”. (Diário Oficial da União, 31/07/2020) ¹⁴³.

¹⁴³ Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-65-de-30-de-julho-de-2020-269669395>. Acesso em: set. 2020.

Considerações finais

O teletrabalho configura-se como uma das modalidades de trabalho flexível de trabalho, que agora se estende para a casa do trabalhador. Embora seja apresentado como panaceia, os problemas são de diversas ordens: relativos à saúde, visto que nem sempre contam com equipamentos ergométricos; barreiras culturais, pelas quais as empresas tendem a ter dificuldades em abrir mão do controle físico do trabalho; a dificuldade de separação do trabalho da empresa e dos afazeres domésticos e o cuidado com as crianças; dentre outros. Dependendo da atividade, os prazos estabelecidos constituem-se em fonte de tensão na medida em que exigem extensão de horários de trabalho, sendo comum ausência de descanso semanal, dificuldades em delimitar o tempo de trabalho e de não trabalho dada a conectividade de 24 horas.

Quando miramos, portanto, para as condições de realização do teletrabalho, os grandes desafios para os trabalhadores dos diferentes setores econômicos, públicos ou privados, giram em torno da jornada de trabalho, dos custos e das condições ergonômicas e saúde. A observada despadronização do tempo de trabalho tende a enterrar as maiores conquistas da classe trabalhadora. O teletrabalho, a depender do tipo de regulação adotado no país, legitima de vez a invasão do espaço privado do trabalhador pela empresa e as diversas formas de controle que se estendem sobre a vida do trabalhador.

O teletrabalho é, portanto, uma das tantas modalidades que desafia o sindicalismo. O primeiro desafio diz respeito ao papel dos sindicatos, o de fiscalizar e assegurar direitos relativos a jornadas, controle das jornadas, auxílios quanto aos gastos decorrentes do trabalho remoto e condições ergonômicas de trabalho. O segundo desafio é da ordem da organização coletiva. Como mobilizar e organizar os interesses comuns, estando os trabalhadores dispersos em seus domicílios? Como atuar diante do qua-

dro de desemprego, que já vinha em franco crescimento, desde a crise econômica e política que se instalou a partir de 2015, mas que avançou de forma extraordinária na pandemia? Tanto o desemprego quanto o avanço da informalidade e novas formas de contratação flexíveis fragilizam ainda mais a ação sindical. Toda crise é fortemente desmobilizadora, mas nesta, e sob um governo ultraneoliberal, os direitos do trabalho já tão vilipendiados e agora concebidos como privilégios tendem a servir de justificativas para a negociação em patamares ainda mais rebaixados.

Referências bibliográficas

ARGENTINA. **Ley 25.555, de 30 de julho de 2020**. Régimen legal del contrato de teletrabajo, Buenos Aires, 3 jul. 2020. Disponível em: <<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>>. Acesso em: 19 ago. 2020.

BECK, U. **La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad**. Barcelona: Paidós, 1998.

BOHLER F.; BERNARDO, K.; BRAUNERT, M.; FREIBERGER, Z. Trabalho remoto no contexto da pandemia COVID-19 no setor público e no setor privado. *In*: BRIDI, M. A. (coord.). **Parte II -Relatório técnico da pesquisa: Trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19**. Curitiba: GETS/UFPR; REMIR, 2020.

BRASIL. Diário Oficial da União. **Instrução Normativa nº 65, de 30 de Julho de 2020**. Disponível em <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-65-de-30-de-julho-de-2020-269669395>. Acesso em: 20 ago. 2020.

BRASIL. **Lei no 13.467, de 13 de Julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 23 set. 2020.

BRIDI, M. A.; BOHLER, F., ZANONI; A. P. **Relatório técnico-científico da pesquisa: o trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19** [recurso eletrônico]. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, 2020.

CASTRO, B. **As armadilhas da flexibilidade: trabalho e gênero no setor de tecnologia da informação**. São Paulo: Annablume, 2016.

CASTELLS, M. **A sociedade em rede, a era da informação**. Economia: Sociedade e Cultura, v.1, São Paulo: Paz e Terra, 2000.

GÓES, G. S.; MARTINS, F. dos S.; NASCIMENTO J. A. S.. **Nota Técnica: Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo**. Carta de Conjuntura. Brasília: IPEA, 2020.

GOVERNO DO BRASIL. **Novas regras para o trabalho remoto são anunciadas pelo governo**. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/trabalho-e-previdencia/2020/07/novas-regras-para-o-trabalho-remoto-sao-anunciadas-pelo-governo>. Acesso em: 27 ago. 2020.

IBGE. Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua - **PNAD CONTÍNUA**, 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 27 ago. 2020.

GUNTHER, L. E.; BUSNARDO, J. C.. A aplicação do teletrabalho ao Poder Judiciário Federal. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**. Ano 2, n.4, 2016.

LIMA, J.; BRIDI, M. A. Trabalho digital, emprego e flexibilização: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. Salvador: **Caderno CRH**, v.32, n.86, 2019

LISBOA, V. Ipea: percentual de brasileiros em home office cai para 11,7% em julho. **Agência Brasil**. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-09/ipea-percentual-de-brasileiros-em-home-office-cai-para-117-em-julho>. Acesso em: 21 set. 2020.

OLIVEIRA, D.; MARTINS, A. C. Espaços virtuais do trabalho em TI: as frágeis fronteiras entre vida profissional e pessoal.

In: BRIDI, M. A.; LIMA, J. **Flexíveis, virtuais e precários? Os trabalhadores em tecnologia de informação**. Curitiba: Editora UFPR, 2018.

OIT. **Trabalho Digno em Portugal 2008-18**: da crise à recuperação Bureau Internacional do Trabalho – Genebra: BIT, 2018

OIT. **Implementation of the european framework agreement on telework**. Brussels, 16 jul. 2002, Disponível em: http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20agreement%20on%20telework%20EN.pdf, Acesso em 16 set. 2020.

OIT. Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros. **Documento Temático para el Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de TIC y financieros**. Ginebra, OIT, 2016.

OLIVEIRA, D. **Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em Home Office**. Tese de doutorado. São Carlos: UFSCAR, 2017.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. de. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. Rio de Janeiro: **Revista de Ciências Sociais**. v.54, n.1, p.207-233, 2011.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. Teletrabalho. In: CATTANI, A.; HOLZMANN, L. (org). **Dicionário Tecnologia e Trabalho**. Porto Alegre: URGs, 2006.

8. Desafios para ensinar em tempos de pandemia: as condições de trabalho docente

*Dalila Andrade Oliveira
Edmilson Pereira Junior*

Introdução

Declarada pandemia pela Organização Mundial de Saúde (OMS), em 11 de março deste ano, a crise sanitária do coronavírus (COVID-19) impôs uma série de restrições para a circulação de pessoas no Brasil e no mundo. O distanciamento social em decorrência da pandemia comprometeu uma das rotinas mais sagradas desde o século XIX: a vida escolar de milhões de crianças e jovens em todo o mundo. Apesar do muito que se tratou nas últimas décadas sobre as reformas educacionais para a sociedade do século XXI, constata-se que nenhum sistema educativo estava preparado para enfrentar a excepcionalidade dessa pandemia.

Os sistemas escolares foram obrigados a interromper as aulas presenciais e, desde então, gestores e profissionais da educação têm se desdobrado para encontrar alternativas para realizar as atividades de ensino de forma remota. Na maioria das situações, o que se observou foi a migração abrupta do ambiente presencial para o virtual, em muitos casos sem o suporte técnico necessário e, obviamente, sem planejamento prévio (a pandemia chegou de

surpresa!). Na tentativa de cumprir o programa curricular previsto para o ano letivo, o que se vê é a transposição do trabalho presencial para o ambiente virtual.

O ineditismo desse contexto colocou em evidência as já conhecidas desigualdades sociais e educacionais que enfrenta o país, revelando uma situação complexa e desafiadora: a falta de acesso e suporte tecnológico dos profissionais e dos estudantes, professores inexperientes e sem capacitação prévia para o uso de tecnologias para a realização do trabalho remoto, e a situação vulnerável de muitas famílias de estudantes que, além de não conseguirem oferecer um ambiente minimamente adequado para estudo, dependem da escola para alimentar seus filhos.

A vastidão do desafio da Educação Básica pública brasileira fica evidenciada ao considerar, conforme dados do Censo Escolar de 2019, que ela possui cerca de 1,7 milhões de professores, 38,7 milhões de estudantes, distribuídos em cerca de 139 mil estabelecimentos de ensino. A Educação Básica é o primeiro nível de ensino ofertado às crianças e jovens dos quatro aos dezessete anos de idade, cuja trajetória escolar contempla a Educação Infantil (para crianças de 0 a 5 anos), o Ensino Fundamental (para estudantes de 6 a 14 anos) e o Ensino Médio (para jovens de 15 a 17 anos).

A estruturação do sistema educativo brasileiro é constitucionalmente (BRASIL, 1988) definida com base no regime de colaboração entre as esferas públicas e os respectivos sistemas de ensino (Art. 211). A atuação prioritária dos municípios é na Educação Infantil e no Ensino Fundamental (§ 2º) e a dos estados e do Distrito Federal, no Ensino Fundamental e no Ensino Médio (§ 3º). À União, conforme o § 1º do mesmo artigo, recai as atribuições de organizar o sistema federal de ensino e de atuar na “função redistributiva e supletiva, de forma a garantir equalização de oportunidades educacionais e padrão mínimo de qualidade do ensino mediante assistência técnica e financeira aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios” (BRASIL, 1988, p. 139).

Elucidar a configuração do sistema educativo é relevante, pois essa multiplicidade de responsabilidades resulta em diferentes formas e tempos de adaptação ao ensino remoto. O estudo do recente fenômeno do ensino remoto na Educação Básica demanda dados atuais e abrangentes sobre a realidade, aos moldes do que será utilizado e apresentado na seção seguinte.

A discussão acadêmica sobre o trabalho docente ganha diferentes contornos com esse novo cenário. A prática docente envolvendo as interações necessárias entre professor e estudante que tradicionalmente se realiza no ambiente presencial passa a exigir novas condutas e comportamentos. Os docentes se vêem diante do desafio de procurarem outras formas de ensino, compreendendo desde as atividades realizadas em ambiente virtual até o esforço para atrair a atenção dos estudantes a distância. As atividades devem ser menos centradas em aulas expositivas, apresentar maior variação do material didático e das formas de avaliação, compreender o desenvolvimento de mediações que privilegiem a participação mais colaborativa e cooperativa dos estudantes.

A estrutura das escolas que sempre teve uma centralidade nos estudos sobre as condições de trabalho dos professores, passa a atribuir espaço para as condições do ambiente de moradia de professores e de estudantes. Se antes os laboratórios de informática eram estruturas bastante demandadas nas escolas, agora a disponibilidade de computador com rede adequada de internet nas residências passa a ser item de extrema necessidade.

Com base em resultados de pesquisa recente realizada com professores de redes públicas de Educação Básica no Brasil sobre o trabalho remoto durante a pandemia, neste capítulo serão discutidos alguns aspectos que envolvem o exercício profissional docente diante dessa excepcionalidade. O texto aborda as atividades de ensino desenvolvidas pelos docentes de forma remota, apontando os suportes oferecidos pelas redes públicas e o preparo desses profissionais para viver esta experiência. Também explora

como as novas atividades têm resultado em sobrecarga de trabalho dos professores e como têm sido o envolvimento dos estudantes nas atividades não presenciais. Busca ainda, compreender as percepções dos docentes sobre a efetividade das atividades não presenciais realizadas em tempos de pandemia. O capítulo está estruturado em três partes: Desenvolvimento do ensino remoto; Sobrecarga de trabalho e Efetividade do trabalho remoto, e ainda algumas considerações finais. Antes de tudo, porém, o item seguinte descreve a fonte de dados utilizada nas análises.

Fontes de dados

Os dados utilizados foram extraídos da pesquisa *Trabalho Docente em Tempos de Pandemia*, desenvolvida pelo Grupo de Estudos em Políticas Educacionais e Trabalho Docente da Universidade Federal de Minas Gerais (GESTRADO/UFMG). A pesquisa contou com a parceria da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) na mobilização dos professores para responderem os questionários e na divulgação dos resultados. O período de coleta de dados, realizada por meio da plataforma *Google Forms*, ocorreu de 8 a 30 de junho de 2020, tendo sido reunidas informações de 15.654 professores das redes públicas de ensino no Brasil.

O público respondente contemplou professores de redes públicas municipais, estaduais e federal e que atuam nas diferentes etapas e subetapas da Educação Básica (Educação Infantil, Ensino Fundamental – anos iniciais, Ensino Fundamental – anos finais e Ensino Médio). Além do ensino regular, contempla docentes com inserção em diferentes modalidades de ensino: Educação de Jovens e Adultos (EJA), Educação Especial, Educação Profissional e Tecnológica, Educação do Campo e Educação Escolar Indígena e Quilombola. Geograficamente, foram abrangidos profissionais de todos os estados da federação.

Desenvolvimento do ensino remoto

A nossa discussão está centrada em buscar compreender como os sistemas escolares se adaptaram, em função das medidas de distanciamento social impostas pela COVID-19, para oferecer o ensino de forma remota e como os professores perceberam as diferentes características exigidas no desenvolvimento dessas atividades. A primeira constatação é que a grande parte dos professores se encontrava, no momento da realização da pesquisa, desenvolvendo atividades de trabalho de forma não presencial. Precisamente, 84,3% dos professores encontravam-se em atividade remota.

A agilidade das redes públicas de Educação Básica para oferecer o ensino remoto aos alunos é influenciada por uma série de aspectos, o que resulta em diferentes tempos de adaptação entre as localidades. A preparação mínima para realizar as atividades de interação com os estudantes perpassa características como os quantitativos de profissionais e alunos, os recursos tecnológicos existentes nas escolas e os recursos financeiros de cada ente federado. São características que se relacionam diretamente com o contexto de desigualdade existente no Brasil, especificamente na área da Educação. Conforme já mencionado, o complexo sistema federativo brasileiro considera cada um dos 5,7 mil municípios, dos 26 estados e do Distrito Federal como sendo entes autônomos, atribuindo-lhes obrigações e responsabilidades, o que acaba por realçar ainda mais a desigualdade entre eles.

Suporte institucional

Observa-se uma diferenciação entre os suportes institucionais oferecidos pelas redes de ensino para a realização das atividades de educação remota. Esses suportes variam desde a confecção de apostilas e manuais com atividades impressas até a oferta de ambiente virtual de ensino. Na forma mais tradicional, são ofere-

cidas apostilas aos estudantes para a realização de atividades em casa e sua posterior entrega nas escolas, onde os professores as recolhem e corrigem. Já em relação ao uso de recursos tecnológicos mais avançados, a realização das atividades de ensino remoto pode ocorrer por meio de plataformas ou aplicativos pedagógicos – tais dispositivos são denominados Ambientes Virtuais de Aprendizagem – e até mesmo utilizando canais de TV ou rádio para a reprodução das aulas. Porém, cabe considerar que, até o momento da realização da pesquisa, algumas redes ainda não tinham conseguido oferecer nenhuma alternativa de ensino remoto. Precisamente, isso atingiu 15,7% dos professores.

Como se observa, alguns recursos podem possuir custo elevado, cujas aquisições dependem da capacidade orçamentária e do porte de cada rede de ensino, isso considerando o quantitativo de profissionais e o número de estudantes atendidos. Sobre isso, a pesquisa possui informação sobre a vinculação institucional dos respondentes, distinguindo os professores lotados nas redes municipais e estaduais de ensino, bem como na rede federal. Em função da abrangência territorial, as redes estaduais de ensino possuem maiores quantitativos em relação ao corpo técnico de professores e aos alunos quando comparadas às redes municipais.

A proporção de entrevistados que informaram não haver recebido nenhum tipo de suporte para a realização de atividades não presenciais entre os professores das redes municipais (14,4%) é mais do que o dobro em relação aos das redes estaduais (7,0%) (Gráfico 1). De forma geral, os professores de redes estaduais de ensino informaram ter acesso a maior suporte disponibilizado pelas respectivas redes¹⁴⁴ do que os professores vinculados aos municípios.

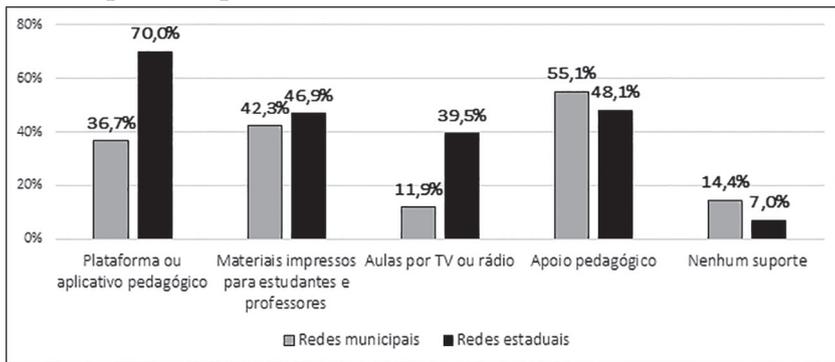
As plataformas ou aplicativos pedagógicos foram o tipo de suporte mais fornecido pelas redes estaduais de ensino, abran-

¹⁴⁴ A soma dos tipos de suporte disponibilizados por cada rede de ensino extrapola 100% devido ao fato de que cada uma delas pode oferecer, ao mesmo tempo, mais de uma forma de suporte para a realização das atividades de ensino remotas.

gendo sete em cada dez professores entrevistados (Gráfico 1). Esse valor é bem superior àquele observado entre os docentes das redes municipais, equivalente a 36,7%. Constata-se também patamares distantes na disponibilização de aulas por TV ou rádio, já que 39,5% dos professores estaduais afirmaram utilizá-las, contra somente 11,9% dos docentes municipais. Esses resultados corroboram a associação, anteriormente mencionada, entre o porte das redes e a disponibilização de Ambientes Virtuais de Aprendizagem e de aulas por TV ou rádio, que se referem aos tipos de suporte de maior custo aquisitivo.

O apoio pedagógico foi a forma de suporte mais oferecida aos profissionais das redes municipais, contemplando 55,1% deles (Gráfico 1). Essa taxa é maior do que a encontrada entre os professores das redes estaduais, que foi de 48,1%. Esse tipo de suporte permite adequar o apoio em função da quantidade de professores vinculados à respectiva rede. Ou seja, uma rede de ensino menor pode ter uma quantidade inferior de profissionais que oferecem apoio pedagógico do que uma rede de ensino com mais profissionais. Geralmente o apoio pedagógico é oferecido por especialistas de educação, cujas nomenclaturas variam conforme os planos de carreira das respectivas redes de ensino, tais como técnico educacionais, orientadores, supervisores, coordenadores, entre outros, sendo que na ausência ou insuficiência desses, os diretores escolares desempenham esse papel.

Gráfico 1 – Distribuição dos professores das redes públicas estaduais e municipais de acordo com os tipos de suporte disponibilizados pelas respectivas redes de ensino – Brasil, 2020



Fonte: Elaboração dos autores com base nos dados da pesquisa *Docência na Educação Básica em tempo de pandemia* (GESTRADO, 2020).

A disponibilização de suporte para a realização das atividades de ensino não presenciais é diferente entre as redes de ensino, porém, de toda forma os professores necessitam desenvolver. Para tal, é indispensável que os docentes possuam em casa os recursos tecnológicos necessários. Chama a atenção o fato de que 13,8% dos docentes, cujas redes de ensino disponibilizaram plataforma ou aplicativo pedagógico, não dispunham de recursos, para ministrar aulas não presenciais (GESTRADO, 2020). Salienta-se que os referidos ambientes virtuais de aprendizagem exigem tanto dos professores quanto dos alunos a disponibilidade de dispositivos eletrônicos (computador, notebook, tablet) com acesso à internet. Adicionalmente, alguns tipos de atividade de ensino exigem microfones e câmeras. Não se sabe, porém, qual foi a estratégia adotada por esses professores para conseguirem realizar suas tarefas.

De forma geral, quase a metade (49,7%) dos respondentes que possuem recursos para realizar as aulas remotas necessita compartilhar os equipamentos com outras pessoas dentro de casa (GESTRADO, 2020). Sobretudo em famílias mais numerosas, a

utilização desses recursos pode se tornar muito limitada, pois são comuns os relatos na imprensa e em outros espaços de debates sobre o tema, que mães professoras compartilham equipamentos com seus filhos que são estudantes.

O contexto acima apresenta aspectos que podem dificultar a execução das atividades remotas pelos professores, porém nem se compara à situação vivenciada pelos estudantes. Os dados mostram que dois em cada três professores pesquisados concordam que os estudantes não têm acesso aos recursos necessários para acompanhar as aulas e realizar as atividades (GESTRADO, 2020). De forma clara, a situação é bem mais crítica e converge com os resultados de outras pesquisas realizadas sobre a Educação Básica no contexto da pandemia. Pesquisa realizada por telefone com responsáveis por estudantes dos Ensinos Fundamental e Médio de todo o país, identificou que para 23% dos alunos falta acesso à internet e 15% carece de equipamentos para o acompanhamento das aulas remotas (DATAFOLHA, 2020). Em pesquisa feita junto às redes municipais de ensino restou apontado que 21% das famílias com filhos em escolas públicas no Brasil não possuem acesso à internet e, entre os alunos que conseguiam acessar conteúdos *on-line*, a metade utilizava somente o celular (UNDIME; CONSED, 2020).

Atividades desenvolvidas

Independentemente do suporte oferecido pela rede de ensino e dos recursos tecnológicos que possuem, os professores em trabalho remoto estavam realizando uma série de atividades. A elaboração de atividades para encaminhar aos estudantes foi a mais comumente realizada pelos professores, atingindo cerca de nove em cada dez entrevistados¹⁴⁵ (Tabela 1). Também, três em cada quatro professores realizavam reuniões com os gestores da

¹⁴⁵ A soma dos tipos de atividades desenvolvidas pelos professores extrapola 100% devido ao fato de que o professor pode realizar, ao mesmo tempo, mais de uma atividade relacionada ao ensino não presencial.

escola e 63,7% dos entrevistados faziam a leitura e a correção de trabalhos encaminhados pelos alunos.

Especificamente sobre as atividades que demandam suporte e recursos tecnológicos, 40,9% gravavam videoaulas e 24,2% realizavam aulas remotas ao vivo (Tabela 1). Levando-se em conta as subetapas da Educação Básica, a gravação de videoaulas foi mais comum entre os respondentes da Educação Infantil, enquanto a realização de aulas remotas ao vivo foi mais utilizada pelos do Ensino Médio (GESTRADO, 2020b).

As outras atividades avaliadas foram as reuniões com os pares, realizadas por 57,2% dos professores, a preparação e a correção de provas ou avaliações (31,0%) e o uso do livro didático, feito por 29,8% dos respondentes (Tabela 1).

Tabela 1 - Distribuição dos professores das redes públicas de ensino de acordo com o(s) tipo(s) de atividade(s) desenvolvidas de forma não presencial – Brasil, 2020

Atividades desenvolvidas	Frequência	Percentual
Elaboração de atividades para serem enviadas aos estudantes	● 11743	89,1%
Reuniões com gestores da escola	◐ 9932	75,3%
Leitura/correção de trabalhos enviados pelos estudantes	◑ 8398	63,7%
Reuniões com colegas	◒ 7539	57,2%
Gravação de videoaulas	◓ 5393	40,9%
Preparação e correção de provas/avaliações	○ 4091	31,0%
Uso do livro didático	○ 3925	29,8%
Realização de aulas remotas ao vivo (síncronas)	○ 3186	24,2%

Fonte: Elaboração dos autores com base nos dados da pesquisa *Docência na Educação Básica em tempo de pandemia* (GESTRADO, 2020).

Sobrecarga de trabalho

A grande parte (84%) dos professores das redes públicas de ensino entrevistados encontravam-se desenvolvendo atividade de ensino não presencial. Apesar das dificuldades já assinaladas, isso mostra a capacidade de adequação dos sistemas de ensino às restrições de circulação de pessoas em decorrência da COVID-19. Embora existam diferentes níveis de suporte oferecidos pelas redes públicas de ensino, de alguma forma os professores mantiveram o contato com os estudantes e buscaram desenvolver suas atividades docentes.

Antes de entrar na discussão sobre o desenvolvimento do trabalho remoto, propriamente dito, é necessário considerar a conjuntura doméstica dos professores. A docência é uma profissão com predominância numérica das mulheres, tendo abrangido 78,3% dos respondentes (GESTRADO, 2020b). A informação referente ao gênero pode denotar uma diferenciação em relação às tarefas realizadas dentro de casa, as quais incluem o trabalho doméstico, da limpeza e arrumação da casa ao preparo da alimentação, além do cuidado com os filhos e às vezes com os idosos. Estas são tarefas tradicionalmente desenvolvidas pelas mulheres nesta sociedade, ainda que na atualidade já se tenha produzido muitas críticas ao condicionamento desses papéis sociais e que alguns avanços já tenham sido sentidos. No entanto, esta variável não pode ser desconsiderada quando se analisa o trabalho profissional realizado em casa, ou seja, o *home office*.

Um aspecto interessante a se destacar na mesma direção é que ao avaliar se os recursos tecnológicos disponíveis na residência eram de uso exclusivo dos respondentes ou se eram compartilhados com outras pessoas, a situação mais desfavorável é para as mulheres, sendo que 52,0% delas necessitavam compartilhar os recursos, contra 43,8% em relação aos homens (GESTRADO, 2020).

Em termos do esforço dos profissionais para a consecução das ações voltadas ao ensino remoto, a grande parte dos professores teve aumento do tempo de trabalho para. Precisamente, 82% dos entrevistados afirmaram que tiveram acréscimo no número total de horas trabalhadas na preparação das aulas não presenciais em comparação às aulas presenciais (Tabela 1). Outros 12% responderam não ter havido alteração na quantidade de horas de trabalho em decorrência da nova forma de trabalho e somente 5% disseram que o tempo de preparação das aulas diminuiu.

Embora tenha havido acréscimo de tempo nas horas de trabalho dos professores com as atividades propostas de forma remota, houve diminuição da participação dos estudantes. A parcela de entrevistados que afirmou que diminuiu (drasticamente ou um pouco) a participação dos alunos atingiu 83% dos professores (Tabela 1). Enquanto isso, 12% disseram que a participação se manteve igual e somente 4% considera que ela aumentou.

A análise conjunta da carga de trabalho dos professores e da participação dos estudantes indica um cenário negativo, tendo em vista que aproximadamente sete em cada dez entrevistados tiveram aumento de trabalho e, em contrapartida, constataram a diminuição do envolvimento dos discentes com as atividades (Tabela 1).

Tabela 2 – Associação entre as horas de trabalho destinadas à preparação das aulas não presenciais e a participação dos estudantes nas atividades propostas – Brasil, 2020

Horas de trabalho para preparação das aulas não presenciais	Participação dos estudantes nas atividades propostas			
	Diminuiu drasticamente	Diminuiu um pouco	Manteve-se igual	Aumentou
Diminuiu	3%	2%	0%	0%
A mesma	3%	6%	2%	1%
Aumentou	31%	38%	10%	3%

Fonte: Elaboração dos autores com base nos dados da pesquisa *Docência na Educação Básica em tempo de pandemia* (GESTRADO, 2020).

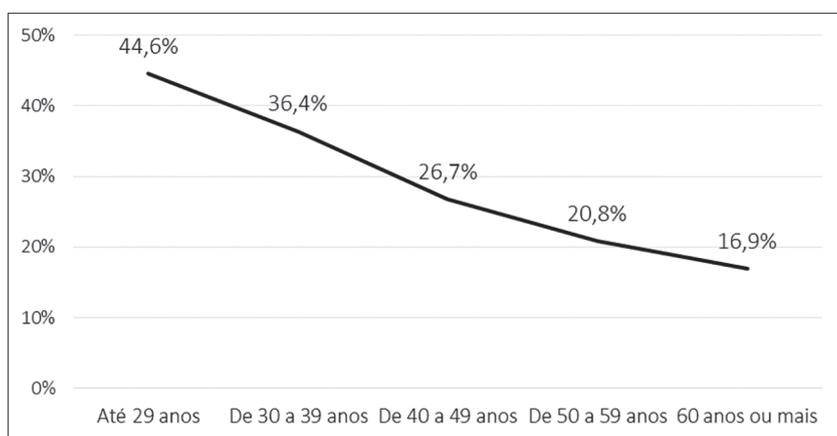
O esforço para atrair os estudantes e manter a atenção dos mesmos durante as aulas remotas pode ser um fator de intensificação do trabalho ou de sobrecarga, no sentido de que demanda tempo e maior preparo das atividades.

Diversos fatores contribuem para o incremento de tempo para desenvolver as atividades de ensino não presenciais, entre os quais se encontram as próprias habilidades dos professores para lidar com tecnologias digitais, a experiência anterior com os equipamentos e outras ferramentas virtuais, o uso que faz em sua vida pessoal da internet, como por exemplo a participação em redes sociais. Manuseá-las não é tarefa simples para os docentes, pois somente 28,9% dos entrevistados afirmaram possuir facilidade ou muita facilidade para tal (GESTRADO, 2020).

Cabe destacar também a influência do aspecto geracional sobre as aptidões para lidar com tecnologias digitais, sendo cada vez mais comum a inserção delas no cotidiano das pessoas. Os dados explicitam a diferenciação da capacidade de manuseio dos recursos tecnológicos digitais entre as faixas etárias, sendo que à medida que aumenta a faixa etária, mais difícil se torna o fato

de lidar com tecnologias digitais (Gráfico 1). Para se ter ideia, enquanto 44,6% dos respondentes com idade de até 29 anos possuem facilidade ou muita facilidade para lidar com tecnologias digitais, esse valor atinge somente 16,9% entre os professores com idade igual ou superior a 60 anos.

Gráfico 2 – Distribuição dos professores das redes públicas estaduais e municipais que possuem facilidade ou muita facilidade para lidar com tecnologias digitais de acordo com a faixa etária – Brasil, 2020



Fonte: Elaboração dos autores com base nos dados da pesquisa *Docência na Educação Básica em tempo de pandemia* (GESTRADO, 2020).

Entretanto, a questão da sobrecarga de trabalho desses professores realizando suas atividades remotamente relaciona-se com outras variáveis que merecem ser observadas. A formação que os docentes têm ou tiveram para lidar com as tecnologias educativas ou com os chamados “ambientes virtuais de aprendizagem”. Essa tem sido uma questão bastante debatida nos cursos de formação de professores e nos programas de formação continuada. Ao desenvolver indicadores sobre o trabalho docente na Educação Básica, a medida referente à utilização de novas

tecnologias já havia demonstrado como ela era influenciada pela quantidade de tempo de atividade na Educação, ou seja, com a experiência dos professores (OLIVEIRA, D. A. *et al.*, 2017). Os dados que “[a] utilização de novas tecnologias passou por um crescimento sucessivo, iniciado em meados dos anos 1990, até culminar, no último período analisado, como o item que os professores apresentaram maior preparo no momento de início de suas atividades na educação” (p. 53).

Entretanto, se por um lado, os apelos à formação digital dos professores têm sido frequente em muitos meios, eles são em geral bastante retóricos, já que as condições objetivas oferecidas pelas escolas se encontram distante do uso prático e objetivo desses recursos. Na pesquisa foi possível identificar que os professores não tiveram e nem estavam tendo, durante o período de suspensão das aulas presenciais, a formação para o uso de tecnologias digitais. Um grupo de 41,8% dos professores da Educação Básica estava desenvolvendo as atividades remotas por conta própria, sem ter recebido nenhum tipo de formação específica (GESTRADO, 2020). Outro grupo de 21,0% informa ter tido unicamente o acesso a tutorial *on-line* sobre como utilizar as ferramentas virtuais e somente 37,3% tiveram acesso a algum tipo de atividade formativa.

A dificuldade de manusear ferramentas digitais e a ausência de formação específica para utilização de tecnologias para o ensino remoto acabam por acarretar, portanto, um aumento do tempo de trabalho para a realização das aulas. Ademais do tempo destinado ao conteúdo da disciplina que ministram, é demandado prazo para aprender a manusear os programas e aplicativos estabelecidos para a realização das aulas, além de outras dificuldades inerentes à falta de experiência e habilidade para usar os equipamentos e recursos digitais. Alia-se a isso as dificuldades de acesso a uma boa conexão de internet.

O aumento da carga horária dos professores aliado ao fato de o tempo de interação com os estudantes ser previamente defi-

nido, além de extrapolar as horas de trabalho especificadas nos contratos de trabalho, faz com que a nova configuração resvale na distribuição da carga horária prevista na legislação vigente. A Lei Nº 11.738/2008, conhecida como a “Lei do Piso”, que estabelece que “na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos” (Art. 2, § 4º). A lei não ficou restrita aos aspectos remuneratórios, pois limitou também a carga horária (2/3) utilizada nas atividades de interação com os estudantes e o restante, ou seja, um terço da quantidade de horas, deve ser destinado ao planejamento e avaliação, atendimentos aos alunos, preparação de aulas, correção de trabalhos, estudos, pesquisas.

Em termos práticos, a menor participação dos estudantes nas atividades de ensino incide diretamente no âmago do trabalho docente, marcado pela interação entre professor e aluno. Tardif e Lessard (2009, p. 8), consideram a docência como “uma forma particular de trabalho sobre o humano, ou seja, uma atividade em que o trabalhador se dedica ao seu ‘objeto’ de trabalho, que é justamente um outro ser humano, no modo fundamental da interação humana”. Tratado pelos autores como uma profissão de interações humanas, a docência se caracteriza como sendo o processo de escolarização desenvolvido pelos professores que demanda o relacionamento com os alunos e os outros atores envolvidos no contexto escolar. Considerando os dados sobre os professores das redes públicas brasileiras (Gráfico 1), esse processo de escolarização se torna prejudicado ou, ao menos, dificultado.

Efetividade do ensino remoto

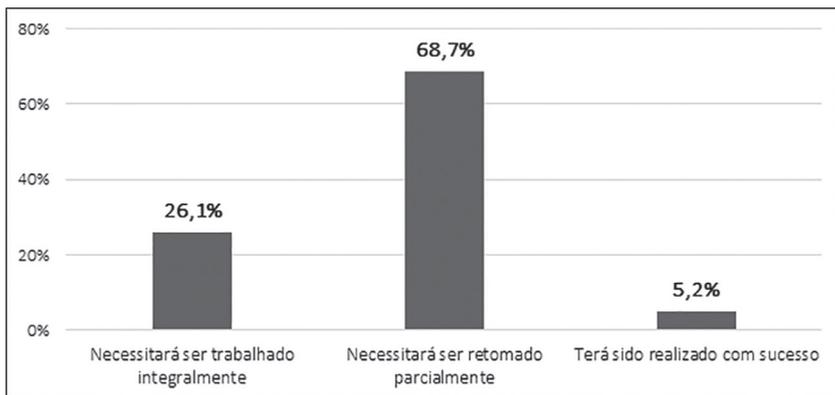
Os sistemas escolares se adaptaram para realizar o ensino remoto, os professores tiveram que se desdobrar para responder às novas exigências postas ao seu trabalho e os estudantes tive-

ram dificuldades para acompanhar as atividades . No entanto, esses esforços são no sentido de mitigar os prejuízos impostos pela suspensão das aulas presenciais, pela interrupção da rotina escolar que obrigou à readequação do planejamento curricular. Esta situação de excepcionalidade e os resultados do ensino não presencial, realizado em função do distanciamento social imposto pela pandemia da COVID-19, só poderão ser avaliados dentro de condições muito específicas.

A avaliação dos professores da Educação Básica entrevistados é bastante preocupante quanto ao cumprimento dos conteúdos realizados de forma não presencial, pois somente 5,2% acreditam que terão sido concluídos com sucesso (Gráfico 1). Uma visão intermediária, na qual parte dos conteúdos deverá ser retomada, é partilhada por 68,7% dos docentes. Enquanto isso, 26,1% acreditam que os conteúdos deverão ser trabalhados integralmente. De acordo com essa percepção dos professores, constata-se que, por mais louváveis e merecedoras de crédito, as estratégias utilizadas para oferecer aos estudantes a educação que lhes é de direito, ainda têm se mostrado bastante insuficientes.

A concordância total ou parcial com o fato de as aulas não presenciais possibilitar a continuidade aos conteúdos que precisam ser trabalhados é partilhada por 53,9% dos professores que estavam realizando atividades de forma remota (GESTRADO, 2020).

Gráfico 3 – Avaliação dos professores da Educação Básica entrevistados sobre o resultado do conteúdo desenvolvido no período de aulas não presenciais – Brasil, 2020



Fonte: Elaboração dos autores com base nos dados da pesquisa *Docência na Educação Básica em tempo de pandemia* (GESTRADO, 2020).

Em se tratando das perspectivas de retorno às aulas, menos da metade dos professores entrevistados (43,5%) concorda totalmente ou em parte com o fato de que a realização de atividades de ensino remotas garante que não será necessária a reposição de aulas depois de passada a pandemia (GESTRADO, 2020). As diferenças relacionadas à forma das redes públicas terem se adaptado para oferecerem o ensino remoto possivelmente exigirão medidas particulares quanto às ações de cumprimento do calendário escolar e de retorno às aulas.

Discussão dos resultados e considerações finais

A pandemia da COVID-19 impôs uma adaptação abrupta aos sistemas escolares, de forma que passassem da noite para o dia a oferecer remotamente as atividades que haviam sido planejadas para o ambiente presencial. Foi revelada as dificuldades dos pro-

fessores para executar o trabalho e ficou evidenciada a situação precária dos alunos para acompanhar as atividades repassadas.

Essa situação excepcional tomou o mundo de surpresa e demonstrou o quanto nossas sociedades e suas escolas não estão preparadas para os desafios impostos por uma pandemia. Para a educação esta discussão assume certa particularidade porque não só nos obriga a pensar sobre as formas de realização do trabalho escolar, como também põe em relevo as condições de aprendizagem dos estudantes. Neste capítulo procuramos discutir, a partir dos resultados de pesquisa recente, três aspectos que se relacionam com essa dupla preocupação: o desenvolvimento do ensino remoto; a sobrecarga de trabalho e a efetividade do trabalho remoto.

Para discutir o desenvolvimento do trabalho remoto é necessário levar em consideração as condições de trabalho para sua realização. A noção de condições de trabalho designa o conjunto de recursos que possibilitam a realização das atividades laborais, envolvendo as instalações físicas, os materiais e insumos disponíveis, os equipamentos e meios de realização das atividades e outros tipos de apoio necessários, dependendo da natureza da produção. (OLIVEIRA & ASSUNÇÃO, 2011)

Nesse sentido, a urgência com que as atividades de ensino remoto foi assumida, quer pela imposição ou constrangimento dos gestores educacionais quer pelo próprio senso de responsabilidade dos profissionais, pôs a descoberto um conjunto de situações que interfere consideravelmente na organização do trabalho pedagógico. Desde a ausência dos meios necessários para o pleno desenvolvimento das atividades, ou seja a falta de equipamentos adequados, de conexão de redes de internet, a formação insuficiente para lidar com os programas e os recursos tecnológicos, a pouca (ou total ausência de) experiência com ambientes virtuais, até questões relacionadas ao suporte para o trabalho doméstico que passou a consumir mais tempo, assim como o cuidado com os filhos que também ficaram sem escola, entre outros.

Essa situação tem sido fonte de sofrimento para muitos, são receios e angústias que apresentam uma relação direta com a situação da pandemia e a insegurança em relação ao futuro. A relevância em se discutir as condições de realização do trabalho no período de distanciamento social é justamente contribuir para maior compreensão e conhecimento dos efeitos que essas condições em que os trabalhadores exercem suas atividades podem ter sobre eles próprios e sobre os resultados esperados. A exposição aos riscos de adoecimento e os níveis de segurança nos ambientes ocupacionais, ainda que virtuais, influenciam diretamente a vida dos sujeitos.

Por um lado essa não é uma tarefa simples, pois se trata de uma multiplicidade de condições que é difícil mapear precisamente. Por outro lado, sabemos que como observam Gollac e Volkoff (2000, P; 8), os trabalhadores têm muita dificuldade em verbalizar seu trabalho, em detalhar as particularidades traduzíveis em palavras, eles têm a tendência a interiorizar, a naturalizar aquilo que o olhar exterior do especialista chama de condições de trabalho.

A sobrecarga de trabalho no momento da pandemia, segundo aspecto que abordamos neste texto, é inegável. Ela pode estar a ocorrer em razão do conjunto de variáveis que destacamos: pelas dificuldades de adaptação das atividades presenciais para os ambientes virtuais de aprendizagem, pelo pouco domínio dos meios tecnológicos e digitais, pela dificuldade em atrair e motivar a participação dos estudantes, mas o fato é que essa sobrecarga pode trazer prejuízos aos trabalhadores, inclusive sobre sua saúde. O conhecimento acumulado até o momento sobre essas formas de trabalho não nos permite prescrever qualquer condição ideal, entretanto, como indicam mais uma vez Gollac e Volkoff (2000: p. 9): As boas condições de trabalho são aquelas que dão ao trabalhador a liberdade de construir uma atividade de trabalho favorável à sua saúde.

O bem estar docente tem relação direta com os vínculos que o professor estabelece com os seus estudantes, reside aí de fato sua apreciação sobre a efetividade de seu trabalho. Tardif e Lessard (1999) constataam que a relação com os alunos é a fonte de uma tensão e de dilemas inerentes ao ofício docente. De um lado, o contato com os estudantes e o ensino de uma disciplina constituem os aspectos positivos e gratificantes do ofício. Por outro lado, tudo que concerne ao controle e vigilância, a gestão da disciplina e de resolução de conflitos pertencem a um conjunto de atividades que se apresenta bastante desagradável para os docentes. Apesar das constatações dos autores terem como objeto o trabalho docente realizado presencialmente nas escolas canadenses, elas parecem bastante adequadas para lançar luzes sobre a situação atual.

A baixa expectativa apresentada pelos docentes em relação à efetividade de seu trabalho realizado durante o distanciamento social e a sua percepção da baixa participação dos estudantes, revelam um cenário bastante preocupante do ponto de vista da saúde desses profissionais, já que esses fatores podem causar ser causadores de estresse e esgotamento, portanto causadores de insatisfação e adoecimento. Assim como essas expectativas também indicam que no plano objetivo é necessário pensar sobre a dívida para com os estudantes e suas famílias de um dever não cumprido.

Referências

BRASIL. **Constituição Federal da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1988.

BRASIL. **Lei nº 11.738/2008, de 16 de julho de 2008**. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Brasília, 2008.

BRASIL. **Lei N° 9.394/1996, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Brasília, 1996.

DATAFOLHA. Relatório Técnico. **Educação não presencial – Onda 1.** 2020.

GESTRADO. Grupo de Estudos Sobre Política Educacional e Trabalho Docente. Base de dados. **Docência na Educação Básica em tempo de pandemia.** Belo Horizonte: UFMG, 2020.

GESTRADO. Grupo de Estudos Sobre Política Educacional e Trabalho Docente. **Relatório Técnico.** Trabalho Docente em Tempos de Pandemia. Belo Horizonte: UFMG, 2020b.

GOLLAC, M.; VOLKOFF, S. **Conditions de travail.** Paris: La Découverte, 2000.

INEP. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Base de dados. **Microdados do Censo Escolar da Educação Básica 2019.** Brasília: Inep, 2020.

OLIVEIRA, D. A.; ASSUNÇÃO, A. A. Condição do trabalho docente: uma análise a partir das demandas dos trabalhadores. *In:* BERTUSSI, G. T.; OURIQUES, N. (Coord.). **Anuário educativo brasileiro: visão retrospectiva.** São Paulo: Cortez, 2011.

OLIVEIRA, D. A. PEREIRA JUNIOR, E. A.; VIEIRA, L. M. F.; DUARTE, A. M. C.; SILVA, A. M. C. J. e; DUARTE, A. W. B.; JORGE, T. A. **Indicadores do Trabalho Docente na Educação Básica.** Belo Horizonte: Fino Traço, 2017.

TARDIF, M.; LESSARD, C. **O trabalho docente: elementos para uma teoriada docência como profissão de interação humanas.** Trad. João Batista Kreuch – Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

TARDIF, M.; LESSARD, C. **Le travail enseignant au quotidien: contribution à l'étude du travail dans les métiers et les professions d'interactions humaines.** Les Presses de L'Université Laval: Quebec, 1999.

UNDIME; CONSED. **Relatório técnico.** Desafios das Secretarias Municipais de Educação na oferta de atividades educacionais não presenciais. 2020.

9. Os bancários e o *home office* no contexto de pandemia

Bárbara Vallejos Vazquez
Cátia Uehara
Gustavo Machado Cavarzan
Vivian Machado Rodrigues

Introdução

A partir do biênio 2012/2013, as empresas do ramo financeiro atuantes no Brasil passam por profundas transformações em sua organização e na forma de expandir suas atividades e gerar resultados aos acionistas. Trata-se de uma nova onda de reestruturação produtiva das empresas financeiras, fortemente ancorada nas tecnologias típicas do que se convencionou chamar de “4ª revolução industrial” e num significativo processo de flexibilização das normas trabalhistas (VAZQUEZ; CAVARZAN, 2015).

Este capítulo busca tratar das recentes transformações no mundo do trabalho no ramo financeiro no que se refere ao estabelecimento de novos modelos de trabalho, como o chamado *home office*, implementado na pandemia do novo coronavírus. Tanto a digitalização das transações financeiras quanto o trabalho em *home office* da categoria bancária foram bastante intensificados com o isolamento social necessário para a prevenção diante da COVID-19 e são tendências que devem permanecer mesmo após o período de quarentena e da pandemia, na medida em que

representam potencial transferência de custos fixos e riscos da empresa para o trabalhador.

Com investimentos anuais em tecnologia da informação da ordem de R\$ 25 bilhões, os bancos respondem por 14% do total de dispêndios com tecnologia no Brasil, ficando pouco atrás apenas do setor público (FEBRABAN, 2020). Os eixos dessa reestruturação passam pela consolidação dos canais digitais nas transações financeiras, automação de processos internos, utilização de inteligência artificial, Big Data e empresas organizadas em plataformas. Eixos capazes de gerar significativa redução de despesas, tais como aluguéis, energia, transporte, processamento de dados, serviços de terceiros, depreciação, manutenção e conservação de bens, entre outros. Uma das consequências desse processo foi o fechamento de mais de três mil agências bancárias no país desde 2013.

Além da redução de despesas administrativas, as inovações tecnológicas somadas à flexibilização das normas trabalhistas observadas no Brasil, apontam para uma intensa redução de despesas com força de trabalho. Entre 2013 e 2019, a categoria bancária foi reduzida em mais de 70 mil postos de trabalho. Por outro lado, observa-se a expansão do emprego em segmentos menos organizados de trabalhadores, representados tanto por outros segmentos formais não bancários (como securitários e trabalhadores em cooperativas de crédito), como também por trabalhadores autônomos (agentes de seguros e agentes de investimento), além dos correspondentes bancários e trabalhadores em *fintechs*¹⁴⁶. Segmentos, estes, que apresentam condições de trabalho bastante inferiores às da categoria bancária em termos de remuneração, jornada, representação sindical e formas de contratação, ainda que desempenhem tarefas similares e estejam, em alguma medida, inseridos nas cadeias de valor dos grandes bancos, os

¹⁴⁶ As *fintechs* são startups do setor financeiro. Em geral, empresas de pequeno porte, em estágio inicial, que operam com alto conteúdo tecnológico e buscam ganhar mercados tradicionais mediante transformações nos modelos de negócios. (DIEESE, N.T. n° 184)

quais, muitas vezes, exercem controle ou participação acionária direta nessas empresas, contratos de prestação de serviços ou parcerias (CAVARZAN; VAZQUEZ, 2019).

Em suma, está em curso uma intensa reestruturação na forma de atuação dos bancos no Brasil, tendo como estratégia a melhoria dos seus índices de eficiência e expansão dos negócios com menores custos. É nesse contexto que as empresas e os trabalhadores dos bancos chegam ao quadro atual da pandemia que deve intensificar tendências já estabelecidas há alguns anos no setor financeiro.

Pesquisas anteriores que abordam o *home office* sublinham a dificuldade no desenho desse conceito. Entre as variações para o termo encontram-se “trabalho remoto”, “*home work*”, “*telework*” e “teletrabalho”. Este último, aliás, foi incorporado à CLT, após a Reforma Trabalhista de 2017, em seu artigo 75 A. (OLIVEIRA, 2015; COSTA, 2007; ALVES, 2008; ALEMÃO E BARROSO, 2012). O termo, em geral, carrega construções ideológicas positivadas, paulatinamente reafirmadas pelo setor empresarial, que a propaga como inovadora e moderna. É importante, para sua definição, ter-se em conta que não se trata do simples deslocamento do(a) trabalhador(a) para outro local de trabalho, mas de uma alteração característica de estratégias organizacionais específicas (OLIVEIRA, 2015), em um contexto de flexibilização de jornadas, remunerações e formas de contratação. Aqui, a exemplo da opção da autora, recorre-se ao termo *home office*, categoria mais usualmente utilizada, que combina elementos do: 1) teletrabalho, ou seja, o trabalho mediado por meios telemáticos, o que poderia abranger, por exemplo, trabalhadores de telemarketing; e, 2) do trabalho em domicílio, com o deslocamento do trabalho, completo ou parcial, para o âmbito privado.

Desde a confirmação da primeira morte por COVID-19 no Brasil, o movimento sindical bancário passou a reivindicar a adoção de medidas sanitárias necessárias à proteção dos trabalhadores. No dia 12 de março de 2020, um dia após a OMS (Organização Mundial de Saúde) declarar o status de pandemia mundial, a

CONTRAF (Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro), federações e sindicatos solicitaram à FENABAN – braço sindical patronal dos bancos - a criação de um “comitê de crise” bipartite, o que se concretizou em 16 de março. De imediato, estabeleceu-se o cancelamento de reuniões presenciais, o reforço na higienização dos locais de trabalho e determinou-se o *home office* para os grupos de risco. Passados alguns dias da criação do comitê, 230 mil bancários, cerca de 50% da categoria no país já haviam passado para o *home office*¹⁴⁷.

Percebeu-se que essa modalidade, tão necessária para a proteção da saúde dos trabalhadores durante a pandemia, criava novas demandas e dificuldades: inadequação do ambiente da residência para a realização do trabalho, falta de equipamentos e mobiliário adequados, surgimento de novos problemas de saúde, sensação de isolamento, elevação de custos residenciais, falta de controle da extensão da jornada de trabalho, entre outros. Essas observações levaram à necessidade de uma compreensão mais profunda da nova realidade, no intuito de obter elementos para reivindicar a regulação do *home office* durante e após a pandemia. Assim, o movimento sindical bancário, em parceria com o DIEESE e, realizou uma pesquisa junto à categoria a fim de identificar as principais dificuldades e anseios desses trabalhadores, diante das tendências que se intensificaram com a pandemia. Trata-se de uma pesquisa inédita no meio acadêmico, fundamental por seu alcance e extensão e por ter sido aplicada em setor paradigmático para as relações de trabalho e o sindicalismo brasileiro.

Construção da pesquisa e metodologia

A pesquisa sobre o *home office* no setor bancário decorreu do contexto da pandemia da COVID-19, no qual, em negociação es-

¹⁴⁷ FOLHA Bancária Digital, nº 6230, São Paulo, abr. 2020. Disponível em: <https://spbancarios.com.br/folha-bancaria>

tabelecida entre a FENABAN e o Comando Nacional dos Bancários¹⁴⁸, implementou-se regime de *home office* para grupos de risco, coabitantes de grupos de risco e bancários com filhos em idade escolar. Tal medida atingiu cerca de 230 mil bancários no país¹⁴⁹.

Diante da tamanha alteração na realidade dos bancários, a coordenação do Comando Nacional solicitou ao DIEESE a realização dessa pesquisa com o objetivo de conhecer as condições de trabalho em *home office* e subsidiar a negociação junto à FENABAN. Elaborou-se, então, um questionário composto por 33 questões, sendo as 14 primeiras sobre perfil, que poderiam ser respondidas por bancários em geral. A partir da pergunta de número 15, a pesquisa prosseguia exclusivamente para trabalhadores que estavam ou já haviam trabalhado no regime *home office*. Aplicado de maneira remota, por meio da plataforma *Lime Survey*, o questionário ficou disponível entre os dias 01 e 12 de julho. Para a disseminação da pesquisa, contou-se com o engajamento dos dirigentes sindicais bancários de todo o país, o que viabilizou a participação de mais de 30 mil bancários, dentre os quais, 11.133 responderam ao questionário integralmente.

Finda a coleta de respostas, a equipe de estatísticos do DIEESE procedeu à ponderação dos dados, utilizando a metodologia *Rake*, que implementa o ajuste das distribuições marginais para variáveis conhecidas no universo por fontes externas, no caso, banco, sexo e Unidade da Federação.¹⁵⁰ Dessa forma, foram considerados 10.939 respondentes, para os quais se registraram informações sobre as três variáveis definidas, sendo descartados 194 respondentes. Além disso, foram selecionados para análise

¹⁴⁸ Comando Nacional dos Bancários: Entidade de representação política formada pelos principais sindicatos e federações de trabalhadores do setor bancário, abrangendo quatro centrais sindicais, 10 federações e 108 sindicatos de bancários do país. É responsável pela negociação coletiva nacional de trabalho dos bancários, que contempla cerca de 94% dos bancários do país.

¹⁴⁹ A categoria bancária é composta por 453.278 trabalhadores, segundo dados da RAIS 2018.

¹⁵⁰ Foi utilizada a RAIS para a distribuição por sexo e Unidade da Federação. O número de bancários por banco foi obtido nas demonstrações financeiras das instituições.

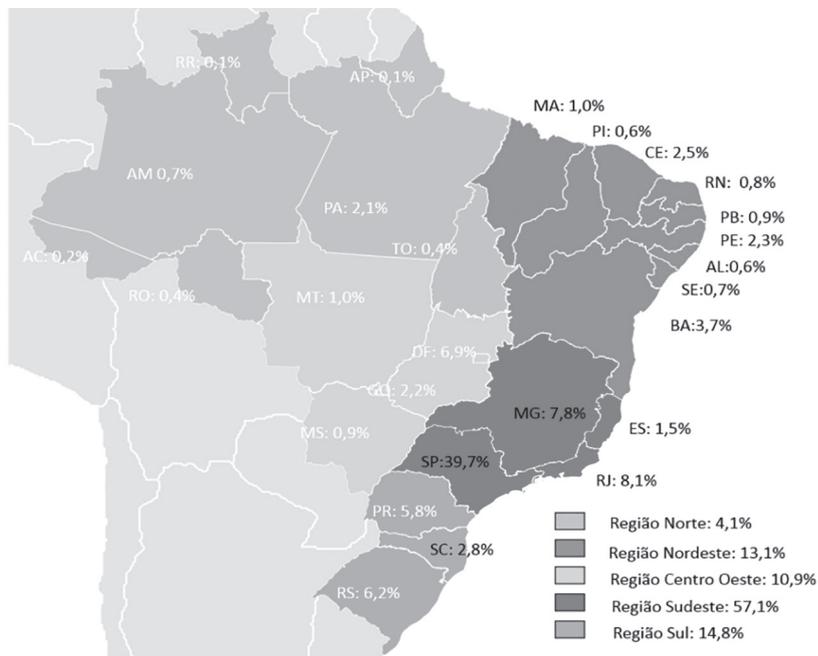
os bancários que efetivamente realizavam ou já haviam realizado *home office*, que representavam 78,3% do universo da pesquisa. Portanto, a análise das condições de trabalho em *home office* se deu a partir da observação de 8.560 respondentes.

Perfil dos respondentes

O universo de respondentes revela participação equilibrada entre as cinco principais instituições financeiras do país: foram 21,4% de respondentes do Banco do Brasil; 18,7%, da Caixa Econômica Federal; 18,8%, do Bradesco; 17,6%, do Banco Itaú; e 10,6%, do Santander. Outros 12,9% dos respondentes são de outras instituições como Banco do Estado do Rio Grande do Sul (Barrisul), Banco do Estado de Sergipe (Banese), Banco de Brasília (BRB), Banco da Amazônia, Banco do Nordeste do Brasil (BNB) e Banco do Estado do Espírito Santo (BANESTES), entre outros.

Da mesma maneira, a representação por Unidade da Federação (UF) foi bastante equilibrada em relação à composição real da categoria bancária. Em todos os estados brasileiros houve participação na pesquisa, conforme mostra a Figura 1.

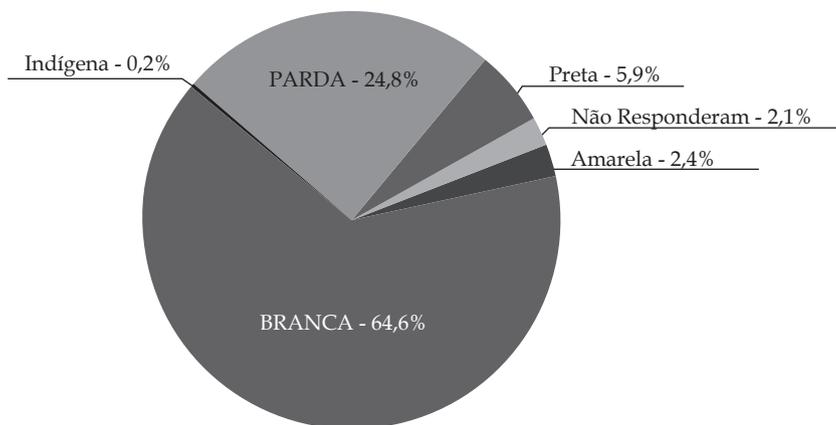
Figura 1 - Distribuição dos bancários por Unidade da Federação



Fonte: Pesquisa Nacional Sobre Home Office dos Bancários (ContraF-CUT e DIEESE).

Entre os respondentes, 79,0% declararam ser sócios do sindicato e 21,0%, não sócios. A representação por sexo mostrou-se equilibrada, com 48,8% de mulheres e 52,1% de homens dentre os respondentes. Com relação à raça/cor, a maioria declarou-se branca (64,6%), enquanto negros (pretos + pardos) foram 30,5% (vide Gráfico 1). Foram registrados, ainda, 2,4% amarelos; 0,2% indígenas; e 2,1% não responderam.

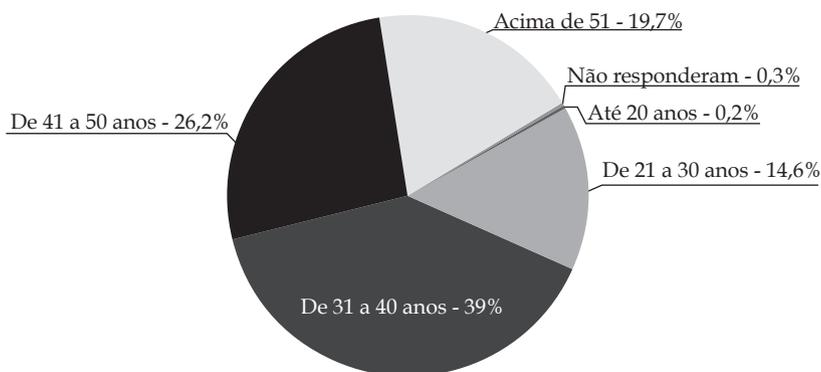
Gráfico 1 - Distribuição dos bancários segundo raça/cor



Fonte: Pesquisa Nacional Sobre Home Office dos Bancários (Contraf-CUT e DIEESE).

Quanto à faixa etária, constatou-se maior participação de trabalhadores com idade entre 31 e 40 anos (39,0% do total de respondentes); entre 41 e 50 anos (26,2%); e acima de 51 anos (19,8%). As faixas igual ou superior a 31 anos somaram 85,0% do total, conforme Gráfico 2.

Gráfico 2 - Distribuição dos bancários segundo a faixa etária

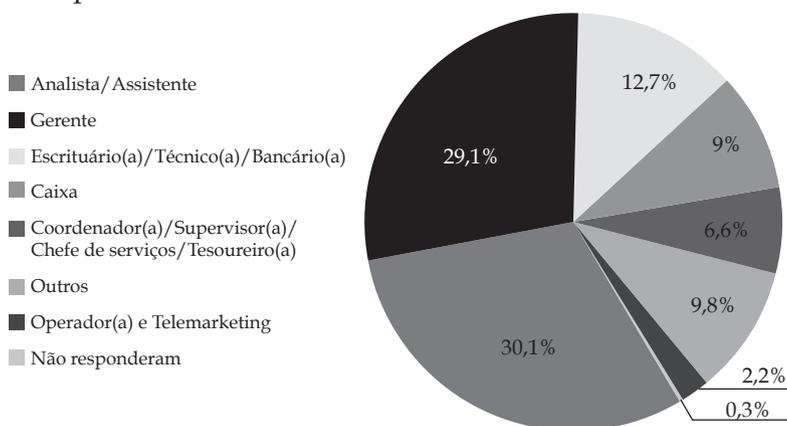


Fonte: Pesquisa Nacional Sobre Home Office dos Bancários (Contraf-CUT e Dieese).

Apenas 5,7% dos respondentes estavam no banco há até dois anos e 8,8%, de três a cinco anos. A partir de seis anos de casa, são faixas mais representativas: de 6 a 10 anos, 27,0% do total; de 11 a 15 anos, 23,1%; e, mais de 16 anos, 33,7%. Quanto à jornada contratada, 52,5% dos respondentes trabalhavam mais de 30 horas por semana e outros 46,3% cumpriam jornada de até 30 horas semanais. E quanto ao local de trabalho, 54,3% do total estavam locados em agências e 34,7%, em departamentos; 6,1%, em centrais de atendimento e 4,3%, em agências digitais.

Os cargos/funções com maior expressividade, exercidos pelos respondentes, foram analista/assistente e gerentes, com 30,1% e 29,1% do total, respectivamente. Escriturários/técnicos bancários representaram 12,7% e Caixas corresponderam a 9,0% do total. “Outros cargos/funções” foram assinalados por 9,8% dos respondentes, entre os quais se observou forte presença de agentes, engenheiros/arquitetos, operadores, advogados e diretor/superintendente, entre outros (vide Gráfico 3).

Gráfico 3 - Distribuição dos bancários segundo o cargo/função dos respondentes



Fonte: Pesquisa Nacional Sobre Home Office dos Bancários (Contraf-CUT e DIEESE).
 Nota: Outros (Agente, Engenheiro/Arquiteto, Operador(a), Avaliador(a), Consultor(a), Atendente, Auxiliar, Advogado, Diretor/Superintendente)

As faixas salariais entre R\$ 2.001 e R\$ 4.000 e entre R\$ 4.001 e R\$ 6.000 foram as mais representativas, com, respectivamente, 29,6% e 26,8% do total. As faixas acima de R\$ 6.001, juntas, representaram 38,7% dos bancários respondentes.

Gestão do trabalho e adequação de equipamentos e espaços

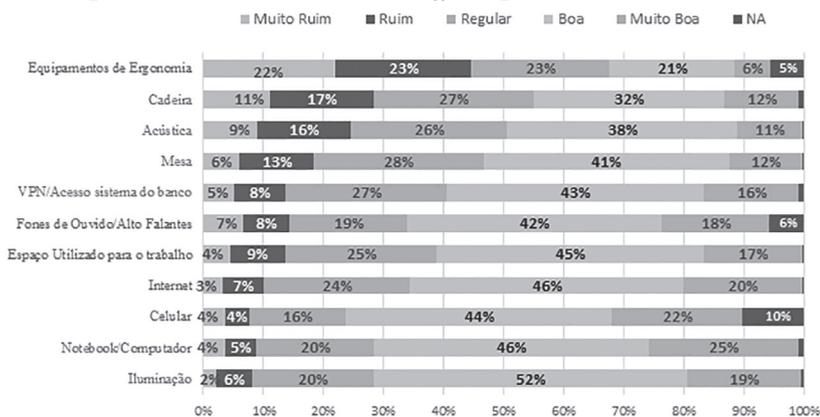
Sobre a passagem para o regime do *home office*, 98,8% dos respondentes¹⁵¹ declararam ter começado devido à pandemia e apenas 1,2% afirmaram já realizá-lo anteriormente. Nesse último grupo, 69,9% trabalhavam em *home office* cinco dias por semana; 21,5%, duas vezes por semana, no máximo; 5,8%, todos os dias, inclusive finais de semana; e 2,8%, de 3 a 4 vezes por semana. Entre os que iniciaram o *home office* em função da pandemia – grupo majoritário – 75,6% o faziam todos os dias; 9,8% estavam em sistema de rodízio – metade presencial e metade em *home office*; 7,5% trabalhavam, predominantemente, em regime presencial, fazendo *home office* às vezes; e 7,2%, predominantemente em *home office*, trabalhando no presencial às vezes.

Questionados a respeito do local da residência em que o trabalho era realizado – com possibilidade de múltipla escolha¹⁵² – 44,8% afirmaram trabalhar na sala; 28,8%, em quarto individual; 19,2%, em escritório; 9,3%, em quarto compartilhado; e 5,1%, na cozinha. A avaliação quanto à estrutura para o trabalho demonstrou que a pior situação era a dos equipamentos de ergonomia, considerados muito ruins por 22% dos respondentes e ruins por 23% dos respondentes. Depois vinham cadeira, acústica e mesa. Mas, em geral, a maioria dos itens foi considerada boa, conforme Gráfico 3.

¹⁵¹ Excluídos os missings e também aqueles que responderam que não realizavam ou haviam realizado trabalho em regime *home office*

¹⁵² Nas questões de múltipla escolha, o respondente poderia marcar mais de um item, portanto, a soma dos totais pode ser superior a 100%.

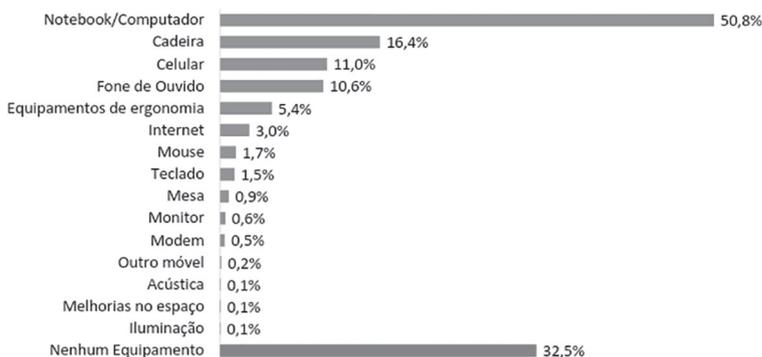
Gráfico 4 - Distribuição dos bancários segundo avaliação da estrutura para a realização de *home office*, por item avaliado



Fonte: Pesquisa Nacional Sobre Home Office dos Bancários (Contraf-CUT e DIEESE).

Quanto à responsabilização do banco pelo fornecimento da infraestrutura necessária ao trabalho, 32,5% dos respondentes afirmaram não ter recebido qualquer equipamento ou suporte por parte deless. Dentre os que receberam algum equipamento ou melhoria, 50,8% declararam ter recebido notebook ou computador; 16,4%, cadeira; 11,0%, celular; 10,6%, fone de ouvido. Houve, ainda, os que mencionaram o fornecimento de equipamentos de ergonomia, internet, mouse, teclado e mesa, entre outros, porém em percentuais pouco expressivos (vide Gráfico 5).

Gráfico 5 - Proporção de bancários que receberam dos bancos em que trabalham equipamentos ou melhoria de estrutura na residência para a realização de *home office*, por item recebido



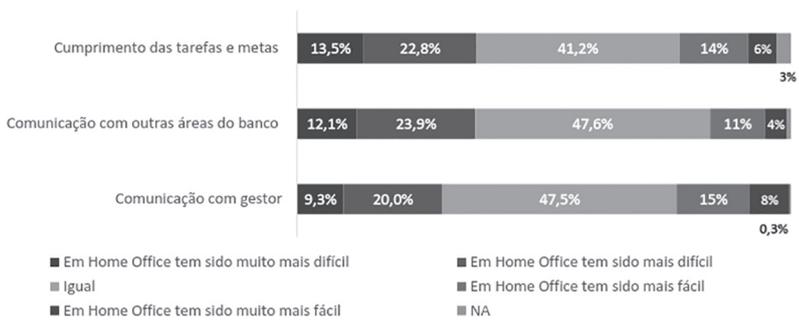
Fonte: Pesquisa Nacional Sobre Home Office dos Bancários (Contraf-CUT e DIEESE).

Aos que responderam que o banco se responsabilizou por oferecer algum item ou melhoria, perguntou-se a forma como isso ocorreu: para 94,8% foi via fornecimento direto de equipamento; 2,7%, por reembolso de despesas; 0,9% por pagamento de valor na forma de um auxílio *home office*; e 1,6% marcaram a opção “outros”. Além de parte significativa dos bancários não ter recebido qualquer auxílio ou equipamento para a realização do trabalho, 51,7% afirmaram desconhecer qualquer canal interno do banco para tratar das demandas relacionadas ao *home office* - ou por não existir canal (36,5%) ou por não conhecerem qualquer canal, caso exista (15,2%).

Em relação ao trabalho presencial, 13,5% dos respondentes consideraram muito mais difícil o cumprimento das metas em *home office*; 22,8% consideraram mais difícil; e 41,2% consideraram igual. Os demais consideraram mais fácil ou muito mais fácil. Já a comunicação com outras áreas do banco foi muito mais difícil em *home office* para 12,1% dos respondentes; mais difícil

para 23,9%, e, igual para 47,6%. Por sua vez, a comunicação com o gestor ficou muito mais difícil para 9,3% e mais difícil para 20,0%, permanecendo igual para 47,5% (vide Gráfico 6).

Gráfico 6 - Distribuição dos bancários segundo avaliação do grau de dificuldade para a realização de algumas tarefas em *home office* em comparação ao trabalho presencial



Fonte: Pesquisa Nacional Sobre Home Office dos Bancários (Contraf-CUT e DIEESE).

Os dados parecem corroborar a hipótese de tendência de desresponsabilização dos empregadores quanto à garantia dos meios para a realização do trabalho, já identificada por estudos anteriores (BARROS; SILVA, 2010; KREIN, 2018). Menos de um quinto dos trabalhadores pesquisados possuem um escritório para trabalhar em seu domicílio, restando à maioria ambientes inadequados, como quartos, salas e até cozinha. Em quase um terço dos casos, o banco não se responsabilizou pelo fornecimento de um equipamento sequer; tampouco designou gestores competentes para equacionar os novos desafios da rotina de trabalho, tanto no que se refere à adequação do espaço físico, quanto à construção de novos protocolos para atendimentos a clientes ou resolução de conflitos na equipe. Mais da metade dos respondentes revelou não existir – ou não ser acessível – canal de diálogo para as novas demandas. Disso decorre que os trabalha-

dores incorporaram a responsabilidade de geração, testagem e adequação de protocolos a seu rol de tarefas, fundindo-as àquelas anteriormente realizadas. Não à toa, mais de 30% dos respondentes revelaram que em *home office* é maior a dificuldade para o cumprimento de tarefas e para a comunicação com a equipe ou com o gestor. Essas informações associadas às relativas às horas trabalhadas - que serão tratadas a seguir - sugerem que, para parcela expressiva dos bancários, o *home office* se caracteriza pela extensão paulatina das jornadas de trabalho.

Jornada de trabalho

A pesquisa revelou que, para 58,9% dos respondentes, a jornada, efetivamente trabalhada em *home office*, permaneceu igual à que era cumprida presencialmente; aumentou muito para 13,6%; aumentou um pouco para 22,0%; diminuiu um pouco para 4,2% e diminuiu muito, apenas, para 0,7%. Quanto ao controle da jornada, 50,7% afirmaram que o banco realiza registro eletrônico de ponto; 32,3% declararam que não há qualquer tipo de controle e 16,6% marcaram a opção “outros”, destacando, em campo textual, opções como: acesso VPN (*Virtual Private Network*), acesso *on-line*, acompanhamento por produtividade ou pelo gestor e anotação em folha de ponto. 46,6% dos respondentes afirmaram não trabalhar, em *home office*, além da jornada prevista em contrato de trabalho; 15,6% trabalham horas a mais e as computam em banco de horas, para posterior compensação; 11,0% estão trabalhando mais e recebendo horas extras; e 25,9% estão trabalhando mais, porém, sem acumular banco de horas ou receber horas extras, conforme Gráfico 7.

Gráfico 7 - Distribuição dos bancários segundo situação em relação à realização de horas extras e banco de horas



Fonte: Pesquisa Nacional Sobre Home Office dos Bancários (Contraf-CUT e DIEESE).

A jornada de trabalho é tema central na regulação das relações de trabalho no setor bancário. Nos últimos anos, houve diversas tentativas de alteração expressa da jornada de 30 horas semanais, legalmente prevista, ou mesmo de sua compreensão pela Justiça do Trabalho¹⁵³. Como relatado por Rodrigues (2019), após a Reforma Trabalhista, o tema foi pautado por diversas vezes pelo setor patronal em mesa de negociação. Com o *home office*, a questão é ainda mais complexa: conforme dados já apresentados, mais de um terço dos respondentes registraram aumento das horas trabalhadas em relação ao trabalho presencial; um terço revelou não ter sua jornada controlada; e um quarto revelou trabalhar além de sua jornada contratada, porém, sem receber hora extra ou acumular banco de horas, situação dificilmente verificada no trabalho presencial. Tais alterações terão impactos significativos sobre a saúde dos trabalhadores. Estudos anteriores corroboram

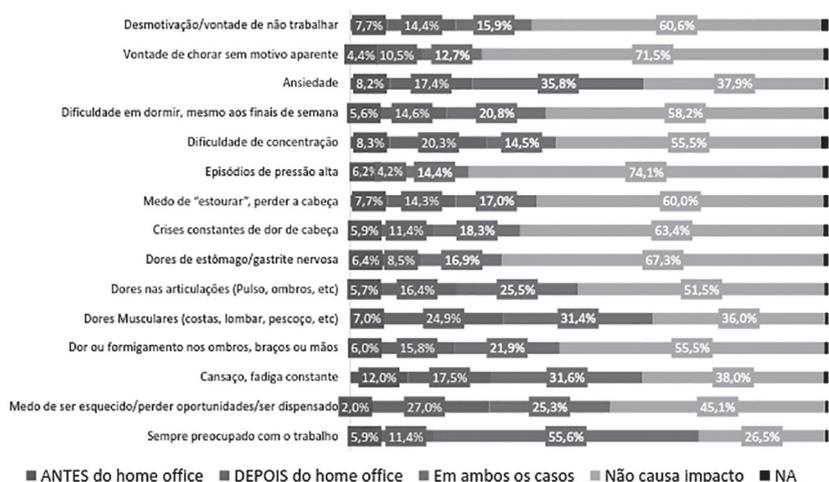
¹⁵³ . Ver MP 905/2019.

que o *home office* tem sido associado à extensão da jornada de trabalho, bem como à sua intensificação, fruto da condensação de grande número de tarefas em um mesmo trabalhador (MANN; VAREY; BUTTON, 2000; LIMA; BRIDI, 2019; OLIVEIRA, 2015; TIETZE, 2005).

Saúde e outros impactos do home office para os bancários

A questão da saúde ganhou destaque dentre os resultados da pesquisa que ora se apresenta. Todos os problemas listados no questionário apresentaram crescimento após o início do *home office*, com exceção de episódios de pressão alta, conforme Gráfico 8.

Gráfico 8 - Distribuição dos bancários segundo impactos do trabalho na saúde - antes e depois da adoção do *home office*, por tipo de sintoma



Fonte: Pesquisa Nacional Sobre Home Office dos Bancários (Contraf-CUT e DIEESE)

A preocupação com o trabalho é a questão mais presente entre os respondentes da pesquisa: mais da metade (55,6%) a sentem tanto na situação de *home office*, quanto no trabalho presencial; outros 6% a sentiam apenas quando trabalhavam presencialmente e 11% passaram a tê-la após a adoção do *home office*.

Merece destaque o crescimento da parcela de bancários que passou a ter “medo de ser esquecido, de perder oportunidades ou ser dispensado”: 25,3% dos respondentes, em ambas as situações. Quando o trabalho era presencial, esse medo restringia-se a, apenas, 2%, mas passou a acompanhar mais de um quarto dos bancários (27,0%) a partir da implantação do *home office*. Essa foi uma resposta predominante, especialmente, entre os bancários de bancos privados.

Outros problemas que cresceram foram os relacionados às dores musculares (nas costas, lombar e pescoço). Para 31,4% dos respondentes, essas dores já existiam antes e continuaram depois do *home office*, mas, para 25%, surgiram depois do início do *home office*, o que está diretamente, ligado às condições das instalações nas residências, como o uso de mesas e cadeiras incompatíveis com o trabalho e falta de equipamentos de ergonomia. Cabe lembrar que cerca de um terço dos respondentes declarou que o banco não se responsabilizou pelo fornecimento de equipamento ou móvel. Também relacionadas às condições das instalações para a realização do trabalho estão as dores nas articulações (nos pulsos e ombros) e as dores ou formigamentos nas mãos, braços e ombros. Para 16% dos respondentes, ambos os sintomas surgiram após a adoção do *home office* e, para mais de 20%, já existiam antes e persistem após o início do processo.

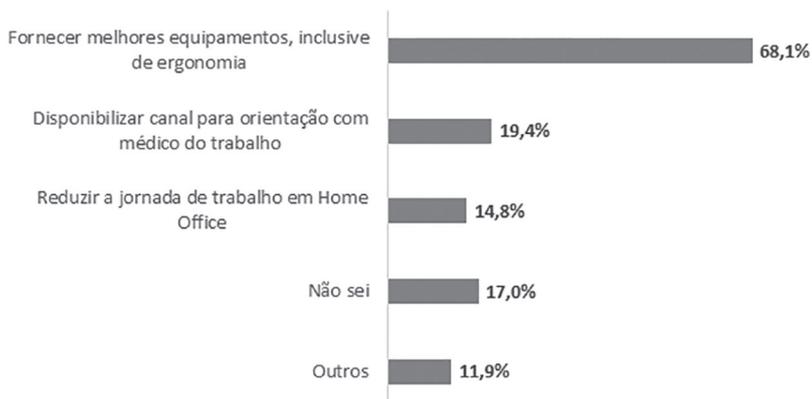
Com o isolamento obrigatório, famílias inteiras permaneceram em casa, com crianças sem aulas e, muitas vezes, mais de uma pessoa trabalhando em *home office*. Com isso, a dificuldade de concentração foi outro problema a ganhar destaque: 20% dos respondentes apontaram que essa dificuldade surgiu depois da

adoção do *home office*. Os respondentes da pesquisa apontaram que, após o início do *home office*, passaram a sentir vários problemas relacionados ao estresse, tais como: cansaço e fadiga constantes, ansiedade, dificuldade de dormir (inclusive aos finais de semana), medo de “estourar” (perder a cabeça); vontade de chorar sem motivo aparente; dores de estômago (gastrite nervosa); e crises de dor de cabeça.

Diante desses resultados, pode-se afirmar que as condições em que o *home office* foi implantado pelos bancos impactou a saúde dos bancários, causando aumento dos problemas físicos e daqueles relacionados à saúde mental. Tais efeitos foram constatados em apenas cinco meses desse regime de trabalho; pode-se supor que, a persistirem as condições hoje vigentes, sua permanência por mais tempo tende a agravar o quadro de saúde desses trabalhadores.

A pesquisa buscou identificar as providências que os bancários gostariam que os bancos tomassem para melhorar as condições de trabalho e reduzir os impactos negativos na saúde. Para 68,1% dos respondentes, o ideal seria o fornecimento de melhores equipamentos, inclusive voltados à ergonomia; para 19,4%, seria importante ter disponível um canal de atendimento com médicos do trabalho; e, para 14,8%, a redução da jornada de trabalho em *home office* (*vide* Gráfico 9).

Gráfico 9 - Proporção de bancários por tipo de sugestão para melhorar sua situação de saúde em *home office*

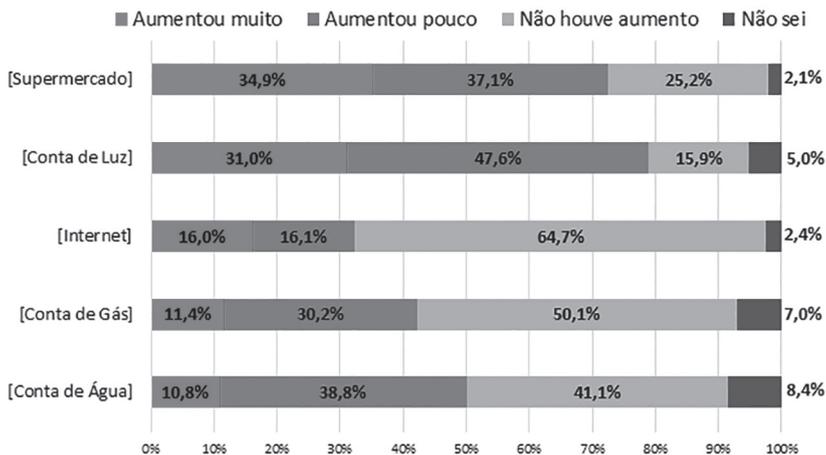


Fonte: Pesquisa Nacional Sobre Home Office dos Bancários (Contraf - CUT e DIEESE).

Entretanto, para além das questões de saúde, outras dificuldades enfrentadas pelos bancários em *home office* foram identificadas, tais como, o aumento dos gastos na residência, com destaque para os gastos com supermercado e energia elétrica, uma vez que o tempo na residência foi intensificado nesse período (*vide* Gráfico 10).

Dentre os respondentes, 78,6% apontaram o aumento da energia elétrica. O gasto com supermercado aumentou para 72,0% dos respondentes e a despesa com gás de cozinha, para 41,6%. Muitas pessoas precisaram adquirir ou melhorar seus planos de internet para trabalhar de casa. No caso dos bancários, esse gasto aumentou para 32,1% dos respondentes e a conta de água ficou mais alta para quase metade deles (49,6%).

Gráfico 10 - Distribuição dos bancários segundo situação dos gastos com contas de consumo na residência durante o período em *home office*, por item de consumo



Fonte: Pesquisa Nacional Sobre Home Office dos Bancários (Contraf - CUT e DIEESE).

Mas, se, por um lado, as despesas desses trabalhadores aumentaram no *home office*, os balanços dos cinco maiores bancos do país no 1º semestre demonstraram queda em diversos itens de suas despesas administrativas, tais como água, luz e gás, materiais, viagens e transportes, vigilância, entre outras. A Tabela 1 mostra que, em apenas três itens selecionados entre as despesas administrativas dos bancos (água, luz e gás; segurança e vigilância e viagens), houve uma economia, no 1º semestre do ano, de R\$ 276 milhões, podendo ser ainda maior, pois algumas delas não são destacadas em separado nas notas explicativas dos balanços.

Tabela 1 - Despesas administrativas selecionadas dos cinco maiores bancos do país, no 1º semestre de 2020 (em R\$ milhões):

Água, Luz e gás	1sem2019	1sem2020	Var. Absoluta	Varição %
Banco do Brasil	269	247	-22	-8,2%
Bradesco	234	202	-32	-13,7%
Caixa	251	239	-12	-13,7%
Santander	112	101	-11	-9,8%
Total	866	789	-77	-8,9%
Vigilância e Segurança	1sem2019	1sem2020	Var. Absoluta	Varição %
Banco do Brasil	566	571	5	0,9%
Bradesco	369	371	2	0,5%
Caixa	452	455	3	0,7%
Santander	311	292	-19	-6,1%
Itaú	382	355	-27	-7,1%
Total	2080	2044	-36	-1,7%
Viagens	1sem2019	1sem2020	Var. Absoluta	Varição %
Banco do Brasil	42	28	-14	-33,3%
Bradesco	125	64	-61	-48,8%
Santander	92	59	-33	-35,9%
Itaú	120	65	-55	-45,8%
Total	379	216	-163	-43,0%
Soma da economia nas despesa nos bancos	3.325	3.049	-276	-8,3%

Fonte: Demonstrações Financeiras dos Bancos.

A conciliação do trabalho com os afazeres domésticos e com as relações familiares na residência dos bancários respondentes mostrou-se difícil, especialmente para as mulheres e para os que têm filhos em idade escolar. Para 30,3% dos homens, foi difícil ou muito difícil conciliar trabalho em *home office* com os afazeres domésticos e para 28,2%, foi difícil ou muito difícil conciliar o trabalho em *home office* com as relações com as pessoas de seu convívio diário em casa. Já entre as mulheres, esses percentuais correspondem a 35,8% e a 32,0%, respectivamente.

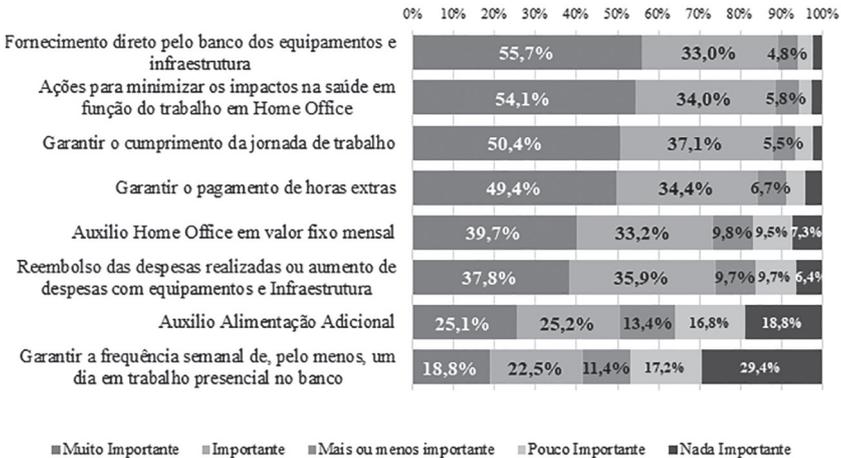
A dificuldade é ainda maior para os bancários e bancárias com filhos em idade escolar na residência. Conciliar o trabalho com os afazeres domésticos é difícil ou muito difícil para 25,7% dos que não têm filhos em idade escolar, porém, a dificuldade se apresenta para 42,1% dos que têm filhos em idade escolar. A conciliação do trabalho com as relações nos lares dos respondentes é mais difícil para 22,4% daqueles que não convivem com filhos e para 38,1% dos que convivem com filhos em idade escolar.

Questionados, também, sobre os bancos terem ou não retirado algum direito dos bancários durante o período do *home office*, cerca de 78,0% responderam que não houve retirada de direitos, mas, 19,0% apontaram a retirada de vale-transporte e/ou combustível, o que se deve ao fato de, no novo regime, não haver o deslocamento até o local de trabalho.

A pesquisa procurou, então, identificar a importância de alguns itens que poderiam ser objeto da negociação coletiva com os bancos, visando à melhoria das condições de trabalho. Identificaram-se suas principais reivindicações: fornecimento, pelo banco, de equipamentos e infraestrutura (considerado importante ou muito importante para quase 88,7% dos respondentes); ações para minimizar os impactos na saúde em função do trabalho em *home office* (importantes ou muito importantes para mais de 88% dos respondentes); e garantia do cumprimento da jornada (importante ou muito importante para 87,5% dos bancários respondentes) - *vide* Gráfico 11.

O pagamento de horas extras foi considerado importante ou muito importante para 83,8% dos respondentes; pagamento em valor fixo mensal de um auxílio para o trabalho em *home office* ou, alternativamente, reembolso do aumento das despesas ou dos gastos com equipamentos e infraestrutura assumidos pelo trabalhador no período do *home office* foram indicados como importantes ou muito importantes por 72,9% e 73,7%, respectivamente); e pagamento de auxílio alimentação adicional foi apontado como importante ou muito importante para 50,3%.

Gráfico 11 - Distribuição dos bancários segundo grau de importância atribuído a alguns itens para a negociação coletiva sobre o *home office* com os bancos, por tipo



Fonte: Pesquisa Nacional Sobre Home Office dos Bancários (Contraf - CUT e DIEESE).

Por fim, a garantia de, ao menos, um dia de trabalho presencial no banco é considerada importante ou muito importante para 41,3% dos respondentes. Essa reivindicação está relacionada, principalmente, ao medo de ser esquecido e, com isso, perder oportunidades ou ser desligado pelo banco, que foi citado como um problema que vem afetando a saúde de grande parte desses bancários.

A pesquisa ainda procurou saber o desejo dos bancários em *home office* após o término do período de isolamento social em função da COVID-19. O resultado apontou que boa parte (42,0%) prefere seguir em regime misto entre o *home office* e o presencial, enquanto nos dois extremos (regime completamente presencial ou totalmente em *home office*) houve praticamente uma divisão: 27,7% preferem seguir em *home office* todos os dias e 26,5% preferem retornar ao trabalho presencial.

*Cláusula da Minuta de Reivindicações e Negociação da CCT Teletrabalho*¹⁵⁴

Com os resultados da pesquisa sobre *home office*, o Comando Nacional dos Bancários elaborou uma cláusula para inclusão na minuta de reivindicações da categoria, visando contemplar as demandas dos trabalhadores e avançar em relação à legislação brasileira sobre teletrabalho, que, no entendimento dos dirigentes sindicais, é insuficiente para melhorar as condições dos trabalhadores nessa situação. Um dos documentos consultados para a formulação da cláusula foi a norma adotada em Portugal¹⁵⁵, que apresentava avanços em relação à legislação brasileira em vários aspectos. A legislação portuguesa conceitua o teletrabalho como:

“(...) a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação” e não somente como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.
(PORTUGAL, 2009 : 959)

Além disso, o artigo 166º do Código de Trabalho português determina que, caso não seja explicitado em contrato de trabalho, os equipamentos de tecnologia e comunicação utilizados pelo trabalhador, como computador e celular, pertencem ao empregador, que deverá, portanto, assegurar sua instalação e manutenção.

A norma portuguesa também se preocupou em não isolar o trabalhador que está em teletrabalho. No artigo 169º do código,

¹⁵⁴ Aqui, utilizou-se “teletrabalho”, diferentemente do termo adotado pela Pesquisa, porque foi essa a terminologia designada pela FENABAN ao apresentar o documento.

¹⁵⁵ Artigos 165º a 171º, seção IX, subsecção V, do Código de Trabalho de 2009.

está definido que “o empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores”. Ainda, no mesmo artigo, registra-se que os trabalhadores em teletrabalho têm os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, visando-se evitar o “medo de ser esquecido”.

Além dos dispositivos determinados pelo código de trabalho português, foram incorporadas à minuta reivindicações que pudessem sanar as insuficiências identificadas na legislação brasileira sobre o tema¹⁵⁶ e outras questões apontadas pela pesquisa, como: necessidade de controle eficaz da jornada de trabalho e pagamento de horas extras quando devidas; responsabilidade do empregador quanto ao fornecimento de equipamentos e condições adequadas de trabalho; responsabilização do empregador em relação à saúde e segurança no trabalho; garantia de direitos equiparados aos de trabalhadores presenciais, incluindo participação em confraternizações, acesso a informações, oportunidade de promoções; implementação e melhoria de canais de gestão do *home office*; definição prévia do público alvo e das condições para a alteração de regime e pagamento de um auxílio mensal.

Tais parâmetros de regulação do *home office* foram aprovados pelos representantes sindicais na 22^a Conferência Nacional dos Bancários, realizada em 18 de julho de 2020¹⁵⁷, e foram materializados no artigo 56 da minuta de reivindicações entregue à FENABAN.

As rodadas de negociação tiveram início no final de julho. Importante salientar que todos os eventos da Campanha Nacional dos Bancários de 2020, como as Conferências Regionais, Encontros de Bancos e Conferência Nacional, além das mesas de nego-

¹⁵⁶ Artigo 75 da CLT, incorporado em novembro de 2017, a partir da Reforma Trabalhista e MP 927/2020.

¹⁵⁷ Essa cláusula pode ser encontrada na íntegra na Minuta de Reivindicações da Categoria Bancária, artigo 56, disponível em <https://www.bancariosrio.org.br/index.php/noticias/item/4931-minuta-da-pauta-de-reivindicacoes-da-categoria-bancaria-2020>

ciação entre o Comando Nacional dos Bancários e a FENABAN se deram por videoconferência. Como nos anos anteriores, as mesas de negociação foram divididas por grandes temas (Emprego, Saúde, Igualdade de Oportunidades, Econômica e Social) e as cláusulas relacionadas a teletrabalho foram objeto de uma mesa específica¹⁵⁸, em que o Comando apresentou o pleito aos representantes dos bancos, enfatizando os resultados da pesquisa e expondo os principais problemas e impactos do *home office* durante a pandemia. O negociador da FENABAN destacou a importância do debate e da pesquisa realizada pela Contraf, ressaltando, contudo, que não havia consenso sobre o tema entre os bancos.

Somente no final de agosto, a FENABAN apresentou contraproposta - de conteúdo superficial e impreciso -, que não contemplava as reivindicações encaminhadas. Esta previa apenas que os bancos deveriam orientar os bancários sobre medidas destinadas à prevenção de doenças e acidentes do trabalho e responsabilizava os próprios trabalhadores por sua condição de saúde. Não garantia o fornecimento dos equipamentos de trabalho, tampouco ajuda de custo para os gastos realizados com o trabalho na residência, mencionando somente a possibilidade de concessão de equipamentos e mobiliário. Não assegurava o controle da jornada de trabalho, liberando os bancos a não aplicarem o disposto no Capítulo II, do Título II da CLT (“Da Duração do Trabalho”) para os bancários em teletrabalho e sequer se referia à criação de canal de apoio para solução de problemas. Ao final, não houve acordo sobre a inclusão da cláusula sobre teletrabalho na CCT dos Bancários. Desde então, o Comando Nacional tem negociado diretamente com cada banco, procurando estabelecer Acordos Coletivo de Trabalho (ACT).

Até a elaboração deste capítulo, foi firmado acordo junto ao banco Bradesco¹⁵⁹ e iniciado diálogo com o Itaú Unibanco. No

¹⁵⁸ Disponível em: <https://contrafcut.com.br/noticias/comando-negocia-com-fenaban-clausula-sobre-teletrabalho/>

¹⁵⁹ Disponível em: <https://contrafcut.com.br/noticias/assembleias-sobre-teletrabalho-no-bradesco-terminam-nesta-segunda-feira-14/>

caso do banco Bradesco, o acordo contemplou as seguintes demandas dos trabalhadores: controle de jornada; ajuda de custo anual (podendo ser parcelada); possibilidade de fornecimento de cadeira e itens de informática, quando aplicável; criação de um canal de acesso ao banco para resolução de problemas; e acompanhamento do sindicato no cumprimento dos itens do acordo.

Considerações Finais

Este capítulo se propôs a apresentar a forma como o fenômeno do *home office* se manifestou no setor bancário em tempos da crise sanitária. Em primeiro lugar, há que se destacar que tentativas de implementação do *home office* no setor estavam no plano das principais instituições antes mesmo da pandemia da COVID-19. Porém, os processos ocorriam como testes, em escala tímida, abarcando um número pequeno de trabalhadores e experiências localizadas. Ao menos nesse tema, houve uma aceleração de tendências.

A digitalização e implementação de formas mais flexíveis de contrato têm sido uma constante no setor financeiro. Importante ressaltar que houve acordo entre o Comando Nacional dos Bancários e a FENABAN coibindo demissões durante a pandemia. A tendência de redução de postos de trabalho, contudo, parece ser irrefreável e, desrespeitando o acordo, algumas instituições já começam o processo de cortes de pessoal. Análises anteriores sobre o modelo de negócios das instituições financeiras no Brasil já revelavam a tentativa de rebaixamento de custos como centro da estratégia em um cenário de crise e lenta expansão da economia. Despesas administrativas e de pessoal parecem ser as duas contas dos balanços a serem comprimidas. O *home office* contribui para a queda de ambas, como se tem demonstrado.

As conclusões acerca da pesquisa aqui apresentada e do processo negocial para o qual serviu de subsídio ainda são prelimi-

nares. De maneira geral, constataram-se tendências de extensão e intensificação das jornadas de trabalho e redução e flexibilização do pagamento das horas extraordinárias. Convém lembrar que a MP nº 927/2020 estabeleceu a possibilidade de realização de Banco de Horas, sem negociação com os sindicatos, uma prática incomum no setor.

Com relação às remunerações, não houve compressão direta. O setor, exceto alguns bancos de pequeno e médio porte, não aplicou a prática de corte de salários ou benefícios, tampouco de suspensão de contratos, durante a pandemia. Porém, a análise sobre as despesas dos trabalhadores na residência com tarifas de energia elétrica, gás, internet e os gastos com alimentação apresentaram alta. Por outro lado, constatou-se vultosa redução das despesas administrativas dos bancos.

Em relação às despesas dos bancários em *home office*, é importante observar que a pesquisa levantou apenas gastos recorrentes. Futuramente, haveria que se investigar os gastos com moradia, inclusive compra ou aluguel de novos imóveis, bem como gastos com construção e reformas, que, inclusive, podem se converter em melhores resultados para as empresas do setor. É necessário, *pari passu*, acompanhar a redução de gastos das instituições financeiras no âmbito imobiliário. Para citar um exemplo, o Banco do Brasil anunciou previsão de redução de R\$ 690 milhões em custos com aluguéis e manutenção de imóveis nos próximos cinco anos¹⁶⁰, a partir da implementação do *home office* em larga escala. Aqui se evidencia a dinâmica de transferência de custos da empresa para o trabalhador, acarretando compressão indireta de rendimentos.

¹⁶⁰ BARBOSA. M. Banco do Brasil vai rever gastos com imóveis e agências. **Correio Brasiliense**. 06 ago.2020. Disponível em: [https://www.correiobrasiliense.com.br/app/noticia/economia/2020/08/06/internas_economia,879035/banco-do-brasil-vai-rever-gastos-com-imoveis-e-agencias.shtml#:~:text=Com%20o%20avan%C3%A7o%20dos%20servi%C3%A7os,im%C3%B3veis%20nos%20pr%C3%B3ximos%20cinco%20anos.&text=Por%20isso%2C%20agora%20o%20BB,im%C3%B3veis%20que%20podem%20ser%20desocupados](https://www.correiobrasiliense.com.br/app/noticia/economia/2020/08/06/internas_economia,879035/banco-do-brasil-vai-rever-gastos-com-imoveis-e-agencias.shtml#:~:text=Com%20o%20avan%C3%A7o%20dos%20servi%C3%A7os,im%C3%B3veis%20nos%20pr%C3%B3ximos%20cinco%20anos.&text=Por%20isso%2C%20agora%20o%20BB,im%C3%B3veis%20que%20podem%20ser%20desocupados.). Acesso em: 17 de set. 2020.

Além dessas questões, a sociedade precisará criar formas de regulamentação do *home office* que considerem o difícil imbricar de vida privada e vida laboral em domicílio, sobretudo para mulheres e para trabalhadores que residam com filhos em idade escolar. É necessário um debate constante para delimitar espaços e evitar que o trabalho esteja em todo lugar, para utilizar a expressão de Oliveira (2015). Essas regulamentações, aliás, precisam desembocar em condutas civilizadas quanto às práticas em relação à saúde do trabalhador. A Reforma Trabalhista e as posteriores medidas do governo relegaram ao mundo privado a regulamentação de temas quanto à saúde e segurança do trabalhador, o que poderá ter um alto custo social.

Como constatou a pesquisa, o *home office*, embora apresente aceitação elevada entre os trabalhadores – 42% desejam realizar regime misto entre presencial e *home office* após a pandemia – já demarca sinais de adoecimento na categoria bancária, com intensificação de sintomas e criação de novas formas de sofrimento. Tais diagnósticos foram fundamentais para diálogo com trabalhadores e trabalhadoras do setor e para elaboração de reivindicações e propostas por parte do movimento sindical.

O diálogo bipartite também avançou diante dos apontamentos da pesquisa. Porém, a negociação avançou aquém das necessidades. O contexto de pandemia dificulta práticas de resistência sindical, ao menos em suas formas convencionais, como as greves. Sobretudo, o contexto de crise econômica e alto desemprego dificulta a concretização de acordos mais equilibrados. O DIEESE registrou um cenário conturbado para as negociações coletivas, com 28% apenas dos acordos assegurando a recomposição dos salários pela inflação - um dos piores resultados já registrados.

A despeito dos inegáveis argumentos acerca da necessidade de adequada regulação do *home office* e do freio ao processo de repasse de custos dos negócios aos trabalhadores, o setor patronal relutou em oferecer compensações. Aliás, a prática mais cor-

rente na administração é tratar o *home office* como um “prêmio” ao trabalhador, que deveria, portanto, arcar com os custos desse “benefício”. Atrás dessa construção e de outras visões positivadas, que não consideram análises estatísticas e técnicas sobre a realidade de trabalho em *home office*, esconde-se a tentativa de imposição de modelos mais flexíveis de contrato, com fim quase exclusivo de rebaixamento de custos empresariais. A ação sindical e das instituições públicas de regulação nesse campo devem ser intensificadas no próximo período.

A experiência do *home office* se consolidou. Segundo o IPEA (2020), haveria espaço para 22,7% da força de trabalho brasileira se adequar a essa modalidade. Todavia, regras equilibradas no âmbito do direito do trabalho devem ser constituídas para se evitar que os ganhos tecnológicos sejam absorvidos apenas pelos empregadores, convertendo-se em penúria para os trabalhadores. Regras equilibradas podem garantir que toda a sociedade disfrute dos ganhos proporcionados pelas novas tecnologias.

Referências Bibliográficas:

ALEMÃO, I.; BARROSO, M. R. C. O teletrabalho e o repensar das categorias tempo e espaço. **Enfoques: Sociologia e Antropologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro**. v.11, n.1, p. 73-88, 2012. Disponível em: <http://www.enfoques.ifcs.ufrj.br/ojs/index.php/enfoques/article/view/142>. Acesso em: 20 set. 2020.

ALVES, D. A. Gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho. **Tese de Doutorado**. Porto Alegre, 2008. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/13577>. Acesso em: 17 ago. 2020.

BARROS, A.M.; SILVA, J.R.G. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil**. **Cad. EBAPE.BR**. v.8, n.1, p. 71-91, 2010. Disponível em: <https://www.scielo>.

br/scielo.php?pid=s1679-39512010000100006&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 03 set. 2020.

CAVARZAN, G. M; VAZQUEZ, B.V. Heterogeneização e Fragmentação do emprego no Setor de Serviços: tendências recentes. *In: XVI ENCONTRO NACIONAL DA ABET*. Salvador, BA, 2019.

COSTA, I. S. A. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. **Rev. Adm. Pública**. v.41, n.1, p. 10-124, 2007. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122007000100007. Acesso em: 05 set. 2020.

DIEESE. A inovação tecnológica recente no setor financeiro e os impactos nos trabalhadores. **Nota Técnica nº 184**, Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec184TecnologiaBancaria.html> Acesso em 19 set. 20.

FEBRABAN. **Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária 2020**. Disponível em: <https://portal.febraban.org.br/pagina/3106/48/pt-br/pesquisa>. Acesso em 02 jul. 2020.

FOLHA Bancária Digital, nº 6230, São Paulo, abr. 2020. Disponível em: <https://spbancarios.com.br/folha-bancaria>. Acesso em: 08 set. 2020.

KREIN, J.D. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo soc**. v.30, n.1, p. 77-104, 2018. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20702018000100077. Acesso em: 10 ago. 2020.

LIMA, J.C.; BRIDI, M.A. Trabalho Digital e Emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. **Cad. CRH**, v.32, n.86, p. 325-341, 2019. Disponível em: <https://portalseer.ufba.br/index.php/crh/article/view/30561>. Acesso em: 10 ago. 2020.

MANN, S.; VAREY, R.; BUTTON, W. An exploration of the emotional impact of teleworking via computer-mediated communication. **Journal of Managerial Psychology**, v.15, n.7, 2000.

MARTÍNEZ-SÁNCHEZ, A. *et al.* Telework, human resource flexibility and firm performance. **New Technology, Work and Employment**, v.22, n.3, p.208-223, 2007.

OLIVEIRA, D. R. Quando o trabalho está em todo o lugar: vida e trabalho para os profissionais de tecnologia da informação (TI). *In: 39º ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS*. Outubro. 2015. Disponível em: <https://www.anpocs.com/index.php/papers-39-encontro/spg/spg24/9951-quando-o-trabalho-esta-em-todo-o-lugar-vida-e-trabalho-para-os-profissionais-de-tecnologia-da-informacao-ti/file>. Acesso em: 10 jul. 2020.

RODRIGUES, V.M. A negociação coletiva dos bancários em 2018: a resistência de uma categoria às ameaças da reforma trabalhista. **Revista Ciências do Trabalho**. n. 15. 2019. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/226/pdf>. Acesso em: 03 jun. 2020.

TIETZE, S. Discourse as strategic coping resource: managing the interface between “home” and “work”. **Journal of Organization change management**, v.18, n.1, p.48-62, 2005.

VAZQUEZ, B. V.; CAVARZAN, G. M. Redução do Emprego Bancário no Brasil: Ajuste Conjuntural ou Nova Reestruturação Produtiva?. *In: XIV ENCONTRO NACIONAL DA ABET*, 2015, Campinas. Disponível em: <http://abet2017.com.br/wp-content/uploads/2015/09/Gustavo-Machado-Cavarzan.pdf> . Acesso em: 20 set. 2020.

*10. De motoboy invisível a entregador organizado: uberização e o trabalhador just-in-time na pandemia*¹⁶¹

Ludmila Costhek Abílio

Introdução: Casa ou rua

O contexto da pandemia parece deixar evidente de forma imediata as desigualdades e injustiças sociais que estruturam a sociedade brasileira. Também coloca à mostra a condição de trabalhadores que, historicamente desprovidos de uma rede de proteção social que proveja garantias e direitos sobre sua reprodução social, se torna-se gestores de si, como único meio de garantia da própria sobrevivência. Essa gestão individualizada se aprofunda e se evidencia na pandemia: adiante da ausência de medidas protetivas do trabalho e do emprego e da saúde do trabalhador estabelece-se uma espécie de salve-se quem puder generalizado, na qual quem puder mais protege-se mais.

As linhas divisórias que hoje se estruturam perante a pandemia se fazem na distinção entre os que podem se isolar e os que têm de se arriscar; os que podem trabalhar com segurança e com alguma garantia sobre o próprio emprego e nos que são

¹⁶¹ Alguns trechos deste artigo são extraídos de: ABÍLIO, L.C. Breque no despotismo algorítmico: uberização, trabalho sob demanda e insubordinação. Blog da Boitempo, 2020.

obrigados a arcar com o desemprego/ausência de rendimento ou com os riscos da circulação. Ficam evidentes e imediatamente reconhecíveis as desigualdades interseccionadas, que se traduzem na letalidade que varia de acordo com classe e raça (MUNIZ et al., 2020); nas desigualdades de gênero no espaço doméstico enquanto espaço de trabalho produtivo e reprodutivo (BRIDI et al., 2020), nos eventos terríveis que sintetizam a herança escravocrata e as injustiças cotidianas enfrentadas por empregadas domésticas obrigadas a trabalhar (MELO, 2020; G1, 2020); na condição de trabalhadores de baixa remuneração que seguiram trabalhando desde o início da pandemia sem proteções ou garantias (PINA, 2020; MOTA, 2020). O isolamento não se constitui então como direito, mas uma espécie de privilégio que materializa a estruturação perversa e brutal da sociedade brasileira.

Nesse contexto, o trabalho de *motoboys* e *bike boys* passa a ser reconhecido como um serviço essencial. “O país não parou, está andando sob duas rodas”, “#valorizeoentregador”, são os ditos da propaganda da Honda, fabricante de motos no Brasil, que viu o setor de *delivery* amenizar a queda das vendas na pandemia (O ESTADO DE S. PAULO, 2020). Esse exército de trabalhadores precários, recorrentemente invisibilizados e associados às margens do desenvolvimento, seguiu na batalha cotidiana e arriscada de seu trabalho, incorporando o risco de contágio como mais um dentre os que enfrentam usualmente.

Há décadas os *motoboys* desempenham um papel essencial na comercialização e circulação não só de refeições, mas de documentos do mercado financeiro e imobiliário, da distribuição de diversas empresas – especialmente com a expansão do e-commerce, além de serviços pessoais. As vias urbanas são seu local de trabalho, o que os move é a batalha permanente do vencer o tempo pelo espaço. Em uma cidade como São Paulo, a compressão espaço-tempo (HARVEY, 1992), que se faz na relação de seus corpos e seus saberes com a moto, pode ser extremamente

arriscada. Além disso, é parte do trabalho o enfrentamento da discriminação cotidiana, que é vivida no elevador de carga destinado aos trabalhadores em dia de chuva nos prédios comerciais dos centros financeiros de São Paulo, na espera forçada na recepção, no campo de guerra do tráfego urbano. “O mesmo cara que reclama do chute no retrovisor é o que me xinga quando a pizza chega fria.” Essa era a síntese de Afrânio, entrevistado em 2012, quando completava 32 anos como motoboy e 51 de vida. “O cara esquece a chave em casa e lá vou eu buscar na chuva... Pô, cê demorou hein, soubesse eu mesmo tinha ido buscar... Amigo, sua chave não vale mais do que a minha vida.” (ABÍLIO, 2015).

A morte de motociclistas cresce junto com a frota de motocicletas de baixo custo – utilizadas não só por entregadores, mas por trabalhadores que assumem o risco em troca da redução do tempo de espera no transporte público (BIAVATI & MARTINS, 2009). A reestruturação das formas de organização, controle e remuneração vem se traduzindo em aumento dos riscos para motoboys e *bike boys*. No contexto da pandemia, isso fica ainda pior. Na cidade de São Paulo, entre março e abril, 56 motociclistas morreram no trânsito. O número de mortes representou um crescimento de quase 50% em comparação com o ano anterior (AGORA, 2020). Segundo o governo de São Paulo, entre abril e maio, 39 motoboys morreram no trânsito, quase o dobro do mesmo período nos anos anteriores (G1, 2020). A uberização do setor de *delivery* também cria de forma centralizada e organizada uma outra ocupação que existia de forma dispersa: a do ciclista entregador, mais conhecido como *bike boy*. Em sua maioria jovens negros e periféricos, trabalham em média 9 a 10 horas por dia, 7 dias por semana, recebendo menos que um salário mínimo (ALIANÇA BIKE, 2019). Em 2019, o número de mortes de ciclistas no trânsito da cidade de São Paulo cresceu 63%, totalizando 36 mortes, a principal hipótese relaciona o aumento das mortes com o crescimento do exército de *bike boys* na cidade (G1,2020).

A redução do motoboy a entregador sob demanda

No contexto da pandemia, não só a importância dos entregadores, mas sua condição de uberizados, ganha visibilidade. Trabalhando mais do que nove horas por dia, seis a sete dias por semana, esses trabalhadores viram sua remuneração despencar, ao mesmo tempo que a demanda por entregas por aplicativo cresce exponencialmente (ABÍLIO *et al.*, 2020). A profissão sempre arriscada e precária agora evidencia a condição de trabalhadores informalizados, subordinados a poucas empresas que hoje exercem novas formas de controle e gerenciamento. Suas condições de trabalho se fazem na incerteza sobre seus ganhos diários, sobre a duração de sua jornada de trabalho, além da transferência de riscos e custos para eles sobre sua atividade. Comumente apresentado como autônomo, microempreendedor, empreendedor de si, chefe de si mesmo, o trabalhador uberizado deixa evidente em plena pandemia o viver sem garantias que envolve estratégias cotidianas de sobrevivência subordinadas a novos meios de exploração e subordinação do trabalho. Não como exceção, mas como materialização de uma forte tendência que hoje costura o mundo do trabalho, esses trabalhadores dão visibilidade à redução do trabalhador a um trabalhador sob demanda, que arca com os riscos e custos de seu trabalho e é remunerado estritamente pelo que produz, ao mesmo tempo em que está disponível ao trabalho.

A uberização é uma forma de gerenciamento, controle e organização do trabalho (ABÍLIO, 2017 e 2020) que hoje atravessa o mundo do trabalho de lado a lado; apresenta-se como o presente de algumas ocupações, mas é também uma tendência global que vai reconfigurando uma série de profissões. Nomeia um processo de informalização do trabalho que corre junto com práticas voltadas à monopolização dos setores de atuação das *empresas-aplicativo* (ABÍLIO, 2017). Trata-se da centralização do controle sobre a dis-

tribuição do trabalho, o que, no caso do *delivery* de alimentos, vem subordinando não só os entregadores, mas restaurantes e outros estabelecimentos (MADUREIRA, 2020). Desprovidos de qualquer direito associado a seu trabalho, a multidão subordinada de trabalhadores informais arca com os riscos e custos de sua atividade.

O viver do trabalhador uberizado é feito de uma total ausência de garantias, inclusive sobre sua própria remuneração ou tempo de trabalho. Ele inicia o dia sem saber quanto terá de trabalhar para alcançar o ganho necessário. Terá permanentemente de traçar estratégias que, entretanto, estarão sempre subordinadas ao controle e definições da empresa. Não há contrato de trabalho, não há valor do trabalho pré-estabelecido, nem mesmo há transparência sobre como é feita a distribuição do trabalho. O trabalhador define quando e onde trabalha, com quais instrumentos, esta definição, entretanto, está inteiramente subordinada às regras sobre as quais ele não tem qualquer poder de negociação ou mesmo clareza. As empresas-aplicativo hoje se apresentam como mediadoras entre oferta e procura, simples provedoras de meios tecnológicos para esse encontro. Entretanto, definem o valor do trabalho e sua variação – por meio de bonificações e o que chamam de preço dinâmico. Mediante critérios, automatizáveis e por enquanto indecifráveis e não regulados, controlam a distribuição do trabalho. Também controlam e determinam qual o contingente de trabalhadores a serem incorporados na multidão de trabalhadores informais. Ao definirem a remuneração e distribuição do trabalho, indiretamente também determinam qual será o tempo de trabalho necessário para que o uberizado garanta sua sobrevivência. Nesta forma de gestão, o trabalhador está disponível ao trabalho, mas só é utilizado de acordo com a demanda, podemos então defini-lo como um trabalhador *just-in-time* (DE STEFANO, 2016; ABÍLIO, 2020).

Ser um trabalhador *just-in-time* é vagar pela cidade esperando o aplicativo tocar. É dormir na praça com a cabeça dentro da bag, porque a demanda caiu e não dá para pedalar 30 km para casa

e voltar mais tarde (MACHADO, 2019). É sofrer de ansiedade e depressão por ficar 24 horas conectado à espera da microtarefa que pode vir de qualquer lugar do mundo (BERGVALL-KAREBORN & HOWCROFT, 2014).

Podemos afirmar que o processo de uberização consolida a redução do trabalhador na força de trabalho. Ser reduzido à força de trabalho é ser utilizado da forma mais eficiente possível, na maior intensidade possível, no tempo que for necessário, obtendo remuneração apenas pelo tempo em que efetivamente se produz. Todo o mais fica por conta do trabalhador, no autogerenciamento do que, distante da figura do empreendedorismo, são nada mais do que estratégias de sobrevivência subordinadas (ABÍLIO, 2019).

O igualamento do tempo de trabalho a tempo de produção não é uma novidade, é elemento central que move o conflito entre capital e trabalho. A novidade reside nos meios técnico-políticos de mapeamento e controle do processo de trabalho (ZUBOFF, 2018), que possibilitam a realização perfeita ou quase perfeita, programada, racionalizada e altamente controlada dessa equalização. A redução do tempo de trabalho a tempo de produção opera sobre centenas de milhares de trabalhadores, de forma centralizada e, pode-se dizer, despótica.

A informalização do trabalho, associada à monopolização das empresas e às novas formas de controle e gerenciamento que passam a operar sobre uma multidão de trabalhadores vêm se traduzindo na ausência de direitos e proteções associados ao trabalho, assim como na deterioração de condições de trabalho que já eram precárias. Em 2012, numa amostra de 45 motoboys celetistas terceirizados na cidade de São Paulo, 89% tinham remuneração de dois salários mínimos ou mais, sendo que 40% auferiam remuneração acima de três salários mínimos e 9% acima de cinco salários mínimos. De forma que 11% tinham rendimento de até dois salários mínimos (ABÍLIO, 2015). Em pesquisa nacional realizada em 2020 no âmbito da Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma

Trabalhista com 270 entregadores por aplicativo, 47,7% dos entregadores por aplicativo recebiam até dois salários mínimos (ABÍLIO *et al.*, 2020). Na pandemia, como se discutirá a seguir, essas condições se deterioram profundamente.

Vemos em ato a extensão do tempo de trabalho que vem associada a um rebaixamento do valor da força de trabalho. Os motoboys que estão há mais de seis anos na profissão evidenciam a degradação das suas condições de trabalho. Em 2012, época da primeira fase da pesquisa, esse profissional já lidava com o viver arriscado e cheio de tensões, sob o peso das mortes e fraturas cotidianas que compõem a normalidade do cenário urbano. A entrada das empresas-aplicativo feita sem nenhum tipo de regulação sobre o trabalho reconfigura as formas de contratação, a identidade profissional e a concorrência entre os trabalhadores. Poucas empresas terceirizadas conseguem concorrer com esse novo tipo de organização, de forma que estas empresas vão centralizando o controle sobre o trabalho e sua precificação. A ausência de um contrato de trabalho que agora se desloca para o da adesão corre junto com o processo de amadorização do trabalho (DUJARIER, 2008; ABÍLIO, 2014) e reconfiguração da identidade profissional dos trabalhadores. Trabalhadores sem experiência aderem ao trabalho como uma tentativa acessível de geração de renda e ocupação. A concorrência agora não se faz entre empresas, mas entre a multidão de centenas de milhares de trabalhadores subordinados a poucas empresas que detêm todo o poder da distribuição do trabalho e sua remuneração.

Também vai se estabelecendo uma concorrência entre as próprias empresas-aplicativo. A estratégia para ganhar mercado é rebaixar o valor do trabalho, garantindo preços mais atrativos para os clientes. Em um contexto de crise econômica, atravessado por aumento do desemprego e crescimento do trabalho informal, há um aumento da oferta de motoboys.

Mauro, 39 anos, motoboy há 15, entrevistado em 2018, deixa evidentes a degradação das condições de trabalho, o rebaixamen-

to da remuneração – que vem acompanhado de extensão do tempo de trabalho, de adoecimentos físicos e psíquicos – e a ausência de perspectivas de melhora quanto ao próprio trabalho. Explica que a falta de opções está levando pessoas a se tornarem moto-boys sem ter moto adequada nem conhecimento da cidade ou noções de segurança. Essa adesão vinha se traduzindo em perda de força da categoria, que na fragmentação não consegue impedir o rebaixamento do valor de seu trabalho, o que em alguma medida se reverte significativamente com a organização política desses trabalhadores em plena pandemia. Mauro mostra claramente o processo de monopolização e degradação das condições de seu trabalho. A definição de sua jornada de trabalho está submetida à forma como a empresa distribui e remunera o trabalho:

“Você vai até achar estranho de eu falar só Loggi, hoje eles conquistaram o mercado, tanto que você tem que trabalhar até meia noite, a carga horária aumentou... antigamente você tinha meta, eu particularmente e vários amigos meus, tinha meta de R\$300 por dia...’Eu vou fazer, tipo, até às 6h, no máximo até 7h’... você conseguia... hoje não. É o que a gente fala, o cara quando não tem família, é solteiro, é diferente, ele trabalha até a hora que ele quiser, então hoje a Loggi está praticamente obrigando você ficar até meia noite, 11 horas na rua.”(ABÍLIO, 2020b p.117)

Por meio de bonificações e desafios, em uma lógica que nos leva à definição de gamificação do trabalho (SCHOLZ, 2013), a empresa aplica instrumentos que colocam o trabalhador para trabalhar mais. Quando chove, por exemplo, o trabalho do motoboy se torna ainda mais arriscado, o autogerenciamento inclui colocar na balança a relação entre riscos e remuneração, o que para a empresa pode significar menor oferta de moto-boys. Nesses períodos ela oferece aumento do valor da hora de trabalho,

mas um aumento que, também ele, nunca está garantido e se apresenta como premiação. Seguindo com Mauro:

“se o tempo estiver chuvoso, igual hoje de manhã, eles mandam mensagem 9 horas: das 10h até as 13h, fazendo 8 pedidos delivery você ganha mais R\$50. Se você não fizer você não ganha o bônus”. (ABÍLIO, 2020b p.119)

Não há clareza sobre o funcionamento das regras e critérios de distribuição. O trabalhador vive disponível ao trabalho, sem saber como opera seu próprio recrutamento. Reconhece as estratégias da empresa para intensificar seu trabalho. Batalhando em um contexto de total incerteza, considera que é parte da programação a oferta de uma bonificação que não será possível alcançar:

“Eu, você e outro motoboy estamos trabalhando lá, são 8 pedidos, eu e você fizemos 7, o outro motoboy fez 4. Para quem eles vão jogar a entrega? Para o outro motoboy”. (ABÍLIO, 2020b p.119)

Mauro percebe seu próprio adoecimento em uma rotina feita da busca constante pelo trabalho. Na espera de um chamado, na suposta aleatoriedade da distribuição das entregas, feita por regras que nunca estão claras. Na necessidade de trabalhar mais horas por dia, de criar novas estratégias pessoais para garantir sua sobrevivência e a de sua família.

“Antes tinha muita entrega, não tinha tanto stress, não era tão nervoso, hoje em dia você cansa mais andando de moto, gastando, sem ganhar nada do que trabalhando. Por isso que eu falo, nesse último ano agora, pelo amor de Deus, o stress, nervoso, cansaço, as dores físicas nas costas, mental, piorou, porque você está andando mais de

moto do que fazendo serviço, porque você tem que ficar rodando (idem)”.). (ABÍLIO, 2020b p.117)

Brecando os apps: condições de trabalho e resistência na pandemia

Em abril de 2020, com objetivo de olhar para as condições de trabalho, saúde e segurança dos entregadores, o grupo de pesquisa Trabalho Digital da Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista (REMIR)¹⁶² aplicou *on-line* 298 questionários fechados com entregadores pelo país (ABÍLIO *et al.*, 2020). Os questionários foram disseminados por grupos de WhatsApp, comunidades de Facebook, utilizando-se o método de bola de neve, quando grupos estabelecidos nas redes sociais foram repassando o questionário para outros grupos. O que se verificou foi uma queda significativa dos rendimentos dos entregadores, a despeito da permanência das extensas jornadas de trabalho. Também se constatou que a grande maioria dos trabalhadores não estava recebendo das empresas equipamentos de proteção relacionados à pandemia.

Os respondentes estavam concentrados mais expressivamente em São Paulo, Curitiba, Belo Horizonte e Recife. A profissão do entregador hoje abarca os jovens, mas também é expressiva entre trabalhadores mais velhos. Dos 298 entrevistados, 37,2% tinham até 29 anos; 45,7%, entre 30 e 39 anos; e 17,1% 40 anos ou mais. A ocupação é tipicamente masculina, apesar do crescimento da participação das mulheres, 95% eram do sexo masculino. Em relação à raça/cor, a predominância é de negros e pardos -- 58,8% assim se declararam.

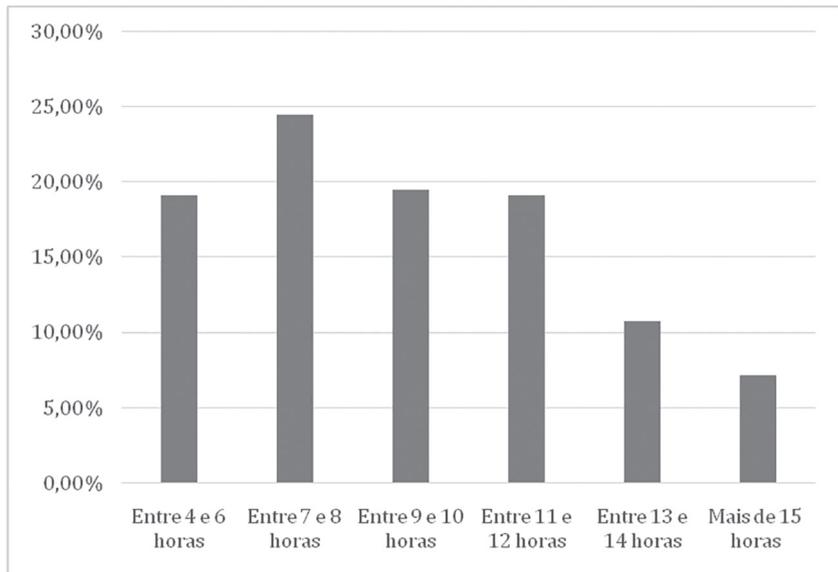
Do total, apenas 23% declararam trabalhar para uma única empresa-aplicativo, de forma que a grande maioria dos trabalhadores

¹⁶² Atualmente o grupo é composto por Ana Cláudia Cardoso (UFJF), Henrique Amorim (UNIFESP), Ludmila Abílio (Unicamp), Paula Freitas (Unicamp), Renan Kalil (MPT), Sidnei Machado (UFPR) e Vanessa Patriota (MPT)

combina entregas por diferentes empresas. A maioria dos entrevistados trabalhava para Ifood (198 respondentes), Rappi (148), UberEats (147) e Loggi (82). 117 entrevistados declararam trabalhar para outros aplicativos. Em relação à experiência como entregadores, 9,4% haviam se tornado entregadores após a pandemia, 33,9% eram entregadores há menos de 1 ano, 25,8% entre 1 e 2 anos; 19,5%, entre 2 e 3 anos; e 20,8% há mais de 3 anos. Portanto, mais de 40% dos respondentes eram entregadores há mais de 2 anos.

Antes e durante a pandemia, os trabalhadores apresentam longas jornadas de trabalho. Durante a pandemia, 26,2% trabalhavam seis dias por semana, 51,% sete dias. Portanto, 77,2% dos respondentes trabalham no mínimo seis dias da semana. Sendo que 56,4% afirmaram trabalhar nove horas ou mais por dia, assim distribuídos: 19,5% trabalham entre 9 e 10 horas; 19,1% entre 11 e 12 horas; 10,7% entre 13 e 14 horas e 7,1% 15 horas ou mais.

Gráfico 1 - Distribuição dos entregadores por tempo de trabalho diário durante a pandemia

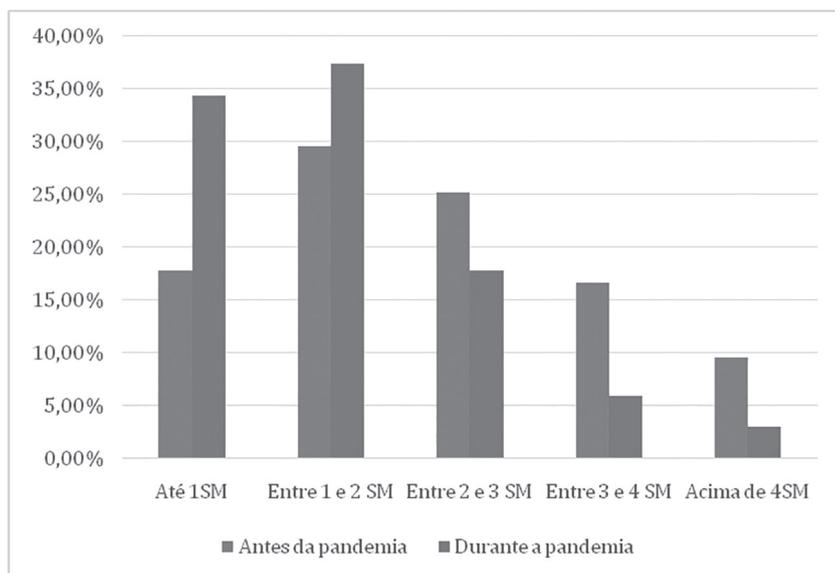


Elaboração: GT Trabalho Digital – REMIR

A devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia

A distribuição dos trabalhadores por remuneração sofre alterações muito expressivas durante a pandemia. Do universo de 270 respondentes que já trabalhavam como entregadores antes da pandemia, verificou-se que 47,7% recebiam até aproximadamente dois salários mínimos por mês antes da pandemia. Na pandemia, sua condição se deteriora. Enquanto as empresas-aplicativo veem o número de entregas crescer exponencialmente, os trabalhadores enfrentam uma queda significativa na remuneração: 73,3% ganham até dois salários mínimos, sendo que 34,4% têm remuneração de até um salário mínimo. Antes da pandemia, 26,2% recebiam mais do que 3 salários mínimos, já durante são apenas 8,9% dos entregadores.

Gráfico 2 - Comparativo distribuição dos entregadores por faixa de remuneração mensal antes e durante a pandemia



Elaboração: GT Trabalho Digital - REMIR

Em relação aos meios de proteção e segurança durante a pandemia, a pesquisa evidenciou que os trabalhadores em sua maioria, arcavam com os custos e os procedimentos necessários para sua proteção. 96% dos entrevistados adotavam alguma medida de proteção. Em relação à atuação das empresas, o procedimento mais citado pelos trabalhadores foi a orientação de condutas e procedimentos de segurança durante as entregas (135 entrevistados), seguida da distribuição de álcool em gel, citada por 58 entrevistados.

A pesquisa foi realizada em abril e teve seus resultados corroborados pelos desdobramentos políticos ocasionados pelas manifestações organizadas pelos entregadores pelo país. Demandando melhor remuneração pela sua hora de trabalho, fim dos desligamentos injustos e provimento de equipamentos de proteção e segurança na pandemia, os entregadores por aplicativo realizaram manifestações por diversas cidades do país. Em julho de 2020 realizaram duas paralisações nacionais, intituladas #brequenosapps#.

A participação de sindicatos, associações e formação de lideranças parece ter ganhado corpo *a posteriori* da primeira paralisação, realizada em primeiro de julho. Os trabalhadores se apropriaram de sua condição de uberizados, em uma organização que se fez descentralizada e por meio do uso das redes sociais. Para além das manifestações pelas vias urbanas, recorreram a outras estratégias, como os bloqueios de pontos de distribuição. Também envolveram os consumidores, pedindo que desinstalassem os aplicativos, fizessem avaliações ruins e não realizassem pedidos nos dias das manifestações.

As manifestações tiveram alta adesão de trabalhadores e consumidores, em dimensão nacional. Desenhou-se também a primeira tentativa de uma organização latino-americana. Este capítulo é finalizado próximo ao dia 08 de outubro, dia de uma possível paralisação mundial.

Os desdobramentos do breque sobre as condições de trabalho são difíceis de avaliar. Os trabalhadores organizados enfrentam um duplo desafio: por um lado, a adesão em ampla escala de trabalhadores provenientes de outras ocupações/desempregados durante a pandemia, que passam a compor um gigantesco exército de reserva; por outro, o gerenciamento algorítmico do trabalho, que possibilita uma racionalização e controle altamente eficaz da distribuição de seu trabalho, de penalizações mais ou menos explícitas sobre os que aderem às resistências coletivas, do contingente de trabalhadores disponíveis e sua distribuição. Ou seja, vemos em ato os desafios e também novas formas de organização e resistência de trabalhadores que hoje vivem na condição *just-in-time*.

Despotismo algorítmico: trabalhar no escuro dando o melhor de si

Estar disponível sem ser utilizado não significa ser desnecessário. Cada menino negro dormindo na praça com a cabeça dentro de uma *bag* é um elemento mapeado, um ponto que integra a cartografia das dezenas de milhares de pontos distribuídos pela cidade. Pontos que deverão ser ligados da forma mais eficiente – na relação tempo-espço – à demanda. O gerenciamento algorítmico hoje vigia-gerencia cada indivíduo e ao mesmo tempo o fluxo da multidão. Os arranjos cotidianos do trabalhador – as estratégias cotidianas de sobrevivência – são também incorporados como dados, elementos da gestão, geram novos comandos, que, do lado do trabalhador, fomentam novas estratégias. Nessa desigual retroalimentação permanente, as empresas detêm todas as regras do trabalho.

Algoritmos não são neutros. A distribuição algorítmica do trabalho não é uma roleta aleatória que gira sem mãos (GILLES-

PIE, 2014). O gerenciamento algorítmico é a possibilidade de traduzir modos de vida, relações sociais, trajetórias e desigualdades em dados administráveis que produzirão e reproduzirão desigualdades e mecanismos de exploração do trabalho. É a possibilidade de designar corridas para a favela para o motorista negro e para o centro de São Paulo para o motorista branco¹⁶³. É a possibilidade de ofertar uma bonificação ao motoboy-pai-de-família quando anoitece e ele estava indo para casa. É a possibilidade de engajar o trabalhador disponibilizando mais corridas hoje e quase nenhuma amanhã. Trata-se de um controle que se assenta na total falta de garantias. O trabalhador se engaja no trabalho, passa a ter nessa atividade sua principal fonte de renda. Mas, enquanto inserido nessa relação, toda a possibilidade de execução de seu trabalho está nas mãos da empresa. Criam-se mecanismos de avaliação, pontuação e bonificação que, em realidade, materializam esse controle despótico que define quem pode trabalhar, quando, por qual valor. As empresas se apresentam como mediadoras entre oferta e procura, mas na verdade são, elas próprias, a mão invisível do mercado. Preço dinâmico, aumento do valor do trabalho quando chove, rebaixamento do valor quando há muitos trabalhadores disponíveis, organização da distribuição do trabalhador no espaço e no tempo, definição do tamanho do contingente de trabalhadores, constante rebaixamento do valor da hora de trabalho. E não se trata apenas de definir as regras do jogo, mas como o jogo termina. Resumindo: o mesmo sistema que oferece a bonificação quando o trabalhador

¹⁶³ O gerenciamento algorítmico segue indecifrável, hoje a experiência dos trabalhadores é fonte principal para a compreensão de suas formas de funcionamento e de como produz e reproduz desigualdades. Pesquisas recentes trazem outras perspectivas sobre essa produção e reprodução: RAÇA e classe no trabalho digital em perspectiva não eurocêntrica: entrevista com Sareeta Amrute. DigiLabour. jan. 2020. Disponível em: <https://digilabour.com.br/2020/01/24/raca-e-classe-no-trabalho-digital-em-perspectiva-nao-eurocentrica-entrevista-com-sareeta-amrute/>. Acesso em: PANDEY, A., AYLIN, C. Interactive effect-size bias in ridehailing: measuring social bias in dynamic pricing of 100 million rides. ArXiv. v.4. 2020. Disponível em: <https://arxiv.org/pdf/2006.04599.pdf>. Acesso em: 20 de outubro de 2020.

alcançar x corridas se arriscando na chuva é o que define se x corridas irão para ele.

Portanto, inserido em uma relação despótica, o trabalhador trabalha sem saber como, por que e quando receberá o trabalho; sem saber como é definido o valor de seu trabalho. Está submetido a regras onipresentes, mas ao mesmo tempo obscuras, cambiantes, não negociáveis. Vive em um exercício de adivinhação permanente (ROSENBLAT, 2018; ROSENBLAT & STARK, 2016; MÖHLMANN, M. & ZALMANSON, 2017), arcando com riscos e custos, sem ter mínimas garantias sobre tempo de trabalho ou remuneração. Breicar os apps é enfrentar essa novidade de frente, sem ter ainda bem consolidado quais podem ser os instrumentos de resistência que vão se fazendo na própria luta e em seus desdobramentos. A multidão uberizada se organizou horizontalizada e unida por uma pauta em torno das condições de trabalho e remuneração. Distante das formas esperadas de regulação, mirou e apertou o freio de mão no despotismo algorítmico. Mas os próprios trabalhadores sabem do desafio que enfrentam: um novo tipo de subordinação que se reorganiza, adapta-se, molda-se, de forma pouco localizável ou controlável. Como diz um motoboy engajado no breque, *os caras robotizaram a gente*. Daí que o terreno é arenoso, e os que hoje abraçam a regulação têm de ter clareza da areia movediça do despotismo algorítmico que corre junto com a monopolização das empresas. Segundo o mesmo motoboy, *se a lei diz lá que não pode me bloquear porque não aceitei corrida, beleza, o aplicativo oficialmente não me bloqueia, só que também não me manda mais corrida*.

Livre... como um pássaro? ¹⁶⁴ *O trabalhador flexível e horizontes da regulação*

Às vésperas da segunda manifestação do último dia 25, uma pesquisa do IBOPE define que 70% dos entrevistados não querem carteira assinada (EXAME, 2020). Seguindo com a crítica do pesquisador e procurador Rodrigo Carelli (2020), é preciso olhar de perto qual era a pergunta:

“Você prefere o modelo de trabalho atual, que te permite escolher os dias da semana e os horários em que gostaria de trabalhar, podendo ainda trabalhar com vários aplicativos e definir a melhor forma de compor sua renda, OU gostaria de ter carteira assinada para poder ter acesso a benefícios e direitos como 13º salário, férias, INSS e FGTS, mas tendo que cumprir horários e demais regras das empresas de aplicativos?”. (CARELLI, 2020)

Seguindo com o autor, a formulação pressupõe uma liberdade e uma ausência de regras, que em realidade não existem, *versus* uma rigidez na jornada de trabalho que em realidade também poderia se estabelecer de outra forma, por dentro da categoria de trabalho formal. Seria importante ver de perto que, mesmo com uma indução tão evidente, um terço preferiu a carteira assinada.

Grande parte das decisões legais que negam a relação de subordinação de trabalhadores uberizados com as empresas-aplicativo

¹⁶⁴ Como se refere Marx à liberdade ao tratar da formação da classe trabalhadora no modo de produção capitalista: “o roubo dos bens da Igreja, a fraudulenta alienação dos domínios do Estado, o furto da propriedade comunal, a transformação usurpadora e executada com terrorismo inescrupuloso da propriedade feudal e clânica em propriedade privada moderna, foram outros tantos métodos idílicos da acumulação primitiva. Eles conquistaram o campo para a agricultura capitalista, incorporaram a base fundiária ao capital e criaram para a indústria urbana a oferta necessária de um proletariado livre como os pássaros”. MARX, K. **Capital**: Crítica da economia política. São Paulo: Nova cultural, 1982, p.275.

apoia-se na possibilidade de o trabalhador determinar sua própria jornada de trabalho e na ausência de exclusividade, que permite a adesão a mais de uma empresa-aplicativo. Podemos olhar por uma perspectiva inversa: a ausência de qualquer garantia ou obrigação por parte das empresas quanto à remuneração e à carga de trabalho oferecida vem obrigando o trabalhador a exercer jornadas extensas, a abolir dias de descanso, além de ter de aderir a mais de uma empresa-aplicativo para poder garantir sua remuneração.

Passados mais de seis anos da entrada das empresas-aplicativo que vêm monopolizando o setor, fica evidente o processo de aprofundamento da precariedade da profissão. Hoje trabalha-se muito mais e ganha-se muito menos, em condições cotidianas de trabalho ainda mais precárias. Mas a demanda pela regulação estatal não está posta como o que unifica ou mobiliza o breque. Pelo contrário, apesar da grande visibilidade midiática, a vocalização impressionante de Paulo Galo, líder dos autointitulados motoboys antifascistas – e sua defesa da carteira assinada –, assim como a atuação dos sindicatos não parecem representar a espinha dorsal do movimento.

O que escapa não é de fácil tradução. Ao que parece, a rejeição não se refere aos direitos ou proteções, mas à subordinação; o que torna tudo mais complexo, se aderirmos à tese de que se trata de uma subordinação despótica. Como é possível o trabalhador -- que hoje tem de estar conectado 12 horas para ganhar um salário incerto e cada vez mais rebaixado -- defender a liberdade de gerenciar o próprio tempo nessa relação?

“O que a gente tá reivindicando é o que a gente tem como direito, que é as nossas taxas, o fim dos bloqueios indevidos, né, essa forma deles tratarem a gente como se a gente fosse empregado, a gente não é empregado, não tem direito trabalhista...A gente quer lutar pelo quê? Autonomia. A gente quer ter a liberdade de trabalhar à vontade na

hora que a gente quiser, do jeito que a gente quiser, da melhor forma possível, partindo de nós e não partindo da empresa. Partindo da empresa, ao meu ver, é subordinação. Eu acredito que nós somos autônomos, então a gente tem que ter a liberdade de trabalhar da forma que a gente achar melhor, é isso que a gente prega". (BIKE BOY, 2020)

A reflexão deste bike boy é extraída de um vídeo que circulou por grupos de whatsapp, em sua fala, o discurso da empresa sobre a autonomia desliza com o mesmo formato, mas outro conteúdo. A falsa descrição do “*modelo atual*” da pergunta da pesquisa do IBOPE em realidade captura a formulação de um horizonte dos entregadores: ter condições dignas de escolher quando, quanto, como e para quem trabalhar. Mais complexo ainda: para tanto, o trabalhador não recusa o poder das empresas de determinação sobre seu trabalho, mas demanda que estas garantam tais condições.

É nesse embaralhamento e deslizamento da noção de autonomia que se apresenta a perigosa possibilidade de regulação do trabalho sob demanda. A formulação e batalha por uma regulação que seja a favor dos trabalhadores só é possível se for constituída na relação com os entregadores e os horizontes de sua luta, enfrentando os elementos flexíveis e em permanente adaptação da relação despótica que eles conseguiram, de forma potente e passageira, breçar. Os dilemas são muitos. Na esteira de derrotas e ataques sobre as forças do trabalho, corremos o risco de ver os uberizados serem formalizados como MEI, como trabalhadores intermitentes, aumentando as estatísticas do emprego formal, mas mantendo a perversa condição de *just-in-time*. Ou ainda, corremos o risco de assistir em breve à legalização do regime de trabalho sob demanda¹⁶⁵. Nesse regime, estaria consolidada a equalização do tempo de trabalho a tempo de produção, agora

¹⁶⁵ PL 3728/2020 da autoria da deputada Tábata Amaral, disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468>

potencializada pelo gerenciamento algorítmico do trabalho.

A batalha por essa equalização é catalisada pelo gerenciamento algorítmico, mas atravessa todo o mundo do trabalho, e é sempre política. As minúcias da reforma trabalhista que o digam (KREIN *et al.*, 2018). Hoje, segundo a legislação brasileira, o tempo que o trabalhador leva da porta da fábrica até seu posto de trabalho não é mais tempo de trabalho – não é contabilizado como parte de sua jornada, não é tempo remunerado – afinal, ele ainda não está produzindo. O mesmo ocorre nos vestiários das empresas: enquanto coloca o uniforme, o trabalhador legalmente ainda não é força de trabalho. A figura do trabalho intermitente reconfigura em profundidade a definição de trabalho formal. O trabalhador *just-in-time* celetista pode ser então convocado ao trabalho apenas quando necessário, pode legalmente receber menos que um salário mínimo, trabalhando no tempo da demanda, sem ter nada garantido. Ou seja, a informalização do trabalho por dentro da CLT já está bem consolidada.

A questão se agrava quando, para o tempo efetivo de produção, estabelece-se o valor mínimo por hora de trabalho, correspondente ao valor-hora do salário mínimo. Legisla-se sobre o valor da hora de trabalho, que hoje poderia então legalmente ter o valor de aproximadamente cinco reais, sem olhar para a duração da jornada de trabalho, que inclui todo o tempo não remunerado em que o trabalhador está à disposição. Garante-se a legalidade do valor mínimo da hora de trabalho, mas não se garante o valor mínimo de um dia de trabalho. Legaliza-se então a ausência de qualquer limite sobre a jornada de trabalho, que tem de ser pensada em sua relação com a ausência de qualquer garantia sobre a remuneração diária. Na prática: o horizonte da legalização incorre no risco de o trabalhador passar 12 horas por dia à disposição da empresa, sete dias por semana, sendo remunerado apenas pelo tempo em que efetivamente fizer uma entrega, e ganhe menos que um salário mínimo por mês. De forma que as atuais

iniciativas pela regulação têm de ter clareza se estarão escancarando ou não as porteiras da uberização.

Autogerenciamento acima de tudo: O modo de vida periférico

Não governar é uma forma de governo (LOTTA, 2020). O autogerenciamento, que hoje é incorporado de forma centralizada e racionalizada como parte da gestão algorítmica do trabalho, em realidade se refere aos modos de vida que compõem a especificidade da periferia. Trata-se do saber-fazer permanentemente invisibilizado das profissões que são classificadas como “bicos”, como atividades descartáveis e improdutivas. Trata-se do trânsito entre atividades formais e informais, empreendimentos familiares, atividades lícitas e ilícitas. É ser sacoleiro e motoboy ao mesmo tempo, combinando entregas com a comercialização de artigos-réplicas. É ser motogirl formalizada para uma terceirizada de dia e entregar pizza no bairro de noite (ABÍLIO, 2020). É fazer curso de uma ONG e virar costureira a domicílio para uma marca de *jeans*. É roubar o carro que ao final da cadeia produtiva se converte em cocaína comercializada em Londres (FELTRAN, 2019). Nos anos 1970, o saudoso mestre Francisco de Oliveira desvendava a centralidade do “*talento organizatório*” da classe trabalhadora brasileira, no que constituía o subdesenvolvimento como um modo específico da acumulação e desenvolvimento periféricos (OLIVEIRA, 2003). A autogestão de si, na qual nada está garantido, nem a casa, nem a água, nem a própria vida. A tese era de que, nos arranjos precários e cotidianos, estabelecem-se as estratégias permanentes que garantem não só o viver, mas a reprodução social capitalista periférica. Ou seja, no desenvolvimento periférico são transferidos para o trabalhador riscos, custos e a responsabilidade na constituição dos meios que garantem instavelmente sua própria sobrevivência, ao mesmo tempo em

que são parte do próprio desenvolvimento e das formas periféricas da exploração e da acumulação.

Hoje, elementos do modo de vida periférico ganham visibilidade em sua generalização. No não governo como forma de governo, vemos uma espécie de radicalização expandida do modo de vida periférico do salve-se quem puder.

Concluindo, neste desgoverno pandêmico, estabelece-se nos arranjos cotidianos a linha divisória entre os que têm o privilégio de estar em casa e os que têm de estar na rua – uma linha que materializa as abissais desigualdades da sociedade brasileira e suas formas de gestão. A multidão de entregadores, predominantemente homens e negros, segue na rua garantindo a saúde dos que podem se isolar. Os motoboys sempre foram fundamentais nos circuitos da valorização financeira, imobiliária e na economia de tempo de outros trabalhadores. Agora, de socialmente invisíveis passaram a ser reconhecidos como trabalhadores essenciais. O feito histórico dos entregadores tem múltiplos sentidos e desdobramentos. Coloca a categoria num novo lugar (Schavelzon, 2020). Em plena pandemia, a multidão de uberizados se organizou. Agora, de socialmente invisíveis passam a ser reconhecidos em sua potencialidade política. Interrompem os fluxos da cidade, bloqueiam os circuitos da acumulação, freiam a compressão espaço-tempo que se faz com seus próprios corpos: de local de exploração do trabalho, as vias urbanas tornam-se espaço de resistência (Guerreiro & Cordeiro, 2020). Ficam os desafios em um contexto em que as formas da exploração e controle do trabalho parecem se refinar e se brutalizar ainda mais.

Referências

ABÍLIO, L.C. Breque no despotismo algorítmico: uberização, trabalho sob demanda e insubordinação. **Blog da Boitempo**, 2020.

ABÍLIO, L.C. **Sem maquiagem**: Uma empresa e um milhão de revendedoras de cosméticos. São Paulo: Boitempo, 2014.

ABÍLIO, L.C. Segurando com as dez: o proletário tupiniquim e o desenvolvimento brasileiro. **Relatório Final de Pesquisa**. FAPESP, 2015 (mimeo).

ABÍLIO, L.C. Uberização: A era do trabalhador just-in-time? **Revista de Estudos Avançados**. v. 34, n.28, p.111-126, jan/abr 2020b.

ABÍLIO, L.C. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Revista Psicoperspectivas: Individuo y sociedad*. p.18, n.3, p.1-11, 2019.

ABÍLIO, L.C. Uberização: subsunção real da viração. **Passapalavra/Blog da Boitempo**, 2017.

ABÍLIO, L. C.; ALMEIDA, P. F. de; AMORIM, H.; CARDOSO, A. C. M.; FONSECA, V. P. da; KALIL, R. B.; MACHADO, S. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a COVID-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v.3, p. 1-21, 2020. Disponível em: <http://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/74>. Acesso em: 20 out. 2020.

AUMENTO de entregas por delivery evita tombo maior nas vendas de motos. **O Estado de S. Paulo**, abr. 2020. Disponível em <https://jornaldocarro.estadao.com.br/carros/aumento-de-entregas-por-delivery-vendas-de-motos/>. Acesso em: 20 out. 2020.

BIKE BOY. Protesto dos motoboys. [São Paulo], 19 set. 2020. WhatsApp. 1 video eletrônico.

BERGVALL-KAREBORN, B.; HOWCROFT, D. **Amazon mechanical turk and the commodification of labour**: New technology, work and employment, v. 29, n. 3, p.213-223, 2014.

BIAVATI E.; MARTINS, H. **Mortos e feridos sobre duas rodas**: Estudo sobre a acidentalidade e o motociclista em São Paulo. São Paulo: CET, 2009

BRIDI, M. *et al.* O trabalho remoto/home-officeno contexto da pandemia COVID-19: trabalho docente, setores público e privado e questões de gênero. **Relatório técnico-científico**. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos trabalho e sociedade, 2020.

CARELLI, R. Como mentir com estatística sobre os trabalhadores em plataformas. **Jota**. 24 jul. 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/como-mentir-com-estatistica-sobre-os-trabalhadores-em-plataformas-24072020>. Acesso em: 20 out. 2020.

COLAVITTI, F. Trabalhar mais por menos, a dura realidade dos entregadores dos aplicativos. **Você S/A**. ago. 2020. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/carreira/trabalhar-mais-por-menos-a-dura-realidade-de-entregadores-dos-aplicativos/>. Acesso em: 20 out. 2020.

DE STEFANO, V. The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. **Conditions of Work and Employment Series**, n. 71. Geneva, Suíça: ILO, 2016.

DUJARIER. M.-A.. **Le travail du consommateur**. Paris : La découverte, 2008.

FELTRAN, G. Economias (i)lícitas no Brasil: uma perspectiva etnográfica. **Journal of illicit economies and development**. 1(2), 2019

GILLESPIE, T. **The relevance of algorithms**. Media technologies: Essays on communication, materiality and society. Cambridge: MIT Press, 2014.

GUERREIRO, I.; CORDEIRO, L. Do passe ao breq ue: disputas sobre os fluxos no espaço urbano. **Passa Palavra**. 06 jul. .2020. Disponível em: <https://passapalavra.info/2020/07/132898/>. Acesso em: 20 out. 2020.

HARVEY, D. **A condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo : Loyola, 1992.

HENRIQUE, A. Morte de motociclistas cresce durante a quarentena em São Paulo. maio 2020. **Agora**. Disponível em: <https://agora.folha.uol.com.br/sao-paulo/2020/05/morte-de-motociclistas-cresce-durante-periodo-de-quarentena-em-sp.shtml>. Acesso em: 20 out. 2020.

JORNAL NACIONAL. Mulher é presa após filho de empregada cair do 9º andar de um edifício no Recife. **G1**. jun. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2020/06/04/mulher-e-presa-apos-filho-da-empregada-cair-do-9o-andar-de-um-edificio-no-recife.ghtml>. Acesso em: 20 out. 2020.

KREIN, J.; SANTOS, A., MARACCI, D. (org.) **Dimensões críticas da Reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú - MPT - CESIT, 2018, v.1

LOTTA, G. O que acontece quando a falta de decisão é o método de governo. **Nexo Jornal**. 27 jan. 2020. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/ensaio/debate/2020/O-que-acontece-quando-a-falta-de-decis%C3%A3o-%C3%A9-o-m%C3%A9todo-de-governo>. Acesso em: 20 out. 2020.

MACHADO, L. Dormir na rua e pedalar 12 horas por dia: A rotina dos entregadores por aplicativo. **BBC News Brasil**. 22 maio 2019. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48304340>. Acesso em: 20 de outubro de 2020.

MADUREIRA, D. Como apps de entrega estão levando pequenos restaurantes à falência. **BBC News Brasil**. 08 fev. 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-51272233>. Acesso em: 20 out. 2020.

MARX, K. **O capital**: Crítica da economia política. São Paulo: Nova cultural, 1982.

MELO, M. Primeira vítima do RJ era doméstica e pegou coronavírus da patroa no Leblon. **UOL**. mar. de 2020. Disponível em <https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2020/03/19/primeira-vitima-do-rj-era-domestica-e-pegou-coronavirus-da-patroa.htm>. Acesso em: 20 out. 2020.

MÖHLMANN, M. E ZALMANSON, L. Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy, proceedings of the International Conference on Information Systems. *In*: **INTERNATIONAL CONFERENCE ON INFORMATION SYSTEMS**: Seul, Coreia do Sul, 10-13 dez. 2017.

MORENO, C.; GALVÃO, G.; TURCI, F. Acidentes de trânsito em SP caem 40% na quarentena, mas mortes de ciclistas e motoqueiros crescem. **G1**. 23 maio 2020. Disponível em <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2020/05/23/acidentes-de-transito-em-sp-caem-40percent-na-quarentena-mas-mortes-de-ciclistas-e-motoqueiros-crescem.ghtml>. Acesso em: 20 de outubro de 2020.

MOTA, C. COVID-19 se alastra em frigoríficos e põe brasileiros e imigrantes em risco. **BBC News Brasil**. Julho de 2020. Disponível em <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-53477319>. Acesso em: 20 out. 2020.

MUNIZ, B; FONSECA, B.; PINA, R. Em duas semanas, número de negros mortos por coronavírus é cinco vezes maior no Brasil. **Agência Pública**. maio de 2020. Disponível em <https://apublica.org/2020/05/em-duas-semanas-numero-de-negros-mortos-por-coronavirus-e-cinco-vezes-maior-no-brasil/>. Acesso em: 20 out. 2020.

OLIVEIRA, F. **Crítica a razão dualista: O ornitorrinco**. São Paulo: Boitempo, 2003.

PANDEY, A., AYLIN, C. Interactive effect-size bias in ridehailing: measuring social bias in dynamic pricing of 100 million rides. **ArXiv**. v.4. 2020. Disponível em: <https://arxiv.org/pdf/2006.04599.pdf>. Acesso em: 20 out. 2020.

PESQUISAdo perfil dos entregadores ciclistas por aplicativo. **Aliança Bike**. São Paulo, 2019. Disponível em: <https://aliancabike.org.br/pesquisa-de-perfil-dos-entregadores-ciclistas-de-aplicativo/>. Acesso em: 20 out. 2020.

PINA, R. Terceirizados e precarizados, operadores de telemarketing se arriscam ao contágio em salas sem janelas. **Agência Pública**. maio 2020. Disponível em <https://apublica.org/2020/05/terceirizados-e-precarizados-operadores-de-telemarketing-se-arriscam-ao-contagio-em-salas-sem-janelas/>. Acesso em: 20 out. 2020.

RAÇA e classe no trabalho digital em perspectiva não eurocêntrica: entrevista com Sareeta Amrute. **DigiLabour**. jan. 2020. Disponível em: <https://digilabour.com.br/2020/01/24/raca-e-classe-no-trabalho-digital-em-perspectiva-nao-eurocentrica-entrevista-com-sareeta-amrute/>. Acesso em: 20 out. 2020.

RESK F; CARVALHO, M. Mortes de ciclistas sobem 64% em SP. **O Estado de S. Paulo**. 22 jan. 2020. Disponível em: <https://mobilidade.estadao.com.br/meios-de-transporte/bicicleta/mortes-de-ciclistas-sobem-64-em-um-ano-em-sp/>. Acesso em: 20 out. 2020.

ROSENBLAT, A. **Uberland**: How algorithms are rewriting the rules of work. California: University of California Press. 2018.

ROSENBLAT, A.; STARK, L. Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers. **International Journal of Communication**, v. 10, p. 3758-3784, 2016.

SCHAVELZON, S. A luta dos entregadores de aplicativo contra os algoritmos autoritários. **El País** 25 jul. 2020. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/opiniao/2020-07-25/a-luta-dos-entregadores-de-aplicativo-contra-os-algoritmos-autoritarios.html>. Acesso em: 20 out. 2020.

SCHOLZ, T. (org.). **Digital labor**: The internet as playground and factory. Londres, UK: Routledge, 2013.

SENA, V. Ibope aponta que entregadores de apps não querem carteira assinada. **Exame**. 23 jul. 2020. Disponível em: <https://exame.com/negocios/pesquisa-indica-que-entregadores-nao-querem-carteira-assinada-sera/>. Acesso em: 20 out. 2020.

ZUBOFF, S. Big other: capitalismo de vigilância e perspectivas para uma civilização de informação. In: BRUNO, F., CARDOSO, B., KANASHIRO, M., GUILHON, L., MELGAÇO, L. (org.) **Tecnopolíticas da vigilância**: Perspectivas da margem. São Paulo, Brasil: Boitempo, 2018.

11. *Trabalho e vida das mulheres na pandemia*

Natália Leão

Renata Moreno

Giulliana Bianconi

Marília Ferrari

Helena Zelic

Thandara Santos

Introdução

A crise sanitária mundial causada pela pandemia da COVID-19 acentuou as difíceis condições de inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho, historicamente observado como bastante desigual entre gêneros. No Brasil, o atual cenário somou-se a um contexto de crise política e econômica. A implementação de políticas de austeridade fiscal, desde 2015, vem agravando as condições de vida de grande parte da população a partir de um retrocesso econômico e social, principalmente sobre a vida e a independência financeira das mulheres, provocando maiores taxas de desemprego e alargando as desigualdades.

Neste capítulo investigamos os impactos da pandemia da COVID-19 diante do contexto brasileiro na vida e no trabalho das mulheres, a partir dos dados da pesquisa “*SEM PARAR: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia*”¹⁶⁶. Para isso, em consonância com as motivações teóricas, realizamos análises descritivas acerca da composição do domicílio e situação de isolamento

¹⁶⁶ Confira a pesquisa completa em: www.mulheresnapandemia.sof.org.br

social durante a pandemia, da percepção sobre a pandemia, do trabalho doméstico e/ou de cuidado e sobre violência doméstica.

Os resultados encontrados refletem processos desiguais, inclusive sob o recorte de raça/cor, em relação à vida e ao trabalho das mulheres, particularmente em relação à sustentação financeira, ao tempo e quantidade de trabalho, ao trabalho doméstico e de cuidado. O debate em torno da “crise do cuidado”, caracterizada pela incompatibilidade crescente entre as necessidades de cuidado e a disponibilidade de pessoas que o assumam (especialmente as mulheres) seja nas famílias seja nos serviços públicos, lança luz para considerá-la no contexto mais amplo de crise econômica, financeira e sanitária, no sentido de uma crise de reprodução social (PÉREZ OROZCO, 2014). Além disso, também é importante somar ao debate das consequências percebidas em situações de extrema ruptura social o agravamento de violências baseadas no gênero como a física, psicológica, sexual, patrimonial e moral (PASSINATO & COLARES, 2020).

O capítulo divide-se em quatro seções, além desta introdução. Na primeira seção é apresentada a discussão teórica na qual se basearam o interesse e as diretrizes da pesquisa. A segunda é composta por uma breve apresentação do escopo da pesquisa e os dados utilizados nas análises realizadas. Os seus resultados são expostos na terceira seção. Na quarta e última seção, apresentamos a discussão e conclusões do capítulo.

Compreender o trabalho e a economia pela perspectiva feminista

O pensamento feminista em diferentes áreas de conhecimento, e também no movimento social, desenvolveu ferramentas conceituais e estratégias metodológicas para compreender a centralidade do trabalho nas relações de gênero, assim como para compreender a imbricação das relações sociais de gênero, raça

e classe na organização do trabalho. Podemos estruturar essa produção em três grandes núcleos de debate: a articulação entre a teoria feminista materialista; a transversalidade de gênero no entendimento de análises sociais e as imbricações de gênero com outras relações sociais, como classe e raça.

O primeiro núcleo de debate relaciona gênero e trabalho de acordo com ligações entre as categorias de exploração do trabalho, dominação e opressão das mulheres. Realiza uma análise feminista sob o ponto de vista da teoria marxista, pontuando críticas a diversas categorias utilizadas em tal teoria. O trabalho é visto como essencial em sua materialidade e ao mesmo tempo como prática social (HIRATA & KERGOAT, 2009). A divisão sexual do trabalho profissional e do trabalho doméstico também é central nessa corrente teórica.

O segundo versa sobre a transversalidade do gênero como importante dimensão na compreensão das distintas esferas e aspectos do trabalho e das relações sociais ali criadas. Aqui, a conexão entre produção e reprodução é analisada sob o prisma dos conceitos de divisão sexual do trabalho e de relações de gênero (KERGOAT, 2009).

As imbricações entre gênero, raça e classe social marcam o terceiro núcleo desse debate teórico. Termos como consubstancialidade e interseccionalidade são conceituados de modo a caracterizar as diferentes formas de combinar gênero, raça e classe, trazendo ao debate a necessidade de analisar sexismo e racismo em uma mesma perspectiva e reconhecendo que a desigualdade e a segregação recaem sobre as mulheres de formas distintas, de acordo com sua cor/raça ou classe social (KERNER, 2012).

A pesquisa “SEM PARAR” foi realizada partindo desse arcabouço teórico. Nele, a conceituação ampliada do trabalho como produção do viver ocupa lugar destacado, assim como a divisão sexual do trabalho e a imbricação das relações sociais de gênero raça e classe.

Não poderia ser diferente, já que logo no início da pandemia foram evidenciados os trabalhos, as trabalhadoras e trabalhadores essenciais para cuidar da vida todos os dias, e na situação de crise provocada pela COVID-19. A conceituação ampliada do trabalho como produção do viver permite compreender melhor essa situação particular que a população mundial experimentou em 2020, precisamente por articular, na análise, categorias que usualmente são separadas, como produção e reprodução.

“Para as mulheres, os limites temporais se dobram e redobram, trabalho doméstico e profissional, opressão e exploração, se acumulam e se articulam, e por isso elas estão em situação de questionar a separação entre as esferas da vida – privada, assalariada, política – que regem oficialmente a sociedade moderna.” (HIRATA&ZARIFIAN, 2003, p. 67).

A problematização dessa separação há anos tem sido impulsionada pela luta feminista, por políticas públicas de apoio à reprodução (restaurantes coletivos, creches). Com isso, experimentamos na sociedade brasileira - em certa medida e com muita desigualdade - a externalização de algumas responsabilidades de cuidado, que ainda enfrenta limites e reações de políticas familistas.

Os processos de externalização e delegação do trabalho doméstico e de cuidado, no Brasil, são marcados pelas relações de raça e classe. Assim, a bipolarização do emprego feminino - em que em um polo estão as mulheres em profissões de prestígio e em outro polo estão a maioria das mulheres trabalhadoras - tem como elo as trabalhadoras domésticas (BRUSCHINI & LOMBARDI, 2000). A realidade do emprego doméstico no Brasil - que segue entre as principais ocupações femininas, marcada pela informalidade e pela maioria de mulheres negras - é incontornável nas análises que visam compreender as dinâmicas do trabalho feminino.

A reconcentração, nas casas, das atividades de cuidado e alimentação, da educação e ainda o trabalho remoto, provocou uma atualização da sobreposição temporal entre os diferentes trabalhos (remunerado e não remunerado), adicionando a sobreposição espacial. Entender os termos e medidas da vida e do trabalho das mulheres na pandemia foi, assim, um objetivo da pesquisa. Além disso, a pesquisa se inseriu no esforço de enfrentar a invisibilização do trabalho doméstico e de cuidado, fundamental para sustentar a vida, oferecendo evidências que se contrapõem à naturalização, individualização e privatização das responsabilidades do cuidado como femininas.

A divisão sexual do trabalho, conforme definido por Kergoat (2009), não apenas descreve uma distribuição desigual do trabalho, mas explica a base material das relações sociais de gênero. Ou seja, a divisão sexual do trabalho se organiza a partir dos princípios de separação e hierarquização entre os trabalhos realizados pelos homens e pelas mulheres, tanto no mercado de trabalho, como também entre o trabalho doméstico e de cuidado e o trabalho assalariado, fazendo com que o primeiro não se considere “trabalho”. Mais do que dar visibilidade ao trabalho de cuidado, é necessário evidenciar o vínculo entre o trabalho realizado nas casas de forma não remunerada - ou mal remunerada - e o trabalho reconhecido como tal, no mercado de trabalho; entre a reprodução e a produção. E, ainda, o fato de que diante da insuficiência de responsabilização pública e social pelos cuidados, a intensificação deste trabalho é um mecanismo de ajuste entre essas duas esferas, que se dá sobre o tempo e o trabalho das mulheres.

As pesquisas de usos do tempo são uma das ferramentas para evidenciar a relevância social e econômica do trabalho doméstico e de cuidado¹⁶⁷. As permanências da divisão sexual do trabalho e as distâncias entre os tempos que mulheres e homens dedicam a esse trabalho são semelhanças encontradas por essas pesquisas

¹⁶⁷ Atualmente, na América Latina, 18 países contam com algum tipo de medição deste trabalho.

em diferentes contextos. No caso das pessoas responsáveis por crianças pequenas, chama a atenção o fato de que entre as mulheres tal responsabilidade significa a dedicação de mais horas ao trabalho não remunerado, enquanto isso não se verifica entre os homens (NAVARRO & RICO, 2013; ABRAMO & VALENZUELA, 2016). A capacidade de as mulheres fazerem várias tarefas ao mesmo tempo, a preocupação permanente com as pessoas que delas dependem, sobretudo as pessoas que demandam mais cuidado e atenção, é uma habilidade desenvolvida pelas mulheres responsabilizadas pelo cuidado e não um atributo natural (MORENO, 2019). As implicações dessa responsabilidade no cotidiano das mulheres não são apenas de uma dupla jornada, mas de uma dupla presença (BALBO, 1994), que remete à simultaneidade, vivenciada como uma impossibilidade de presença plena, e de limites objetivos de que as mulheres tenham tempo para si.

Se num contexto de políticas progressistas, no sentido da universalização de direitos, a desfamíliação e desmercadorização se colocava como horizonte nas políticas de cuidado (FAUR, 2014), o contexto político e econômico que a pandemia encontrou no Brasil é diverso. Pesquisas como a “SEM PARAR”, mais do que contribuir para um retrato da situação de vida e trabalho das mulheres, também alertam para os retrocessos e os riscos da normalização da reprivatização dessas responsabilidades como exclusiva das famílias (e das mulheres).

A organização social e política do cuidado no Brasil, ou seja, a forma como se distribui a responsabilidade com a provisão do cuidado (entre família, Estado, mercado e comunidade) precisa ser abordada em uma perspectiva interseccional, já que tal provisão se distribui desigual e diversamente segundo as relações de gênero, raça e classe (SORJ & FONTES, 2012). Quais as redes que sustentam o cuidado entre as mulheres pobres, sem acesso à creche? Quem são as mulheres que têm condições de contratar babás ou serviços particulares para garantir os cuidados, em

que condições? Estudos recentes sobre o cuidado no Brasil têm contribuído, por exemplo, para analisar os diferentes circuitos de cuidado - obrigação, ajuda ou profissão (GUIMARÃES, 2019), as modalidades desse trabalho, suas práticas e as estratégias das mulheres para garanti-lo (MORENO, 2019), o cuidado como direito e suas tensões (VIEIRA, 2020), as condições profissionais e as relações do trabalho de cuidado (HIRATA, 2020).

Esse percurso teórico, em pleno desenvolvimento, amplia a compreensão em torno do que constitui o cuidado e suas práticas, e o significado que o cuidado tem tanto para quem cuida, como para quem é cuidado e para o conjunto da sociedade. As pesquisas de usos do tempo têm permitido captar as dinâmicas do trabalho doméstico e de cuidado, bem como as diferentes atividades e atitudes que o cuidado exige no cotidiano. O trabalho doméstico e de cuidado é essencial para a sustentabilidade da vida, “um processo que deve ser continuamente reconstruído, e requer recursos materiais, mas também contextos e relações de cuidado e afeto” (CARRASCO, 2014, p. 44).

Para as mulheres, a reconcentração da vida dentro dos domicílios teve muitas implicações, sendo a intensificação da violência uma delas, já que para muitas mulheres a casa não é um lugar seguro quando convivem com agressores. Além disso, com a recomendação de ficar em casa, seguida pelo grupo dos que tiveram condições materiais de fazê-lo, muitas das atividades que se realizam fora de casa, no cotidiano, (re)concentraram-se, incluindo o cuidado e a educação. Todas essas considerações orientaram a elaboração da pesquisa “SEM PARAR”. Seus resultados, apresentados a seguir, ampliam o conhecimento sobre as dinâmicas de trabalho, os conteúdos e tempos do cuidado, os efeitos da sobrecarga de trabalho na vida das mulheres e em sua saúde mental. E pretendem contribuir para a orientação de propostas políticas de recuperação econômica que contenham em si a dimensão de justiça e da igualdade de gênero e raça.

Método e dados

Os dados utilizados no presente artigo advêm da pesquisa “SEM PARAR: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia” realizada por Gênero e Número e SOF – Sempreviva Organização Feminista, entre 27/04/2020 e 11/05/2020. A partir do cálculo de peso amostral¹⁶⁸ realizado segundo critérios de área de residência, renda familiar e raça, a pesquisa torna-se representativa para o Brasil. As análises aqui apresentadas são realizadas com a aplicação do peso amostral, por isso, representativas a mulheres do território nacional.

A coleta dos dados foi realizada decorrente da aplicação de questionário *on-line* direcionado a mulheres, obtendo um total de 2.641 respostas válidas e abordando as seguintes questões: perfil das entrevistadas; composição do domicílio e situação de isolamento social durante a pandemia; percepção sobre a pandemia; trabalho doméstico e/ou de cuidado; e violência doméstica. O questionário ainda apresentava, em sua parte final, um espaço livre para as entrevistadas escreverem comentários sobre o que desejassem.

Por meio desses dados, buscou-se obter um panorama sobre o trabalho e a vida das mulheres durante a pandemia do novo coronavírus no Brasil. Para tanto, foram realizadas análises estatísticas descritivas interligando as questões abordadas pela pesquisa com o perfil racial e demográfico das mulheres.

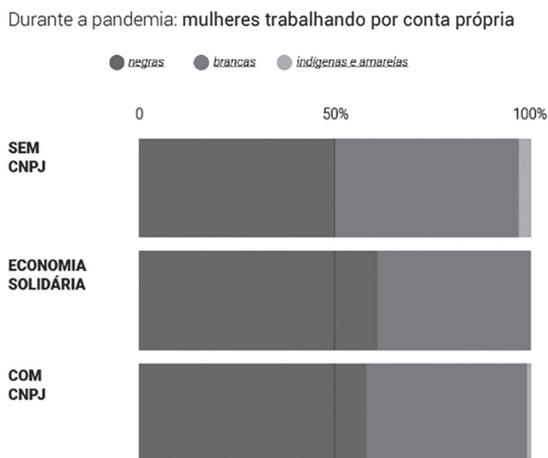
A pandemia pelo olhar das mulheres

O isolamento social, iniciado no Brasil em março, com o decreto da pandemia pela Organização Mundial de Saúde, represen-

¹⁶⁸ Para maiores detalhes referentes ao cálculo do peso amostral e sua aplicação, consultar a Nota Metodológica presente no relatório da pesquisa. Disponível em: http://mulheresnapandemia.sof.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relatorio_Pesquisa_SemParar.pdf. Acesso em: 04 out. 2020.

tou uma nova rotina de cuidados com outras pessoas para pelo menos 50% das mulheres brasileiras, que passaram a cuidar de alguém, como revelou a pesquisa. Quando se olha para o campo, esse número chega a 62%, indicando as mulheres rurais como uma “reserva de cuidado” (NOBRE, 2020). Cuidar não representa um problema em si. O cuidado com o outro é uma dimensão da vida. Mas, ao olhar para os outros dados, é inegável o impacto desse tipo de atribuição na vida e no trabalho das mulheres. Entre as que seguiram trabalhando durante a pandemia com manutenção de salários, 41% afirmaram trabalhar mais no período da quarentena. Sobrecarregadas, as que tiveram seus salários mantidos ainda fazem parte de um grupo privilegiado, uma vez que 40% das mulheres afirmaram na pesquisa que a pandemia e a situação de isolamento social colocaram a sustentação da casa em risco. A maior parte das que tiveram essa percepção de risco sobre a sustentação são mulheres negras (55%).

As negras também são maioria (58%) entre as que já tiveram, antes do isolamento ou no início da pandemia, a condição de trabalho duramente afetada e agora estão desempregadas.



Fonte: Pesquisa SEM PARAR: O trabalho e a vida das mulheres na pandemia

A pesquisa “SEM PARAR” mostra que elas são maioria (61%) entre as que estão trabalhando na economia solidária. Ou seja: são principalmente as mulheres negras buscando alternativas colaborativas e em rede ao modelo capitalista estruturado, por via de regra, a partir de valores distantes da solidariedade. O trabalho associado nos empreendimentos de economia solidária tem se construído com uma economia de resistência diante da precariedade, que sustenta material e simbolicamente as mulheres em tempos de crise como a atual (SCHWENK, 2020). A constatação da presença da economia solidária no contexto da pandemia se dá, inclusive, pelo fortalecimento das mulheres negras como grupo político, mas por ter sido a solidariedade um recurso sempre importante na sobrevivência desse grupo, assunto tratado no texto “Trabalho, solidariedade e estratégias das mulheres negras”, publicado no momento do lançamento da pesquisa “SEM PARAR”.

“Para muitas mulheres negras, além da sobrecarga histórica, também foi necessário ampliar as horas dedicadas à solidariedade e aos vínculos comunitários com outras famílias, especialmente outras mulheres negras que precisaram seguir dedicadas ao trabalho fora de casa, para apoiar os cuidados das crianças que ficaram sem aulas e sem alimentação escolar durante a pandemia. Tais vínculos de solidariedade sempre permitiram a sobrevivência de mulheres e famílias negras, em contextos socioeconômicos extremamente desfavoráveis.” (SANTANA, 2020).

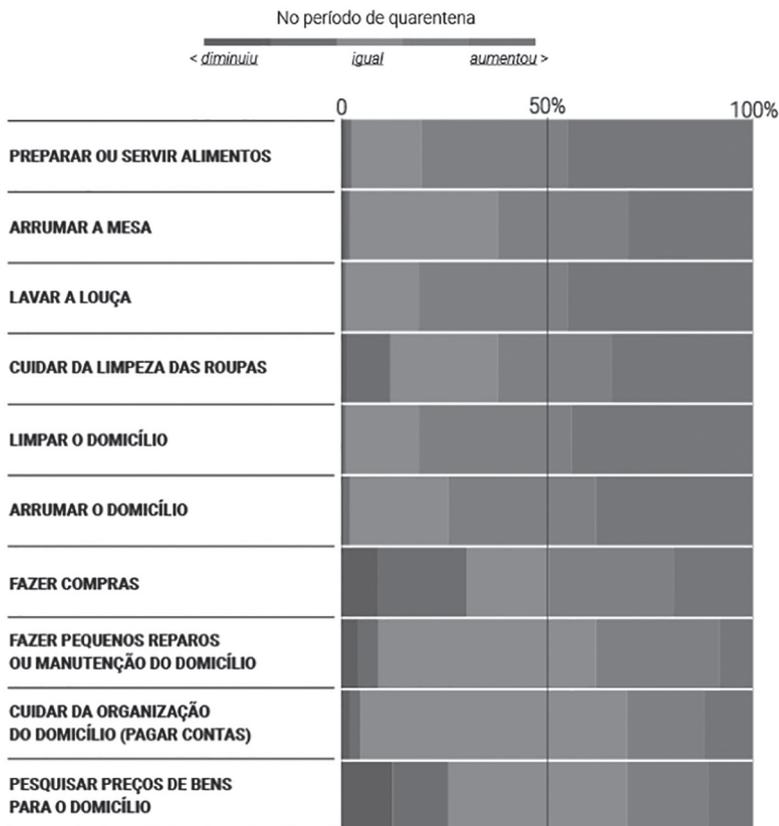
Entre as mulheres que cuidam, inclusive entre aquelas que já realizavam o trabalho do cuidado antes da pandemia, 72% das que são responsáveis por crianças, idosos ou pessoas com deficiência afirmaram que a necessidade de monitoramento e com-

panhia aumentou. Isso significa que não apenas os trabalhos se sobrepõem, como a impossibilidade de atividades sociais fora de casa ou a redução de convívio com outras pessoas leva à intensificação da atenção àqueles que recebem cuidados pelas mulheres.

Como um número significativo das mulheres entrevistadas, 35,7%, são as únicas responsáveis pelo trabalho doméstico e de cuidado em suas casas, é importante olhar como a sobreposição do trabalho alcança e intensifica também, portanto, as camadas do trabalho doméstico. Para 74% das mulheres, a atividade “preparar alimentos” durante a pandemia “aumentou ou aumentou muito”. Já “lavar louça” teve a mesma resposta para 73% das mulheres. “Limpar o domicílio” foi a atividade, entre as que compuseram as atividades domésticas do questionário, com mais impacto, uma vez que para 74,7% também “aumentou ou aumentou muito”. A responsabilidade pelo cuidado intensifica ainda mais a realização do trabalho doméstico. A percepção de que as tarefas citadas anteriormente “aumentou” ou “aumentou muito” foi de, respectivamente, 91%, 85,5% e 92% entre as mulheres responsáveis pelo cuidado de idosos, e 90%, 91,6% e 87,4% entre as que cuidam de crianças de até 12 anos¹⁶⁹.

¹⁶⁹ É interessante perceber essa dimensão da relação entre responsabilidade de cuidado e afazeres domésticos à luz dos dados da pesquisa “A contratação do emprego doméstico durante a pandemia”, realizada pelo projeto Domésticas UFRN. De acordo com essa pesquisa, percentual mais elevado das trabalhadoras que permaneceram trabalhando durante a pandemia são aquelas que realizam tarefas de cuidado. Assim, entre as cuidadoras de idosos, 84,2% continuaram trabalhando, e entre as babás, 42%.

Tipo de atividade x percepção de intensidade



Fonte: Pesquisa SEM PARAR: O trabalho e a vida das mulheres na pandemia

Mesmo que os dados apresentados até aqui já evidenciem o quanto os trabalhos não remunerados realizados pelas mulheres no ambiente doméstico podem dificultar a realização do trabalho remunerado, também há dados diretamente relacionados a essa pergunta na pesquisa. Para a questão “Durante o período de isolamento social, a responsabilidade com o trabalho doméstico e de cuidado dificulta a realização de seu trabalho remunerado?”, 61,4% das mulheres responderam que dificulta. Para outras 4%, inviabiliza total-

mente. No total, 65,4% das mulheres apontaram uma questão que não pode ser negligenciada nos debates sobre divisão de tarefas.

A inviabilidade ou dificuldade de lidar com a sobrecarga causada em grande parte pela sobreposição de atividades nesse contexto vale ser analisada para além dos dados. Não é apenas a ausência de outras pessoas nas atividades aqui já citadas que compromete o tempo das mulheres que seria dedicado às atividades remuneradas, como mostram alguns relatos coletados na pesquisa, a exemplo deste: *“Apesar de dividirmos as atividades, eu me sinto mais sobrecarregada pela carga emocional do cuidado com as crianças, especialmente gestão dos conflitos entre elas e uma atenção maior às variações de humor que possam ter. Além disso, minhas duas filhas estão tendo aula pela internet o que é insano, uma delas tem 7 anos e eu tenho que ficar ao lado dela”*.

Mediação de relação entre crianças, acompanhamento de atividades escolares *on-line*, entre outras, são tipos de atividades para as quais mulheres, em geral mães, têm dedicado atenção e percebido a diferença na forma como atendem às questões em relação ao(s) outro(s) responsável pelo cuidado.

Condição salarial x divisão de responsabilidades

Participação de outras pessoas na divisão de responsabilidades:

● diminuiu ● permaneceu igual ● aumentou



Fonte: Pesquisa SEM PARAR: O trabalho e a vida das mulheres na pandemia

Questão a questão, a pesquisa revela que há um desequilíbrio estrutural na divisão das tarefas entre gêneros, e que o isolamento, embora tenha tornado mais visível o trabalho doméstico, não provocou mudanças no sentido de enfrentarmos desigualdades: 64% das entrevistadas indicaram que no período do isolamento social a distribuição permaneceu a mesma e 23% delas avaliaram

que a participação de outras pessoas no trabalho doméstico e de cuidado inclusive diminuiu.

O cenário aqui relatado, indiscutivelmente desfavorável às mulheres e crítico para a construção de autonomia financeira dos grupos historicamente oprimidos, ganha *status* de urgente quando inclui os dados de violência doméstica percebidos pelas mulheres: 91% das mulheres acreditam que a violência doméstica aumentou ou se intensificou durante o período de isolamento social. Entre as 8,4% que disseram ter sofrido violência, 5% são negras e 3,2% são brancas. É válido observar que, entre as mulheres com renda familiar de até 1 salário mínimo, 12,7% afirmaram ter sofrido algum tipo de violência e, entre as mulheres rurais, 11,7%.

Perfil das mulheres que responderam à pesquisa “SEM PARAR”

O perfil das mulheres participantes da pesquisa indica uma maioria urbana - 85% diante de 15% que vivem no campo -, trabalhadora e responsável por pelo menos 50% da renda familiar. As que ganham mais de 5 salários mínimos não representam nem 10% do total e 80% delas recebem até 2 salários mínimos. São predominantes os grupos de mulheres que dividem a casa com companheiro(a), 30,7%, e com familiares adultos, 25%. Do total, 14% afirmam dividir com filhos, enteados, sobrinhos ou netos. Há uma parcela de 11% que declarou morar sozinha.

Houve respondentes em todas as faixas etárias entre 15 e 89 anos, sendo a média de idade 41 anos. A presença de brancas e negras é bem equilibrada entre as participantes da pesquisa, enquanto amarelas e indígenas têm representação baixa (1%). Metade das mulheres, inclusive com equilíbrio entre brancas e negras, acessa algum tipo de benefício social ou programa de transferência de renda, o que não está necessariamente relacio-

nado a auxílios emergenciais da pandemia, pelo período em que a pesquisa foi realizada.

Entre as entrevistadas, um número considerável indicou produzir para o autoconsumo, tanto entre as mulheres rurais como urbanas, revelando, conforme sublinhado por Teixeira (2020), a participação das mulheres em esferas não mercantis que garantem o sustento da vida.

A maior parte das mulheres, $\frac{3}{4}$ delas, afirma ter pelo menos Ensino Superior Completo, enquanto 14% possuem até o Ensino Médio¹⁷⁰. Na dinâmica da moradia, predominam contratos de aluguel e a casa própria, mas ainda há mulheres sem residência ou compartilhando cômodos, o que torna qualquer leitura sobre a condição de vida na pandemia ainda mais crítica.

Reativar a economia reorganizando os trabalhos e os cuidados

Os dados dão visibilidade aos rearranjos do cotidiano durante a pandemia, nos quais o tempo e o trabalho das mulheres para dar conta de manter as condições de possibilidade da vida têm lugar central. Mais do que um retrato, estático, de um momento, o foco nas relações e trabalhos que sustentam a vida, possibilitado pela pesquisa, revela uma imagem com diversas *nuanças* e combinações, mais parecida a um caleidoscópio. *Nuanças* evidenciadas quando cruzamos raça, renda e local de moradia. Por exemplo, são evidenciadas as redes de cuidado entre famílias estendidas, entre o rural e o urbano, entre vizinhança nas periferias.

A intensificação do trabalho doméstico e de cuidado não é uma experiência individual, mas compartilhada pelas mulheres.

¹⁷⁰ Esse dado sobre a escolaridade das respondentes da pesquisa inicialmente parece contrastante ao compararmos com a distribuição da renda familiar delas. Entretanto ele se explica pela construção do peso amostral, que recalcula a amostra tendo como um dos critérios a renda familiar, mas não considera a escolaridade. A escolha dos critérios amostrais sempre geram limitações nas análises, portanto, devemos sempre nos atentar aos vieses que isso pode gerar e assim realizar apenas as análises possíveis aos dados.

E os detalhes e dimensões dessa intensificação não podem ser perdidos nas análises sobre as mudanças em curso no mundo do trabalho, ou nas propostas políticas para uma retomada da economia com o horizonte de justiça social. Destacamos duas dimensões que nos parecem incontornáveis.

A primeira se refere ao cuidado como algo imprescindível para que a vida (e portanto também a economia) seja possível. Todas as pessoas precisam de cuidado, ainda que em alguns momentos da vida com mais intensidade. A questão é que em uma sociedade movida pela lógica da acumulação de capital, profundamente estruturada por relações racistas e patriarcais, a responsabilização pelo cuidado – quem efetivamente o assume – dá-se com base em desigualdades.

Essa questão não está dissociada da disputa de projetos de sociedade em curso no Brasil. Compõe material e ideologicamente o projeto ultraliberal e conservador representado por Jair Bolsonaro, por exemplo, na defesa intransigente de um ideal de família nuclear heteropatriarcal, que, além de não corresponder à realidade dos arranjos familiares no Brasil, carrega em si uma ética reacionária do cuidado (PÉREZ OROZCO, 2014).

Cabe ressaltar que não só a pandemia intensifica o trabalho doméstico e de cuidado, como também as políticas de ajuste, o desemprego e aumento da pobreza. A redução do investimento público em saúde, assistência social e educação transfere custos para o ambiente doméstico, geralmente assumidos pelas mulheres, com seu trabalho. A economia brasileira não pode prescindir do trabalho das mulheres – tanto o realizado dentro de casa de forma não remunerada ou mal remunerada, como o realizado como emprego, bico ou viração. E, portanto, reorganizar a distribuição de responsabilidades com a sustentabilidade da vida deveria estar no centro de projetos e políticas centradas na garantia de direitos e bem-estar.

A segunda dimensão é a de que há um limite em se abordar apenas o trabalho doméstico e de cuidado não remunerado,

sem considerar o emprego doméstico que, no Brasil segue sendo das principais ocupações femininas – e a ocupação que foi a segunda em demissões, durante a pandemia, segundo a PNAD COVID-19. A campanha da Fenatrad (Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas) coloca essa questão explicitamente: “cuidar de quem cuida”. A articulação das diferentes modalidades desse trabalho, dando visibilidade aos sujeitos que o realizam e aos nexos de desigualdade que organizam sua distribuição, é fundamental, tanto para que o alívio da sobrecarga de algumas mulheres (principalmente brancas) não se dê à custa da exploração e precariedade de outras mulheres (principalmente negras); como para que esta crise não seja paga pelas mulheres, com a atualização dos mecanismos de naturalização e reprivatização das responsabilidades com o cuidado, dentro dos domicílios da classe trabalhadora. Quando falamos de “reprivatização”, não queremos dizer que antes da pandemia vivíamos uma situação de compartilhamento e corresponsabilidade, com o Estado assumindo as políticas de apoio à reprodução social. Referimo-nos à normalização da sobrecarga, dos tempos elásticos das mulheres que “dão conta de tudo”, ou em outras palavras, do ajuste invisibilizado que sustenta a vida em cenários de precariedade generalizada. Para as mulheres pobres, a sobrecarga de trabalho se soma à insegurança com relação à sustentação financeira, as condições de pagar as contas e garantir a alimentação, como relatado por uma das entrevistadas: *“acho que não saber o que irá acontecer, nem como iremos manter o aluguel tira o sono, a paz.”*

O olhar para as mulheres onde elas estão e para suas práticas pode fornecer pistas, caminhos e combustível para propostas de retomada econômica em outros termos. Por exemplo, a economia solidária, que mais do que uma forma alternativa de sobrevivência é estratégia para transformação da organização e sentido do trabalho e das relações econômicas considerando o desenvolvimento local. Assim como o trabalho para o auto-

consumo, tanto no campo como na cidade, que contribui para a segurança alimentar de famílias e comunidades com base em lógicas econômicas diferentes da mercantil capitalista.

Portanto, mais do que a visibilidade dessa realidade, ter em conta os dados sobre a vida e o trabalho das mulheres durante a pandemia precisa ter como consequência que tais dimensões sejam abordadas de forma articulada em propostas políticas. Ou seja, não considerar “econômico” apenas o circuito mercantil, relegando as mulheres ao terreno do “social”, pois trata-se de um conflito distributivo que perpassa produção e reprodução.

Referências bibliográficas

ABRAMO, L.; VALENZUELA, M.E. Tempo de trabalho remunerado e não remunerado na América Latina. *In*: ABREU, A.; HIRATA, H.; LOMBARDI, M.R. (org.) **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. Coleção Mundo do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2016.

BALBO, L. La doble presencia. *In*: BORDERÍAS, C.; CARRASCO, C.; ALEMANY, C. (org.) **Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales**. Barcelona-Madrid: Icaria-Fuhem, 1994.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M.R. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**, n. 110, p. 67-104, jul. 2000.

CARRASCO, C. La economía feminista: ruptura teórica y propuesta política. *In*: CARRASCO, C. (org.) **Con voz propia: la economía feminista como apuesta teórica y política**. Madrid: La Oveja Roja, 2014.

FAUR, E. **El cuidado infantil en el siglo XXI**: mujeres malabaristas en una sociedad desigual. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores, 2014.

GUIMARÃES, N. Os circuitos do cuidado. Reflexões a partir do caso brasileiro. *In*: **Congress of the Latin American Studies Association (LASA)**, Boston, 24-27 maio 2019.

HIRATA, H. Comparando relações de cuidado: Brasil, França, Japão. **Estudos avançados**. São Paulo, v.34, n.98, p. 25-40, abr. 2020.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, dez. 2007.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. “Os paradigmas sociológicos à luz das categorias de sexo: qual a renovação da epistemologia do trabalho? *In*: BAÇAL, S. (org.). **Trabalho, educação, empregabilidade e gênero**. Manaus: EDUA, 2009. p. 173-189

HIRATA, H.; ZARIFIAN, P. O conceito de trabalho. *In*: GODINHO, T. *et al.* (org.) **Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as políticas públicas**. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulheres Prefeitura Municipal, 2003.

KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho. *In*: HIRATA, H.; LE DOARÉ, H.; SENOTIER, D. (org.) **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009.

KERNER, I. **Tudo é interseccional?**: Sobre a relação entre racismo e sexismo. *Novos estudos CEBRAP*, n. 93, p. 45-58, jul. 2012.

MORENO, R. Entre a família, o Estado e o mercado: mudanças e continuidades na dinâmica, distribuição e composição do trabalho doméstico e de cuidado. São Paulo, 2019. **Tese** (Doutorado em Sociologia) - Universidade de São Paulo. São Paulo, 2019.

NAVARRO, F.; RICO, M. Cuidado y políticas públicas: debates y estado de situación a nivel regional. *In*: PAUTASSI, L.; ZIBECCHI, C. (org.) **Las fronteras del cuidado: agenda, derechos e infraestructura**. Colección Derechos sociales y políticas públicas. Buenos Aires: Editorial Biblos, 2013.

NOBRE, M. Mulheres rurais em meio à pandemia: desigualdades e práticas econômicas para a vida. **SEM PARAR: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia, 2020**. Disponível em: <http://mulheresnapandemia.sof.org.br/mulheres-rurais-em-meio-a-pandemia/>. Acesso em: 03 out. 2020.

PASSINATO, W.; COLARES, E. S. Pandemia, violência contra as mulheres e a ameaça que vem dos números. **Boletim Lua Nova**. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://boletimluanova.org/2020/04/20/pandemia-violencia-contra-as-mulheres-e-a-ameaca-que-vem-dos-numeros/>. Acesso em: 03 out. 2020.

PÉREZ OROZCO, A. **Subversión feminista de la economía**: aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida. Madrid: Traficantes de Sueños, 2014.

SANTANA, B. Trabalho, solidariedade e estratégia das mulheres negras. **SEM PARAR**: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia, 2020. Disponível em: <http://mulheresnapandemia.sof.org.br/trabalho-solidariedade-estrategias-mulheres-negras/>. Acesso em: 03 out. 2020.

SCHWENCK, B. Mulheres tecendo uma rede solidária em meio à pandemia: reflexões sobre economia e feminismo em tempos de crise e isolamento social, *In*: CASTRO, B. (org.) **COVID19 e Sociedade**, Campinas: UNICAMP / IFCH, 2020.

SORJ, B.; FONTES, A. O care como um regime estratificado: implicações de gênero e classe social. *In*: HIRATA, H.; GUIMARÃES, N. (org.) **Cuidado e cuidadoras**: as várias faces do trabalho do care. São Paulo: Atlas, 2012.

TEIXEIRA, M. A pandemia do coronavírus e os seus efeitos sobre as mulheres trabalhadoras. **SEM PARAR**: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia, 2020. Disponível em: <http://mulheresnapandemia.sof.org.br/efeitos-pandemia-mulheres-trabalhadoras/>. Acesso em 03 out. 2020.

VIEIRA, R. Trabalho e cuidado no Direito: perspectivas de sindicatos e movimentos feministas. **Estudos Avançados**, São Paulo, v.34, n.98, p. 57-72, abr. 2020. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/eav/article/view/170452>. Acesso em: 20 set. 2020.

12. *Os trabalhadores do turismo no Rio Grande do Norte no contexto da pandemia COVID-19*

Cesar Sanson

Luana Junqueira Dias Myrrha

Moema Hofstaetter

Introdução

Este artigo apresenta os principais resultados da pesquisa “Trabalhador do turismo e a COVID-19 no Rio Grande Do Norte”. A justificativa pela escolha desse grupo de trabalhadores deve-se à importância do turismo na economia norte-rio-grandense¹⁷¹. A pesquisa coletou os dados nas principais cidades de visitação turística no Rio Grande do Norte por meio de um questionário *on-line* entre trabalhadores e trabalhadoras formais e informais.

O objetivo geral da pesquisa foi identificar os impactos da pandemia da COVID-19 nas condições de trabalho dos trabalhadores do Turismo no Rio Grande do Norte (RN). Os objetivos específicos tiveram a intenção de analisar: (i) o perfil dos trabalhadores formais e informais do turismo, considerando as caracte-

¹⁷¹ Segundo Marcelo Fernandes Queiroz, Presidente da Fecomércio-RN, “o setor terciário - entre os quais se insere o segmento turístico - responde por mais de 70% dos empregos formais gerados e por quase 65% do PIB do estado” (CNC, 07/04/2019).

terísticas demográficas e socioeconômicas e as atividades dos trabalhadores formais e informais antes da pandemia; (ii) análise da renda, considerando a renda dos trabalhadores formais e informais antes e durante a pandemia, a realidade do trabalho durante a pandemia, a jornada de trabalho diária e semanal dos trabalhadores formais e informais, a complementação da renda, seja através do auxílio emergencial, de atividades extras, ou de ajuda solidária, além do número de dependentes; (iii) análise das percepções, sobre o medo da contaminação e das expectativas referentes ao futuro do turismo.

Neste estudo, apresenta-se uma análise geral dos resultados referente ao mercado de trabalho dos trabalhadores respondentes, as alternativas de renda durante a pandemia e a percepção sobre o medo de contrair a doença e o futuro do turismo no RN. Além disso, problematiza a realidade dos trabalhadores do turismo no contexto da crise da sociedade do trabalho e apresenta possíveis alternativas.

Metodologia da Pesquisa

JA pesquisa foi realizada por meio de um questionário *on-line* elaborado pelo *Google Forms*, com linguagem acessível aos trabalhadores, garantindo as respostas sem a presença de um entrevistador. Para a maioria das perguntas havia as alternativas de respostas, mas com a possibilidade de o respondente relatar em um campo aberto outra situação não prevista nas respostas disponibilizadas. As perguntas referiram-se (i) às ocupações dos trabalhadores do turismo (jornada de trabalho, formas de vínculo, local de trabalho e remuneração); (ii) às características demográficas dos trabalhadores; (iii) às alternativas de renda e o acesso aos benefícios governamentais por parte dos trabalhadores; (iv) às percepções sobre a doença e o futuro do turismo; e (v) à utilização de EPI's durante o transcorrer do trabalho.

Neste estudo, analisou-se descritivamente a variável renda, considerando dois momentos no tempo: antes e durante a pandemia (mês de junho 2020). Contudo, como a renda depende de algumas características do trabalho, como vínculo empregatício e jornada de trabalho, também foi necessário analisá-la de forma bivariada, considerando tais características. Na avaliação das alternativas de renda durante a pandemia da COVID-19, foram consideradas as informações referentes ao auxílio emergencial, à realização de outra atividade e ao recebimento de algum outro tipo de apoio financeiro ou material. Por último apresenta-se a percepção do trabalhador sobre o medo de contrair a doença e o futuro do turismo no RN, diante deste novo contexto sanitário e econômico.

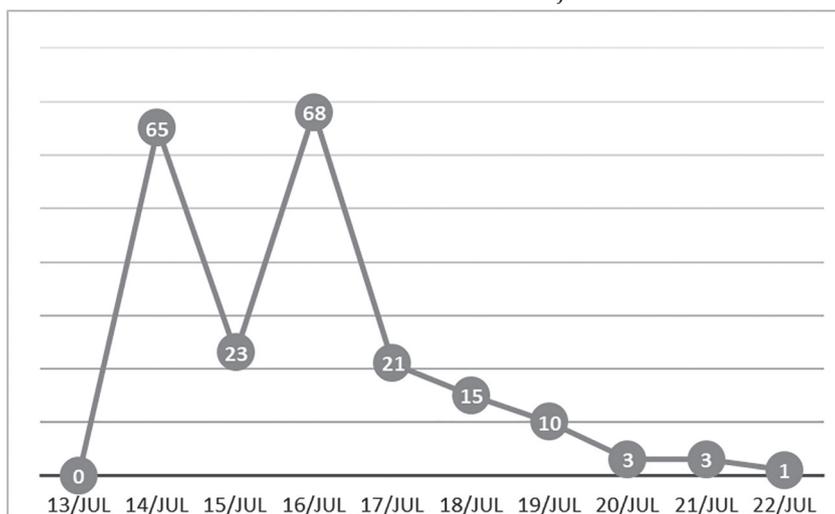
O público alvo foram os trabalhadores e as trabalhadoras que exerciam alguma atividade no setor de turismo no RN antes da pandemia da covid-19. Por se tratar de um grupo específico e escondido, com características pré-determinadas, não foi possível utilizar as técnicas de amostragens aleatórias. Para chegar até esse grupo, a metodologia adotada foi a bola de neve (*snowballsampling*), em que um respondente(a) indica o(a) outro(a) (VINUTO, 2014). Os primeiros respondentes foram pessoas chaves, chamadas de *sementes* na metodologia bola de neve, que tinham contatos de outros trabalhadores do turismo no RN, destacando-se: uma ex-recepcionista bilíngue de hotel, atual artesã; um bugueiro, que tinha contatos de bugueiros, balseiros e barraqueiros de Maxaranguape e Tibau do Sul; o presidente do Sindibuggy, que enviou o formulário *on-line* para a categoria; uma turismóloga e ex-trabalhadora de agência de turismo; e uma guia de turismo.

Assim, as *sementes* dispararam o questionário *on-line* via redes sociais e WhatsApp, solicitando que cada respondente fizesse o mesmo, ou seja, divulgasse o questionário nas suas redes pessoais e, assim, sucessivamente. A pesquisa esteve aberta ao recebimento das respostas, entre os dias 14 e 22 de julho de 2020, quando ainda se mantinha fechada a maioria do comércio do Estado do RN,

em função do isolamento social, associado aos decretos estadual e municipais necessários para conter a transmissão comunitária do vírus da COVID-19 e o colapso no sistema de saúde.

No total, a pesquisa alcançou 221 respostas, das quais 209 foram consideradas válidas. As repostas válidas incluem apenas aqueles indivíduos que disseram trabalhar com atividades relacionadas ao turismo no RN, antes da pandemia da COVID-19. A quantidade de respostas passou a declinar consideravelmente com o passar dos dias, alcançando apenas uma no dia 22 de julho (Gráfico 1). Essa queda indicou a saturação por não conseguir mais respostas. Então, decidimos por encerrar o questionário no dia 22.

Gráfico 1 – Número de respostas por dias ao questionário *on-line* da pesquisa “Trabalhadores do Turismo e a COVID-19 no Rio Grande do Norte”, entre os dias 14e 22 de julho de 2020.



Fonte: Pesquisa on-line Trabalhadores do Turismo e a COVID-19 no Rio Grande do Norte

O grupo dos trabalhadores que declararam trabalhar por conta própria e recolher contribuição previdenciária, através da legislação do MEI ou outro mecanismo, está sendo considerado,

neste estudo, como 'informais ampliados'. Essa opção metodológica deve-se ao fato de ambos os grupos – informais e informais ampliados – terem condições de trabalho similares, como: ausência de renda preestabelecida, jornada de trabalho irregular, atividades intermitentes, ausência de férias remuneradas, 13º salário, ausência de outras garantias protetivas que são estendidas apenas aos que possuem contrato de trabalho formal. As categorias dos trabalhadores informais e 'informais ampliados' é heterogênea, mas o que a define, em contraposição aos formais, é a precariedade de direitos em que se situam (KREIN, 2017; FILGUEIRAS & DRUCK, 2004; ARAÚJO, 2011). Outra similitude, entre os informais e os informais ampliados, verificada na pesquisa, está relacionada ao fato de que ambos exercem as mesmas atividades, o que não os diferencia em termos das condições cotidianas de trabalho. Nesse sentido, consideraram-se, como informais, todos aqueles que se declararam informais e aqueles que são MEI, ou seja, os informais ampliados.

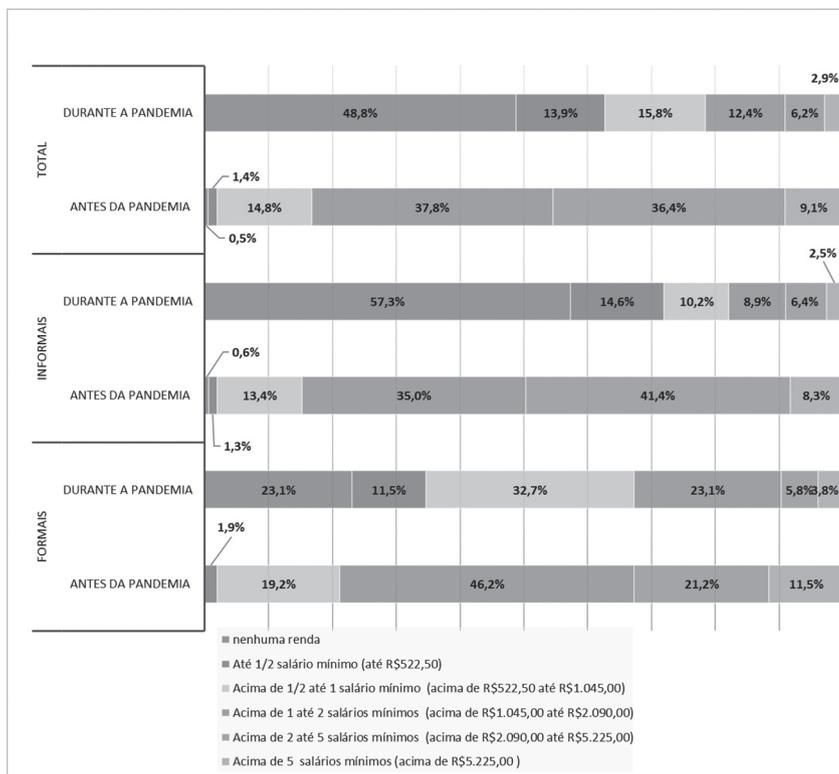
Análise da Renda

Os resultados da pesquisa indicam que houve queda drástica e abrupta de renda entre os trabalhadores do turismo. De acordo com o Gráfico 2, antes da pandemia, considerando o total dos trabalhadores respondentes, apenas 0,6% não tinham nenhuma renda e, com a chegada da pandemia, tomando como referência o mês de junho 2020, esse percentual passou para 48,8%, ou seja, quase a metade dos trabalhadores da amostra, ficaram sem renda. Pelos dados percebe-se que, antes da pandemia, 52,6% desses trabalhadores ganhavam de meio até dois salários mínimos, praticamente o mesmo contingente que ficou sem renda no mês da pesquisa. Outro dado impactante pode ser observado na faixa dos trabalhadores que ganhavam de dois a cinco salários mínimos, nessa faixa de trabalhadores que se encontravam na ordem de 36,4%, caiu para 6,2%.

O impacto maior ficou entre os trabalhadores informais, em que 57,3% ficaram sem nenhuma renda (Gráfico 2). O dado é alarmante quando comparado com o percentual anterior à pandemia, no qual menos de 1% não detinha renda mensal. A chegada da pandemia também impactou a renda dos trabalhadores com carteira assinada. Se anteriormente 78,9% ganhavam acima de 1 salário mínimo, esse contingente se reduziu a 32,7%. Além disso, 23,1% dos formais declararam não ter nenhuma renda, durante a pandemia.

A pulverização dos empregos entre os trabalhadores formais justifica a acentuada redução da renda. Dos 52 trabalhadores com carteira assinada que responderam à pesquisa, 48,1% foram demitidos, ou seja, praticamente a metade deles (Gráfico 3). Entre as razões da demissão, 24% desse contingente o foram porque a empresa fechou e outros 72% foram dispensados para reduzir as despesas da empresa, em função da pandemia da COVID-19. Entre o restante, 30,8% declararam que permaneceram no emprego e, 21,2% afirmaram que tiveram o seu contrato de trabalho suspenso (Gráfico 3).

Gráfico 2 – Renda dos trabalhadores formais, informais e total, antes e durante a pandemia, que responderam ao questionário on-line da pesquisa “Trabalhadores do Turismo e a COVID-19 no Rio Grande do Norte”, entre os dias 14 e 22 de julho de 2020.

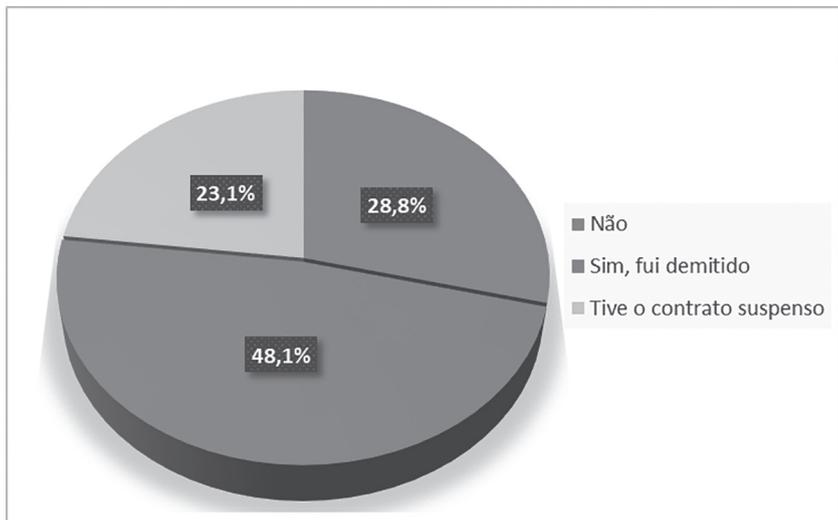


Fonte: Pesquisa on-line Trabalhadores do Turismo e a COVID-19 no Rio Grande do Norte

Entre aqueles com contrato suspenso, 08 (73%) afirmaram que a renda permaneceu a mesma e 03 (27%), que houve redução de renda. A suspensão de contrato é facultada às empresas que aderiram ao programa federal na esteira das Medidas Provisórias nº 928 e nº 936, medidas estas que permitem vários arranjos, como negociação do banco de horas, férias, parcelamento salarial, adiantamento de feriados e redução de salários por parte

da empresa e recomposição do restante, pelo programa federal. A hipótese provável é que os acordos tenham protegido a massa salarial da maioria, utilizando-se dos mecanismos facultados pela legislação específica na pandemia. Contudo, entre os 15 (30,8%) respondentes que permaneceram trabalhando, a redução dos salários foi mais frequente. Destes, 8 (53%) afirmaram que tiveram redução de renda. Uma hipótese para esse caso, é de que a redução esteja associada à livre negociação entre empregador e empregado, hipótese reforçada pelo fato de que todos trabalhadores envolvidos nesta situação trabalham em empresas que não empregam mais do que 20 trabalhadores.

Gráfico 3 – Respostas dos trabalhadores formais à pergunta: “Durante a pandemia da COVID-19, você foi demitido?”, questionário **on-line** da pesquisa “Trabalhadores do Turismo e a COVID-19 no Rio Grande do Norte”, entre os dias 14 e 22 de julho de 2020.



Fonte: Pesquisa on-line Trabalhadores do Turismo e a COVID-19 no Rio Grande do Norte

Jornada de trabalho

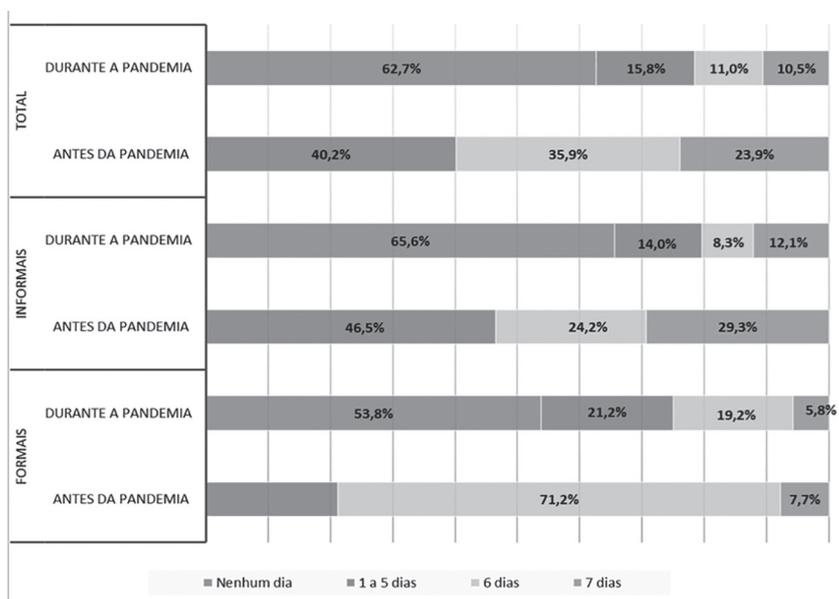
Outro dado impactante e que confirmam os dados anteriores diz respeito a queda vertiginosa da jornada de trabalho. A jornada de trabalho convencional entre os informais, antes da pandemia, era diversificada, pois o maior movimento de turistas e nativos nas praias ocorre nos finais de semana e feriados. Mesmo com a concentração desse volume de público aos fins de semana, mais da metade dos trabalhadores informais (53,5%) trabalhavam entre 06 e 07 dias por semana (Gráfico 4). Com a pandemia, a jornada semanal de dias trabalhados cai de forma brusca. Do total dos trabalhadores informais, 65,6% afirmaram não ter trabalhado nem um dia no mês de junho.

Entre os trabalhadores formais, 71,2% dos respondentes declararam que, antes da pandemia, a jornada de trabalho era concentrada em 6 dias na semana. Vale lembrar que o vínculo empregatício, de quem tem carteira de trabalho assinada, geralmente exige 44 horas semanais de trabalho, do trabalhador. No entanto, 53,8% desses trabalhadores formais declararam que, durante a pandemia, não trabalharam nem um dia. No caso dos trabalhadores formais, o não trabalho está associado ao desemprego e à flexibilização dos contratos de trabalho em função do período e da realidade imposta pela pandemia.

Nos dois casos, ao se analisar o não trabalho, seja pela demissão ou flexibilização do contrato de trabalho (formais), seja pela falta de público a ser atendido (informais), é preciso levar em consideração que a pandemia criou uma nova realidade no mundo do trabalho. E de forma exponencial no mundo do trabalho do turismo, uma vez que para o turismo acontecer é premente que haja deslocamentos, viagens, e o trabalho tanto dos trabalhadores e das trabalhadoras formais, assim como dos(as) informais, está relacionado à chegada dos turistas e ao atendimento aos turistas. Se não há viagens e, portanto, deslocamentos,

não há o turista. E se não há o turista, temos a quebradeira de hotéis, pousadas, restaurantes, bares e lanchonetes, de *shoppings* de artesanato, entre outros. Se não há o turista, os trabalhadores do turismo de sol e mar, camelôs, barraqueiros, balseiros, bugueiros, para citar alguns, passam a depender, para viabilizar o seu trabalho, exclusivamente dos moradores da localidade ou do entorno, que no mês de junho 2020 (base da pesquisa), auge da pandemia no RN, estavam em isolamento social, associados aos decretos estadual e municipais.

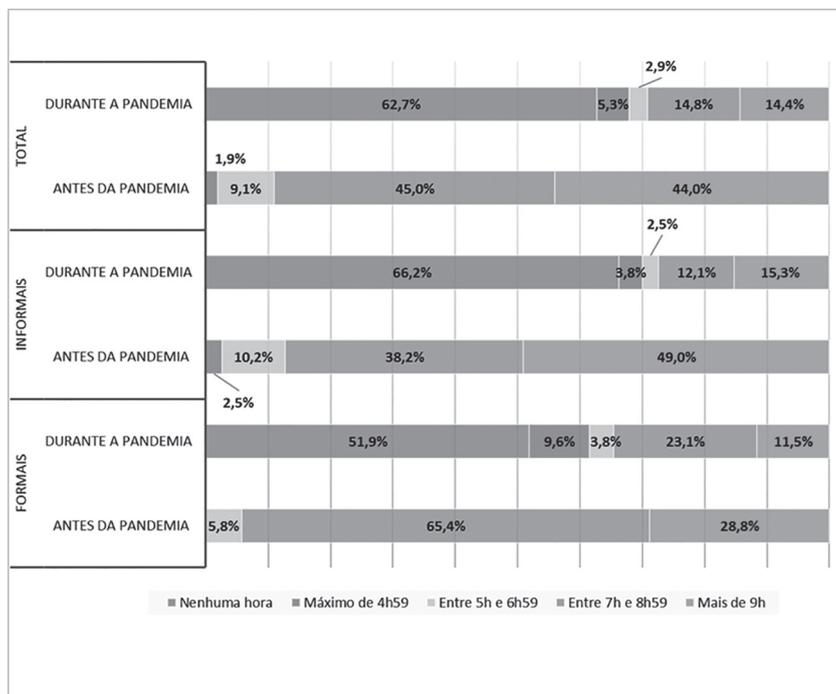
Gráfico 4 - Jornada de trabalho semanal dos trabalhadores formais, informais e total, antes e durante a pandemia, que responderam ao questionário *on-line* da pesquisa “Trabalhadores do Turismo e a COVID-19 no Rio Grande do Norte”, entre os dias 14 e 22 de julho de 2020.



Fonte: Pesquisa *on-line* Trabalhadores do Turismo e a COVID-19 no Rio Grande do Norte

A redução de horas trabalhadas por dia acompanha a redução de dias trabalhados durante a semana. Pelos dados agregados percebemos que 62,7% dos respondentes não trabalharam “nem uma hora por dia” durante a pandemia. Quando consideramos o período anterior, percebe-se que o volume de horas trabalhadas chega na ordem de 07h a 11h por dia para 66,5% dos respondentes. De acordo com o Gráfico 5, antes da pandemia, a maioria dos trabalhadores com carteira assinada (65,4%), trabalhavam entre 7h e 8h59, ao passo que, entre os informais, para quase metade (49%) dos respondentes o tempo mais frequente foi 9h ou mais de trabalho por dia. Esse resultado reforça o papel protetivo da formalidade na jornada de trabalho. Com a pandemia, as horas trabalhadas por dia caíram de forma abrupta para todos os trabalhadores e a maioria passou a não trabalhar nem uma hora, como é possível observar para 51,9% dos formais e 66,2% dos informais (Gráfico 5).

Gráfico 5 – Jornada de trabalho por dia dos trabalhadores formais, informais e total, antes e durante a pandemia, que responderam ao questionário *on-line* da pesquisa “Trabalhadores do Turismo e a COVID-19 no Rio Grande do Norte”, entre os dias 14 e 22 de julho de 2020.



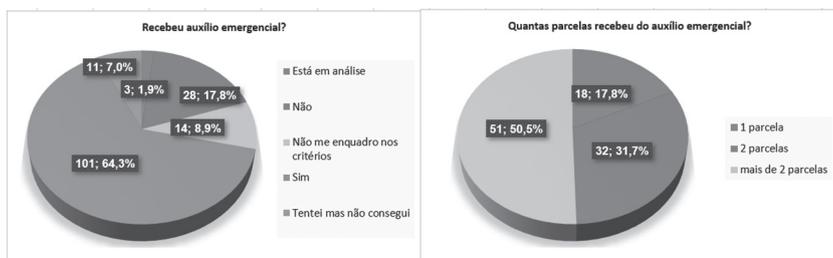
Fonte: Pesquisa *on-line* Trabalhadores do Turismo e a COVID-19 no Rio Grande do Norte

Acesso ao auxílio emergencial e outras fontes de renda

Diante da nova realidade imposta pela pandemia da COVID-19 aos trabalhadores brasileiros, o congresso aprovou o auxílio emergencial, destinado aos trabalhadores informais, microempreendedores individuais (MEI), autônomos e desempregados, cujo valor quando de sua aplicação foi inicialmente de R\$600,00 reais por pessoa, podendo chegar a R\$1800, por família, dependendo dos critérios de elegibilidades. O objetivo foi o de fornecer proteção emergencial

no período de enfrentamento à crise causada pela pandemia do coronavírus- COVID-19. Entre os trabalhadores informais respondentes, público-alvo do auxílio, o mesmo foi acessado por 64,3%, ou seja, dos 157 entrevistados, 101 acessaram o auxílio (Figura 1). Importante destacar que 11 (7%) tentaram, mas não conseguiram e 3 (1,9%) estão com pedido em análise. A maioria absoluta, como atestam os dados anteriores, ao ficar impedida de exercerem a sua atividade e, conseqüentemente, encontrarem-se sem renda, teve, nesse auxílio, provavelmente, a sua única fonte de subsistência. Como a coleta de dados foi realizada em meados de julho 2020, e o pagamento do auxílio iniciou-se em abril, metade (50,5%) dos trabalhadores informais já tinha recebido mais de 02 parcelas, enquanto 31,7% haviam recebido duas parcelas e 18% apenas uma parcela (Figura 1).

Figura 1 - Respostas às perguntas “Durante a pandemia da COVID-19, você recebeu o auxílio emergencial do governo federal (o auxílio de R\$ 600,00)?” e “Quantas parcelas já recebeu?”, ao questionário *on-line* da pesquisa “Trabalhadores do Turismo e a COVID-19 no Rio Grande do Norte”, entre os dias 14 e 22 de julho de 2020.

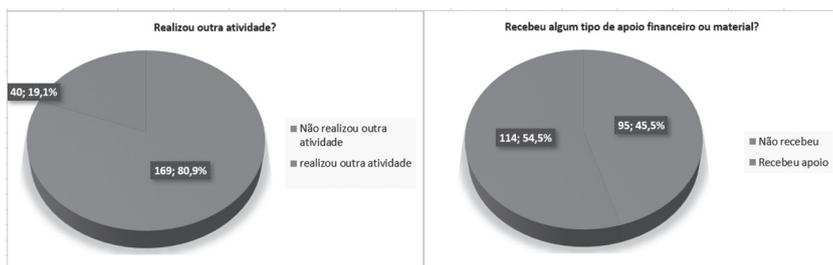


Fonte: Pesquisa *on-line* Trabalhadores do Turismo e a COVID-19 no Rio Grande do Norte

Outras questões investigadas pela pesquisa no que tange à renda durante a pandemia foram o exercício de outra atividade, outro trabalho e se recebeu algum apoio financeiro ou material. De acordo com a Figura 2, 80,9% dos participantes da amostra,

responderam que não estão realizando nenhuma atividade de complementação de renda. Entre os que exercem alguma atividade para complementar a renda, destaca-se o grupo de ‘venda de comida’, ‘venda de alimentos’ e serviços de traslado individual, provavelmente atividade de uber e serviços de táxi. Por outro lado, mais da metade (54,5%) informou receber algum tipo de apoio financeiro ou material, que inclui o apoio de familiares, amigos, igrejas, sindicatos, prefeitura, etc.

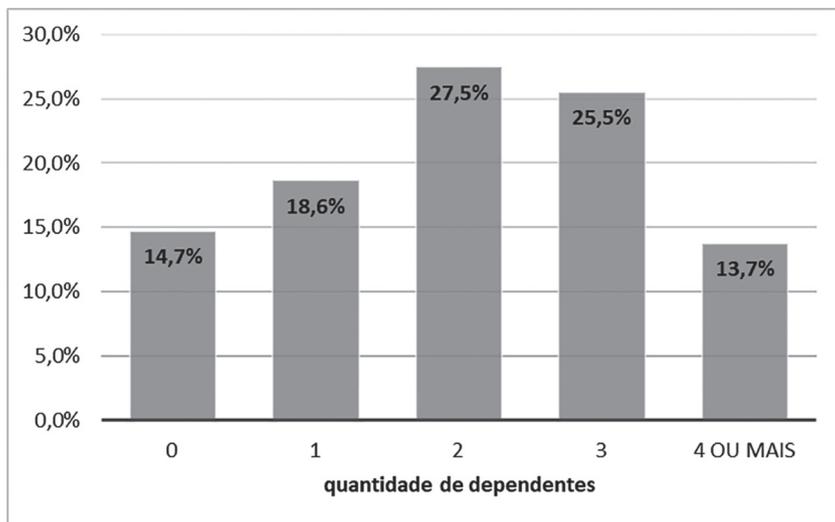
Figura 2 - Respostas às perguntas “DURANTE a pandemia da COVID-19, você exerceu ou está exercendo alguma outra atividade, outro trabalho, que complemente sua renda?” e “DURANTE a pandemia da COVID-19, você recebeu ou está recebendo algum outro tipo de apoio financeiro ou material (alimentação, medicamento, outros)?”, ao questionário on-line da pesquisa “Trabalhadores do Turismo e a COVID-19 no Rio Grande do Norte”, entre os dias 14 e 22 de julho de 2020.



Fonte: Pesquisa on-line Trabalhadores do Turismo e a COVID-19 no Rio Grande do Norte

Cabe destacar ainda a quantidade de dependentes dos trabalhadores do turismo no RN respondentes da pesquisa e que estão sem nenhuma renda. Os dados revelam ainda mais a dramaticidade do impacto da pandemia, considerando que dos 102 trabalhadores que disseram não ter tido renda advinda do trabalho, 67,2% são responsáveis por dois ou mais dependentes (Gráfico 6).

Gráfico 6 - Quantidade de dependentes dos trabalhadores do turismo que estão sem renda durante a pandemia, que responderam ao questionário on-line da pesquisa “Trabalhadores do Turismo e a COVID-19 no Rio Grande do Norte”, entre os dias 14 e 22 de julho de 2020.



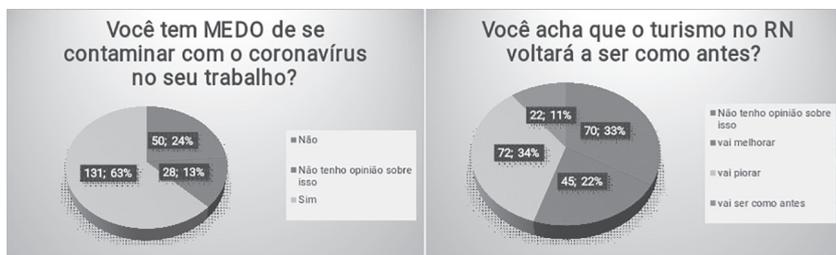
Fonte: Pesquisa on-line Trabalhadores do Turismo e a COVID-19 no Rio Grande do Norte

Análise das percepções

Duas perguntas sobre a percepção do trabalhador foram feitas (Figura 3). A primeira em relação ao medo de contrair a doença da COVID-19 e, a segunda, sobre o futuro do turismo. Era de se esperar que a maioria respondesse que tem medo da doença, o que de fato ocorreu entre 63% dos respondentes. Contudo, chama a atenção, que quase um quarto respondeu que não tem medo e 13% disseram não saber opinar. Sobre o futuro do turismo no RN, 33,5% opinaram que não têm ideia. Do total dos respondentes, 34,4% disseram que irá piorar, 21,5%, que irá melhorar e, 10,5%, que o turismo será como antes. Se considerarmos as repostas dos

que afirmam que não têm opinião e dos que afirmam que irá piorar, percebe-se certo pessimismo com o cenário futuro do turismo no RN, ou no mínimo, uma insegurança sobre como será e quanto tempo levará para se restabelecer minimamente.

Figura 3 - Respostas às perguntas “Você tem MEDO de se contaminar com o coronavírus no seu trabalho?” e “Você acha que o turismo no RN voltará a ser como antes?”, ao questionário *on-line* da pesquisa “Trabalhadores do Turismo e a COVID-19 no Rio Grande do Norte”, entre os dias 14 e 22 de julho de 2020.



Fonte: Pesquisa *on-line* Trabalhadores do Turismo e a COVID-19 no Rio Grande do Norte

Discussão dos resultados: problematização e proposições

A pesquisa revela que os impactos da pandemia foram devastadores para a vida dos trabalhadores e das trabalhadoras do turismo no Rio Grande do Norte. Houve queda vertiginosa na renda, interrupção do trabalho e absoluta dependência do programa federal de auxílio emergencial como fonte de renda. É bastante provável que essa realidade se estendeu para o conjunto dos trabalhadores do país. A crise causada pela mobilidade de um vírus e que, exatamente pela mobilidade do vírus, impossibilita a mobilidade das pessoas, movimento essencial para que o turismo ocorra, oportuniza a possibilidade de discutir cená-

rios para o futuro que envolve tanto a própria atividade turística como a realidade dos trabalhadores.

Como a pesquisa confirma, a maioria absoluta dos trabalhadores em atividades do turismo, particularmente no Nordeste brasileiro, são caracterizados como informais. A informalidade reúne ampla variedade de tipificações, porém tem em comum a completa ausência da proteção de direitos, diferentemente do que se verifica em relação aos formais. Assiste-se, entretanto, mesmo entre os formais, um crescente processo de desregulamentação de direitos que compreende as iniciativas de eliminação de leis ou outras formas de direitos instituídos nos contratos coletivos que regulam as condições e as relações de trabalho. Trata-se da eliminação, diminuição ou flexibilização dos direitos existentes. O ataque à 'normatização' do trabalho é mundial e está relacionado à nova ordem econômica internacional de corte neoliberal. As relações de trabalho fazem-se sempre, e cada vez mais, num processo de relações institucionais de individualização, no qual os atores coletivos do trabalho se veem enfraquecidos, *vide* a justiça do trabalho e os sindicatos. Essa realidade manifesta-se através da alteração das normas que se ajustam às condições do mercado: contrato de trabalho, remuneração e jornada de trabalho. É nesse contexto que deve ser compreendida a recente Reforma Trabalhista.

Associado a esse processo de desregulamentação, outro fator de desestruturação da sociedade salarial é a evolução das forças produtivas – Revolução informacional e Revolução 4.0. Ao contrário da Revolução Industrial do século XVIII que empregou milhares de pessoas, essa revolução produtiva não requer mais o trabalho de todas as pessoas. Ela se faz na dispensa de trabalho e também no turismo, como nos demais setores produtivos, é crescente o número de atividades que até então eram de responsabilidades dos trabalhadores e que estão sendo transferidas para máquinas informacionais. Constata-se que no turismo,

haja vista os debates sobre a reorganização e reestruturação do setor pós-pandemia, incorporando protocolos de segurança sanitária, um processo de redução ou substituição das pessoas por inovações tecnológicas. Logo, o que vemos com a mudança no paradigma produtivo e que se estende também ao setor do turismo é a instalação da precariedade: perda de direitos, redução de renda e trajetórias erráticas feitas de alternância de emprego e não emprego.

A condição de estabilidade no trabalho é cada vez mais distante dos novos arranjos que se constituem na sociedade do trabalho, entre elas, e das mais evidentes, é a transformação de trabalhadores em pessoas jurídicas que, a partir da ideia do empreendedorismo passam de trabalhadores contratados a prestadores de serviços. Quando pensamos, portanto, no mundo do trabalho do turismo percebemos que o mesmo, no mundo pós-pandêmico, dá passos largos rumo ao contexto descrito. Particularmente, a partir da pesquisa ora apresentada, ficou evidenciado que a maioria dos trabalhadores se encontra em situação de grande vulnerabilidade. Os resultados da pesquisa mostram que, em seu conjunto, os trabalhadores do turismo trabalham muito e ganham pouco. Com a crise provocada pela pandemia, a renda despencou e a maioria absoluta passou a depender do auxílio emergencial.

A crise sem precedentes exige de todos – gestores, empresários, agentes do Estado, profissionais e pesquisadores da área de turismo – que saiam de suas bolhas e contribuam para um debate mais amplo, ou seja, em como oferecer alternativas diante do gigantesco desafio da crise, com a inclusão também dos trabalhadores e não apenas a preocupação com os vetores econômicos do turismo. Trata-se de incluir ainda no debate aqueles que estão na ponta da cadeia do turismo e muitas vezes estão invisibilizados. O futuro do turismo não pode ser dissociado dos trabalhadores do turismo.

Há outra vertente que deve ser articulada a essa e que é indissociável ao turismo: o meio ambiente. O planeta Terra dá si-

nais cada vez mais reiterados e evidentes de esgotamento. Os sistemas físicos e biológicos alteram-se rapidamente como nunca antes aconteceu na história da civilização humana. Desde o relatório do Painel Intergovernamental de Mudanças Climáticas (IPCC) de fevereiro de 2007, já não há mais contestação de que o responsável pela evolução acelerada da tragédia ambiental é a ação antropogênica sobre a Terra. À época, o informe dos pesquisadores e cientistas foi categórico e não deixou espaço para dúvidas ao afirmar de forma contundente – o relatório utilizou a expressão “inequívoca” – que o aquecimento global se deve à intervenção humana sobre o planeta. Quando se pensa que uma sociedade sustentável é aquela que satisfaz suas necessidades sem diminuir as perspectivas futuras, percebe-se que emerge com intensidade crescente a consciência de que estamos decidindo a sorte dos que virão depois de nós e que não podemos deixar-lhes um mundo árido, poluído e feio.

Turismo, trabalho e ecologia são variantes que precisam ser articuladas e relacionadas. É nesse contexto, de crise da sociedade salarial e das mudanças climáticas que devemos pensar o turismo pós-pandemia. A pandemia da COVID-19 abre uma janela para que possamos ser ousados e pensar o novo. Estamos, portanto, diante de um desafio gigantesco, o de como pensar numa sociedade que seja melhor do que a que encontramos. Segundo Beni (2020, p.4), “em longo prazo, o desenvolvimento das atividades turísticas dependerá da conservação ambiental, da valorização e do fortalecimento das culturas locais”. É provável que a pandemia tenha antecipado para o curto prazo essa necessidade, uma vez que a tendência é, num curto prazo, o turismo retomar suas atividades a partir do local e do regional, das viagens em famílias, viagens mais curtas, em contato com a natureza, viagens relacionadas ao turismo rural, ao ecoturismo, ao turismo de aventura, turismo vinculado a atividades ao ar livre, junto à natureza.

Nesse debate acerca da crise da sociedade salarial e da crise ecológica, surge ainda de forma embrionária uma proposta de inclusão social associada aos cuidados com o meio ambiente. Trata-se da criação de uma Renda Mínima Universal (RMU) ou ainda Renda Básica Cidadã ou Renda Básica Universal. A ideia, *grosso modo*, é de que as pessoas recebam uma renda mensal para prover a vida em suas condições básicas e que muitas dessas atividades possam ser direcionadas para o cuidado com os outros e o meio ambiente. A ideia parte de dois pressupostos: um, de que cada vez haverá menos empregos e as pessoas precisam continuar vivendo e, o outro, de que a precariedade no mundo do trabalho se instalou definitivamente.

Essa proposta ganhou espaço, sobretudo nos países desenvolvidos ou ricos ao longo da última década – há várias experiências em curso – e, mesmo nos países mais pobres ou em desenvolvimento, tem-se versões inspiradas nessa ideia, como o caso do Bolsa Família brasileiro. Destaca-se, porém, que há uma distinção entre renda mínima, que é tipicamente uma política compensatória voltada para os que se encontram em situação de extrema pobreza, e a renda básica que se propõe universal, incondicional e permanente. Essa renda seria destinada a todos, num valor razoável e capaz de garantir acesso às exigências básicas para uma vida satisfatória. Entre os autores propagadores e defensores da proposta, encontram-se Van Parjis (2006), Raventós (2014) e Standing (2017). Em comum, os autores argumentam que a proposta de uma Renda Básica pode se constituir num programa que assegure para todas as pessoas da sociedade, independente de trabalhar ou não, um rendimento de inclusão social, autonomia e independência. A essa garantia mínima de sobrevivência digna podemos associar os cuidados com o meio ambiente, adotar políticas públicas que vinculem a renda básica a atividades relacionadas aos cuidados com a natureza e seus biomas, em todas as suas dimensões.

O agravamento da crise pandêmica da COVID-19 abre uma janela para que sejamos ousados. É possível acreditar que outros arranjos econômicos e políticos podem ser realizados na perspectiva da inclusão social e no cuidado com o meio ambiente.

Referências

ARAUJO, A. M. C. O trabalho flexível e a informalidade reconfigurada. *In: OLIVEIRA, R. V. de; GOMES, D.; TARGINO, I. (org.) Marchas e contramarchas da informalidade do trabalho: das origens às novas abordagens.* João Pessoa: Editora Universitária da UFPB, 2011.

BENI, M. C. Saturação e Rejeição do Turismo nas Destinações Turísticas. São Paulo: **RBTUR**, v.14, n.2, p. 1-8 2020. Disponível em: <https://rbtur.org.br/rbtur/issue/view/74>. Acesso em: 23 jul. 2020.

FILGUEIRAS, L. A. M.; DRUCK, G.; AMARAL, M. F. do. O conceito de informalidade: problema ou solução – um exercício de aplicação empírica dos conceitos. Salvador: **Caderno CRH**, v.17, n.41, p. 211-229, 2004. Disponível em: <https://portalseer.ufba.br/index.php/crh/article/view/18490>. Acesso em: 27 jul. 2020.

KREIN, A. E. B. Relações Formais e Informais de Trabalho nos Governos Lula e Dilma Por Uma Perspectiva de Gênero e Raça. 2017. **Tese** (Mestrado em Ciência Política) - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2017.

RAVENTÓS, D.; CASASSAS, D. **La renta básica en la era de las grandes desigualdades.** Barcelona: Montesinos, 2014.

STANDING, G. **Basic Income: And How We Can Make It Happen.** Pelican Books, 2017

VAN PARJIS, P.; VANDERBORGHT, Y. **Renda básica de cidadania: Argumentos Éticos e Econômicos.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006.

13. Autores

Anderson de S. Campos – Sociólogo e pesquisador do Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho da Unicamp (CE-SIT-Unicamp). Autor do livro “Juventude e ação sindical: crítica ao trabalho indecente” (Letra e Imagem, 2010) e de artigos sobre sindicalismo no Brasil.

Artur Henrique S. Santos – Sociólogo, Ex-Presidente Nacional da CUT e Diretor da Fundação Perseu Abramo (FPA)

Bárbara Vallejos Vazquez - Docente da Escola DIEESE de Ciências do Trabalho e da Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo (FESP SP) e Técnica do DIEESE. Doutoranda e Mestre em Desenvolvimento Econômico (Instituto de Economia - Unicamp).

Camila Yuri Santana Ikuta - Técnica do DIEESE, Mestre e Doutoranda em Educação pela Faculdade de Educação da USP (FE-USP).

Carolina De Prá Camporez Buarque - Procuradora do Trabalho, Integrante do GT COVID-19/PGT/MPT, Vice-Coordenadora Nacional da CONAFRET/MPT.

Cátia Uehara - Economista pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) e técnica do DIEESE.

Cesar Sanson - Doutor em Sociologia pela UFPR. Professor do Departamento de Ciências Sociais da UFRN.

Dalila Andrade Oliveira – Professora Titular de Políticas Públicas em Educação (UFMG). Professora visitante do Programa de Pós-Graduação em Educação (UFPB). Pesquisadora PQ 1A do CNPq.

Edmilson Pereira Junior – Bolsista de pós-doutorado (PNPD/CA-PES) na Faculdade de Educação da UFMG. É estatístico do Grupo de Estudos Sobre Política Educacional e Trabalho Docente (Gestrado).

Giulliana Bianconi - Diretora da Gênero e Número, jornalista pela Universidade Federal de Pernambuco especializada em Política e Relações Internacionais pela Fundação Escola de Sociologia de São Paulo (FESPSP).

Gustavo Machado Cavarzan - Doutorando e Mestre em Desenvolvimento Econômico pelo Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas. (IE-Unicamp) e técnico do DIEESE.

Helena Zelic - Comunicadora, graduada em Letras pela USP e integrante da equipe da SOF – Sempre Viva Organização Feminista.

José Silvestre Prado de Oliveira - Diretor adjunto do DIEESE, Geógrafo pela Pontifícia Universidade Católica (PUC) de SP.

Kjeld A. Jakobsen - Doutor em relações internacionais pela Universidade de São Paulo e consultor da Fundação Perseu Abramo (FPA).

Luana Junqueira Dias Myrrha - Doutora em Demografia pela UFMG. Professora do Departamento de Demografia e Ciências Atuariais – UFRN.

Ludmila Costhek Abílio - Doutora em Ciências Sociais, pesquisadora do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT - IE/Unicamp).

Luís Augusto Ribeiro da Costa - Técnico do DIEESE, Mestrando em Sociologia pela Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da USP (FFLCH-USP).

Luiz Philippe Vieira de Mello Filho - Ministro do Tribunal Superior do Trabalho. Vice-Presidente do Tribunal Superior do Trabalho no exercício 2019-2021.

Marcio Pochmann - Professor do Instituto de Economia e pesquisador do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, ambos da Universidade Estadual de Campinas.

Maria Aparecida Bridi - Doutora em Sociologia pela UFPR. Professora do Departamento de Sociologia e Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFPR. É coordenadora do Grupo de Pesquisa Trabalho e Sociedade e pesquisadora da REMIR e da ABET.

Marília Ferrari - Diretora de Design e Arte da organização de mídia Gênero e Número e arquiteta pela Universidade de São Paulo especializada em design gráfico.

Moema Hofstaetter - Mestre em Estudos Urbanos e Regionais pela UFRN. Doutoranda Departamento de Turismo – UFRN.

Natália Leão - Doutoranda em Sociologia pelo Instituto de Estudos Sociais e Políticos (IESP) da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) e coordenadora de pesquisa e dados na Gênero e Número.

Renata Moreno - Doutora em Sociologia pela Universidade de São Paulo (USP) e integrante da equipe da SOF – Sempre Viva Organização Feminista.

Renata Queiroz Dutra - Professora Adjunta de Direito e Processo do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília. Doutora e Mestre em Direito, Estado e Constituição pela UnB.

Tadeu Henrique Lopes da Cunha - Procurador do Trabalho, Integrante do GT COVID-19/PGT/MPT, Coordenador Nacional da CONAFRET/MPT.

Thandara Santos - Mestranda em Sociologia pela Universidade de Brasília (UnB), especialista em Estudos de Mulheres e Gênero pela Universidade de Hull e cientista social pela Universidade de São Paulo (USP).

Victor Gnecco Soares Pagani - Supervisor Técnico do ERSP do DIEESE, Cientista Social pela Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da USP.

Vivian Machado Rodrigues - Mestre em Economia Política pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) e técnica do DIEESE.

ORGANIZADORES:

DALILA ANDRADE OLIVEIRA – PROFESSORA TITULAR DE POLÍTICAS PÚBLICAS EM EDUCAÇÃO E COORDENADORA DO GRUPO DE ESTUDOS SOBRE POLÍTICAS EDUCACIONAIS E TRABALHO DOCENTE (UFMG). PROFESSORA VISITANTE DO PPGE/UFPB. FOI PRESIDENTE DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM EDUCAÇÃO (ANPED) ENTRE 2009 E 2013. ATUALMENTE É MEMBRO DO CONSELHO DIRETIVO DO CNPQ, REPRESENTANDO AS ÁREAS DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS. PESQUISADORA PQ1A/ CNPQ.

MARCIO POCHMANN - PROFESSOR TITULAR DO INSTITUTO DE ECONOMIA E PESQUISADOR DO CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E DE ECONOMIA DO TRABALHO, AMBOS DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS. FOI SECRETÁRIO MUNICIPAL DE SÃO PAULO DE 2001 A 2004, PRESIDENTE DO INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA) ENTRE 2007 E 2012 E PRESIDENTE DA FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO (FPA) DE 2012 A 2020. ATUALMENTE É PRESIDENTE DO INSTITUTO LULA.

A CNTE PARTICIPA DA PRODUÇÃO DESTA LIVRO, QUE APRESENTA REFLEXÕES SOBRE A DEVASTAÇÃO DO TRABALHO, POR COMPREENDER QUE SUA LEITURA É FUNDAMENTAL PARA FORTALECER NOSSAS LUTAS EM DEFESA DA VIDA E DOS DIREITOS DA CLASSE TRABALHADORA. PRECISAMOS APROFUNDAR O DEBATE SOBRE AS MUDANÇAS OCORRIDAS NO TRABALHO COM O AVANÇO DAS TECNOLOGIAS E DO SEU MAIOR EMPREGO DURANTE A PANDEMIA. A PREOCUPAÇÃO É GERAL, NA EDUCAÇÃO, A PANDEMIA IMPÔS AS AULAS REMOTAS SIMULTÂNEAS ÀS PRESENCIAIS, O QUE NOS DESAFIA A ESTABELECEM NOVAS REGRAS TRABALHISTAS. A ADEQUAÇÃO DO CALENDÁRIO ESCOLAR NOS CONVOCA A DEFINIR ESTRATÉGIAS PEDAGÓGICAS PARA SUPERAR AS DIFICULDADES E SOFRIMENTOS QUE O MOMENTO IMPÕE, ALÉM DOS RISCOS TRAZIDOS PELO USO DAS PLATAFORMAS PRIVADAS NOS ESPAÇOS DAS POLÍTICAS PÚBLICAS. ESSES SÃO FATORES QUE PODEM AMPLIAR AS DESIGUALDADES SOCIAIS, ECONÔMICAS E EDUCACIONAIS NO CONTEXTO BRASILEIRO. POR ISSO, RECOMENDAMOS A LEITURA INDIVIDUAL E COLETIVA DESTA LIVRO.

HELENO ARAÚJO
PRESIDENTE DA CNTE

A RECESSÃO ECONÔMICA DE 2020 É UMA DAS MAIS GRAVES NA HISTÓRIA DO PAÍS. A CRISE SANITÁRIA IMPOSTA PELA PANDEMIA DA COVID-19 IMPACTOU O MUNDO, MAS NO BRASIL DIANTE DO DESEMPREGO, DA SUBOCUPAÇÃO, DA INSTABILIDADE DO RENDIMENTO E DA PERDA DE REPRESENTAÇÃO E DIREITOS SOCIAIS E TRABALHISTAS, A SITUAÇÃO É AINDA MAIS PREOCUPANTE.

ESTE LIVRO BUSCA TRAZER A LUME A MARCHA DA DEVASTAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL, ESPECIALMENTE QUANDO A CRISE PANDÊMICA DA COVID-19 REVELA AS ENTRANHAS DO NEOLIBERALISMO PELAS QUAIS A CLASSE DO LABOR SOFRE E BUSCA RESISTIR.

AS CONTRIBUIÇÕES CONTIDAS NESTA OBRA SÃO RESULTADO DO ESFORÇO INTELLECTUAL COLETIVO DE ESTUDIOSOS, PESQUISADORES E GESTORES PÚBLICOS QUE PROCURARAM DESVENDAR O MOVIMENTO DA DEVASTAÇÃO DO TRABALHO IMPOSTO PELO NEOLIBERALISMO NO BRASIL E APROFUNDADO PELA PANDEMIA DA COVID-19.