

**XII ENCONTRO INTERNACIONAL DO
CONPEDI BUENOS AIRES –
ARGENTINA**

**DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS
DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE
DO TRABALHO I**

ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI

PAULO CEZAR DIAS

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal 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

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

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

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

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

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

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

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

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

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

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

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

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

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigner Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

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

E27

Direito do Trabalho e Eficácia dos direitos fundamentais no Meio Ambiente do Trabalho I [Recurso eletrônico on-line]
organização CONPEDI

Coordenadores: Adriana Goulart de Sena Orsini; Paulo Cezar Dias. – Florianópolis: CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-769-4

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

Tema: Derecho, Democracia, Desarrollo y Integración

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do Trabalho. 3. Eficácia dos direitos fundamentais. XII Encontro Internacional do CONPEDI Buenos Aires – Argentina (2: 2023 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



XII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI BUENOS AIRES – ARGENTINA

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

É com especial alegria e satisfação que apresentamos o Grupo de Trabalho e Pesquisa (GT) denominado "Direito do Trabalho e Eficácia dos Direitos Fundamentais no Meio Ambiente do Trabalho 1", do XII Congresso Internacional do CONPEDI BUENOS AIRES, ARGENTINA, renomado evento acadêmico promovido pelo CONPEDI em parceria com a Universidade de Buenos Aires (UBA), com enfoque na temática "DERECHO, DEMOCRACIA, DESARROLO E INTEGRACIÓN", o evento foi realizado nos dias 12, 13 e 14 de outubro de 2023 na Faculdade de Direito, no Campus da Universidade de Buenos Aires, sito Av. Pres. Figueroa Alcorta 2263, C1425 CABA, Argentina.

Trata-se de publicação que reúne artigos doutrinários, advindos de projetos de pesquisa e estudos distintos de vários programas de pós-graduação, em especial do Brasil e da Argentina, que colocam em evidência para debate da comunidade científica assuntos jurídicos relevantes atinentes ao Direito do Trabalho e a eficácia dos Direitos Fundamentais no Meio Ambiente de Trabalho.

Objetivou dar visibilidade para os debates que envolvem a complexidade das experiências dos grupos e pessoas submetidos a regimes de exploração, opressão e de invisibilidade histórica no meio ambiente de trabalho, decorrentes de distintos e entrançados marcadores sociais que se perpetuam no tempo, chegando neste século XXI em flagrantes situações de neoescravidão. Trata-se de publicação que reúne artigos de temáticas diversas atinentes ao Direito material e processual do Trabalho, a Reforma Trabalhista e as implicações da pandemia e do COVID19 nas relações laborais, apresentados e discutidos pelos autores e coordenadores no âmbito do Grupo de Trabalho e Linha de pesquisa.

Compõe-se de textos doutrinários, advindos de projetos de pesquisa e estudos distintos de vários programas de pós-graduação e graduação, que colocam em evidência para debate da comunidade científica assuntos jurídicos relevantes. A coletânea reúne uma gama de artigos que apontam questões jurídicas relevantes na sociedade contemporânea, todos com olhos e vinculados ao Estado Democrático de Direito, com intuito de garantir uma sociedade, justa fraterna e solidária.

Destacou-se, neste contexto, a formulação, execução, acompanhamento e avaliação de políticas públicas internacionais, nacionais, regionais ou locais, capazes de proteger e atenuar os impactos dos grupos, em especial, aqueles em situação de vulnerabilidade.

Assim, os artigos apresentados neste GT DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I, visaram realizar interfaces entre políticas públicas e grupos vulneráveis no meio ambiente do trabalho, numa perspectiva aberta, interdisciplinar, complexa e polissêmica, capaz de reconhecer tais problemáticas como lutas coletivas e históricas.

A coletânea reúne gama de artigos que apontam questões relativas ao atuação do Poder Judiciário trabalhista da 3a Região durante a pandemia do SarsCov2, a precarização do trabalho, ao "dumping social", à discriminação e suas diversas formas, ao "burnout out", ao assédio laboral, à vigilância e ao controle na relação de emprego, ao dano existencial, à LGPD, aos dados sensíveis, às revoluções industriais, às novas tecnologias, à denominada "uberização" do trabalho. Veja-se, pelos temas destacados, a atualidade e o nível das pesquisas que foram apresentadas no 34o GT do XII Congresso Internacional do Conpedi. Sem dúvida, trata-se de evento se destaca no cenário nacional e internacional.

Foram realizadas trocas de experiências entre todos os participantes com a Coordenadora e o Coordenador do Grupo de Trabalho, o que permitiu integração entre os participantes, além de aquisição de novos conhecimentos. Todos os artigos foram apresentados, discutidos e receberam colaboração agregada nas ideias de cada pesquisador, com o intuito de colaborar para a efetividade de uma política pública eficaz, em especial quando se pesquisa direitos fundamentais no ambiente de trabalho.

Na oportunidade, os coordenadores prestam sua homenagem e agradecimento a todos que contribuíram para esta louvável iniciativa do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (CONPEDI) e da Universidade de Buenos Aires (UBA) por sua Faculdade de Direito e, em especial, a todos os autores que participaram da presente coletânea de publicação, com destaque pelo comprometimento e seriedade demonstrados nas pesquisas realizadas e na elaboração dos textos de excelência.

E, por fim, os Professores Doutores, Adriana Goulart de Sena Orsini, Programa de Pós-graduação em Direito e Faculdade de Direito da UFMG, Belo Horizonte, Minas Gerais e Paulo Cezar Dias, do Centro Universitário Eurípides de Marília-SP, externam desejos que todos tenham uma excelente leitura!

**O USO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL COMO MEDIDA ESTRATÉGICA
PARA A CRIAÇÃO DE VANTAGEM COMPETITIVA DIANTE DA
PRECARIIDADE DO TRABALHADOR**

**THE USE OF SOCIAL RESPONSIBILITY AS A STRATEGIC MEASURE FOR THE
CREATION OF COMPETITIVE ADVANTAGE IN THE FACE OF WORKER
PRECARIOUSNESS**

Ana Clara da Silva Ortega ¹

Bruno Bastos De Oliveira ²

Maria das Graças Macena Dias de Oliveira ³

Resumo

O presente estudo tem como objetivo analisar o uso da responsabilidade social, no contexto de pós-modernidade e constante avanço tecnológico, como medida estratégica para a criação de vantagem competitiva, em face da proteção do trabalhador, examinando a contradição entre discurso e realidade nas empresas. Para tanto, pretende-se, inicialmente, discorrer a respeito das novas relações de emprego e a precarização do trabalho na chamada pós-modernidade. Posteriormente, busca-se estudar as premissas da responsabilidade social nas empresas, e como tais ações podem e devem visar a valorização do trabalho humano. Por fim, é analisado a contraditoriedade existente nos discursos e práticas das ações de responsabilidade social nas organizações, especialmente no que tange às relações de trabalho entre as plataformas digitais e seus “parceiros”. Logo, verifica-se que a Responsabilidade Social é um importante movimento de alcance dos objetivos da sociedade e de proteção e valorização do trabalho humano. Contudo, deve-se estar atento as incongruências dos discursos institucionais. A metodologia utilizada foi a dialética jurídica, alinhada a pesquisa bibliográfica e documental.

Palavras-chave: Trabalho, Pós-modernidade, Responsabilidade social, Vantagem competitiva, Precarização

Abstract/Resumen/Résumé

This study aims to analyze the use of social responsibility, in the context of postmodernity and constant technological advancement, as a strategic measure for the creation of competitive advantage, in view of worker protection, examining the contradiction between discourse and reality in companies. To this end, it is intended, initially, to discuss the new employment relations and the precariousization of work in the so-called postmodernity.

¹ Mestre e Doutoranda em Direito pelo PPGD Unimar. Graduada em Ciências Contábeis pela Unimar.

² Mestre e Doutor em Direito pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Professor da Universidade Estadual Paulista (UNESP), Campus Franca - SP, PPGDireito.

³ Mestre e Doutoranda em Direito pelo PPGD Unimar. Bacharel em Comunicação Social pela UFPB.

Subsequently, it seeks to study the premises of social responsibility in companies, and how such actions can and should aim at valuing human labor. Finally, the contradicted existing in the discourses and practices of social responsibility actions in companies is analyzed, especially about the labor relations between digital platforms and their "partners". Therefore, it is verified that Social Responsibility is an important movement to achieve the objectives of society and to protect and value human work. However, the incongruities of institutional discourses must be paid attention. The methodology used was legal dialectics, aligned with bibliographic and documentary research.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Work, Postmodernity, Social responsibility, Competitive advantage, Precariousness

INTRODUÇÃO

Uma das características principais da pós-modernidade é a expansão dos efeitos do capitalismo, efeitos esses positivos e negativos. Nesse contexto, o dinheiro mostra-se volátil; a mercadoria torna-se global, sendo produzida e consumida em diversos continentes; as diferentes culturas mesclam-se, chocam-se e, por vezes, originam novas manifestações culturais; as desigualdades e as tensões crescem em escala geométrica; e os problemas sociais e ambientais passam a ser preocupações globais.

Além disso, as novas tecnologias, a expansão do universo maquínico-informacional-digital vem alterando significativamente tanto as formas de produção quanto as relações de trabalho.

Nesse cenário, emerge o cidadão globalizado, que passa a exigir do Estado e do mercado posturas sustentáveis, de modo que as empresas são pressionadas a incorporar valores éticos e a agir com responsabilidade social.

Ocorre que, entre as principais indagações que norteiam a responsabilidade social corporativa, estão as não raras contradições entre as estratégias de marketing empresarial e os resultados das ações sociais empreendidas pelas empresas, em especial quanto ao seu público interno, os trabalhadores.

Logo, chega-se aos seguintes questionamentos: no contexto da pós-modernidade, a prática da responsabilidade social nas empresas, especialmente em relação a proteção dos trabalhadores, é efetiva? O discurso empresarial é contraditório quando confrontado com a realidade?

Nesse sentido, o presente estudo tem como objetivo analisar o uso da responsabilidade social como medida estratégica para a criação de vantagem competitiva, em face da proteção do trabalhador, principalmente no que se refere as novas relações de trabalho, analisando a contraditoriedade que pode existir nos discursos ditos como socialmente responsáveis.

Para tanto, pretende-se, inicialmente, discorrer a respeito das novas relações de emprego e a precarização do trabalho na chamada pós-modernidade, analisando as características desse novo contexto. Posteriormente, busca-se estudar as premissas e origens da responsabilidade social nas empresas, como parte essencial para a valorização do trabalho humano. Por fim, é analisado a contraditoriedade existente nos discursos e práticas das ações de responsabilidade social nas empresas, especialmente no que tange a proteção de seus empregados.

O estudo se justifica diante dos reflexos que a revolução tecnológica trouxe para as relações de trabalho, além do fato da Responsabilidade Social ser tema recorrente no âmbito das organizações.

Para a concretização da pesquisa, utiliza-se na abordagem o método dialético jurídico, por meio do qual é possível levantar diferentes paralelos e vertentes sobre o tema estudado. Como ferramenta de pesquisa, emprega-se a revisão bibliográfica e análise documental.

1 AS NOVAS RELAÇÕES DE EMPREGO NA PÓS-MODERNIDADE

A sociedade atual encontra-se dominada pela tecnologia sobre distintas dimensões, desse modo, entender sua evolução é essencial para uma análise do papel da empresa, uma vez que elas sofreram profundas transformações com a mudança da modernidade para a pós-modernidade.

A pós-modernidade pode ser compreendida como um período em que a sociedade e o capitalismo, impulsionadas pela globalização, além de outros processos, passam a ter o consumo como principal força propulsora (BATISTA, 2020, p. 186).

Conforme disserta Bauman (2001, p. 8) a “modernidade sólida”, expressão usada pelo autor para designar a sociedade moderna dos séculos XVIII e XIX, perdeu a sua firmeza e, atualmente, vive-se em um estado de liquidez, em que as relações sociais e econômicas vêm se tornando cada vez mais flexíveis e fluidas.

Outrossim, é importante notar que a condição pós-moderna, é marcada, notadamente pela fragmentação, pelas complexidades, efemeridades e inconstâncias, seja no aspecto individual, ou no aspecto coletivo.

Nesse contexto, paralelamente, o mundo do trabalho também tem passado por múltiplos e complexos movimentos, marcados por instabilidade e insegurança. Desde o início do século XXI, com o desenvolvimento da economia neoliberal no mundo ocidental e a explosão do setor de serviços atrelado ao desenvolvimento tecnológico, se visualiza a evolução de uma nova morfologia do trabalho.

Segundo Appel- Silva e Biehl (2006, p. 522) o trabalho começou a sofrer alterações, no início da pós-modernidade, devido à adoção de concepções com relação à flexibilização do capital e dos processos de trabalho por parte dos detentores do poder econômico nas sociedades ocidentais.

Tal flexibilização foi aceita como apropriada às reestruturações necessárias para a manutenção do capitalismo, por ocorrer em prol da sustentação do capital, isto é, por manter certas premissas visando à lucratividade.

Nesse sentido, a manutenção do sistema capitalista vem ocorrendo de maneira que a terceirização e a informalidade se tornaram mecanismos vitais para sua preservação, levando os indivíduos em todo o mundo se encontrarem em situações de trabalho precarizado, sem a garantia de direitos sociais e com baixos níveis de remuneração (ROCHA; PISTOLATO; DINIZ, 2021, p. 1682).

A esse processo, soma-se o enfraquecimento das organizações protetivas do trabalho (sindicatos, associação de trabalhadores, entre outras), causado, principalmente pela flexibilização ou alteração de normas trabalhistas.

Diante do novo paradigma da pós-modernidade, as relações de trabalho e o setor econômico sofreram mudanças significativas com a passagem de uma economia produtora de bens para uma economia de serviço. Assim, a produtividade passou a ter como peças motoras a geração de conhecimento como fonte de inovação e a perspectiva de controle a partir da valorização tecnológica (GARBACCIO; DENNY; JULIÃO, 2017, p. 2).

Para Furtado (1992, p. 30) “um dos traços característicos do desenvolvimento atual é lenta absorção de mão-de-obra, o que se traduz em desemprego crônico e em pressão para a baixa de salários da mão-de-obra especializada”. Dessa maneira, o que para o referido autor, vem se chamando de “sociedade de serviços” “[...] constitui uma combinação de elevada taxa de desemprego com uma parcela expressiva de população trabalhando em tempo parcial e precariamente”

É válido dizer que as perspectivas acerca das relações de trabalho começaram a se alterar também entre os dirigentes organizacionais, especialmente, pela transmissão da concepção da necessidade de mudanças nas estruturas empresariais, sob a pena de falência, devido ao aumento concorrencial do mercado (APPEL-SILVA; BIEHL, 2006, p. 523).

Com tais modificações nos processos de trabalho, o perfil do profissional para a inserção dos indivíduos nas empresas, e conseqüente permanência no mercado de trabalho, também foi reformulado por esse contexto. De acordo com Ferrer (1998), as características principais que passaram a ser exigidas foram: uma postura maleável, ágil, aberta a mudanças em curto prazo e passível de assumir riscos, além de maior capacitação, principalmente tecnológica. O perfil mencionado foi estimulado de maneira a continuar a atender os objetivos empresariais.

Na visão de Antunes (2009, p. 50) na modernidade os trabalhadores eram regidos por valores empresariais pautados pelo paradigma da ordem, derivada da hierarquia, eficiência e

organização. Já na pós-modernidade, os valores organizacionais tornaram-se “regidos pelo caos”, isso é, o foco do trabalho passou a ser a eficácia e os resultados dele, não tendo tanta importância a maneira como esses resultados seriam alcançados.

Sendo assim, o trabalhador no contexto pós-moderno é compelido ao desenvolvimento de multifuncionalidades, com vistas a permitir o atendimento dos anseios da sociedade laboral atual.

Como exemplo de tal processo pode-se citar: controle da jornada de trabalho multifacetada, minimização da figura do líder, em prol do trabalho em equipe, estabelecimento de mecanismos de avaliação funcional pautados na produtividade e na diminuição dos custos de produção, achatamento de salários e rendimentos, e ainda a supervalorização das entidades empregadoras (SILVA, 2013, p. 38).

Em suma, nota-se um cenário de reestruturação produtiva dentro das empresas, em que a diretriz principal é a redução de custos e a otimização da produção para o aumento dos lucros. Ganham destaque, nesse contexto tecnológico e de fluidez, as empresas que se identificam como “aplicativos” ou “plataformas” digitais. É frequente a ideia de o objetivo desses empreendimentos seria conectar a demanda de clientes por serviços específicos ofertados por trabalhadores provedores.

Vale dizer ainda que, numa perspectiva que relaciona as transformações na estrutura empresarial com a do trabalho, as plataformas digitais significariam uma mudança fundamental, permitindo que trabalhadores superassem as barreiras dos mercados de trabalho locais para potencialmente realizar tarefas de qualquer lugar do mundo para outro (ANTUNES; FIGUEIRAS, 2020, p. 62).

Esse movimento presente na sociedade e no mundo do trabalho criou o fenômeno da *uberização*, que se tornou a principal manifestação da precarização do trabalho. A *uberização*, ou trabalho precarizado mediado por plataformas de aplicativo, representa, dessa forma, um novo e particular modo de acumulação capitalista, no qual o trabalhador, sob precárias condições de trabalho, assume ainda a responsabilidade pelos principais custos e riscos da atividade produtiva.

Nas palavras de Antunes (2018, p. 29) “[...] As corporações se aproveitam: expande-se a “uberização”, amplia-se a “pejotização”, florescendo uma nova modalidade de trabalho: o escravo digital. Tudo isso para disfarçar o assalariamento”.

Importante salientar, nesse caso, que o termo “uberização” deriva da notoriedade da empresa de tecnologia Uber¹, que funciona como uma plataforma de intermediação de mão de obra, onde o trabalho é realizado sob demanda, por meio de aplicativo acessível por smartphones, possibilitando a conexão entre motoristas, passageiros e itinerário.

Essas novas tendências geram uma mutação da gestão do trabalho que elimina direitos e transforma trabalhadores em indivíduos autogeridos, e, ao mesmo tempo, super explorados. Nesse contexto, as empresas utilizam estratégias que transformam os indivíduos em “parceiros”, “empreendedores” e “autônomos”, buscando fazer com o que o trabalho ganhe ares de modernidade, de um jogo limpo, justo e com equilíbrio de forças entre as partes.

Assim sendo, a desregulamentação e reorganização das relações de emprego permitiram a acumulação massiva de capital. Como consequência, observa-se a abertura de um novo período para o mundo do trabalho sem a perspectiva de retorno ao antigo e estável (em certa medida) modelo.

Passe-se à existência de altos níveis de desemprego estrutural, rápida destruição e reconstrução de habilidades e competências profissionais, ganhos reais de salários bastante modestos, retração do poder sindical e, portanto, maior facilidade de imposição de contratos de trabalho mais flexíveis: tempo parcial, temporário ou subcontratado (MORAES, 2020, p. 379-380).

Nesse ponto, cabe destacar que, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, o Brasil registrou no 3º trimestre de 2022, uma taxa de 8,7% de desemprego², representando aproximadamente 9,5 milhões de pessoas (IBGE, 2022). A taxa de desemprego apresentada é a menor da série histórica desde dezembro de 2015, quando também foi de 9,1%, além disso, a população ocupada chegou a 98,7 milhões de pessoas, o maior nível desde a pesquisa de 2012.

Contudo, a taxa de informalidade³, no período mencionado anteriormente, foi de 39,8% da população ocupada, o que segundo o instituto, representaria 39,3 milhões de pessoas em situação de trabalho informal (IBGE, 2022). O número de empregados sem carteira assinada

¹ Uber Technologies Inc. foi fundada em junho de 2010, na cidade de São Francisco, Califórnia, Estados Unidos, para oferecer o aplicativo de mobilidade, com foco inicial no serviço com carros de luxo. Após receber investimentos de grandes empresas, a Uber passou a expandir sua área de atuação e, também, o seu portfólio de serviços.

² O desemprego, de forma simplificada, se refere às pessoas com idade para trabalhar, isso é, acima de 14 anos, que não estão trabalhando, mas estão disponíveis e tentam encontrar trabalho.

³ São considerados informais os trabalhadores sem carteira assinada, empregadores e conta própria sem CNPJ, além de trabalhadores familiares auxiliares.

atingiu o maior contingente desde o início dos levantamentos, são 13,1 milhões de trabalhadores nessa condição.

Tais fatos podem estar ligados a situação econômica e social do país, marcada pela modernização dos processos de produção a falta de crescimento econômico e ainda as novas formas de organização da produção mundial, como já mencionado anteriormente.

Ao contrário do que era imaginado e defendido por alguns, ao invés de uma eliminação completa do trabalho pelo maquinário informacional-digital, presenciamos o advento e a expansão monumental do “novo proletariado da era digital”, cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes e constantes, ganharam novo impulso com as TICs (Tecnologias da informação e comunicação), que conectam, pelos aparelhos de celular, as mais distintas modalidades de trabalho. Logo, em vez do fim do trabalho na era digital, estamos vivenciando o crescimento exponencial de um novo proletariado de serviços, que se pode denominar como uma variante global da escravidão digital (ANTUNES, 2018, p. 35).

Mediante o exposto, verifica-se que o impacto da reestruturação produtiva dentro das empresas, especialmente no âmbito trabalhista, é brutal, desencadeando o desemprego estrutural, dando espaço à informalidade como estratégia de redução de gastos, além da produção de ambientes de trabalhos nocivos, provocados pela pressão intensa e pela competitividade interna (PAYÃO; SANTIAGO, 2016, p. 254).

Por outro lado, a preocupação com o meio ambiente de trabalho é tipicamente pós-moderna, uma vez que, com a intensa urbanização e industrialização, multiplicaram-se os acidentes de trabalho e as doenças profissionais, sejam de natureza física ou psíquica.

Nesse sentido, Fiorillo (2010, p. 73) define o meio ambiente de trabalho como “[...] o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores”.

Oportuno salientar que ao estabelecer as atribuições do Sistema Único de Saúde, a Constituição Federal, em seu artigo 200, inciso II, determina a obrigação de executar ações de saúde do trabalhador, e ainda, no inciso VIII, a de colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (BRASIL, 1988).

O constituinte reconheceu, ainda, o valor social do trabalho como fundamento da República, artigo 1º, IV, e que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano, artigo 170, *caput*, tornando indissociável a exploração de uma atividade econômica com responsabilidade social (BRASIL, 1988).

Nesse sentido, no âmbito do trabalho, Masso (2007, p. 44) destaca a impossibilidade de desenvolvimento da atividade econômica sem a valorização do trabalho humano. No mesmo prisma, Petter (2008, p. 168) afirma que “o trabalho é muito mais do que um fator de produção” de forma que a concepção do homem como objeto contraria a noção de dignidade humana.

Contudo, conforme Payão e Santiago (2016, p. 254) afirmam, há um longo caminho a percorrer para que o Brasil atinja o padrão idealizado pelo legislador.

Logo, a empresa não pode se esquivar dessa responsabilidade nitidamente social e humana, tendo o dever de fomentar as práticas que valorizem o ambiente de trabalho. O reconhecimento do trabalhador como ser humano, ao invés de simples peça operacional da produção na empresa ou um aspecto mercadológico apenas, é inerente aos ditames constitucionais pautados na dignidade da pessoa humana.

Assim, diante da centralidade do trabalho nas relações humanas, reconhecendo que o mercado não sobrevive sem a força de trabalho e que toda política de desenvolvimento social e econômico tem como pressuposto a valorização do trabalhador, torna-se necessário analisar o contexto da responsabilidade social das empresas, especialmente no que tange a proteção dos trabalhadores.

2 A RESPONSABILIDADE SOCIAL E O PAPEL DA EMPRESA NA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

Conforme visto no tópico anterior, de certa forma, a era pós-moderna, fez surgir a conscientização de que é necessário considerar a complexidade que envolve o mercado econômico.

Nesse contexto, Oliveira e Payão (2018, p. 212) dissertam que “[...] aspectos ambientais, sociais e até culturais não podem ser negligenciados em nome da plena liberdade individual, como o foi por longos períodos modernos”.

Diante disso, as alterações nas estruturas comerciais, financeiras e econômicas em cenário internacional ampliaram a complexidade da atividade empresarial, passando esse ente jurídico a cumprir um papel ainda mais relevante na sociedade contemporânea.

Nesse contexto, a sociedade pós-moderna cobra e espera mais, não somente do Estado, mas também das empresas, exigindo a utilização de novos mecanismos para a reverter, ou ao menos minimizar, o processo de conversão do homem em mercadorias, citado por Bauman (2008, p. 13).

A empresa na sociedade pós-moderna representa uma força socioeconômica-financeira determinada, com uma significativa capacidade de gerar riquezas, em amplo sentido. Dessa maneira, uma atividade empreendedora com uma interessante plataforma de interação com a coletividade, pode modificar profundamente o seu entorno social. Conseqüentemente, a empresa, concebida antes de tudo como um poder, deve ampliar suas responsabilidades sociais, bem como redefinir seu papel e missão na sociedade (SANTIAGO; MIRANDE, ORTEGA, 2021, p. 277).

Essa nova etapa de transição da humanidade, fortemente relacionada às mudanças e avanços tecnológicos, como as decorrentes do uso de sistemas autônomos e inteligentes, das novas formas de energia e da modernização dos sistemas de transporte e comunicações, e a implantação das recentes estruturas comerciais e financeiras, oportuniza a globalização da economia mundial, além de enfatizar a importância da empresa como núcleo da vida econômica e social da sociedade contemporânea.

Assim, busca-se, atualmente, um equilíbrio nas operações econômicas, tanto na esfera pública quanto na privada, em um incessante interesse de desvincular o perfil individualista dos empresários, onde, de algum modo, se concilie os objetivos monetários e ao desenvolvimento social e o respeito aos direitos fundamentais.

Nesse contexto, as ações de Responsabilidade Social – RS são apresentadas como uma resposta às pressões sociais que devem levar a empresa a repensar sua atividade produtiva e alcance dos lucros. Em paralelo às modificações que as organizações passaram ao longo das últimas décadas, a RS também vem sofrendo alterações.

Serva e Dias (2016, p. 420) argumentam que as origens da responsabilidade social são as ideias de Robert Owen, empresário inglês que no início do século XIX adotou práticas que tinham como preocupação o papel social das empresas.

Além disso, desde os anos de 1930 e 1940, existem estudos sobre a responsabilidade social da empresa, contudo, estudos mais avançados se iniciaram a partir de 1950, nos Estados Unidos, quando ela passou a ser um ramo da administração.

Pós-guerra mundial, em que calamidades socioeconômicas faziam parte da realidade, a discussão sobre a preocupação social nas empresas estava em evidência. Naquele período, a atuação social nas empresas era predominantemente filantrópica, vista, naquele contexto, como uma ação advinda das virtudes cristãs de certos empresários (MERCANTE, 2012, p. 26).

A partir de então, defensores da ética e da responsabilidade social corporativa passaram a argumentar que, se a filantropia era uma ação legítima da corporação, então outras ações que priorizam objetivos sociais em relação ao retorno financeiros dos acionistas seriam de igual

legitimidade, como o abandono de linhas de produto lucrativas, porém nocivas ao ambiente natural e social (ASHLEY, 2019, p.5).

Destarte, desde a década de 1970, o tema responsabilidade social recebe opiniões contrárias e favoráveis por vários autores. Os argumentos contrários se baseiam nos conceitos de direito da propriedade, de Friedman, que defendia que a doutrina da responsabilidade social é subversiva ao contrariar interesses de acionistas, sendo a única responsabilidade social das empresas usar seus recursos para aumentar seus lucros, dentro das regras do jogo, isso é, em livre competição e seguindo as leis, sem cometer fraudes (FRIEDMAN, 1970).

Entretanto, a visão de Friedman vem sendo rebatida, desde então, por alguns teóricos, a exemplo de Drucker que examina a RSE como uma área onde a empresa decide qual será seu papel na sociedade, estabelece seus objetivos sociais, suas metas de desempenho e de influências na sociedade onde atua. Assim, Drucker defende que na sociedade pós-capitalista não se pode afirmar que uma empresa tenha somente o desempenho econômico como único propósito Drucker (2003).

Bessa (2006, p. 129) defende ser importante a assimilação do tema RSE pelo meio jurídico, uma vez que as empresas estão presentes em grande parte das relações jurídicas.

Dessa maneira, segundo Chiavenato e Arão (2020, p. 258) a responsabilidade social, está relacionada ao “[...] grau de obrigações que uma organização assume por meio de ações que projetam e melhorem o bem-estar da sociedade à medida que procura atingir seus próprios interesses”. Assim, as instituições precisam agir de forma a contemplar os interesses diretos e indiretos da sociedade, independentemente de qualquer dano que tenham praticado em sua atuação (SERVA; DIAS, 2016, p. 420).

É pertinente observar que as ações de Responsabilidade Social estão diretamente ligadas à pressão da sociedade em exigir das empresas uma postura ética no modo de produção, nas relações de trabalho e na conservação da vida.

Em contrapartida, não se deve confundir as ações de responsabilidade social da empresa com sua função social, visto que a primeira deixa o empresário livre para tomar a iniciativa de se envolver em qualquer atividade que busque o desenvolvimento social, enquanto a segunda decorre uma série de obrigações que devem ser cumpridas diante da atividade empresarial e do lucro obtido (MARTINS, 2020, p. 46).

Cumprir destacar, também, que a responsabilidade social não deve ser confundida com ações de filantropia, para Martins (2020, p. 44) ser socialmente responsável denota que as empresas, “[...] por meio de seus trabalhadores e de todos os seus interlocutores, vão além de

suas obrigações em relação ao seu capital humano, ao meio ambiente e à comunidade por perceberem que o bem-estar deles reflete em seu bem-estar”.

Desse modo, Zagonel e Baracat (2018, p. 420) argumentam que “a responsabilidade social representa a prática voluntária realizada pela empresa que é estrategicamente guiada para a concreção da justiça social”.

Maria Helena Diniz (2009, p. 33), ao discorrer sobre a ética empresarial, afirma que a empresa tem responsabilidade social e desempenha uma importante função junto à comunidade, e como tal, é elemento de paz social e solidariedade, constituindo um instrumento de promoção de justiça social. Além disso, sua atuação socialmente responsável, a impulsiona a propiciar comunicação mais aberta com seus colaboradores e com a comunidade, angariando o seu respeito e garantindo sua sobrevivência no mercado globalizado.

Portanto, é necessário que os empresários assumam a plenitude da responsabilidade social, reconhecendo o indeclinável dever ético de pôr em prática as políticas sociais tendentes a melhorar as condições e a qualidade de vida de todos.

A empresa socialmente responsável considera tanto a comunidade interna como a externa à empresa, incorporando seus interesses no planejamento de suas atividades. O exercício de ações de responsabilidade social direcionadas aos seus *stakeholders*⁴ leva ao conceito de cidadania empresarial.

No campo da responsabilidade social, o exercício da cidadania empresarial amplia-se a cada ano, valorizando a imagem da empresa perante o consumidor, o público interno e a sociedade em geral, o que para Domingos (2007, p. 88) ajuda, por tabela, o mundo dos negócios a se fortalecer, uma vez que um mundo em colapso não promove uma boa situação para as finanças.

Não obstante, as organizações, ao agirem assim, adicionam às suas competências básicas um comportamento ético e político por meio da participação conjunta do Estado, da sociedade civil organizada e dos grupos de cidadãos nas decisões e ações relativas à construção de soluções para melhor enfrentar os problemas sociais. A ética é a base da cidadania empresarial, expressa por meio de princípios e valores adotados pela organização.

Pois bem, com as profundas e continuadas mudanças no mundo do trabalho, o movimento da responsabilidade ganha força, especialmente aquelas ações visando a proteção

⁴ O termo *stakeholder* foi criado visando modificar o comportamento das empresas de se preocupar exclusivamente com números, lucros, prejuízos e resultados. Assim, *stakeholder*, que em tradução livre para o português, significa *parte interessada*, se refere a qualquer indivíduo ou organização que, de alguma forma, é impactada pelas ações de uma determinada empresa

do trabalhador. Dessa forma, quando se refere à manutenção da RS, o seu ponto de partida, é sem dúvida, o ambiente de trabalho.

A extensão dos benefícios da RS, isso é, o alcance do bem da sociedade, devem ser originadas das ações internas, na estrutura das empresas. Segundo Araújo e Moraes (2017, p. 11) pensar a RS como benefício para a sociedade, sem considerar as condições de trabalho e sem considerar as condições de trabalho e a qualidade de vida do trabalhador como parte essencial do processo, seria reduzir a RS, a um mero discurso vago, genérico, utópico e sem materialidade na vida do ser humano, pois “como poderia ser estendido à coletividade, aquilo que não se realiza nem mesmo no ambiente interno da empresa”.

Assim, as políticas de gestão de pessoas presentes no discurso da RSE, entre outras ações, devem considerar o combate ao preconceito e à discriminação, o incentivo à inclusão social, a gestão participativa do crescimento e desenvolvimento, a preservação da privacidade pessoal, as políticas de remuneração, benefícios e carreira, e a promoção da segurança e da saúde do trabalhador.

A cidadania corporativa, quando genuinamente exercida, reflete-se em uma atuação proativa empresarial, fundada em princípios de solidariedade e com vistas à concretização da justiça social, a qual pode masterizar-se por meio da RSE. (MERCANTE, 2012, p. 48).

Logo, verifica-se que as ações de Responsabilidade Social nas empresas devem e podem visar a proteção e valorização dos trabalhadores.

3 A RESPONSABILIDADE SOCIAL E A DICOTOMIA ENTRE O DISCURSO E PRÁTICA NA VALORIZAÇÃO DO TRABALHO

O Trabalho decente não é somente um objetivo, mas um meio para que seja possível alcançar um desenvolvimento mais sustentável. Quanto maior o número de pessoas em trabalhos dignos, em empregos decentes, maior o crescimento econômico. Embora pareça uma fórmula simples (quanto mais dinheiro o cidadão tem, maior o consumo e mais forte fica a economia, além de se aumentar a arrecadação fiscal do Estado, que mais pode investir, em um círculo virtuoso), nem sempre é observada, seja pelo Estado, seja pelas empresas.

Conforme visto nos tópicos anteriores, na pós-modernidade as empresas, a partir da pressão da sociedade, buscam se alinhar ao alcance da justiça social com medidas e ações de Responsabilidade Social. Contudo, o trabalho escravo, o trabalho infantil e outras formas degradantes de trabalho ainda são existentes em nossa realidade e necessariamente precisam ser erradicados.

Nesse contexto, não se pode esquecer o cenário tecnológico vivido atualmente, na qual presenciamos novos formatos de trabalho, decorrentes das mudanças nos mercados, nas estruturas das empresas e no mundo do trabalho. Logo, além dos problemas já conhecidos que a sociedade enfrenta, surge a necessidade de reflexão quanto ao trabalho decente e à proteção social de trabalhadores nesta onda digital, relacionando tais questionamentos com as práticas de Responsabilidade Social nas empresas (MACHADO, 2021, p. 197).

Numa sociedade em que o consumo atinge patamares sem fronteiras, a ideia de Responsabilidade Social pode ser utilizada como forma de se criar oportunidades de negócio, isso porque, as teorias administrativas defendem que uma atitude mais responsável pode fortalecer uma marca ao longo do tempo, reduzindo riscos e adicionando valor à empresa.

Assim, a empresa passa a adquirir um valor econômico com a adoção de uma conduta socialmente responsável, uma vez que, embora seu principal objetivo seja o de obter lucro, ao contribuir para a consecução de objetivos sociais e ambientais esperados, passa a ocupar lugar de destaque no mercado e na visão dos consumidores (MACHADO, 2021, p. 199).

Entretanto, ainda que não se considerasse a vantagem de mercado, a empresa é, ou deve ser, socialmente responsável, seja em relação aos envolvidos em seu processo produtivo, incluindo investidores, fornecedores, prestadores de serviços, parceiros, empregados e trabalhadores (terceirizados, autônomos, colaboradores ou qualquer denominação), assim como a própria comunidade, local e global.

Há autores que consideram relevante observar o nível de franqueza empresarial em adotar um comportamento socialmente responsável, Dallegrave Neto (2015, p. 5865-5866) pressupõe que o movimento ético empresarial possui validade quando “o seu agir virtuoso for real e não dissimulado”, desse modo, os lucros decorrentes de boa imagem ética da empresa devem ser consequência, não finalidade precípua.

Por sua vez, Mercante (2012, p. 145) defende que, no que se refere às reais motivações que impulsionam o empresariado a aderir ao movimento da RSE, sejam elas econômicas ou de índole altruísta, considera-se que tais razões não ocupam um papel central na validade ou não desse movimento. A autora complementa dizendo que: “[...] em nossa visão, o importante é a coerência, a ética e a transparência das ações sociais empresariais, bem como o quanto elas criam uma divisão mais justa dos ganhos advindos da produção e o quanto abrem oportunidades para uma maior emancipação dos grupos sociais”.

A partir disso, na dicotomia entre o que as empresas apresentam como discurso e a prática real estão os desafios da gestão de pessoas. De um lado, as demissões, o enxugamento drástico das estruturas organizacionais, a pressão por resultados e a superposição de tarefas. Do

outro, o discurso da RSE, em que grandes empresas atestam seu compromisso de respeitar os trabalhadores e proporcionar um ambiente com boas condições de trabalho.

De forma crítica, Antunes (2018, p. 29) afirma que “apesar de defender a “responsabilidade social e ambiental”, incontáveis corporações praticam mesmo a informalidade ampliada, a flexibilidade desmedida, a precarização acentuada e a destruição cronometrada da natureza. A exceção vai se tornando regra geral”.

No cenário provocado pelas profundas metamorfoses ocorridas no mundo produtivo do capitalismo contemporâneo, o novo dicionário “corporativo” ressignifica o autêntico conteúdo das palavras, adulterando-as e tornando-as corriqueiras no dialeto empresarial: “colaboradores”, “parceiros”, “sinergia”, “resiliência”, “responsabilidade social”, “sustentabilidade”, “metas” (ANTUNES, 2018, p. 44).

Dessa forma, o autor supramencionado aponta ainda que:

Quando entram em cena os enxugamentos, as reestruturações, as “inovações tecnológicas da indústria 4.0”, enfim, as reorganizações comandadas pelos que fazem a “gestão de pessoas” e pelos que formulam as tecnologias do capital, o que temos é mais precarização, mais informalidade, mais subemprego, mais desemprego, mais trabalhadores intermitentes, mais eliminação de postos de trabalho, *menos pessoas trabalhando com os direitos preservados* (ANTUNES, 2018, p. 44).

Na abordagem da responsabilidade social, as decisões organizacionais são tomadas não apenas nos ganhos econômicos projetados e na conformidade legal, mas também no critério do benefício social, o que inclui o trabalhador (CHIAVENATO; ARÃO, 2020, p. 258).

Na visão de Amartya Sen (2010), o trabalho decente é um direito humano intrínseco, que possui valor social. Desse modo, compreende-se que o trabalho decente não é apenas possuir um emprego, mas sim a garantia de um trabalho que respeite a dignidade e a autonomia do trabalhador, assim como forneça um meio ambiente de trabalho saudável, de modo que o indivíduo não tenha seus direitos violados.

Logo, quando se presencia reformulações nas relações de emprego, especialmente aquelas que precarizam o trabalho, pode-se dizer que a empresa não está cumprindo com sua responsabilidade social, o que se agrava, quando em suas ações de marketing, a empresa apresenta um discurso de ser socialmente responsável, engajado com as preocupações sociais.

Soares (2004, p. 2) discorre que “[...] a leitura atenta dos discursos organizacionais revela palavras sequer pronunciadas e de que existem contradições entre o que os membros das organizações assumem como sendo ética, moral e democracia e o que efetivamente é praticado no ambiente organizacional”.

Por meio de estratégias de marketing as empresas divulgam as ações de responsabilidade social, assim, as informações de tais práticas são alardeadas por meio de propagandas em sites, rótulos de embalagens, jornais, revistas, mídias sociais, dentre outras,

A título de exemplificação, a empresa iFood⁵, que possui como principal produto, um aplicativo que funciona como um *marketplace* de restaurantes, bares, mercados etc., A empresa possui um grande número de trabalhadores – considerados como autônomos pela plataforma – que desenvolvem a atividade central para o negócio, que é a entrega (KALIL, 2020, p. 101)

Vale salientar que a empresa se descreve como uma organização que está engajada em práticas de Responsabilidade Social, estando presente, inclusive como associada do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social – instituto de grande referência sobre o tema os círculos empresariais – sendo uma das “organizações que se comprometem a promover uma sociedade mais justa, inclusiva e sustentável”.

Pode-se destacar, entre as ações da empresa, algumas situações: A primeira, ocorrida no início da pandemia do Covid-19, momento em que o iFood criou um fundo solidário no valor de R\$ 1 milhão para dar suporte aos “parceiros de entrega” que necessitassem permanecer em quarentena por conta da doença. Desse modo, o entregador receberia do fundo um valor baseado na média dos seus repasses nos últimos 30 dias, proporcional aos 14 dias de quarentena. Na segunda ação, também vivenciada no cenário pandêmico, a plataforma aumentou os valores das gorjetas, pagas integralmente aos entregadores de 1, 3 e 5 reais para 2, 5 e 10 reais (IFOOD, 2020).

Além dessas ações, a empresa afirma atuar em frentes como segurança alimentar, inclusão, meio ambiente e educação. No ano de 2021, a plataforma de delivery anúncio que investiu em R\$ 15 milhões em iniciativas sustentáveis e educacionais.

Diante de tais ações, a empresa fez uma massiva divulgação, utilizando o discurso de solidariedade e responsabilidade social.⁶

Ocorre que a empresa citada, constantemente tem sido alvo de debates, especialmente se há ou não uma relação de emprego com os entregadores. Conforme mencionado, o trabalhador do aplicativo é considerado autônomo e não possui nenhum direito trabalhista. Devido à descaracterização do trabalho, os entregadores, e, não são vistos como trabalhadores,

⁵ O iFood foi criado em 2011, quando ainda se chamava Disk Cook, tratava-se de um guia impresso de cardápios, onde o cliente fazia o pedido por meio de uma central telefônica, no ano seguinte foram lançados o aplicativo e site. Atualmente, a empresa visa aproximar clientes, restaurantes e entregadores. De forma prática, seu aplicativo permite pedir refeições ou efetuar compras de supermercados em estabelecimentos próximos.

⁶ Cf. <https://news.ifood.com.br/aumento-do-valor-da-gorjeta-no-app-e-campanha-de-incentivo/>
Cf. <https://estudio.folha.uol.com.br/ifood/2022/01/muito-mais-que-delivery-de-alimentos-conheca-as-aco-esg-do-ifood.shtml>

conforme é divulgado pela empresa, ele é “empresários de si mesmo”, ou colaboradores e devem arcar com suas despesas, para a concretização do serviço, como o meio de transporte, ainda que haja uma hierarquia de trabalhos.

Sendo assim, diante do fato que a Responsabilidade social corporativa se assenta sobre três pilares fundamentais, quais sejam, a ética empresarial, a preservação dos recursos naturais e, de forma especial para esse estudo, o respeito aos trabalhadores, questiona-se a contradição nos discursos da empresa, principalmente quando se leva em consideração a remuneração de seus entregadores, a falta de condições de trabalho adequadas, a alta carga horária de trabalho necessária para a sobrevivência do indivíduo, ou seja, uma clara ausência de direitos e proteção social.

Dessa maneira, apesar de passarem uma imagem que exercem responsabilidade social, empresas como o IFood, de fato desrespeitam os direitos sociais. Modelos como esse não cria um vínculo empregatício, não garante os direitos trabalhistas e nem ao menos regulamenta o cidadão que atua sem cargo.

Portanto, no cenário atual, pós-moderno e de constante mutações, observa-se três tipos de empresas: as que se preocupam exclusivamente com o lucro, não se importando com a sua reputação social; as que entram no discurso da responsabilidade social, mas não lhe obedecem na prática; e as que estão definitivamente empenhadas em agir com responsabilidade social (MERCANTE, 2011, p. 17).

Com base nisso, defende-se que a responsabilidade social das organizações deve ser intensamente enfatizada, cobrada e avaliada na organização. Além dos balanços contábeis convencionais, aparecem os balanços de alcance externo, como o social e o ambiental.

Assim, relações transparentes com a sociedade, responsabilidade diante de gerações futuras, autorregulação da conduta, compreensão das dimensões sociais dos atos econômicos (produção, geração de renda e consumo), seleção de agentes e de parceiros inseridos em cadeias produtivas e gerenciamento dos impactos internos e externos de suas atividades são alguns dos novos atributos a que as organizações devem corresponder.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi possível observar que o mundo do trabalho também tem passado por profundos e complexos movimentos, marcados por instabilidade e insegurança, diante de uma sociedade pós-moderna, em que as transformações são cada vez mais constantes. Nesse contexto, as

plataformas digitais, alcançadas pela revolução tecnológica provocam diversos questionamentos, especialmente no que tange a sua relação com seus trabalhadores.

O que se verifica nesse novo cenário é que essas novas tendências transformam os trabalhadores em indivíduos autogeridos, mas ao mesmo tempo super explorados. Expressões usadas de forma estratégica, como parceiros e empreendedores, são cada vez mais presentes no ambiente corporativo.

Conforme visto no estudo, a Responsabilidade Social surgiu como medida para alcance da justiça social, o que atinge o trabalhador. Assim, defende-se que a empresa possui grande força socioeconômica, tendo ela grande capacidade de gerar riquezas, em sentido amplo.

Sendo assim, a empresa deve assumir sua importante responsabilidade social junto a sociedade, buscando, antes de pensar em benefício externo, considerar as condições de trabalho e qualidade de vida de seus *stakeholders*, incluindo o trabalhador.

Nesse ponto, defende-se que o alcance de certa vantagem competitiva de uma empresa socialmente responsável em relação a outras será consequência de ações efetivas. A partir da leitura dos discursos organizacionais, a exemplo da empresa iFood, revela que existe certa contraditoriedade, uma vez que o trabalho precário é cada vez mais presenciado nessas relações em plataformas digitais.

O trabalho e o trabalhador devem ser reconhecidos como um dos principais agentes de transformação da economia e meio de inserção social, e dessa maneira, esses não podem ser excluídos do debate relativo às mudanças estruturais de uma sociedade.

Por fim, destaca-se que a pretensão do presente estudo não foi desqualificar o movimento da Responsabilidade Social nas empresas, mas sim de levar uma importante discussão para o despertar da sociedade para as incongruências dos discursos institucionais. Por isso, sugere-se um olhar crítico à intensa publicidade de determinadas empresas em matéria de responsabilidade social, a fim de valorizar esse importante movimento.

REFERÊNCIAS

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

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo; FIGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**, São Paulo, Boitempo, 2020. p. 59-82.

APPEL-SILVA, Marli. Trabalho na pós-modernidade: crenças e concepções. **Revista Mal-estar e subjetividade**, Fortaleza, v. 6, n. 2, p. 518-537, set. 2006. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-6148200600020001#:~:text=Na%20p%C3%B3s%2Dmodernidade%2C%20o%20trabalho,c ontempor%C3%A2neos%20\(Antunes%2C%202000\)](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-6148200600020001#:~:text=Na%20p%C3%B3s%2Dmodernidade%2C%20o%20trabalho,c ontempor%C3%A2neos%20(Antunes%2C%202000).). Acesso em 15 jan. 2023.

ASHELEY, Patrícia Almeida. **Ética, responsabilidade social e sustentabilidade nos negócios: (des) construindo limites e possibilidades**. São Paulo: Saraiva, 2019

ARAÚJO, Marley Rosana Melo de; MORAIS, Kátia Regina Santos. Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 20, n. 1, p.1-13, 2017. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v20n1/a01v20n1.pdf> Acesso em 20 jan. 2023

BATISTA, Karen; et al. Reflexões sobre a sociedade de consumo: como os influenciadores digitais afetam o consumo na pós-modernidade. **Caderno Profissional de Marketing UNIMEPISSN**, v. 8, n. 1, p. 176-197, mar. 2020. Disponível em: <https://www.cadernomarketingunimep.com.br/ojs/index.php/cadprofmkt/article/view/241>. Acesso em: 21 dez. 2022.

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

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

BESSA, Fabiane Lopes Bueno Netto. **Responsabilidade social das empresas: práticas sociais e regulação jurídica**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 jan. 2023.

CHIAVENATO, Idalberto; ARÃO, Sapiro. **Planejamento estratégico: fundamentos e aplicações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Função Social da Empresa como Princípio Constitucional. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. ALVARENGA, Rúbia Zanotelli (org.). **Direito do trabalho e direito empresarial: sob o enfoque dos direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2015.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. Volume 8: Direito de Empresa. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

DOMINGOS, Maria de Lurdes Costa. Responsabilidade Social nas organizações de Trabalho: Benevolência ou Culpa? **Psicologia: Ciência e Profissão**, [S.L.], v. 27, n. 1, p. 80-93, mar.

2007. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/pcp/a/qsNpcXmVDFJwQYn4hKtk43L/abstract/?lang=pt#:~:text=Soci al%20responsability%20on%20work%20organizations%3A%20benevolence%20or%20guilt y%3F&text=A%20responsabilidade%20social%20das%20organiza%C3%A7%C3%B5es,pro vocadas%20pelo%20capitalismo%20na%20sociedade.> Acesso em: 10 jan. 2023.

DRUCKER, P. **Sociedade Pós-capitalista**. 3ed. Lisboa: Actual, 2003.

FERRER, Florencia. **Reestruturação capitalista: Caminhos e descaminhos da tecnologia da informação**. São Paulo: Moderna, 1998.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 10.ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

FRIEDMAN, M. The social responsibility of business is to increase its profits. **New York: Times Magazine**, 1970.

GARBACCIO, Grace Ladeira; DENNY, Danielle Mendes Thame; JULIÃO, Rodrigo de Farias. **O trabalho na pós-modernidade**. Prim@ Facie, João Pessoa, v. 15, n. 31, p., 2017.

IBGE, **Desemprego**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 10 jan. 2023.

KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020.

MACHADO, Fernanda de Vargas. A mutação da empresa e do mundo do trabalho sob o enfoque do trabalho decente e do crescimento econômico. **Rev. Esc. Jud. TRT4**, Porto Alegre, v. 3, n. 6, p. 187-212, jul./dez. 2021. Disponível em: <https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/160> Acesso em: 20 jan. 2023.

MARTINS, Joana D’Arc Dias. Função social e responsabilidade social empresarial: o princípio da solidariedade como marco jurídico-constitucional para uma nova empresa cidadão. **Revista de Direito Ambiental e Socioambientalismo**, n. 2, p. 38 – 52, jul.- dez. 2020.

MERCANTE, Carolina Vieira. **A responsabilidade social como meio propulsor da efetivação de direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2012.

MORAES, Rodrigo Bombonati de Souza. Precarização, uberização do trabalho e proteção social em tempos de pandemia. **Revista NAU Social** - v.11, n.21, p. 377 – 394, abr. 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/nausocial/article/download/38607/23279> Acesso em: 20 jan. 2023.

ROCHA, Raoni; PISTOLATO, Leonardo; DINIZ, Eugenio Paceli Hatem. Precarização do Trabalho Travestida de Modernidade: uma Análise da Tarefa de Entregadores de Mercadorias. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, [S.L.], v. 21, n. 4, p. 1681-1689, 2021.

OLIVEIRA, Emerson Ademir Borges de; PAYÃO, Jordana Viana. Direitos Fundamentais na pós-modernidade sob a perspectiva da análise econômica do direito. **Revista da**

Faculdade Mineira de Direito, [S.L.], v. 21, n. 41, p. 203-224, nov. 2018. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/18098>. Acesso em: 8 jan. 2023.

PAYÃO, Jordana Viana; SANTIAGO, Mariana Ribeiro. A função social e solidária da empresa no âmbito das relações de trabalho. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC**, v. 36, n. 2, p. 243-260, jul./dez. 2016. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/nomos/article/view/2555>. Acesso em: 18 jan. 2023.

PETTER, Lafayette Josué. **Princípios constitucionais da ordem econômica**. São Paulo: Editora dos Tribunais, 2008.

SANTIAGO, Mariana Ribeiro; MIRANDE, Santiago; ORTEGA, Ana Clara da Silva Ortega. Compliance y cumplimiento de la función social y solidaria de la empresa en el contexto de la hipermodernidad. **Revista Jurídica da Presidência**, Brasília v. 23 n. 130 jun./set. 2021 p. 270-291.

SERVA, Fernanda Mesquita Serva. DIAS, Jefferson Aparecido. Responsabilidade social nas instituições de ensino superior: entre o biopoder e a biopolítica. **Revista Argumentum** Marília/SP, v. 17, p. 413-433, jan.-dez. 2016. Disponível em: <http://ojs.unimar.br/index.php/revistaargumentum/article/view/319/64> Acesso em 10 jan. 2023.

SOARES, Gianna Maria de Paula. Responsabilidade social corporativa: por uma boa causa!? **RAE eletrônica**. v. 3, n. 2, jul.-dez, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/raeel/a/Km8YNFRTsGpFK8FJLVRg7Yh/abstract/?lang=pt> Acesso em: 10 jan. 2023.

ZAGONEL, Marina; BARACAT, Eduardo Milléo. Responsabilidade social e função social da empresa à Luz do princípio da livre iniciativa: análise do projeto “Especiais do Super Especial” para contratação de pessoas com deficiência, desenvolvido pela rede de supermercados Festival. **Revista Percurso**, [S.L.], v. 3, n. 26, p. 410-429, 2018. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3150> Acesso em: 10 jan. 2023.