

**XXVII ENCONTRO NACIONAL DO
CONPEDI SALVADOR – BA**

**EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS
RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E
EMPRESARIAIS**

EDNA RAQUEL RODRIGUES SANTOS HOGEMANN

LUCIANA DE ABOIM MACHADO

EDINILSON DONISETE MACHADO

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina)

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul)

Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais)

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFBA

Coordenadores: Edna Raquel Rodrigues S. Hogemann; Luciana Aboim M. Gonçalves da Silva; Edinilson Donisete Machado – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-620-8

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito, Cidade Sustentável e Diversidade Cultural

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Salvador, Brasil).

CDU: 34



XXVII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI SALVADOR – BA

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

O XXVII Encontro Nacional do CONPEDI – SALVADOR, ocorreu em parceria com a Universidade Federal da Bahia, tendo como temática central “Direito, Cidade Sustentável e Diversidade Cultural”. Essa temática estimulou a excelência das discussões, desde a abertura do evento, com desdobramentos ao decorrer da apresentação dos trabalhos e da realização das diversas plenárias, que versaram, entre outros, sobre a ideia do diálogo como modo de superação das desigualdades entre as diversas culturas, como um processo aberto de argumentação fundamentado na ética e no respeito à diferença, que permita aos novos direitos e novos paradigmas éticos sua incorporação no seio de cada cultura.

As novas relações laborais, no marco de uma sociedade demarcada pela precarização das relações sociais e dos direitos e garantias fundamentais mereceu destaque no Grupo de Trabalho “EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS I”, na medida em que inequivocamente são questões que envolvem o cenário atual das relações intersubjetivas de classe, mas também se acercam do princípio da dignidade da pessoa humana e da plenitude da cidadania, numa visão macro, importando uma análise do presente, mas visando projeções quanto ao futuro da relação capital versus trabalho.

Sob a coordenação da Profa. Dra. Edna Raquel Rodrigues Santos - Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro e Universidade Estácio de Sá, da Profa. Dra. Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva, da Universidade Federal de Sergipe e do Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado, do Centro Universitário Eurípedes de Marília - UNIVEM e Universidade Estadual do Norte do Paraná - UENP, o GT “EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS I” contribuiu, com exposições orais e debates que se notabilizaram não somente pela atualidade, mas também pela profundidade e riqueza dos assuntos abordados pelos expositores.

Eis uma apartada síntese dos trabalhos apresentados:

A EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS, da autoria de Celso Luis Salgado Ferreira, abordou a dimensão protetiva dos direitos fundamentais, direcionada a trabalhadores em posição de vulnerabilidade.

Alan Martinez Kozyreff apresentou o artigo intitulado A INTERVENÇÃO ESTATAL COMO PRESSUPOSTO NECESSÁRIO PARA A EFETIVAÇÃO E A MANUTENÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS versando sobre a transição do modelo de Estado Liberal para o Estado Intervencionista-social, mormente sobre o enfoque da Constituição do México, de 1917 e a de Weimar, de 1919 e suas repercussões na Constituição do Brasil, de 1934.

A PROMOÇÃO DO DESENVOLVIMENTO COMO POLÍTICA DE COMBATE AO TRÁFICO DE PESSOAS PARA FINS DE EXPLORAÇÃO LABORAL foi apresentado por Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva e Christiane Rabelo Britto, cujo objetivo foi uma análise do tráfico de pessoas para fins de redução da pessoa a condição análoga à de escravo.

Sob o título de A REALIZAÇÃO DO DIREITO SOCIAL FUNDAMENTAL À SAÚDE E O LIBERALISMO DE PRINCÍPIOS o artigo da autoria de Vanessa Rocha Ferreira e José Claudio Monteiro de Brito Filho, teve como propósito analisar a jusfundamentalidade do direito social à saúde no ordenamento jurídico brasileiro, defendendo a necessidade de sua realização plena.

Na sequência foi apresentado o artigo intitulado: AS CRIANÇAS BRASILEIRAS E O MUNDO DO TRABALHO: ALGUMAS REFLEXÕES SOBRE O PROGRAMA DE ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL (PETI), dos autores: Ana Elizabeth Neirão Reymão e Alex Albuquerque Jorge Melem, que refletiu acerca do trabalho infantil no Brasil, discutindo esse problema social e o Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI).

Suzete Da Silva Reis apresentou o texto DA INSEGURANÇA JURÍDICA À PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO: OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL, buscando analisar as principais alterações promovidas pela reforma trabalhista e seus impactos.

Os autores Karyna Batista Sposato e João Víctor Pinto Santana apresentaram o artigo intitulado: HERMENÊUTICA CONSTITUCIONAL GARANTISTA APLICADA AO

DIREITO DO TRABALHO DO APRENDIZ cuja temática almejou refletir acerca da possibilidade de aplicação de uma hermenêutica constitucional garantista nos contratos de aprendizagem.

IGUALDADE E PROIBIÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO: A IDADE COMO FATOR DE TRATAMENTO DIFERENCIADO NOS CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS MÉDICO-HOSPITALARES apresentado por Thiago Penido Martins e Virgínia Lara Bernardes Braz discutiu os reflexos e a legalidade dos reajustes contratuais em virtude do envelhecimento dos beneficiários e pelo aumento da sinistralidade.

A seguir, Marco Antônio César Villatore, em co-autoria com Lincoln Zub Dutra apresentaram o artigo intitulado: O "COMPLIANCE" NO ÂMBITO TRABALHISTA COMO FORMA DE MITIGAÇÃO DA PRÁTICA DO "DUMPING" SOCIAL E CONCRETIZAÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO, buscando demonstrar a colaboração do "compliance" no âmbito trabalhista como forma de mitigação da prática lastimável do "dumping" social e, por conseguinte, como meio de se cogitar eficácia plena do direito fundamental ao trabalho.

O DANO MORAL NO DIREITO DO TRABALHO: ANÁLISE DAS IMPLICAÇÕES TRAZIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA (LEI Nº 13.467/17), de Raphaela Magnino Rosa Portilho e Ricardo José Leite de Sousa, abordou o panorama teórico-conceitual sobre o princípio do não retrocesso social; análise do instituto do dano moral no Direito do Trabalho e das modificações implementadas pela Lei nº 13.467/2017.

O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO SOB A ÓTICA DA MODERNIDADE LÍQUIDA DE ZYGMUNT BAUMAN, da autoria de Rodrigo Goldschmidt e Rodrigo Espíuca dos Anjos Siqueira, cuidou de analisar o direito fundamental ao trabalho digno sob a ótica da modernidade líquida de Zygmunt Bauman.

Na sequência, o texto de Lisiane da Silva Zuchetto e Paulo Roberto Ramos Alves apresentaram o texto QUESTÕES EMERGENTES ACERCA DA VIOLAÇÃO DOS DADOS PESSOAIS DECORRENTES DO ACESSO ÀS DECISÕES JUDICIAIS NO PROCESSO TRABALHISTA: ANÁLISE DE CASOS DE DESPEDIA DISCRIMINATÓRIA EM SEDE RECURSAL versando sobre princípios protetores de direitos fundamentais do trabalhador, do início ao fim da relação laboral, considerando a divulgação de decisões judiciais nos portais institucionais do Poder Judiciário Trabalhista, analisando também a intimidade do empregado quando esta é desafiada pelas novas tecnologias de informação e comunicação.

REGULAÇÃO PARA EQUIDADE RACIAL E DE GÊNERO: A BUSCA PELA IGUALDADE MATERIAL NO ÂMBITO DAS EMPRESAS PRIVADAS COMO GARANTIA DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO, de Danilo Henrique Nunes e Letícia de Oliveira Catani Ferreira, buscou realizar uma discussão a respeito da discriminação de minorias no mercado de trabalho, como negros, mulheres e cadeirantes, ressaltando as medidas reparativas.

Logo após o artigo intitulado: REMINISCÊNCIAS DO PASSADO: O TRABALHO EM SITUAÇÃO ANÁLOGA À ESCRAVIDÃO E A LUTA PELA LIBERDADE, da autoria de Antonio Pedro De Melo Netto e Mariana Loureiro Gama, analisou a questão do trabalho forçado no Brasil na atualidade.

Também o artigo com o título: TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO: UMA NOVA ROUPAGEM PARA UM VELHO PROBLEMA, de Daniela Oliveira Gonçalves e Antônio Américo de Campos Júnior, tratou do tema do Trabalho Escravo Contemporâneo, buscando compreender as novas formas criadas com o objetivo de manter a exploração dos trabalhadores.

Por fim, a autora Edna Raquel Rodrigues Santos Hogemann apresentou o artigo intitulado: VIVENDO A CURTO PRAZO: A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL E A SUA RELAÇÃO COM CAPITALISMO FLEXÍVEL, no qual buscou demonstrar como essa mudança estrutural laboral atingirá a narrativa da vida das pessoas envolvidas, afetando características mais íntimas e pessoais da existência cotidiana. Ao analisar pontos fundamentais da reforma, a autora indicou assimetrias do capital/trabalho, além da problematidade da sua legitimidade, atentando à questão das disparidades que envolvem direitos fundamentais.

Encerrando os trabalhos, os organizadores e coordenadores do Grupo de Trabalho EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS I parabenizaram e agradeceram todos os autores dos trabalhos que fazem parte desta obra pelo precioso aporte científico de cada um, que certamente será uma leitura atraente e de grande utilidade à comunidade acadêmica.

Por fim, reforçamos nossa imensa satisfação em participar da apresentação desta obra e do CONPEDI, que se constitui, atualmente, do mais importante fórum de discussão e socialização da pesquisa em nível de Pós-Graduação em Direito, em nosso país.

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM / UENP

Profa. Dra. Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva – UFS

Profa. Dra. Edna Raquel Rodrigues Santos Hogemann - UNIRIO/UNESA

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO SOB A ÓTICA DA MODERNIDADE LÍQUIDA DE ZYGMUNT BAUMAN

THE FUNDAMENTAL RIGHT TO DIGNIFYING LABOR ACCORDING TO THE LIQUID MODERNITY OF ZYGMUNT BAUMAN

Rodrigo Goldschmidt ¹

Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira ²

Resumo

Este artigo objetiva analisar o direito fundamental ao trabalho digno sob a ótica da modernidade líquida de Zygmunt Bauman. Nesta tarefa, o trabalho subdivide-se em três partes: a primeira apresenta o conceito de liquidez de Bauman; a segunda, relaciona modernidade líquida e mundo do trabalho; e a terceira, analisa os conceitos apresentados e o direito ao trabalho digno, considerando a Lei 13.467/2017, que implementa profundas reformas na CLT, e a Lei 13.429/2017, que altera a Lei 6.019/74, permitindo a terceirização de serviços em quaisquer atividades, sejam atividades-meio ou atividades-fim. A metodologia utilizada é revisão bibliográfica pelo método indutivo

Palavras-chave: Modernidade líquida, Direitos fundamentais, Trabalho digno, Reforma trabalhista, Terceirização

Abstract/Resumen/Résumé

This article analyzes the fundamental right to decent work from Zygmunt Bauman's liquid modernity. In this task, the work subdivides into three parts: the first presents Bauman's concept of liquidity; the second relates to net modernity and the world of work; and the third, analyzes the concepts presented and the right to decent work, considering Law 13.467 / 2017, which implements deep reforms in the CLT, and Law 13.429 / 2017, which amends Law 6,019 / 74, allowing the outsourcing of services in activities, be they activities-means or activities-end. The methodology used is a bibliographic review using the inductive method.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Liquid modernity, Fundamental rights, Decent labor, Labor law reformation, Outsourcing

¹ Pós-Doutor em Direito pela PUC/RS. Doutor em Direito pela UFSC. Professor e Pesquisador do Programa de Pós-Graduação em Direito UNESC. Juiz do Trabalho Titular de Vara do Trabalho do TRT12

² Doutorando em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS. Mestre em Direito pela UNOESC. Advogado

Introdução

A sociedade moderna apresenta cada vez mais traços de uma cultura de transformações rápidas e incessantes, que afetam profundamente as vidas e as relações humanas.

As condutas perenes, sólidas nos dizeres de Bauman, não são mais a base das relações humanas que agora se caracterizam por uma fluidez, por uma flexibilidade nunca antes vista.

Essa fluidez determina as inúmeras e frequentes mudanças nas formas de interação humana, dando lugar à incerteza e insegurança, forjando identidades efêmeras, passageiras.

A incerteza afeta, profundamente, todas as relações humanas e causa o surgimento de uma conduta pautada pela fugacidade, onde tudo é momentâneo e instável, com reflexos diretos no mundo do trabalho.

Este artigo pretende analisar os conceitos trazidos a lume pelo sociólogo Polonês Zygmunt Bauman, evidenciando as influências dessa sociedade líquida nas relações e no mundo do trabalho.

Para tanto, em sua primeira parte, o presente artigo explicita o conceito de liquidez desenvolvido por Bauman e quais suas implicações nas relações humanas contemporâneas.

Em sua segunda parte, este ensaio busca analisar a influência da liquidez vislumbrada por Bauman para as relações sociais, em especial para o mundo do trabalho.

Em sua terceira e última parte, são apresentadas as reflexões a respeito das consequências da modernidade líquida de Bauman para o direito fundamental ao trabalho digno, diante da precarização do trabalho resultante das transformações sociais decorrentes dessa nova ordem líquida. Nesse tópico, traçam-se considerações sobre a Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, que implementa profundas reformas na Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei 13.429, de 31 de março de 2017, que altera a Lei 6.019/74, e que permite a contratação de empresas de terceirização para prestação de serviços em qualquer atividade da empresa contratante, sejam atividades-meio ou atividades-fim.

A metodologia utilizada na consecução desta pesquisa é a revisão bibliográfica organizada pelo viés indutivo.

1. A modernidade líquida de Zygmunt Bauman

Para Bauman (2001), as relações humanas têm-se tornado cada vez mais instáveis e fugazes. As referências que antes determinavam a forma como as pessoas veem o mundo e como entendem a si mesmas não são mais relevantes, foram liquefeitas e, desta forma, o projeto de vida deixa de ser algo herdado ou imposto socialmente e torna-se uma escolha constante.

De acordo com Bauman (2001), a modernidade líquida é a época em que vivemos, fortemente marcada por um conjunto de relações e instituições pautadas pela flexibilidade. As relações e instituições tornaram-se voláteis, inconstantes, conduzindo a uma perene situação de incerteza e insegurança.

É nesta época que a rigidez dos referenciais morais da época anterior, chamada pelo autor como modernidade sólida, é dissolvida para dar espaço à lógica do agora, do consumo desenfreado, na direção única do gozo e da artificialidade.

Bauman (2001) se refere à modernidade líquida como o período específico do capitalismo em que a sociedade de produtores é substituída por uma sociedade de consumidores, ou seja, a hierarquização e o reconhecimento social acontecem pela via do consumo e não mais pela via da produção. Nas palavras de Bauman:

A sociedade de consumo consegue tornar permanente a insatisfação. Uma forma de causar esse efeito é depreciar e desvalorizar os produtos de consumo logo depois de terem sido alçados ao universo dos desejos do consumidor. Uma outra forma, ainda a mais eficaz, no entanto, se esconde da ribalta: o método de satisfazer toda necessidade/desejo/vontade de uma forma que não pode deixar de provocar novas necessidades/desejos/vontades. (BAUMAN, 2009, p. 105)

Como desdobramento, tudo torna-se descartável, e tudo pode ser consumido, desde o emprego até as pessoas. Os relacionamentos interpessoais são frágeis e inconstantes.

A propósito, Bauman acentua:

A precariedade da existência social inspira uma percepção do mundo em volta como um agregado de produtos para consumo imediato. Mas a percepção do mundo, com seus habitantes, como um conjunto de itens de consumo, faz da negociação de laços humanos duradouros algo expressivamente difícil. Pessoas inseguras tendem a ser irritáveis; são também intolerantes com qualquer coisa que funcione como obstáculo a seus desejos; e como muitos desses desejos serão de qualquer forma frustrados, não há escassez de coisas e pessoas que sirvam de objeto a essa intolerância. Se a satisfação instantânea é a única maneira de sufocar o sentimento de insegurança (sem jamais saciar a sede de segurança e certeza), não há razão evidente para ser tolerante em relação a alguma coisa ou pessoa que não tenha óbvia relevância pra a busca de satisfação, e menos ainda em relação a alguma coisa ou pessoa complicada

ou relutante em trazer a satisfação que se busca. (BAUMAN, 2001, p. 188-189)

Na verdade, na sociedade líquida, cada vez mais, as pessoas não mais se relacionam, apenas conectam-se. Isso se deve ao fato que um relacionamento exige mais, demanda uma íntima participação, ao passo que a conexão é mais rapidamente iniciada e encerrada. (BAUMAN, 2004)

A modernidade líquida de Bauman também afeta as identidades. Isso ocorre em virtude da dissolução dos referenciais morais daquilo que o autor denomina modernidade sólida. Na modernidade sólida, as identidades são herdadas, passadas adiante no contexto familiar e social, ao passo que na modernidade líquida as identidades deixaram de ser algo herdado, e tornaram-se uma coisa a ser buscada.

Identidades, assim, são também algo consumível, mutável e descartável. Sem referenciais sólidos, a vida torna-se um projeto individual e a identidade a ser buscada é, sem dúvidas, uma mercadoria que pode ser moldada conforme o paladar do “cliente”.

Como resultado disso, as identidades nunca irão satisfazer plenamente aqueles que as procuram, pois sempre serão passageiras. É exatamente por isso que a busca pelas identidades jamais terá fim, em virtude desse caráter efêmero e descartável que assumiram na contemporaneidade. Isso se deve ao fato de o consumo, muito fortemente, ser movido pelo querer e pelo prazer, condições sempre momentâneas e voláteis.

Essa realidade também causa consequências nas relações de trabalho que, a exemplo das demais relações sociais e afetivas, desgastam-se rapidamente, conduzindo o mercado de trabalho a uma condição de fluidez e desregulamentação, com o aumento de empregos temporários e precários como decorrência dessa época de instabilidade e incerteza, conforme se verá no tópico seguinte.

2. O trabalho na modernidade líquida

Como os referenciais morais sólidos do passado, a história pouco importa aos que vivem na modernidade líquida. Tudo o que passou não tem mais relevância, o que realmente importa é o que se vive hoje, agora, e o que se construirá para o futuro reside no campo da incerteza e da insegurança.

Para Bauman (2001), na modernidade sólida, o que trazia segurança era a capacidade do homem de decidir seus próprios rumos e a autoconfiança de poder escolher livremente com base nas certezas do presente, que eram a força motriz do trabalho.

O que importava era a experiência do momento e o que dela se podia extrair para a construção de um futuro pautado pelos anseios e pelas decisões daqueles que têm em suas mãos o poder para tanto. (BAUMAN, 2001)

Nas palavras do autor:

A autoconfiança moderna deu um brilho inteiramente novo à eterna curiosidade humana sobre o futuro. As utopias modernas nunca foram meras profecias, e menos ainda sonhos inúteis: abertamente ou de modo encoberto, eram tanto declarações de intenções quanto expressões de fé em que o que se desejava podia e devia ser realizado. O futuro era visto como os demais produtos dessa sociedade de produtores: alguma coisa a ser pensada, projetada e acompanhada em seu processo de produção. O futuro era a criação do trabalho, e o trabalho era a fonte de toda a criação. (BAUMAN, 2001, p. 151)

Continua Bauman a afirmar:

Os que mantêm o presente nas mãos têm confiança de que serão capazes de forçar o futuro a fazer com que seus negócios prosperem, e por essa mesma razão podem ignorar o passado; eles, somente eles, podem tratar a história passada como “bobagem”, que se traduz, em termos mais elegantes, como “sem sentido” ou “mistificação”. Ou, pelo menos, dar ao passado tanta atenção quanto as coisas desse tipo merecem. O progresso não eleva ou enobrece a história. O “progresso” é uma declaração da crença de que a história não conta e da resolução de deixá-la fora das contas. (BAUMAN, 2001, p. 151-152)

Assim, o progresso era entendido como a “autoconfiança do presente”. (BAUMAN, 2001, p. 152) E esse mesmo progresso representava a melhoria contínua das condições de vida. A história, por sua vez, seria a marcha contínua na direção de mais felicidade e satisfação.

Contudo, para Bauman (2001), essa compreensão não é comprovável, pois, as pessoas que viveram no passado não estão mais aqui e os que agora existem, não experimentaram o passado, o que torna essa comparação insustentável.

Por conseguinte, o autor afirma que: “Mas se a autoconfiança – o sentimento tranquilizador de se estar “firme no presente” – é o único fundamento em que a fé no progresso se apoia, então não surpreende que em nossos tempos a fé seja oscilante e fraca. (BAUMAN, 2001, p. 153)

As razões para esse abalo na autoconfiança, segundo o autor, são: a) a ausência de uma força personificada – que ele chama de “agência” – que una e conduza a sociedade na direção do progresso, e; b) a falta de clareza do que essa “agência”, ainda que existisse e tivesse força para tanto, deve fazer para aperfeiçoar o mundo. (BAUMAN, 2001, pp. 152-155)

Desta forma, a sociedade não dispõe de uma força unificadora que traga coesão, autoconfiança e, por consequência, segurança.

Segundo Bauman: “Viajamos agora sem uma ideia de destino que nos guie, não procuramos uma boa sociedade nem estamos muito certos sobre o que, na sociedade em que vivemos, nos faz inquietos e prontos para correr.” (BAUMAN, 2001, p. 154)

Essa incerteza afeta diretamente o trabalho humano que outrora era entendido como a principal força capaz de dar forma ao futuro da humanidade. O trabalho era, certamente, a maneira pela qual as pessoas poderiam controlar a sequência de eventos conducentes ao futuro. Através do trabalho, se podia angariar riquezas, eliminar a miséria, estabelecer a ordem, e, enfim, dar ao homem o comando do seu destino.

Esse mesmo trabalho tinha o condão de aperfeiçoar o homem moralmente, bem como elevar os padrões éticos da humanidade em geral.

Bauman assim expressa essa crença:

O “trabalho” assim compreendido era a atividade em que se supunha que a humanidade como um todo estava envolvida por seu destino e natureza, e não por escolha, ao fazer história. E o “trabalho” assim definido era um esforço coletivo de que cada membro da espécie humana tinha que participar. O resto não passava de consequência: colocar o trabalho como “condição natural” dos seres humanos, e estar sem trabalho como anormalidade; denunciar o afastamento dessa condição natural como causa da pobreza e da miséria, da privação e da depravação; ordenar homens e mulheres de acordo com o suposto valor da contribuição de seu trabalho ao empreendimento da espécie como um todo; e atribuir ao trabalho o primeiro lugar entre as atividades humanas, por levar ao aperfeiçoamento moral e à elevação geral dos padrões éticos da sociedade. (BAUMAN, 2001, pp. 157-158)

Essa cosmovisão do trabalho como enobecedor da condição humana não é recente e vicejou nas sociedades de tendência liberal, tome-se como exemplo a Inglaterra da Revolução Industrial quando as crianças eram dirigidas às fábricas não apenas como resultado da busca desenfreada pelo lucro, mas também pelas razões sociais e teológicas dominantes à época.

Quanto a essas últimas razões, Campos e Alverga lecionam:

Nesse caso, de maneira geral, a procura dos capitalistas pelo lucro fácil, a miséria das famílias que abandonavam seus filhos nos orfanatos ou os alugavam para os donos de fábricas e a ideologia religiosa que possibilitava a todos se valerem das crianças, sem culpa e sob o manto de formação moral, foram os fatores que se integraram no sentido de fazer convergir para a indústria capitalista inglesa milhares de braços infantis. (CAMPOS; ALVERGA, 2001, p. 230)

Também oportunas as palavras de Horn (1994) a este respeito. Para o puritanismo inglês, viés teológico predileto dos calvinistas de então, toda a humanidade padecia de uma pecaminosidade inerente, inata, e que para a salvação da alma reclamava um poderoso controle do espírito em especial dos não-adultos. Para essa corrente teológica, a mencionada pecaminosidade original e inerente ao ser humano só poderia ser debelada pelo ensinamento de valores e normas morais. Tais ensinamentos deveriam ser apresentados, desde a mais tenra idade, às crianças e adolescentes.

Citam-se aqui, como exemplos de valores desejados pela religião predominante de então, a disciplina e a aplicação – frisando-se que tais valores também eram muito desejados pela indústria. Assim, o encaminhamento dos jovens às indústrias era, também, um reforço da doutrinação desejada pelo protestantismo puritano, que conduziria ao controle de um espírito humano inerentemente pecador que necessitava aprender uma moral mais elevada. Almejava-se um autocontrole capaz de elevar o espírito e dominar os desejos do corpo. (HORN, 1994)

Relevante destacar, na contemporaneidade, ainda é possível encontrar o mesmo pensamento de que o trabalho precoce pode ser benéfico às crianças e adolescentes. Isso se deve ao fato de que, em teoria, o trabalho lhes proporciona a aquisição de ferramentas sociais e laborais altamente desejáveis.

Percebe-se essa mentalidade recorrente em países de matriz social marcada pelo protestantismo e individualismo, e que propagam a meritocracia, tais como os Estados Unidos da América, conforme se verifica nas palavras de Wegmann:

Today, work is a common part of the lives of many children and most adolescents in the United States. In general, the U.S. public believes that work is beneficial – and at worst, benign – for children and adolescents. Indeed, working provides many young people with valuable lessons about responsibility, punctuality, dealing with people, and money management, while increasing their self-esteem and helping them become independent and skilled. Working during high school may contribute to increased rates of

employment and better wages up to a decade after high school completion. (WEGMANN, 2003, p. 1030)¹

Em que pese ainda ocorrer aspectos da modernidade sólida em alguns cantos do mundo, na nova ordem da modernidade líquida, as referências sólidas não mais existem, as instituições – outrora firmes e incontestáveis – não detêm mais o condão de formar as identidades ou de conformar a continuidade. O trabalho, da mesma forma, começa a assumir novas conformações e as relações laborais tornam-se mais fluidas e menos duráveis.

Dessa forma, não subsiste a perspectiva de se alcançar um estágio de plenitude, que seja durável ou contínuo. A visão de mundo se transforma de uma cadeia lógica de ações planejadas e consequências antevistas na direção da perfeição última e consagrada, em um jogo dinâmico, ágil cujas ações não almejam um futuro distante e estático, mas, visam uns poucos momentos à frente, sem a pretensão de alcançar um estágio pré-determinado e constante.

Aquilo que se denomina “futuro” passa a ser vislumbrado em lapsos mais curtos e totalmente mutáveis, dando lugar a inúmeras formações e conformações descartáveis, e que podem ser alteradas a qualquer momento, conforme os desejos do “consumidor”.

Consequentemente, perde sentido a ideia da vida como uma continuidade, resultado do aperfeiçoamento constante e dirigido a uma realidade planejada e imutável. A vida passa a ser encarada como uma sequência de momentos que devem ser experimentados e consumidos, mesmo antes de o próximo momento começar. A percepção do progresso cumulativo de longo prazo dá espaço à flexibilidade e, por conseguinte, as estratégias de vida só podem se revelar em ações de curto prazo.

Nessa linha, é a lição de Bauman:

Quanto menor é a firmeza no presente, tanto menos o “futuro” pode ser integrado no projeto. Lapsos de tempo rotulados de “futuro” encurtam, e a duração da vida como um todo é fatiada em episódios considerados “um de cada vez”. A continuidade não é mais marca de aperfeiçoamento. A natureza outrora cumulativa e de longo prazo do progresso está cedendo lugar a

1 Em tradução livre: Hoje, o trabalho é uma parte comum da vida de muitas crianças e a maioria dos adolescentes nos Estados Unidos. Em geral, o público americano entende que o trabalho é benéfico - e, na pior das hipóteses, benigno - para crianças e adolescentes. De fato, trabalho fornece aos jovens lições valiosas sobre a responsabilidade, pontualidade, lidar com as pessoas, e a gerência de dinheiro, enquanto aumenta a sua auto-estima e ajuda-os a tornar-se independente e qualificado. Trabalhar durante a escola secundária pode contribuir para aumento das taxas de emprego e melhores salários até uma década após a conclusão do ensino médio.

demandas dirigidas a cada episódio em separado: o mérito de cada episódio deve ser revelado e consumido antes mesmo que ele termine e que o próximo comece. Numa vida guiada pelo preceito da flexibilidade, as estratégias e planos de vida só podem ser de curto prazo. (BAUMAN, 2001, 158)

E é assim que o trabalho deixa de ser o eixo principal da ação humana de controle ou de formação do futuro para ser, também, na esteira das demais relações sociais, uma forma de satisfação imediata e momentânea.

O trabalho, então, não segue mais a trilha sólida e perene de uma carreira consistente, mas passa a ser encarado como meio de obtenção de satisfação imediata e mutável, ao sabor das diversas oportunidades apresentadas ao longo da vida.

Como as estratégias de vida dependem do prazer obtido em cada situação, da mesma forma, o trabalho torna-se “mais o resultado de agarrar a oportunidade que o produto de planejamento e projeto.” (BAUMAN, 2001, p. 160)

O sentido do trabalho, de acordo com Bauman, passa a ter os seguintes contornos:

Talvez o termo “remendar” capte melhor a nova natureza do trabalho separado do grande projeto de missão universalmente partilhada da humanidade e do não menos grandioso projeto de uma vocação para toda a vida. Despido de seus adereços escatológicos e arrancado de suas raízes metafísicas, o trabalho perdeu a centralidade que se lhe atribuía na galáxia dos valores dominantes na era da modernidade sólida e do capitalismo pesado. O trabalho não pode mais oferecer o eixo seguro em torno do qual envolver e fixar autodefinições, identidades e projetos de vida. Nem pode ser concebido como fundamento ético da sociedade, ou como eixo ético da vida individual. (BAUMAN, 2001, p. 160)

O trabalho então assume novas formas e vai, gradativamente, adequando-se à nova ordem, na qual a palavra do dia é flexibilidade. Isso dá causa às várias formas de flexibilização do trabalho e a desregulamentação do emprego, o que conduz à precarização do trabalho, tema tratado no tópico a seguir.

3. A Modernidade líquida e a precarização do trabalho

Os novos conceitos atinentes às relações sociais também se refletem no mundo do trabalho, como foi anteriormente visto. Essa nova conformação social conduz a relações laborais também pautadas pela fugacidade e inconsistência.

As pessoas não procuram mais manter longas relações de emprego, ao contrário do que acontecia outrora quando era considerado grande feito alguém conseguir

aposentar-se na mesma empresa onde obteve seu primeiro emprego, demonstrando assim sua constância e persistência.

Conforme leciona Delgado:

O individualismo, coerentemente, exacerba-se: o sonho da segurança, da prosperidade mínima e do bem-estar passa a ser tido como estritamente individual, submetido à eficácia de cada pessoa melhor se integrar ao sistema socioeconômico existente. As idéias (*sic*) de bem-estar e de segurança material dissociam-se inteiramente das preocupações sociais e públicas – passam a ser temas estranhos ao Estado e às políticas públicas, especialmente às políticas de gestão da economia. (DELGADO, 2006, p. 83)

Desta forma, Delgado (2006) indica ocorrer uma transformação do mercado de trabalho, do local onde os trabalhadores buscam segurança e tendem à manutenção da relação de emprego, para uma constante luta pessoal na busca de oportunidades. Luta essa fortemente marcada pelo individualismo.

A realidade atual, afirma Bauman, consiste no contrato de emprego ser considerado um “acampamento, que se visita por alguns dias e que se pode abandonar a qualquer momento se as vantagens oferecidas não se verificarem ou se forem consideradas insatisfatórias”. (BAUMAN, 2001, p. 171)

Desta forma, a sociedade líquida preconizada por Bauman anuncia uma modalidade de capitalismo mais leve e fluida, que é pautada pelo “*desengajamento* e enfraquecimento dos laços que prendem o capital ao trabalho.” (BAUMAN, 2001, p. 171) (grifo do autor)

O autor em tela utiliza-se das figuras do “casamento” e “viver junto” para explicitar essa nova relação entre capital e trabalho.

Para Bauman (2001), o capital conseguiu, como decorrência dessa nova liquidez da sociedade, desvencilhar-se do antigo arranjo (que ele compara ao casamento) com o trabalho.

Arranjo este de mútua dependência que garantia a subsistência de ambos. O capital precisava do trabalho para continuar a gerar capital, e a força de trabalho precisava estar disponível e continuar atrativa ao capital para ser empregada e remunerada.

Contudo, a modernidade líquida desarranjou esta relação e permitiu ao capital tornar-se mais leve e dinâmico, desatrelando-se do trabalho local e, por consequência, garantindo-lhe um maior poder de mobilidade e maior facilidade de ruptura das relações (que o autor compara a viver junto), uma vez que essas não são mais tão estáveis e podem mudar conforme desapareça a necessidade e o desejo.

Vejam-se as palavras do autor a este respeito:

A presente versão “liquefeita”, “fluida”, dispersa, espalhada e desregulada da modernidade pode não implicar o divórcio e ruptura total da comunicação, mas anuncia o advento do capitalismo leve e flutuante, marcado pelo *desengajamento* e enfraquecimento dos laços que prendem o capital ao trabalho. Pode-se dizer que esse movimento ecoa a passagem do casamento para o “viver junto”, com todas as atitudes disso decorrentes e conseqüências estratégicas, incluindo a suposição da transitoriedade da coabitação e da possibilidade de que a associação seja rompida a qualquer momento e por qualquer razão, uma vez desaparecida a necessidade ou o desejo. Se manter-se juntos era uma questão de acordo *recíproco* e de *mútua dependência*, o desengajamento é *unilateral*. (BAUMAN, 2001, p. 171) (grifos do autor)

Então, com a desvinculação do capital e do trabalho, este pode tornar-se ainda mais frágil diante daquele uma vez que o capital tem, agora, maior liberdade e mobilidade para deslocar-se para outras localidades onde a relação lhe seja mais vantajosa e atrativa. Assim, a reprodução do capital, o aumento dos lucros e dividendos, bem como a satisfação dos acionistas, deixa de ter qualquer comprometimento com o trabalho local.

O capital torna-se ainda mais poderoso e aumenta seu poder de barganha, em especial diante dos Estados reguladores das relações de trabalho, e de coação dos governos que devem tentar conter a ameaça de desinvestimento mediante a subordinação de suas políticas aos interesses do capital.

Nessa linha, Bauman afirma que o jogo político deve se ajustar às regras da “livre empresa”, isto é:

... usando todo o poder regulador à disposição do governo a serviço da desregulação, do dismantelamento e destruição das leis e estatutos “restritivos às empresas”, de modo a dar credibilidade e poder de persuasão à promessa do governo de que seus poderes reguladores não serão utilizados para restringir as liberdades do capital; evitando qualquer movimento que possa dar a impressão de que o território politicamente administrado pelo governo é pouco hospitaleiro com os usos, expectativas e todas as realizações futuras do capital que pensa e age globalmente, ou menos hospitaleiro que as terras administradas pelos vizinhos mais próximos. Na prática, isso significa baixos impostos, menos regras e, acima de tudo, um “mercado de trabalho flexível”. Em termos mais gerais, significa uma população dócil, incapaz ou não desejosa de oferecer resistência organizada a qualquer decisão que o capital venha a tomar. Paradoxalmente, os governos podem ter a esperança de manter o capital em seu lugar apenas e se o convencerem de que ele está livre para ir embora – com ou sem aviso prévio. (BAUMAN, 2001, p. 172-173)

Delgado (2006, p. 83) corrobora com a compreensão até agora demonstrada, ao afirmar: “Instituiu-se, em síntese, o paradigma do *capitalismo sem reciprocidade*, o qual

passa a ser considerado e gerido como não mais do que um cru sistema de acumulação excludente de riquezas.”

Essa realidade aponta para a desregulamentação do emprego, fragilizando ainda mais a situação dos trabalhadores.

Tome-se, por exemplo, no Brasil, a Lei 13.467/2017, que alterou o Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e introduziu várias inovações na dinâmica das relações empregatícias em âmbito nacional.

Dita lei carrega alto potencial de acarretar prejuízos aos direitos dos trabalhadores no Brasil. Ao tratar das Convenções Coletivas de Trabalho, por exemplo, dispositivo legal em questão (art. 611-A da CLT²) estabelece a possibilidade da prevalência do negociado sobre o legislado, inclusive no tocante ao parcelamento das férias anuais em três vezes, desde que garantido que um dos períodos corresponda à duração mínima de duas semanas de trabalho.

Dentre as alterações inseridas, está a permissão para a livre negociação do cumprimento da jornada de trabalho, desde que limitada a 220 (duzentas e vinte horas mensais), o que, salvo melhor juízo, pode acarretar situações de trabalho extenuantes aos trabalhadores durante certo período do mês, quando poderão ser exigidas até 12 (doze) horas diárias de trabalho, sem que isso importe na remuneração por labor extraordinário.

Outra alteração significativa trazida a lume é a extinção da obrigatoriedade de pagamento das horas de deslocamento, também chamadas horas *in itinere*³, que eram aquelas que deveriam ser pagas ao empregado sempre que a empresa fornecesse aos seus trabalhadores o transporte para local de difícil acesso, ou não servido regularmente por transporte público. A supressão da obrigatoriedade do pagamento de tais horas de deslocamento, tem o condão de elastecer a jornada de trabalho ao compelir os trabalhadores a colocarem-se à disponibilidade do empregador, sem, contudo, receber a competente remuneração por isso.

Ainda que pudesse ser vista com bons olhos por aqueles que defendem uma maior valorização das fontes autônomas do direito do trabalho (acordos e convenções coletivas

2 O “caput” do art. 611-A da CLT assim estabelece: “Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho tem prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (...)”

3 O parágrafo segundo do artigo 58 da CLT, revogado pela Lei 13.467/17 (reforma trabalhista) assim preconizava: “Art. 58. (...) parágrafo segundo: O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, *salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido de transporte público, o empregador fornecer a condução.*” (grifou-se)

de trabalho), a prevalência da negociação coletiva sobre os direitos garantidos pela legislação pode ensejar, em alguns casos, situações menos favoráveis aos trabalhadores, ou seja, condições piores àquelas garantidas por lei, implicando, por conseguinte na precarização das relações de trabalho e no retrocesso social.

Mais uma novidade inserida na ordem juslaboral nacional encontra-se nos arts. 75-A a 75-E da CLT⁴, que introduziram a modalidade do teletrabalho. Nessa conformação é permitido aos empregados prestarem seus serviços à distância e mediante a utilização das tecnologias de comunicação e informação, sendo, portanto, dispensável a presença do(a) trabalhador(a) na sede da empregadora. É também permitido que empregador e empregado(a) disponham livremente sobre a responsabilidade pela aquisição e manutenção da infraestrutura e instrumentos necessários à prestação dos serviços, sendo possível que o empregado se responsabilize diretamente, alterando, assim, a dinâmica do art. 2º da CLT que estabelece, expressamente, que o empregador é aquele que assume os riscos da atividade econômica.

É possível, para o senso comum, afirmar que tais inovações são, na verdade, avanços modernizadores das relações de trabalho que trazem melhorias às condições de desenvolvimento da prestação de serviços, permitindo aos empregados uma maior mobilidade e evitando transtornos típicos da presença dos mesmos na sede da empresa empregadora. Essa não é a opinião de Fonseca:

O senso comum, ao analisar o teletrabalho, comumente enxerga-o de maneira positiva; quase como (ou unicamente como) uma conquista para a classe

4 **Art. 75-A.** A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo. **Art. 75-B** Considera-se teletrabalho 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. **Parágrafo único.** O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. **Art. 75-C.** A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. **§ 1º** Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. **§ 2º** Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. **Art. 75-D.** As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. **Parágrafo único.** As utilidades mencionadas no *caput* deste artigo não integram a remuneração do empregado. **Art. 75-E.** O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. **Parágrafo único.** O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

trabalhadora e também para a sociedade. Evitará deslocamentos da residência para o estabelecimento e vice-versa, o que contribuirá para o melhor fluxo do trânsito, a diminuição do número de acidentes de trajeto e o favorecimento do meio ambiente. Talvez, até diminua as despesas do trabalhador. Trará também mais autonomia ao empregado, cuja atividade poderá ser compatibilizada com as obrigações da vida privada e, afinal, gerará mais tempo disponível. O teletrabalho, segundo o senso comum, é *paladino* da modernidade. Essas são apenas algumas das sinalizações do senso comum a respeito do teletrabalho. Mas será que essas questões constituem a essência desse fenômeno ou apenas uma aparência do que poderá a vir a ser cujo efeito é justamente ocultar a sua essência? (FONSECA, 2017, p. 234).

Continua Fonseca a refletir:

O teletrabalho afastará os trabalhadores do estabelecimento do empregador e os deixará mais distantes dos demais integrantes da classe. Consequentemente, tende a enfraquecer a ideia de solidariedade, a articulação dos empregados no local de trabalho e, por conseguinte, a atuação das agremiações sindicais. A médio e longo prazos os efeitos podem ser nefastos e poderão ser constatados com perda de conquistas sociais, a ausência de novos direitos, a fragmentação das lutas e da resistência, o enfraquecimento das negociações coletivas e, enfim, a desarticulação dos obreiros como classe social. (FONSECA, 2017, p. 234).

Embora ainda seja muito cedo para se avaliar os impactos da denominada “reforma trabalhista” no Brasil, já é possível vislumbrar possíveis efeitos negativos de precarização do trabalho, tais como uma possível desarticulação dos teletrabalhadores. Também é possível afirmar que com a ausência da obrigação do pagamento de horas extras⁵, a demanda de trabalho seja incrementada, sob o risco de causar o enfraquecimento da percepção entre as horas de trabalho e de lazer. Vislumbra-se, aqui, potencial risco aos direitos à desconexão e ao lazer!

Vejam os advertências de Fonseca:

Certamente, se essas hipóteses forem confirmadas, um dos piores efeitos recairá sobre a saúde do trabalhador. A confusão entre tempos livre e de trabalho é capaz de gerar esgotamento físico e mental nos empregados, com o surgimento, inclusive, de doenças psíquicas. O teletrabalho, ratificada essa suposição, poderá ser uma porta aberta dessas enfermidades, sem se olvidar dos problemas que poderão gerar no ambiente familiar, caso seja mal administrado. (FONSECA, 2017, p. 235).

Para Gravatá (2017, p. 245-248), outro aspecto relevante no que diz respeito à implementação do teletrabalho no Brasil, é o impacto que terá no meio ambiente do trabalho que passará a ser, também, o lar do empregado. Com a possibilidade da transferência para este último da responsabilidade pela aquisição e manutenção da

⁵ Houve inserção do inciso III, no art. 62 da CLT, que estabelece que os teletrabalhadores não estão sujeitos ao controle de jornada e, portanto, não fazem jus ao pagamento de horas extraordinárias.

infraestrutura e dos instrumentos necessários ao desenvolvimento das atividades, é possível que os empregados aproveitem a estrutura prévia existente em suas casas, passando a utilizar o espaço e mobiliário – antes ocupado em poucos momentos – por horas a fio, incorrendo em riscos à saúde e à ergonomia.

Hilda Maria Francisca de Paula (2017, p. 221-224) também demonstra preocupação com a transferência para o trabalhador da responsabilidade de adequar e manter a higidez do meio ambiente de trabalho. Afirma a autora ser impossível a transferência de tal responsabilidade em virtude de violar os princípios constitucionais norteadores da atividade empresarial, especialmente, a função social da empresa. O empregador continua responsável pela saúde e segurança do trabalhador, como decorrência do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

Miziara (2017, p. 176-178) alerta para o fato que o texto legal estabelece a obrigatoriedade de celebrar contrato escrito onde se deve consignar as disposições relativas ao reembolso das despesas arcadas pelo empregado. Isso quer dizer, na opinião do autor, que o empregado não deverá assumir o ônus das despesas referentes ao trabalho, mas, tão somente, pode ser responsável pela aquisição, sendo, em seguida, reembolsado na forma e prazo estabelecidos no contrato. A exceção para essa regra é a hipótese em que o empregado já seja o responsável por parte das expensas com equipamentos e infraestrutura, qual seja, quando tais despesas já estiverem dentre aquelas ordinárias do cotidiano do empregado (por exemplo: se o computador já pertencer ao empregado, e os custos da internet já forem computados dentre as suas despesas pessoais). Assim se expressa o autor:

Ora, está expresso no texto que o contrato deverá prever a forma como o reembolso das despesas será efetivado. Por consectário lógico, obviamente, essas mesmas despesas deverão sempre ser reembolsadas, por imperativo legal (MIZIARA, 2017, p. 177).

De outra parte, vale menção à lei que regulamenta a terceirização de serviços⁶, e que instituiu, no Brasil, a possibilidade de terceirizar serviços, de forma ampla e irrestrita, inclusive na atividade fim da empresa.

Essa modalidade de contratação vem ao encontro da teoria de Bauman alusiva a liquidez das relações de trabalho e sua conseqüente precarização, com o gradativo abandono de uma empresa composta por trabalhadores empenhados e comprometidos,

⁶ A lei 13.429, de 31 de março de 2017, alterou a Lei 6.019, de 03 de janeiro de 1974, inserindo a possibilidade da terceirização abranger, inclusive, as atividades finalísticas da empresa tomadora dos serviços.

presos a contratos fixos e duradouros, e a crescente prevalências de empresas anônimas, voláteis e descomprometidas com o Estado e comunidade que as abrigam e com os trabalhadores que empregam.

A mão de obra agora terceirizada passa a ser uma mão de obra líquida, temporária, descartável, com a qual a empresa tomadora de serviço não se compromete, deixando de lado a pessoa do trabalhador (a sua dignidade) para focar apenas no resultado prático do trabalho, que deve custar o menos possível.

Esses trabalhadores são aqueles que, nas palavras de Bauman:

Hoje em dia tendem a ser as partes mais dispensáveis, disponíveis e trocáveis do sistema econômico. Em seus requisitos de emprego não constam nem habilidades particulares, nem a arte da interação social com clientes – e assim são mais fáceis de substituir; têm poucas qualidades especiais que poderiam inspirar seus empregadores a desejar mantê-los a todo custo; controlam, se tanto, apenas parte residual e negligenciável do poder de barganha. Sabem que são dispensáveis, e por isso não veem razões para aderir ou se comprometer com o seu trabalho ou entrar numa associação mais durável com seus companheiros de trabalho. Para evitar frustração iminente, tendem a desconfiar de qualquer lealdade em relação ao local de trabalho e relutam em inscrever seus próprios planos de vida em um futuro projetado para a empresa. É uma reação natural à “flexibilidade” do mercado de trabalho, que, quando traduzida na experiência individual de vida, significa que a segurança de longo prazo é a última coisa que se aprende a associar ao trabalho que se realiza. (BAUMAN, 2001, p. 174-175)

É possível afirmar que a referida reforma trabalhista e a autorização para a ampla e irrestrita terceirização de serviços são resultados da coerção exercida pelo capital leve e desatrelado do trabalho de Bauman, que consegue se impor aos governos sob a ameaça da retirada dos investimentos. E essa é a nova conformação social mundial, que tem grande potencial de fragilizar, ainda mais, as conquistas dos trabalhadores.

Goldschmidt também assinala que a nova conformação social da modernidade líquida pode ter efeitos nocivos para as relações de trabalho, conforme se verifica abaixo:

Nesse viés – o dos reflexos da globalização neoliberal sobre os direitos sociais – o ideário neoliberal difunde um “discurso de crise” do Direito do Trabalho, que culmina com a conclusão de que o intervencionismo estatal de proteção ao trabalhador atrapalha a nova onda econômica, suprimindo o investimento e, por isso, causando a derrocada do emprego. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 121-122)

De igual forma, Vecchi assevera:

Por tudo isso, podemos afirmar que a flexibilização neoliberal importa na precarização das relações de trabalho, tudo em nome do que se convencionou chamar de “modernização” e “competitividade” que, na verdade, mal conseguem esconder seus reais intentos, ligados, principalmente, com uma maior concentração de capital. (VECCHI, 2009, p. 54)

Assim, difícil afirmar que não existem reflexos negativos da nova dinâmica social mundial nas relações de trabalho.

Como, então, superar estes desafios e prosseguir na direção não apenas de proteger, mas de ampliar as garantias e direitos dos trabalhadores?

Alguns estudiosos do tema, como Isabelle D’Angelo (2014), propõem a reformulação da ideia tradicional da subordinação do empregado ao empregador, no sentido do fortalecimento da economia solidária, onde a economia autogestionária e a solidariedade entre os envolvidos pode dar novos rumos às relações de trabalho, deixando o emprego regulado em segundo plano e aumentando o protagonismo dos próprios trabalhadores na tomada de decisões sobre suas vidas.

A autora assim formula sua sugestão:

[...] Em tempos de desemprego estrutural, de baixa filiação associativa, de sindicalismo reformista e de resultados, a presença da economia solidária nas organizações sindicais amplia a sua capacidade discursiva e possibilita a adoção de novas estratégias de articulação e de lutas, em níveis nacionais e supranacionais.

Se, por outro lado, a proposta da doutrina trabalhista destina-se a ampliar os sentidos da proteção, para abraçar todas as possibilidades de trabalho e rendas e não apenas do trabalho subordinado, proponho, nessa esfera, a inclusão da Economia Social ou Solidária.

Se o que se busca é o recurso à reciprocidade, para dar sentido às relações individuais de trabalho, ela também se apresenta como mecanismo de resistência dos trabalhadores às tendências atuais do capitalismo, para dar novo sentido também às relações sindicais. (D’ANGELO, 2014, p. 105)

Desta forma, para D’Angelo (2014), uma alternativa ao desemprego estrutural causado pela nova dinâmica do capital é o fortalecimento da economia social ou solidária, que tem o condão de agregar os trabalhadores, fornecendo novo ânimo à classe laboral, assim como instigar novas e melhores relações sindicais.

Outra possibilidade para superar as dificuldades impostas pela atual conjuntura das relações de trabalho é dada por Goldschmidt, conforme se verifica a seguir:

E é justamente a afirmação da dignidade da pessoa humana, que fundamenta os direitos trabalhistas, que proporcionará a tão almejada justiça social em nosso país, diminuindo a absurda e inaceitável desigualdade social e regional que exclui a grande massa dos cidadãos brasileiros do acesso aos meios básicos de vida digna, como o trabalho, a educação e a saúde.

Então, por meios de ações de resistência, legitimadas por aquilo que aqui se denominam *ações afirmativas da dignidade da pessoa humana*, é que o povo poderá afastar os efeitos deletérios da onda flexibilizante gerada pelo neoliberalismo econômico, que solapa ou precariza direitos trabalhistas conquistados pelos cidadãos ao longo da história. Essas ações afirmativas visam à justiça social prometida pela Constituição, colocando o homem, e não o capital, no centro do sistema.[...] (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 150) (grifo do autor)

Assim, a proposta de Goldschmidt (2009) para enfrentar a onda de flexibilização dos direitos dos trabalhadores é colocar o ser humano acima do capital, criando condições de garantia e promoção da dignidade da pessoa humana através de ações que afirmem esta mesma dignidade.

Então, seja através de formas alternativas de organização da produção, tais como a economia solidária e o cooperativismo social, ou através de ações afirmativas da dignidade da pessoa humana do trabalhador, faz-se necessário resistir à onda de flexibilização imposta pelo novo capitalismo vicejante na modernidade líquida descrita por Zygmunt Bauman.

Conclusões

O presente artigo tratou de analisar o conceito de modernidade líquida de Zygmunt Bauman e seus reflexos nas relações de trabalho. A modernidade líquida pode, então, ser definida como a época contemporânea onde os referenciais morais do passado não têm mais relevância e o consumo assume preponderância na determinação do comportamento humano.

Essa liquidez afeta os relacionamentos sociais, transformando-os em efêmeros, fugazes, temporários e de fácil dissolução. Os laços não perduram, os interesses mudam com a velocidade com que são substituídos os interesses e os desejos. A busca pelas identidades torna-se em uma busca incessante, vez que as mesmas identidades mudam em um ritmo frenético e contínuo. Tudo se torna mercadoria, as pessoas, os relacionamentos e até mesmo a carreira profissional.

É a satisfação momentânea que dita as regras e os planos e estratégias de vida deixam de ser um projeto coletivo e passam a ser individualizados e mutantes, adquirindo a forma do momento, do instante. Nessa onda de mutações, o próprio capital se reinventa e liberta-se da relação intrínseca com o trabalho e adquire uma leveza e desprendimento que permitem uma mobilidade nunca antes vista na história. Essa libertação do capital conduz a novas conformações das relações de trabalho que precarizam as garantias aos direitos dos trabalhadores.

É essa flexibilidade que dá espaço a um permanente estado de incerteza e insegurança. E a incerteza atinge em cheio as relações de trabalho, causando uma onda flexibilizante que ameaça o cabedal de direitos conquistados ao longo da história.

Exemplos concretos desta onda flexibilizante que vem afetando os direitos trabalhistas são a Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, que implementa profundas reformas na Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei 13.429, de 31 de março de 2017, que altera a Lei 6.019/74, e que permite a contratação de empresas de terceirização para prestação de serviços em qualquer atividade da empresa contratante, sejam atividades-meio ou atividades-fim.

O antigo axioma do trabalho como eixo principal do desenvolvimento moral e ético da sociedade deixa de fazer sentido e dá lugar a um projeto de carreira profissional que se desenrola em episódios subsequentes, mas não necessariamente conexos. Nessa transformação dinâmica e contínua, ficam os trabalhadores, muitas vezes, alijados das conquistas sociais e das garantias de trabalho digno.

Nesse contexto, algumas proposições surgem como medidas de garantir a dignidade do trabalhador. Tanto o fortalecimento da economia solidária e social, quanto a atividade estatal de promoção de ações afirmativas da dignidade humana do trabalhador, apresentam-se como alternativas à onda de flexibilização e precarização do emprego resultante da mutação na natureza do capital e das relações de trabalho.

Por fim, a modernidade líquida de Bauman é uma realidade presente, que desafia reflexão e compreensão de suas características e desdobramentos, desafiando novas alternativas para a preservação da dignidade do trabalhador e condições dignas de trabalho.

Referências

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Tradução, Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 2001.

_____. **A liberdade**. Tradução, M. F. Gonçalves de Azevedo. Lisboa: Editorial Estampa, 1989.

_____. **A sociedade individualizada: vidas contadas e histórias vividas**. Tradução, José Gradel. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 2008.

_____. **Em busca da política**. Tradução, Marcos Penchel. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 2000.

_____. **Medo Líquido**. Tradução, Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 2008.

_____. **Amor líquido – Sobre a fragilidade dos laços humanos**. Tradução, Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 2004.

_____. **Vida para consumo: a transformação das pessoas em mercadorias**. Tradução, Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 2008.

_____. **Vida líquida**. 2a Ed. Tradução, Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2009

_____. **Globalização: As consequências humanas**. Tradução, Marcos Penchel. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 1999.

CAMPOS, Herculano Ricardo Campos; ALVERGA, Alex Reinecke de. **Trabalho infantil e ideologia: contribuição ao estudo da crença indiscriminada na dignidade do trabalho**. In: *Estudos de Psicologia*, Volume 6, Núm. 2, pp. 227-233, 2001.

D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes. **A subordinação no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: Entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. São Paulo: LTr, 2006.

FONSECA, Bruno Gomes Borges da. Reforma trabalhista e teletrabalho: O velho dilema entre aparência e essência. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **A reforma trabalhista e seus impactos**. Salvador: JusPODIVM, 2017, p. 227-238.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Flexibilização dos direitos trabalhistas: Ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência**. São Paulo: LTr, 2009.

GRAVATÁ, Isabelli. O teletrabalho, o meio ambiente de trabalho e os direitos fundamentais na perspectiva da reforma trabalhista. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **A reforma trabalhista e seus impactos**. Salvador: JusPODIVM, 2017, p. 239-254.

HORN, Pamela. **Children's work and welfare, 1780-1890**. Cambridge: Cambridge University Press, 1994. HORN, Pamela. **Children's work and welfare, 1780-1890**. Cambridge: Cambridge University Press, 1994.

MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **A reforma trabalhista e seus impactos**. Salvador: JusPODIVM, 2017.

MIZIARA, Rafael. O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil. In: OLIVEIRA, Cinthia Machado de et al. (Org.). **Reforma trabalhista e os novos direitos material e processual do trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2017, p. 171-184.

OLIVEIRA, Cinthia Machado de et al. (Org.). **Reforma trabalhista e os novos direitos material e processual do trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2017.

PAULA, Hilda Maria Francisca de. Teletrabalho: Desafios frente a uma nova realidade. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **A reforma trabalhista e seus impactos**. Salvador: JusPODIVM, 2017, p. 215-226.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Contrato de trabalho & a eficácia dos direitos humanos fundamentais de primeira dimensão: possibilidade de concretização**. Curitiba: Juruá, 2009.

WEGMANN, David. **Child labor in the US**. In: *Ciência e saúde coletiva*. Vol. 8, Núm. 4, pp. 1029-1037, 2003.