

o futuro do trabalho na América Latina

cartilha de
formação para
trabalhadoras/es



o futuro do trabalho na América Latina

**cartilha de formação para
trabalhadoras/es**

SUMÁRIO

Apresentação	4
Estação 1	
Neoliberalismo e trabalho	12
Estação 2	
Tecnologia e trabalho	22
Estação 3	
Novas formas de violência	38
Estação 4	
Desigualdades cruzadas	50
Estação 5	
Reformas e austeridade	64
Estação 6	
Resistências	74
Referências bibliográficas	88
Respostas dos joguinhos de passatempo	92
Créditos	94

Apresentação



De onde saiu este material?

A cartilha que você tem em mãos é um instrumento pensado para apoiar a formação sindical de trabalhadoras e trabalhadores de todo o Brasil. Sua distribuição é gratuita e seu conteúdo tem como foco alguns dos principais desafios do mundo do trabalho que surgiram nas últimas décadas. Este é um período de resistência da população a vários fenômenos que produzem a precarização das condições de trabalho e de vida: o neoliberalismo, a persistência de desigualdades, a emergência de novas formas de violência. São fenômenos que atravessam nossa vida todos os dias, limitam nossas escolhas e podem até nos adoecer. Entretanto, nem sempre encontramos tempo e oportunidade para pensar sobre eles, para identificar e dar nome às crises que nos atingem.

Através do acesso ao conhecimento e à pesquisa, esta cartilha visa contribuir para que organizações sindicais e não sindicais avancem na luta por direitos, renda, emprego e outros modos dignos de ganhar a vida. É um material que se soma à luta por um mundo melhor para nós, trabalhadores e trabalhadoras.

Futuro do trabalho: perspectivas latino-americanas é um projeto do Laboratório de Sociologia do Trabalho da Universidade Federal de Santa Catarina (LASTRO/UFSC) realizado desde 2021 em colaboração com o Centro de Estudos e Pesquisas em Trabalho Público e Sindicalismo (Fazendo Escola), vinculado ao Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina (SINJUSC). Contou com o apoio do Sindicato dos Trabalhadores no Poder Judiciário Federal no Estado de Santa Catarina (SINTRAJUSC) e do Sindicato dos Servidores da Justiça do Estado do Rio Grande do Sul (SINDJUSRS) e foi viabilizado com apoio de uma emenda parlamentar do deputado federal Pedro Uczai (PT/SC) destinada à UFSC.

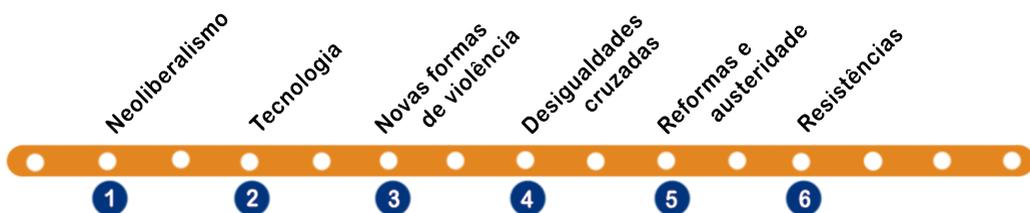
Iniciativas de cooperação entre a universidade pública e a classe trabalhadora organizada são essenciais, pois colocam em diálogo dois grupos de agentes sociais que são muito importantes para impulsionar mudanças que visem uma melhora na qualidade de vida da nossa sociedade. Por parte da UFSC, fazem parte do projeto dezenas de pesquisadoras/es vinculadas/os à Rede de Estudos Interdisciplinares sobre Trabalho (Resist), criada em 2021 para promover a troca de experiências de investigação entre pessoas de várias áreas do conhecimento – Antropologia, Sociologia, História, Psicologia, Economia, Direito, Saúde Coletiva, entre outras – e entre estas e o movimento sindical.

As pesquisas da universidade contêm descobertas e interpretações relevantes para a organização da classe trabalhadora e a Resist se encontra periodicamente com o movimento sindical para discutir e ouvir sugestões de pesquisa. As organizações sindicais envolvidas no projeto e que têm programas de formação estão também constituindo uma rede para cooperar mais diretamente com a Resist. Esta cartilha é resultado da colaboração entre essas duas redes.

Como a cartilha pode ser usada?

Ainda que tenha sido inicialmente pensada para a formação sindical, esta cartilha pode ser utilizada de inúmeras maneiras, por muitos tipos diferentes de pessoas e organizações. Pode ser usada por professoras e professores de qualquer nível de ensino que queiram levar algum conteúdo sobre o mundo do trabalho às suas turmas. Pode ser adotada por dirigentes sindicais, lideranças de base ou educadoras e educadores populares, como um modo de chamar trabalhadoras/es à reflexão coletiva sobre esses temas. E pode ter algo a dizer também para quem quer aprender por si mesmo, como material de estudo individual.

Tal qual uma linha de ônibus ou metrô, esta cartilha está dividida em estações. Na primeira, introduzimos o tema do trabalho e sua centralidade a partir do debate sobre o **neoliberalismo**. Na segunda, falamos sobre os impactos da **tecnologia** em diferentes aspectos da vida laboral. Na terceira, entramos em uma reflexão sobre as diferentes **formas de violência** que atravessam a vida das/os trabalhadoras/es, do assédio ao adoecimento psíquico. Na quarta, fornecemos elementos para pensar sobre como diferentes **formas de desigualdade** – especialmente as de classe, gênero, idade e cor/raça – se combinam na esfera do trabalho. Na quinta, tratamos dos avanços de **reformas** que dificultaram a vida das trabalhadoras e dos trabalhadores nos últimos anos, bem como os argumentos usados para defendê-las. Nossa estação final, a sexta, poderia se chamar Esperança, já que ela foca nas **lutas e resistências** da classe trabalhadora.



Os textos e materiais da cartilha podem ser lidos e debatidos na sequência como estão organizados, mas também é plenamente possível trabalhar cada parte de forma separada ou em outra ordem que faça mais sentido para você. O material pode ser usado em cursos de formação, com encontros regulares ou esporádicos, mas também em oficinas pontuais. Em cada uma das estações da cartilha você encontra os seguintes elementos:

Senta que lá vem história...

A partir da história de personagens fictícios (mas inspirados em casos reais), bolamos pequenas crônicas para estimular a reflexão sobre a forma com que as grandes mudanças no mundo do trabalho acabam influenciando diretamente nas nossas trajetórias pessoais. Para oficinas e formações, pode-se propor a dramatização ou o debate sobre cada um dos casos relatados. Outra ideia é estimular que as/os participantes escrevam – na forma de crônica, música ou poesia – a história de suas vidas e de seus familiares tomando em conta os aspectos relacionados ao mundo do trabalho e suas mudanças.

Ilustrações

Cada estação é acompanhada por uma ilustração que traz alguns elementos relacionados ao tema a ser trabalhado. As imagens podem servir de recurso visual para iniciar as reflexões em grupo. A técnica utilizada nessas ilustrações é a colagem digital. Com algumas revistas e jornais antigos, os grupos também podem criar colagens analógicas que representem, à sua maneira, o conteúdo debatido.

Texto

Os textos aqui presentes foram escritos de forma colaborativa por uma equipe interdisciplinar com grande acúmulo de conhecimento sobre o tema do trabalho. No final da cartilha, você encontra as referências bibliográficas utilizadas em cada estação. Caso você tenha alguma dúvida sobre o conteúdo – ou queira indicações de leitura para um maior aprofundamento – entre em contato com a gente.

A forma mais básica de aproveitar os textos é fazendo uma leitura coletiva, seguida de debate, ou dividindo o grupo em subgrupos menores para leitura e conversa, seguidas de discussão no grande grupo. Essa forma pode ser incrementada por outras dinâmicas e jogos. Qualquer ideia criativa é bem-vinda para realizar a atividade de modos inesperados.

A seguir, algumas ideias¹:

1) Após a leitura, o grupo (ou em grupos menores) deve inventar alguma forma artística, possivelmente não verbal, de expressar o conteúdo (teatro, dança, “escultura viva”, poesia, música etc.), para em seguida fazer a discussão usual.

2) Os textos são impressos e cortados em pedaços, espalhados pelo espaço; as pessoas circulam lendo e depois conjuntamente devem recombinar as partes em uma ordem que pareça criar sentido, gerando discussões.

3) Divididas em dois grupos (ou mais), as pessoas terão 10 segundos para olhar o texto e captar o máximo de palavras e ideias que conseguirem; cada grupo deve elaborar um texto a partir do que lembrarem, preenchendo vazios criativamente; depois, leem-se os textos originais e se discutem as diferenças e semelhanças entre o que cada grupo produziu e os originais.

4) Experimentar ler frases/parágrafos variando a forma de expressão – por exemplo, com a voz muito grave, muito aguda, lentamente, em alta velocidade, imitando sotaques etc. e observar que efeitos isso provoca na nossa compreensão e atribuição de sentido às palavras.

Sugerimos a integração de ao menos um elemento não racional/não verbal para complementar (contrastar, tensionar, ampliar) a compreensão racional das ideias.

¹ Esta seção reescreve trechos da apostila “Mundos por vir: Um guia para imaginar e experimentar novas práticas sociais”, do Laboratório da Utopia (Luta), programa de extensão da Universidade Federal de Santa Catarina.

Link para vídeo

Para cada estação, preparamos um vídeo que reúne trechos de falas feitas por professoras/es e pesquisadoras/es que participaram como conferencistas no Ciclo de Seminários *Futuro do Trabalho na América Latina*, realizado por nós entre outubro e novembro de 2021. Esses seminários foram essenciais para a elaboração desta cartilha e os vídeos, que têm uma duração entre 10 e 50 minutos, são uma ferramenta útil para o aprofundamento nos temas trabalhados em cada estação. Quem quiser assistir aos seminários na íntegra, encontra-os nas páginas do LASTRO e do Fazendo Escola.

Questões para debate

Ao final de cada estação você encontra um conjunto de questões que foram elaboradas como forma de estimular o debate sobre os temas levantados. Elas podem ser discutidas coletivamente ou em grupos menores e complementadas por outras reflexões que sejam mais próximas à realidade específica das/os participantes.

Sugestões de filmes

Com o mesmo objetivo, também são listados alguns filmes que podem servir de apoio para o debate sobre os temas trabalhados em cada estação. Selecionamos filmes de diversos gêneros e incluímos também curtas-metragens para atender a diferentes modelos de formação.

A versão digital desta cartilha, para download gratuito, está no site da Em Debate: <https://editoriaemdebate.ufsc.br/>. O uso institucional do material é livre: organizações formais ou informais, pessoas e coletivos podem circular, no todo ou em parte, o conhecimento aqui disponível.

Temos apenas dois pedidos a fazer:

→ Cite sempre a *fonte*. Segue o modelo para referenciar este material:

BETONI, Camila; MICK, Jacques (coord.). **O futuro do trabalho na América Latina**: cartilha de formação para trabalhadoras/es. Florianópolis: Em Debate; LASTRO; Fazendo Escola, 2022.

→ Se possível, conte pra gente como foi sua experiência com o uso da cartilha! Mesmo que seja um relato simples, vamos adorar receber seu retorno e sugestões. Nossos contatos:



Laboratório de Sociologia do Trabalho (LASTRO)

E-mail: lastro@contato.ufsc.br | Instagram: @lastroufsc

Página do Projeto

<https://futurodotrabalho.ufsc.br/>

Estação 1



Neoliberalismo e trabalho

Senta que lá vem história...

Durante 30 anos, Manfred trabalhou como mecânico numa indústria têxtil da cidade de Blumenau. Ele estudou até o curso técnico e começou sua vida na fábrica ainda jovem, como aprendiz. Esse foi seu único local de trabalho. O emprego era estável, Manfred tinha carteira assinada, férias, 13º salário e insalubridade. Trabalhava muito, mas conseguiu juntar o suficiente para comprar uma casa e dar uma condição de vida confortável para sua família.

Nos anos 1990, uma multinacional chinesa comprou a indústria e fechou o parque fabril na cidade para manter a produção em estados do Nordeste, com força de trabalho mais barata. Manfred então se aposentou e hoje faz bicos para complementar a renda da família.

Entretanto, o custo de vida subiu e o filho de Manfred ainda mora na casa dos pais, porque não consegue trabalho estável, com carteira assinada. Graças aos esforços dos pais, Pedro fez faculdade, foi um aluno atento e dedicado no curso de Engenharia Elétrica – mas hoje tenta ganhar a vida como motorista de Uber.

Bons empregos com carteira assinada, como o de Manfred, são cada vez mais raros em Blumenau.

Gastamos muito do nosso tempo trabalhando. O trabalho ocupa boa parte das horas do dia, dos dias da semana e dos anos de nossa vida. Isso sem contar as horas que gastamos diariamente indo para o serviço e os anos que dedicamos aos estudos, preocupados em “ser alguém na vida”. Ficou cansado só de ler? Respire que essa é nossa primeira parada! Nela, nós te convidamos a pensar sobre a centralidade do trabalho para nós, trabalhadoras e trabalhadores, e como as transformações recentes no mundo do trabalho atingem nossos planos, projetos e sonhos.

Homens e mulheres trabalham desde sempre. Não da mesma forma como nos referimos ao trabalho hoje, enquanto sinônimo de emprego ou serviço. Mas as grandes criações da humanidade – como a agricultura, a roda, a imprensa ou o celular – foram produtos do trabalho. É através do trabalho que respondemos às nossas necessidades mais básicas e também às novas demandas que vão surgindo a todo tempo, com o desenvolvimento das tecnologias e das formas de organizar a vida coletiva. Diferentemente de outros animais, nós somos capazes de pensar nosso trabalho. Antes de uma casa existir no mundo concreto, ela existe como um plano na cabeça de quem vai construir. Além disso, o conhecimento de como produzir as coisas é passado de geração a geração, através da educação e da cultura, o que leva a uma transformação constante do trabalho. São esses processos que nos definem como humanos. Isto é, que nos separam de todas as outras espécies do planeta.

Pedimos que você pare um minuto e olhe ao seu redor. A não ser que você esteja lendo esta cartilha em uma floresta ou mata selvagem, tudo o que está a sua volta é fruto do trabalho de alguém. Repare com cuidado. Por exemplo, se você está em um prédio, provavelmente ele foi planejado por um engenheiro. Há também pedreiros que levantaram as paredes desse prédio. Em cada material de construção envolvido há uma linha de trabalhadores que foram responsáveis pela extração da matéria-prima, pela produção, embalagem e transporte. Todos esses trabalhadores

precisam comer. Há também um monte de trabalho envolvido para produzir e preparar o alimento dessas pessoas. Voltando ao engenheiro, vamos lembrar dos professores e outros funcionários envolvidos no processo de educação que possibilitou a essa pessoa planejar o prédio. Olhe de novo ao redor, observe todos os objetos que estão à sua volta e imagine quantas pessoas diferentes estão envolvidas na produção de cada coisa. Homens e mulheres, com diferentes habilidades e talentos, diferentes condições de vida, vivendo em muitas regiões do mundo: olhando com atenção, você vai encontrar uma cadeia quase infinita de trabalhadores. Estamos cercados por todos os lados pelo fruto do trabalho coletivo!

Há muitos tipos e formas de trabalho. Existem trabalhos que exigem mais qualificação, outros mais força. O trabalho na indústria, no campo e na prestação de serviço não é o mesmo. Alguns trabalhos são remunerados e outros não, a exemplo do serviço doméstico desempenhado pelas donas de casa. Há trabalhos com e sem contrato, formais e informais. Quando olhamos para a história, vemos que as formas dominantes de trabalho de ontem não são as mesmas que as de hoje. O Brasil já foi um país escravocrata, prática que nos deixou uma herança trágica. Entretanto, no capitalismo a forma dominante de trabalho é a assalariada. Nela, nós vendemos uma mercadoria muito preciosa em troca de salário: a nossa força de trabalho! Isto é, todas as qualidades físicas e intelectuais que nos permitem trabalhar. As condições sob as quais essa venda é feita sofreram muitas mudanças nas últimas décadas, e é por essas mudanças que queremos começar as reflexões deste nosso trajeto de formação.

Se já estamos convencidos do papel central que o trabalho tem na nossa vida individual e coletiva, fica claro que mudanças no mundo do trabalho vão ter consequências mais amplas na sociedade, atingindo outras esferas, como a família, a educação, a saúde e mesmo a forma como nos entendemos como sujeitos no mundo, nossos planos e projetos para o futuro. Vejamos a história de

Manfred e Pedro: o pai trabalhou duro a vida toda, mas conseguiu fazer planos a longo prazo e se aposentar. Já o filho, Pedro, trabalha pensando apenas em garantir a sobrevivência imediata, em chegar até o fim do mês. Essas diferentes formas de ser e estar na própria vida estão intimamente conectadas com algumas mudanças que aconteceram no mundo do trabalho a partir dos anos 1970 e, no Brasil, sobretudo a partir do final dos anos 1980. Um dos conceitos-chave para compreender essas mudanças é o de **neoliberalismo**.

A escritora canadense Naomi Klein define o neoliberalismo como um conjunto de políticas sociais e econômicas orientadas por três grandes eixos. O primeiro deles é o corte de gastos públicos, sobretudo em áreas sociais, como a educação, a saúde e a assistência. O segundo é a privatização, quando setores e empresas que antes eram públicas passam parcialmente ou por completo para as mãos de corporações privadas. O terceiro é a desregulamentação, que acontece quando o Estado, representado por um governo, abre mão de impor regras em áreas estratégicas, como a entrada de empresas estrangeiras no país ou as normas para a exploração do meio ambiente.

O modelo neoliberal começa a ganhar força no mundo todo após a crise que atingiu a economia na década de 1970. Muitos pesquisadores localizam sua certidão de nascimento como prática de governo no Chile, no ano de 1973. Sob a ditadura do general Augusto Pinochet, um grupo de economistas formados na Universidade de Chicago (EUA) aplicou um plano de políticas econômicas orientadas por esses três grandes eixos. Na década seguinte, os governos de Ronald Reagan, nos Estados Unidos, e Margaret Thatcher, no Reino Unido, foram emblemáticos do neoliberalismo. Mas é no final dos anos 1980 que o neoliberalismo se expande por toda a América Latina, incluindo o Brasil. O receituário de políticas marcadas pelos cortes de gastos, privatizações e práticas de desregulamentação se impõe como critério para o acesso ao crédito internacional sob a argumentação de que este

seria o único modelo possível de desenvolvimento para os países da periferia do capitalismo. Foi assim que assistimos a grandes empresas públicas serem privatizadas – como é o caso da Vale do Rio Doce – e indústrias nacionais fechando suas portas.

O sociólogo Ricardo Antunes, importante pesquisador das metamorfoses do mundo do trabalho no Brasil, compreende esse processo de mudanças graduais e inacabadas sob o conceito de **reestruturação produtiva**. Antes da crise que irrompeu na década de 1970, o modelo dominante de organização da produção era o **fordismo**. Suas características principais são a produção em larga escala de bens padronizados, o controle rígido do trabalho e sua divisão em pequenas tarefas, o que é facilitado pela organização nas linhas de montagem. Para garantir a retomada de expansão do capital, a reestruturação produtiva marca a mudança para o modelo de produção **toyotista**, caracterizado pela produção diversificada e por demanda (também chamada de *just-in-time*), estruturas mais horizontais de controle do trabalho (a exemplo das metas coletivas) e a diversificação de tarefas que devem ser assumidas por um único operário. Tudo isso foi facilitado pelo grande avanço tecnológico recente, que paradoxalmente também permitiu a produção de bens menos duráveis, que demandam uma substituição mais frequente e, por consequência, potencializam as vendas. Mas vamos nos concentrar aqui em uma palavra que é central para compreender esses ciclos de mudança: a **flexibilização**. Ela aparece como oposição a uma suposta **rigidez** que havia estagnado o modelo fordista.

O que tudo isso influencia na nossa vida de trabalhador? Se, como você deve ter notado, *fordismo* e *toyotismo* são nomes que remetem às montadoras de automóveis, que foram pioneiras em adotar esses modelos, será que essas mudanças só dizem respeito ao trabalho executado no chão de fábrica? É preciso lembrar que a reestruturação produtiva e a adoção da agenda de políticas neoliberais são processos que se dão de forma simultânea, estão

intimamente conectados. A tal flexibilização não se restringe de maneira alguma ao âmbito da produção: ela também passa a ocupar um papel central na organização, na gestão e na legislação do trabalho! Os contratos de trabalho passam a ser mais flexíveis, o que explica o fato de termos cada vez menos empregos estáveis. Um grande mecanismo para flexibilizar a compra dessa preciosa mercadoria, chamada força de trabalho, é a **terceirização**. Ela acontece quando, sob o argumento de reduzir os custos, uma empresa – ou órgão público – contrata outra empresa para executar um serviço. Quem já trabalhou ou conviveu com quem trabalhava como terceirizado sabe que geralmente esses empregos são mais instáveis, têm piores condições de trabalho e oferecem um salário baixo. Não por acaso os acidentes de trabalho são mais frequentes entre os terceirizados.

Esse quadro geral é acompanhado também pelo aumento da informalidade, que antes já era uma característica central do mercado de trabalho latino-americano. A informalidade deixa o trabalhador desprotegido e vulnerável, uma vez que impede seu acesso a direitos e benefícios importantes, como férias remuneradas, licença-maternidade, FGTS e aposentadoria. Agravado pelo aumento do desemprego, o que temos experienciado é um cenário amplo de **precarização** das condições de trabalho. Para dar um exemplo de como isso acontece de forma concreta não só dentro das fábricas, vejamos o caso dos bancários. De algumas décadas para cá, o número de trabalhadores em bancos diminuiu drasticamente, muitas agências fecharam com a terceirização de serviços bancários. Por outro lado, os trabalhadores bancários passaram a sofrer pressão para assumir múltiplas tarefas e atingir metas coletivas. Não por coincidência, assistimos a um aumento nos casos de adoecimento psíquico nessa categoria. Todo esse processo é facilitado por alterações no direito trabalhista que vão pavimentar o caminho da precarização, aprofundando os processos de flexibilização. Recentemente avançamos mais um passo nesse caminho através da chamada **uberização** do trabalho.



O que é UBERIZAÇÃO?

É um novo estágio de aprofundamento dessas tendências globais que observamos no mundo do trabalho nas últimas décadas. O termo *uberização* se refere a uma nova forma de gerir e controlar o trabalho. Apesar do nome, é preciso se atentar ao fato de que ela não se restringe à empresa Uber nem ao serviço de transporte ou entregas, uma vez que o que apresenta é, na verdade, uma espécie de radicalização da prática de terceirização e, portanto, de precarização do trabalho. O trabalho uberizado é caracterizado pela ausência de vínculo formal entre patrão e empregado, de modo que a empresa – representada pelo aplicativo – se coloca apenas como mediadora do serviço. Além disso, é o trabalhador quem controla diretamente sua jornada de trabalho, o que dá ao uberizado uma falsa aparência de autônomo. Entretanto, o que ocorre na realidade é uma subordinação deste trabalhador a novas formas de controle. Sua remuneração depende de sua disponibilidade integral e não há clareza quanto aos valores a serem pagos, o que leva ao cumprimento de longas jornadas com muito tempo de trabalho não remunerado. Os custos e riscos do trabalho também são transferidos ao trabalhador, uma vez que é ele quem deve arcar com os instrumentos de trabalho (como o carro ou a moto) e também se responsabilizar caso adoença, se acidente ou não possa trabalhar por outros impedimentos. Facilitada pelas tecnologias de comunicação, esta forma de exploração do trabalho é extremamente desprotegida e tem gerado grandes batalhas no campo do direito. A pesquisadora Ludmila Abílio, referência no tema, alerta para o fato de que a uberização já atinge muitas categorias de trabalhadores, apontando para um possível e perigoso futuro do trabalho.

Nesse mar de incertezas e inseguranças, em que não só os produtos, mas também os trabalhadores são cada vez mais descartáveis, é solicitado que sejamos nós também adaptáveis e flexíveis. Ao falar sobre esse tema, o sociólogo e historiador norte-americano Richard Sennett reflete sobre a origem do termo **flexível**. Ele lembra que flexibilidade é a capacidade dos galhos da árvore de se dobrarem ao vento, de se curvarem sem jamais se quebrar. É por isso que do ponto de vista ideológico, nessas últimas décadas vimos também crescer os discursos que apontam o “empreendedorismo” como saída individual para o desemprego ou situação de vulnerabilidade no trabalho. Frequentemente essas falas de incentivo ao empreendedorismo acenam para a responsabilização individual pelo empobrecimento e apontam o abandono das lutas coletivas para a melhoria das condições de trabalho.

Lembra da Margaret Thatcher, uma das maiores protagonistas da ascensão do neoliberalismo? Em 1981, ao final de uma entrevista, ela disse a seguinte frase: *“A economia é o método. O objetivo é mudar o coração e a alma”*. De fato, parece que há uma forma neoliberal de pensar e que, muitas vezes, reproduzimos quando olhamos para nós mesmos e para aqueles que estão à nossa volta. Uma forma de pensar que apaga as demandas coletivas e se orienta por uma via individualista e competitiva, reproduzindo no cotidiano, sem que a gente note, as lógicas do próprio capital. A primeira-ministra britânica também costumava afirmar que não existe sociedade, mas apenas indivíduos.

Nas próximas páginas, te convidamos a desafiar Dona Margaret e a lógica por ela proposta. Pensar nossos desafios frente ao mundo do trabalho pela perspectiva coletiva pode ser um belo passo. Afinal, como vimos aqui, nossas trajetórias individuais como trabalhadores e trabalhadoras são profundamente atravessadas por mudanças mais amplas, que dizem respeito a toda a classe.

VÍDEO DA ESTAÇÃO 1

<https://www.youtube.com/watch?v=mIGKNd9U3Kc>



Questões para debate

1. Como seria sua vida se você não tivesse que trabalhar? E se você só tivesse que trabalhar metade da carga horária que trabalha hoje?
2. Na história da sua família, há casos parecidos com os de Manfred e Pedro?
3. Você consegue estabelecer relações entre a sua história de vida e as mudanças ocorridas no mundo do trabalho nas últimas décadas?
4. Você conhece alguém que pode ser considerado um trabalhador uberizado? Se sim, acha que essa pessoa tem autonomia para tomar decisões sobre a atividade que realiza?
5. Pensando na sua profissão (ou na profissão que você gostaria de exercer), você acha que ela foi afetada nos últimos anos pelo neoliberalismo?



Abuela Grilo | Bolívia, Dinamarca, 2009 | Direção: Denis Chapon | 12'

Você não estava aqui | Reino Unido, 2019 | Direção: Ken Loach | 100'

Estou me guardando pra quando o carnaval chegar | Brasil, 2019 | Direção: Marcelo Gomes | 83'

Árália | Brasil, 2018 | Direção: Affonso Uchoa e João Dumans | 89'

Dois dias e uma noite | Bélgica, França, Itália, 2014 | Direção: Jean-Pierre Dardenne e Luc Dardenne | 95'

Estação 2



Tecnologia e trabalho

Senta que lá vem história...

Quando estava na faculdade, lá no fim dos anos 1980, Elaine aprendeu a escrever notícias usando uma máquina de escrever, dessas que hoje só é possível encontrar em antiquários. Ela se formou e foi trabalhar num jornal que acabara de renovar seu parque tecnológico. Teve de aprender a usar computadores. Nos anos seguintes, mais mudanças: primeiro, as câmeras fotográficas analógicas foram substituídas por digitais, depois os fotógrafos foram demitidos e a captação de imagens passou a ser responsabilidade de repórteres como Elaine. Mais adiante, as câmeras digitais foram substituídas por telefones celulares equipados com lentes de boa resolução. Elaine não ia mais a uma redação para escrever seus textos – nem jornal impresso havia mais: a empresa decidira manter apenas um site na internet, que publica também em redes sociais. Elaine passou a trabalhar num notebook, publicava ela mesma no site e, nos últimos anos, seu trabalho ganhou mais uma novidade: ela não apenas escreve e fotografa, como fazia no começo da carreira, mas também grava boletins de áudio, podcasts, vídeos e desenha infografias para complementar reportagens. Essa revolução tecnológica completa no curso de uma vida testou a capacidade de Elaine de se adaptar a essas máquinas todas e às rotinas que elas também transformaram. Para poder permanecer trabalhando, Elaine é hoje multifuncional, multimidiática, multiconectada – e também superexplorada, em suas quase 12 horas de jornada diária.

As estratégias para controlar o alcance da pandemia de COVID-19 impuseram anos de restrição à circulação a bilhões de pessoas que nesse período, a partir de suas casas, conectaram-se com o mundo por meio de dispositivos eletrônicos. Ainda que boa parte das pessoas que trabalham não tenha podido permanecer em casa (seja por atuarem em serviços de saúde ou transporte, seja por precisarem das ruas para obter renda), as mudanças experimentadas no ensino-aprendizagem e nos processos de trabalho foram tão intensas e dramáticas que, ao menos em parte, podem se tornar permanentes, afetando a vida de toda a humanidade.

O lugar central de dispositivos como computadores e telefones celulares nesse período nos convida a pensar a condição atual da relação entre quem trabalha e tais aparelhos. Afinal, a história do trabalho é aquela da relação de humanos com essas ferramentas que inventaram e a que decidiram chamar de “tecnologias”. Dos muitos domínios da vida afetados pelas tecnologias, o trabalho é um dos principais: o desenvolvimento das ferramentas expandiu a atividade econômica, incrementou a divisão social do trabalho e produziu culturas profissionais, entre outros efeitos.

Nesta segunda estação, vamos pensar alguns temas relacionados ao modo como hoje, passado o pico da pandemia do coronavírus, as tecnologias avançaram a um papel ainda mais fundamental no controle dos processos de trabalho – trazendo muitos desafios para a classe trabalhadora. Vamos, primeiro, observar como o ritmo das inovações tecnológicas se acelerou e ao mesmo tempo promoveu a convergência de inovações em dispositivos hoje muito populares, como os telefones celulares (em especial os smartphones), produzindo efeitos sobretudo na comunicação entre as pessoas. Em seguida, vamos notar como essa avassaladora disseminação tecnológica produziu efeitos sobre a experiência social do tempo, a intensificação

da exploração e o controle de quem trabalha. Por fim, vamos alinhar alguns pontos que parecem constituir a base para uma agenda de reivindicações da classe trabalhadora relacionadas à tecnologia.

A velocidade das inovações tecnológicas

Em 2022, o Brasil tinha 214 milhões de habitantes e 242 milhões de celulares inteligentes em uso. Mais: ao todo havia 447 milhões de dispositivos digitais (ou seja, computadores, notebooks, tablets e smartphones) em uso no país, mais de dois por habitante.

Os dados, de um levantamento anual da Fundação Getúlio Vargas, documentam quanto a pandemia de COVID-19 acelerou o alcance das tecnologias de informação e comunicação, ao qual se combina um intenso processo de digitalização de vários aspectos das nossas vidas. Para além da comunicação interpessoal, o uso de aplicativos em smartphones tornou-se cotidiano para operações financeiras, comércio, prestação de serviços ou para a indústria do entretenimento, entre outras possibilidades. Aplicativos se tornaram centrais para negócios que revolucionaram setores inteiros da economia – os transportes são um exemplo bem conhecido, com as plataformas que conectam motoristas a quem quer se deslocar. A atividade “motorista de aplicativo” ocupava 1,5 milhão de pessoas no Brasil em 2022.

O alcance dos smartphones tem um ritmo surpreendente, se compararmos com tecnologias anteriores: foram necessários 60 anos para que o rádio estivesse em todos os domicílios brasileiros e um pouco menos para a televisão. Smartphones são vendidos em maior escala há cerca de 20 anos. Essa rápida expansão torna difícil de entender plenamente os efeitos sociais, econômicos, culturais e políticos do uso de telefones inteligentes. Mas os sinais de mudança são abundantes, a começar pelo alcance das redes sociais: no

Brasil, 160 milhões de pessoas usavam mídias sociais diariamente no início de 2022, sobretudo YouTube, Instagram e Facebook, e por aí ao mesmo tempo entravam em contato com outras pessoas e consumiam todo tipo de conteúdo. O uso habilidoso das redes sociais ajuda a explicar, por exemplo, a ascensão ao poder de forças de extrema direita (não só no Brasil) e também a reação de resistência de vários movimentos políticos progressistas.

Vamos observar a seguir consequências da técnica sobre aspectos importantes da vida: a vivência do tempo, a intensificação da exploração e o controle da classe trabalhadora.

Tecnologias e a experiência social do tempo

Uma das maneiras de definir a vida moderna é como um processo contínuo de aceleração da experiência tempo-espço. Como assim? Na interpretação de um importante teórico norte-americano, o professor David Harvey, o desenvolvimento tecnológico nos séculos 19 e 20, especialmente nas comunicações e no transporte, produziu mudanças profundas no modo como as pessoas vivem o tempo e conhecem o mundo. Em poucas gerações, tornou-se possível o deslocamento rápido de um lugar para outro e o conhecimento imediato do que acontece em outros lugares; como resultado dessa circulação de pessoas, mercadorias, ideias e informações, ao mesmo tempo o mundo tornou-se menor (no sentido de que mais lugares podem ser conhecidos em menos tempo) e mais difícil de entender. O volume de informações disponíveis – na tela de um celular, por exemplo – tornou-se tão imenso que a ninguém é possível ter contato com tudo o que se noticia.

O tempo fica cada vez mais curto para dar conta de tudo o que é preciso para viver bem: faltam horas para combinar trabalho, vida familiar e tarefas cotidianas, divertimento, estudo, atividade esportiva, cuidados consigo e com as outras pessoas... e ainda

se informar sobre o que nos cerca. Não é casual que o mal-estar psicológico tenha se alastrado tanto: é difícil não sentir ansiedade diante de tempos tão acelerados, não é?

A tecnologia de circulação de notícias contribuiu muito para a aceleração da experiência do tempo e do espaço. No início do século 19, as notícias chegavam ao Brasil em jornais impressos na Europa, com semanas de demora. No final do século, jornais já eram produzidos no país, mas as pessoas que sabiam ler eram apenas 35% da população (3,3 milhões de 9,7 milhões). No século seguinte, as emissoras de rádio começaram em 1920 a levar notícias para quem não sabia ler e a televisão fez o mesmo, juntando imagens, a partir de 1950. Aos poucos, a informação passou a circular em tempo real, ou seja, imediatamente depois do acontecimento. Quando a internet começou a se expandir, no fim do século, o Brasil já tinha 85% da população alfabetizada. Com as redes sociais, anos depois, várias fontes de informação e opinião alternativas ao jornalismo encontraram canais para se difundir – e isso levou a importantes mudanças nas empresas jornalísticas. No momento em que escrevemos este texto, notícias em tempo real estão por toda parte: no rádio, na TV, nas páginas de internet dos jornais e nas redes sociais. E é assim em grande parte do mundo, também interconectado pela telefonia celular ligada à internet.

Impossível dar conta de tudo, né? Por isso, muita gente tem chamado de “economia da atenção” as disputas pelo tempo que cada pessoa tem disponível presencialmente ou online. Como, por definição, o tempo e a capacidade de compreensão dos humanos são limitados, indivíduos e organizações adaptam as linguagens de sua oferta infinita de conteúdos para tentar a todo momento capturar esses dois elementos. As consequências são imensas – da redução na experiência de leitura de livros, por exemplo, a dificuldades de aprendizagem e concentração. Mentira e fake news entram neste bolo: como é impossível para qualquer pessoa dar conta do volume de enunciados que circulam a cada momento,

falsear a realidade tornou-se estratégia de manipulação de massas – e fica mais fácil se a mentira for engraçada ou se encaixar em certos modos de ver o mundo que a pessoa já abraçou. Quando isso acontece, a pessoa tende a achar que tudo é mesmo verdade.

Tecnologias e a intensificação do trabalho

Pesquisas realizadas entre 2020 e 2021 durante a pandemia de COVID-19 com pessoas que passaram a trabalhar em casa reportaram dois tipos de percepção muito distintas: para algumas, a tecnologia no home office trouxe mais liberdade para combinar responsabilidades domésticas e do trabalho, representou maior produtividade e, por consequência, mais tempo livre; para outras, a tecnologia no home office alongou a jornada, aumentou a intensidade da exploração do trabalho, produziu ansiedade, estresse e conflitos com a vida doméstica. Como resultado, no início de 2022 o Brasil tinha uma comunidade de nômades digitais, felizes com a possibilidade de trabalharem de qualquer lugar e num ritmo que imaginavam conseguir controlar, e outra mais interessada em voltar a rotinas menos penosas do trabalho presencial.

De fato, não vale para todo mundo a hipótese de que a expansão do alcance da tecnologia poderia resultar em menos tempo de trabalho, com maior produtividade e mais espaço na vida para a cultura, o estudo, o lazer e a diversão. Em muitas ocupações ou profissões, foi o oposto que ocorreu: mudanças tecnológicas vieram acompanhadas por intensificação e alongamento do tempo de trabalho. Muitas organizações, por exemplo, reduzem o volume de pessoas empregadas quando introduzem novas técnicas de produção ou prestação de serviços; o trabalho redefinido é acumulado por quem fica – como se diz, uma pessoa faz o trabalho de duas ou três.

Uma consequência bastante comum é o esgotamento: grande parte das pessoas que trabalham no Brasil tem sintomas relacionados à *Síndrome de Burnout* ou *Síndrome do Esgotamento Profissional*, tais como dor de cabeça, problemas de autoestima, dificuldades de concentração e perda de sono (voltaremos a esse tema na próxima estação). A tecnologia não é a única responsável por isso (modelos de gestão, sistemas de organização do trabalho e outros fatores também contribuem), mas teve grande importância na multiplicação desse tipo de problema – especialmente porque propicia um controle muito largo e preciso de trabalhadores e trabalhadoras.

Tecnologias e controle do trabalho

Vários intelectuais têm descrito as sociedades em que vivemos como “sociedades de controle”, desenvolvendo uma ideia que o filósofo francês Gilles Deleuze apresentou em 1990. Se no início do capitalismo prevalecia a vigilância (do trabalhador na fábrica pelo patrão ou seu feitor ou preposto, por exemplo), hoje sistemas sofisticados de controle transferem para cada pessoa a responsabilidade de cobrar a si própria. As tecnologias são cruciais para isso. Pense em como um telefone celular é capaz de mapear por onde a pessoa circula e quanto tempo demora em cada ponto. Pense também nos sistemas que registram em minutos ou segundos o tempo de realização de cada fração do processo de elaboração de um produto ou serviço. Se os patrões têm acesso aos mesmos dados, quem trabalha acaba na condição de fiscalizar sua própria produtividade.

As metas, mecanismo muito disseminado para controle de quem trabalha, costumam utilizar instrumentos tecnológicos de medição. Assim, o trabalhador enxerga a qualquer ponto do mês como está seu desempenho, em geral comparado ao da equipe,

e com isso define se vai trabalhar por mais tempo, intensificar esforços, cooperar com alguém ou fazer outra coisa para chegar lá, sem que o patrão precise cobrar diretamente. Fixar metas é um modo de controlar a força de trabalho sem que o controle pareça arbitrário. Funcional ao sistema, a superação de metas soa como algo natural – como se fosse possível ir sempre além, indefinidamente.

Mesmo o relógio pode ser pensado como um clássico recurso de controle tecnológico sobre o trabalho. Embora seja uma invenção bastante antiga (há registros de relógios de sol desde o século 16 antes de Cristo), tornou-se estratégica durante a Revolução Industrial, quando favoreceu tanto a mensuração de cada etapa da produção como a medida da extensão da jornada – cuja redução tornou-se pauta de reivindicação fundamental da classe trabalhadora. O tempo foi um elemento-chave para os sistemas de organização do trabalho desenvolvidos no início e na segunda metade do século 20 (o fordismo e o toyotismo, respectivamente). Não por acaso, relógios estão hoje em todo lugar: nos smartphones, tablets, computadores portáteis e quaisquer dispositivos que levam o trabalho a toda parte e por todo o tempo.

Outros modos de controle associados à tecnologia estão espalhados pelo mundo. Se você usa redes sociais (assim como mais de cem milhões de pessoas no Brasil), você entrega seus gostos, seus hábitos e suas preferências de graça para as empresas, que fazem disso um ótimo negócio – para elas, não para você, claro. Empresas internacionais de mídias sociais e tecnologias de informação e comunicação – Meta, Amazon, Apple, Google/Alphabet, Netflix, Twitter – ganham dinheiro com conteúdos que sabem que você vai curtir. Os **algoritmos** ajustam a circulação dos discursos a crenças e gostos das pessoas, criando bolhas entre pessoas que têm representações do mundo parecidas.



O que é ALGORITMO?

De forma bem simplificada, algoritmo é uma sequência de instruções organizadas para atingir um objetivo. Ainda que normalmente a gente associe os algoritmos a matemática e programação, poderíamos dizer que uma receita de bolo ou um manual de uso de um equipamento, por exemplo, também têm a forma de algoritmo. A matemática Cathy O'Neil, em palestra para o TEDx, explica que um algoritmo sempre envolve duas coisas: uma base de dados e uma "definição de sucesso". Pensando no exemplo do preparo de uma janta familiar, ela diz que a base de dados seria o tempo e os ingredientes disponíveis para o preparo. Já a definição de sucesso, para ela como mãe, seria seus filhos consumirem alimentos saudáveis. Já para os filhos dela, a definição de sucesso dessa janta poderia ser conseguir comer bastante batatinha frita! Ela dá esse exemplo para mostrar que, usando amplas bases de dados (as quais alimentamos quando interagimos nas redes sociais, por exemplo), a programação de algoritmos parte de uma escolha não neutra sobre o objetivo que se quer atingir. Por exemplo: ao tomar como referência formas de comportamento já enraizadas na sociedade, algoritmos podem reproduzir padrões racistas e machistas. É por isso que O'Neil diz que algoritmos são "opiniões embutidas em códigos", que "automatizam o *status quo*" ao se apresentarem como neutras ou puramente matemáticas. Os códigos têm de ser apresentados de forma mais transparente, para que as "definições de sucesso" usadas possam ser questionadas por nós. Pensando no contexto do trabalho, é comum que motoristas e entregadores/as que operam via aplicativo reclamem da forma pouco transparente como as corridas e entregas são distribuídas. É como se o tal do algoritmo tivesse vida própria! Esse é provavelmente um debate que crescerá nos próximos anos. Já imaginou como nosso contexto político hoje seria diferente se, anos atrás, os algoritmos das redes sociais não tivessem sido programados para privilegiar conteúdos que apenas confirmam aquilo que a gente já acredita? Pois é!

UMA AGENDA PARA A CLASSE TRABALHADORA EM RESPOSTA AOS DESAFIOS TECNOLÓGICOS

A revolução digital que estamos testemunhando produziu a série de tensões examinadas neste capítulo, mas também levou a respostas da classe trabalhadora, que aos poucos inventa uma nova agenda de lutas, tendo no centro os efeitos da tecnologia. Vamos falar de cinco reivindicações do tipo, todas elas já presentes na atuação de sindicatos brasileiros.

1. Redução de jornada de trabalho

No século 18, a classe trabalhadora se uniu para impor limites à exploração infinita do trabalho. Karl Marx descreve, em *O Capital* e outras obras, a crueldade das indústrias da Inglaterra, que moíam crianças, mulheres e homens em jornadas de até 16 horas diárias. Gradualmente, a classe trabalhadora organizada conseguiu proibir o trabalho infantil, regular o trabalho de adolescentes, fixar tetos para as jornadas dos adultos e garantir a atenção a condições próprias do ciclo da vida (licenças para tratamento de saúde, nascimentos ou falecimentos de pessoas próximas, por exemplo). Atualmente, a pauta é qualidade de vida: se a tecnologia favorece tão notável aumento de produtividade, podemos reduzir a jornada sem redução de salários. A ideia é trabalhar menos para que todos trabalhem – e liberar tempo para experiências importantes da vida de cada pessoa fora do trabalho.

2. Direito à desconexão

A tecnologia levou o trabalho para qualquer lugar (podemos também dizer que é onipresente) e isso facilitou que chefes, clientes ou fornecedores queiram demandar atenção a qualquer tempo.

Fora serviços essenciais ou regimes de plantão, nenhum trabalhador é obrigado a responder mensagens ou atender pedidos fora de sua jornada. Reforçar o direito da classe trabalhadora à desconexão é tão relevante quanto disciplinar outros agentes a respeitar esse direito (e, sempre que possível, seguir horários razoáveis para apresentar demandas). Afinal, o que leva uma pessoa a esperar ser atendida de imediato, quando envia um e-mail, um SMS ou uma mensagem de zap à noite ou de madrugada?

3. Direito à privacidade

A disseminação de redes sociais e, nelas, de discursos narcisistas, focados na exibição de momentos íntimos, tem levado a distorções de todo tipo. Algumas empresas ou organizações, por exemplo, entendem que podem usar livremente imagens de seus funcionários no trabalho, ou estimulam as equipes a fazerem postagens sobre aspectos do trabalho em suas redes privadas. Também há controvérsias sobre até onde vai o direito das chefias de inspecionar o trabalho das pessoas quando envolve recursos digitais (e-mails, por exemplo). Diante disso, reivindicações de proteção individual à imagem têm se tornado demandas coletivas. Há pessoas que não querem aparecer nas postagens da empresa, nem querem se sentir coagidas a ter redes sociais ou publicar regularmente conteúdos nelas. É sobre isso – e tá tudo bem :)

4. Obrigação patronal de apoiar o teletrabalho

A expansão de regimes de trabalho remoto ou teletrabalho, sobretudo nos anos de pico da pandemia de COVID-19, veio acompanhada da constatação de que parte dos empregadores não assegurou os recursos necessários para tanto. Estamos falando de tecnologia (computadores, notebooks, celulares), mas também de compensações extras por gastos com energia, água, mobiliário,

material de escritório, conexão com internet etc. O celular é um bom exemplo: de todas as pessoas que recebem demandas de trabalho por zap, quantas têm o telefone e a conta de conexão e dados bancados pela empresa ou organização? Deixar claro que as condições para o trabalho remoto devem ser asseguradas pelo empregador é uma pauta de enorme alcance.

5. Apoio ao cooperativismo de plataforma

Em resposta à expansão de plataformas tecnológicas exploradas por corporações privadas (do tipo Uber ou iFood), movimentos da classe trabalhadora têm se organizado para que esse tipo de inovação favoreça quem trabalha. As cooperativas são uma dessas formas: nelas, em vez de plataformas existirem como propriedade privada, elas são partilhadas por todas as pessoas envolvidas no trabalho. Para que isso seja possível, em geral é necessário o apoio do poder público para as etapas de desenvolvimento de software – como no caso de um município brasileiro (Araraquara) que em 2022 lançou um aplicativo para transporte que distribuía aos motoristas 95% do valor de cada trecho, muito mais do que a parcela fixada pelas empresas privadas. Não é interessante?

VÍDEO DA ESTAÇÃO 2

<https://www.youtube.com/watch?v=X-M67RZpFr8>



Questões para debate

1. Que tal se desconectar um pouco e ver o que acontece? Se você usa celular, experimente desligá-lo por, digamos, 4 horas (entre as 9h e as 18h, por exemplo). Quantas atualizações de redes sociais e dos canais de notícias, notificações de aplicativos e mensagens não respondidas se acumularam nesse tempo?
2. Como esse volume de informações disputa sua atenção e contribui para a dispersão?
3. Por que precisamos trabalhar por tantas horas se a tecnologia aumenta a produtividade do trabalho?
4. Como poderíamos criar outras formas de usar a tecnologia para organizar o trabalho?



El empleo | Argentina, 2008 | Direção: Santiago "Bou" Grasso | 6'

Suor | Suécia, 2020 | Direção: Magnus von Horn | 100'

Tempos modernos | EUA, 1935 | Direção: Charles Chaplin | 87'

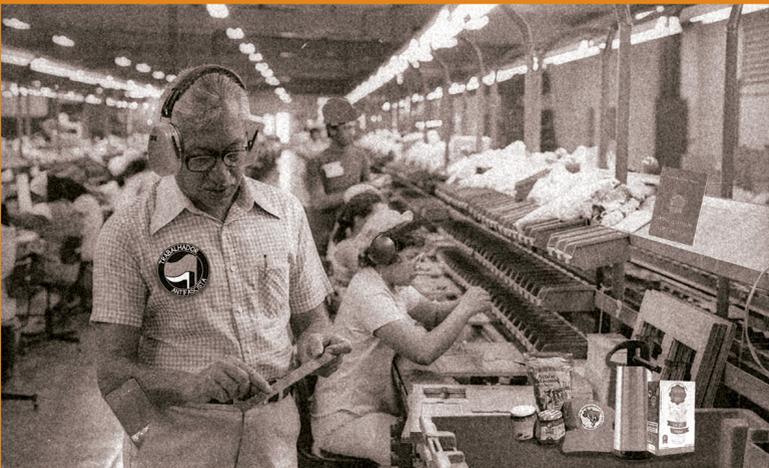
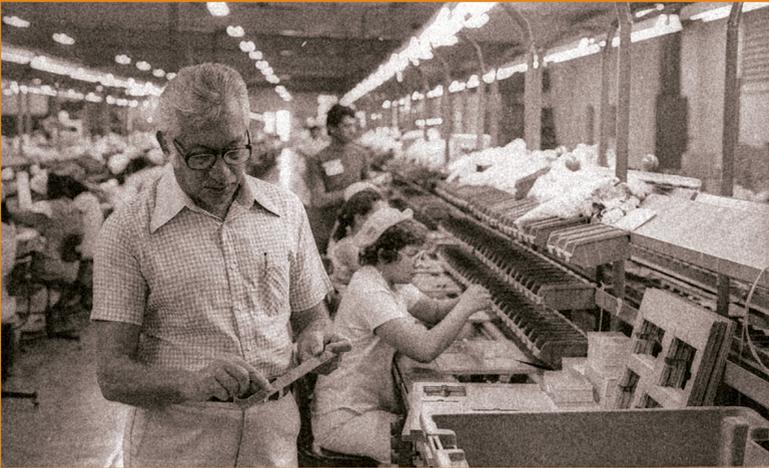
Oitava série | EUA, 2018 | Direção: Bo Burnham | 93'

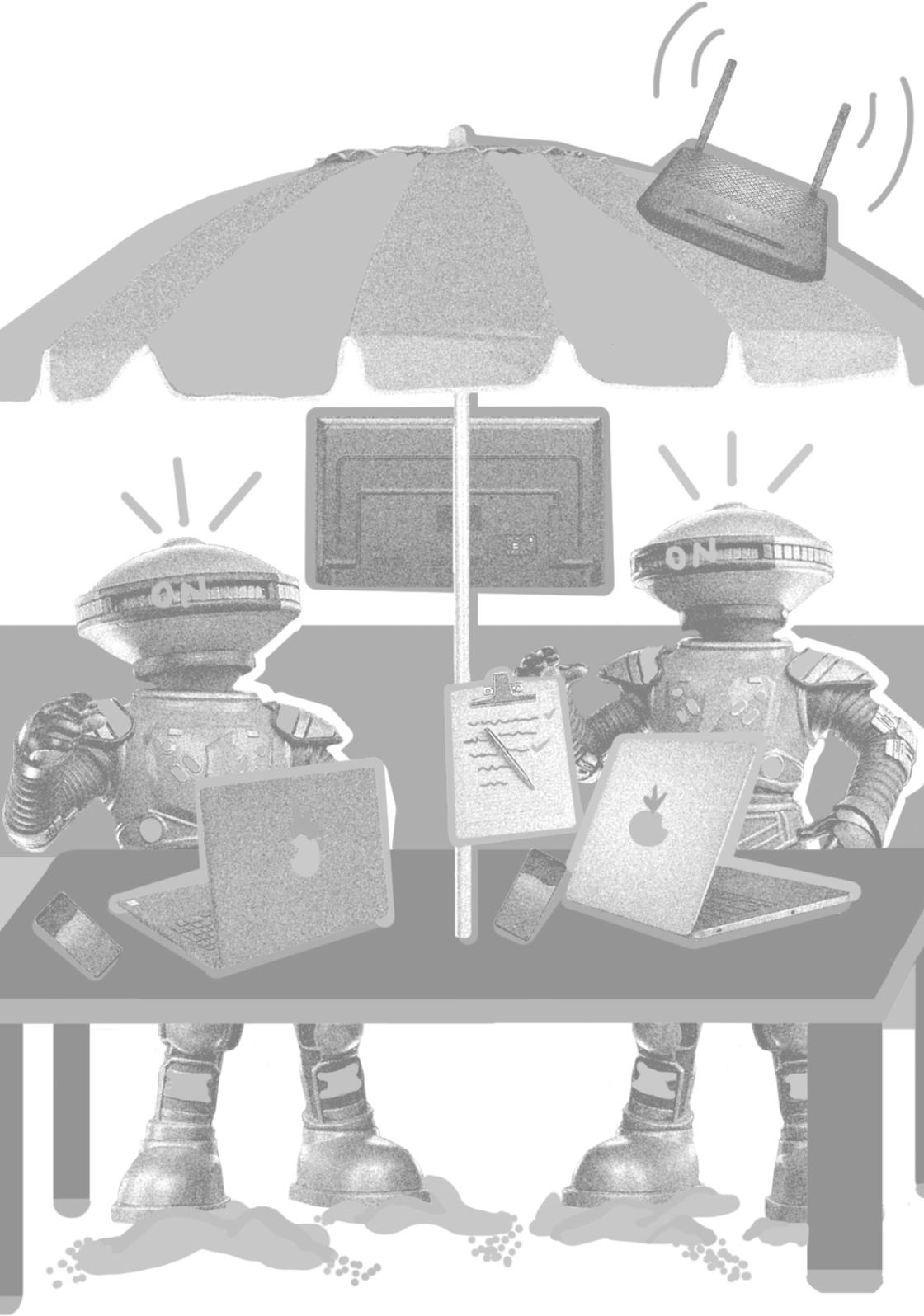
Rede de ódio | Polônia, 2020 | Direção: Jan Komasa | 135'

Jogo dos 7 erros

Ou seriam acertos?

Encontre os 7 detalhes que fazem a diferença na segunda imagem.





Estação 3



Novas formas de violência

Senta que lá vem história...

Foi Luciana, médica do trabalho, que apresentou a Andréa as duas palavras que mudaram a vida dela: “burnout” e “assédio moral”. Andréa chegara à consulta se sentindo esgotada, reclamando de dores de cabeça, alterações no apetite, insônia e dificuldades de concentração. Contou que não aguentava mais se sentir insegura e fracassada.

– Não sei se tenho motivos para seguir adiante, doutora.

Luciana olhou fundo para Andréa e perguntou:

– Você trabalha em quê?

– Sou operadora de telemarketing há cinco anos.

– E como é sua rotina de trabalho?

– É bem difícil. Tem umas metas pesadas pra cumprir e controlam tudo, até o tempo de ir ao banheiro. Por isso quase ninguém fica lá por muito tempo. Eu não tenho opção: minha mãe está doente, só eu posso cuidar dela e é um emprego de seis horas. O salário nem é bom, mas é melhor que nada. O problema é que eu agora estou com medo de voltar ao trabalho.

– O que aconteceu?

– Um chefe novo. Ele é um cavalo, não sabe falar com educação. Quer agradar o patrão, então tira o sangue da gente.

Luciana explicou que uma coisa é o trabalho da chefia de perseguir resultados e outra muito diferente o assédio

moral, aquele tipo de violência psicológica cometida contra o empregado e que expõe repetidamente as pessoas a situações constrangedoras ou humilhantes, exige metas inatingíveis, entre outras práticas inaceitáveis. Submetida a esse tipo de opressão, Andréa havia chegado ao esgotamento – “burnout”, a outra palavra nova desse dia.

Andréa saiu do consultório com uns remédios, um atestado de afastamento do trabalho e um tempo para pensar se deveria continuar ou não naquele emprego. Caminhando de volta para casa, pensou em todos os antepassados negros e concluiu:

– Tem trabalho em que até hoje o chefe é um feitor.

Com alguma frequência, vemos reportagens na TV e na internet que nos apresentam a um ambiente de trabalho moderno e inovador: impera a imagem da descontração, da informalidade do vestuário, do ambiente “cool”, com sala de jogos e esporte, refeitório e cafeteria, entre outras “mordomias” para os “colaboradores”. Muitas vezes esse cenário nos é apresentado como uma espécie de promessa rumo a um futuro melhor para os trabalhadores. Será que isso faz sentido? Infelizmente, em muitos casos tal visão não passa de um clichê, pois as empresas mostram aos olhares dos curiosos ou dos visitantes apenas as fachadas e as vitrines. Por trás das aparências de um ambiente descontraído, há inúmeros casos de sofrimento, sentimentos de injustiças e situações de violências laborais.

Há o sofrimento dos que temem não satisfazer, não estar à altura das imposições da organização do trabalho: imposições de horários, de ritmo, de aprendizagem, de adaptação à “cultura” ou

à ideologia da empresa, ao cumprimento das metas etc. Existem sentimentos de injustiças em relação às escolhas pessoais, às situações de vida, de origem social, mas também em razão das condições de trabalho, tipo de contrato, execução de tarefas, entre outras situações. Da mesma forma, há violências como assédios, injúrias, discriminações etc.

Os sentimentos de injustiças e sofrimentos não são recentes: persistem ao longo da história das relações de trabalho, sempre marcadas por um grande desequilíbrio de poder e por diversas formas de discriminações e violências. No começo do capitalismo, quando foram organizadas as primeiras fábricas, não era incomum a prática de punições físicas para os trabalhadores “indisciplinados”. De lá pra cá muitas coisas mudaram, mas nos últimos anos novas formas de violência foram reveladas a partir do aumento, em muitos países, incluindo o Brasil, da incidência de afastamentos de trabalho em razão de Transtornos Mentais e Comportamentais (TMC), como transtornos de personalidade, Síndrome de **Burnout** (esgotamento profissional), pânico, déficit de atenção, hiperatividade e, especialmente, **depressão**.

Um ambiente de trabalho caracterizado por violências afeta todos nós. No âmbito individual e das relações sociais impacta nos aspectos psicossociais da vida, causa desordens profissionais, familiares, afetivas e psíquicas, com sintomas na saúde. No âmbito organizacional, as violências aumentam o afastamento de trabalhadores por doença e acidentes de trabalho, a rotatividade dos profissionais, o absenteísmo (ausência no período laboral, seja por atraso ou falta) e o presenteísmo (ausência durante a qual um funcionário comparece ao trabalho, mas não consegue se dedicar totalmente às suas tarefas) e o número de demandas judiciais, por exemplo. Na sociedade, pode ocasionar a incapacitação e aposentadoria precoce de profissionais, despesas de atendimento médico e auxílios e benefícios, além do aumento dos índices de suicídio.



O que é BURNOUT?

Você provavelmente já escutou esse termo. Também chamada de *Síndrome do Esgotamento Profissional*, a Síndrome de Burnout foi reconhecida pela previdência social no final dos anos 1990. Segundo pesquisadores da área, ela se caracteriza por “uma resposta crônica aos estressores interpessoais advindos da situação laboral, uma vez que o ambiente de trabalho e sua organização podem ser responsáveis pelo sofrimento e desgaste que acometem os trabalhadores” (Cardoso et al., 2017, p. 122). Trabalhadores acometidos pelo burnout sofrem de uma sensação crônica de esgotamento e exaustão, um sentimento de que já não conseguem dar conta de enfrentar as situações de estresse decorrentes de sua atividade laboral como o faziam antes. O burnout pode afetar pessoas de diferentes faixas etárias e atividades profissionais. Seus sintomas variam e podem incluir ansiedade, irritabilidade, tristeza, fadiga e falta de motivação. Esse quadro de exaustão pode também desencadear outros sintomas como insônia, dores de cabeça, úlceras e hipertensão. Como vivenciamos esses sofrimento em primeira pessoa – isso é, no nosso corpo e mente – é importante buscar a ajuda de um profissional da saúde. Entretanto, é preciso que esse debate seja feito também no âmbito coletivo, questionando as dinâmicas do nosso ambiente de trabalho que desencadeiam esse tipo de sofrimento e atuando de forma a prevenir o burnout antes que ele aconteça. Afinal, o crescimento dessa síndrome demonstra que estamos diante de um problema que não pode ser visto apenas como um problema individual.

A partir da preocupação com os efeitos de um ambiente de trabalho hostil aos trabalhadores, ampliou-se o debate acerca da saúde mental. Recentemente, em 2019, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou a Convenção 190 e a Recomendação 206, as quais trazem definições em relação à eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Segundo a OIT, **violência no trabalho** é um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero. Nesse caso, significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual.

Geralmente as violências se iniciam de forma lenta e gradual, como uma forma de violência invisível, mas à medida que o violentador não consegue alcançar seu intento tende a aumentar o gradiente de violência explícita, podendo chegar às formas manifestas de violência física. As características subjetivas do fenômeno, o uso de estratégias muitas vezes sutis, fazem com que a vítima geralmente não consiga entender o que acontece, pois o conflito não é manifesto. Aos poucos, essas violências vão se materializando, tomando formas mais visíveis.

Algumas ações podem se configurar como violência no trabalho, de acordo com a OIT, por exemplo: gritos e comentários humilhantes; intromissão e críticas à vida privada; desqualificações; manipulações; gestos e atos agressivos; ameaças e intimidações físicas; sabotagem do material de trabalho; importunação ou intimidação com contato físico ou verbal (violência sexual); comportamentos violentos, como oprimir, ignorar, perseguir por assédio ou discriminação, entre outras formas.

A **discriminação** é uma das formas mais comuns de violência no trabalho. A etimologia da palavra traz a ideia de diferenciar,

distinguir, mas no mundo do trabalho não é usada no sentido positivo, pelo contrário, remete ao tratamento desigual ou injusto, fundamentado em algum tipo de preconceito. Implica em ação(ões) ou omissão(ões) violadora(s) do(s) direito(s) das pessoas com base em critérios injustificados e injustos, tais como: sexo, etnia, idade, crença, opção religiosa, nacionalidade etc.

Essa forma de manifestar um conceito pejorativo preestabelecido frente a determinada pessoa ou grupo coloca trabalhadores em desvantagem frente a outros. Além da relação com a violência, recorda-se que a discriminação também pode estar associada a questões de gênero, como é o caso, por exemplo, da baixa ocupação dos postos de trabalho de direção pelas mulheres e a consequente utilização de violência sexual por superiores.

O **assédio sexual**, outra forma de violência, designa basicamente todas as condutas de natureza sexual, em suas várias formas de expressões (verbais, gestuais e outras), propostas ou impostas a alguém contra sua vontade, sobretudo em locais de trabalho. São tentativas de troca, sob constrangimento, mesmo que velado, de favores sexuais por favores institucionais. Caracteriza-se quando uma parte decide abusar do seu poder de mando e força a outra a fazer o que não deseja; portanto denota chantagem ou intimidação.

Em muitos casos, verifica-se nas empresas uma forma particular de violência, muito mais sutil e perniciosa, muitas vezes invisível às vítimas, o que chamamos de **assédio moral**. Trata-se de uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no meio ambiente laboral, cuja causalidade se relaciona com as formas de organizar o trabalho e a cultura organizacional, que visa humilhar e desqualificar um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional. Ocorre através de ações e comportamentos, por exemplo, de isolamento e recusa de

comunicação, atentado contra a dignidade, violência física, verbal ou sexual, intimidação e humilhação.

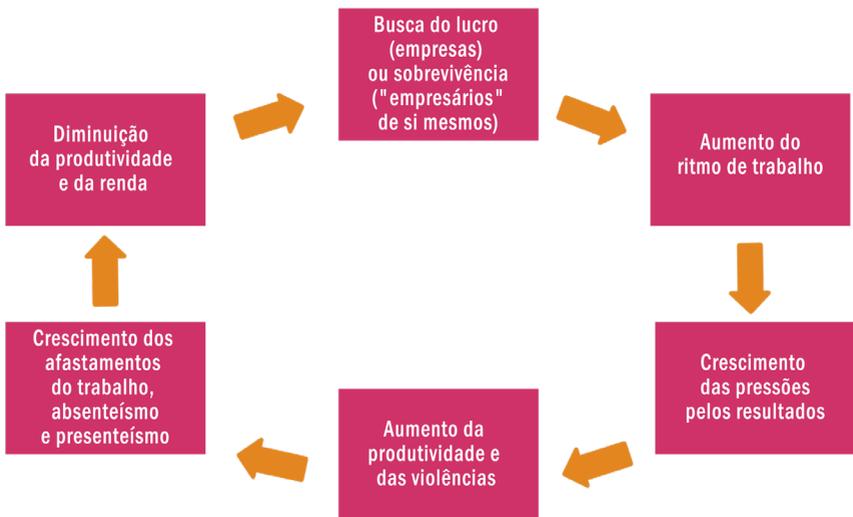
Muitas vezes as violências podem encontrar espaço em questões ou aspirações organizacionais e institucionais, cujas condutas abusivas são utilizadas como método de gestão. O propósito aqui é atingir o trabalhador por meio de estratégias organizacionais (por isso chamado de **assédio organizacional**) que induzem o constrangimento e a humilhação de um indivíduo ou de um grupo para melhorar a produtividade e reforçar o controle coletivo. Ainda no âmbito organizacional, também há o **assédio eleitoral**, que ocorre quando a empresa ou os superiores hierárquicos coagem, ameaçam ou prometem benefícios para que os trabalhadores votem ou deixem de votar em determinadas pessoas. Muitas vezes é difícil reconhecer a violência como um problema organizacional e, não raro, o trabalhador acaba se sentindo culpado, sozinho, fragilizado e com sentimentos de inferioridade.

As violências no trabalho, como o assédio e a discriminação, são frequentemente associadas a problemas unicamente interpessoais, como se fossem apenas um “desentendimento” entre trabalhadores. Nessa lógica, os sofrimentos psíquicos não são considerados oriundos do coletivo, de um problema social ou da organização do trabalho, mas apenas um problema individual. O empregador, nesse sentido, não possui responsabilidade alguma. O Estado, por sua vez, ao flexibilizar e desregular a legislação trabalhista, transmite a responsabilidade pela saúde ao próprio indivíduo.

A proteção oferecida pela legislação trabalhista, reiteradamente atacada pelo discurso neoliberal, abarca um contingente cada vez menor de trabalhadores. Nos últimos anos, observou-se por um lado o aumento da desocupação, da informalidade e do “microempreendedorismo”; por outro houve

diminuição no número de trabalhadores formais – fenômenos intensificados pela reforma trabalhista de 2017. Essa diminuição do número de trabalhadores formais afasta a incidência da legislação trabalhista e a proteção jurídica. Diante de situações de violências, os trabalhadores já não encontram no Estado a possibilidade de reparação.

Agora, sob a lógica neoliberal, além da responsabilidade por sua trajetória individual e profissional, suas condições de trabalho e empregabilidade, o indivíduo deve assumir também a gestão de sua saúde física e mental. Persuadidos de que “o que queremos só depende de nós”, muitos trabalhadores não percebem que nesse sistema corporativo os perdedores serão sempre mais numerosos do que os ganhadores, e que o custo da vitória é elevado. O afastamento dos que possuem menor desempenho leva à exclusão dos mais “fracos”, e, afinal de contas, de todos aqueles que se esgotam.



Como em um jogo de alta performance, onde os “fins” justificam os “meios”, a derrota pode custar não apenas o emprego, mas a própria vida. Por isso, muitos competidores acabam utilizando meios escusos para atingir os objetivos impostos. A **medicalização**, principalmente de psicoativos, muitas vezes é utilizada como forma de adaptação à rotina flexível e à incessante cobrança institucionalizada. O uso disseminado de medicamentos para aumentar a produtividade ou permitir o descanso, ou, ainda, para diminuir a ansiedade e a solidão, expõe um contexto complexo de expropriação da subjetividade dos trabalhadores, que, ao serem medicados, atendem à demanda e encerram um debate macrossistêmico, isto é, sobre as causas mais amplas que geraram seu adoecimento.

As características dos trabalhadores contemporâneos, performáticos, individualistas e lucrativos, assim como as falhas desse sujeito, não podem ser “curadas” através de psicofármacos que garantam a performance e a produtividade. Fazer uso de medicamentos para solucionar questões complexas de nossa contemporaneidade pode ser mais um sintoma da intolerância e da imediaticidade social. Assim como atos de violência não ocorrem unicamente por fatores pessoais, a busca por um ambiente de trabalho saudável deve ser coletiva. Amenizar a situação preocupante dos casos de violência no trabalho passa pela reflexão das condições sociais, políticas e econômicas.

VÍDEO DA ESTAÇÃO 3

<https://www.youtube.com/watch?v=KL6VchxKBCM>



Questões para debate

1. A história de Andréa pode ser considerada uma exceção? Está distante do nosso cotidiano ou há semelhanças com outras histórias que conhecemos?
2. Conhecendo a definição do conceito de violência no trabalho segundo a OIT, você consegue identificar alguma situação na sua vida ou na vida de um colega que poderia ser enquadrada dentro desses parâmetros? Quais as repercussões desse tipo de violência na vida individual e coletiva?
3. Diante do contexto neoliberal, será que é possível um ambiente de trabalho sem violência ou assédio?
4. Há violências que são naturalizadas (ou até romantizadas) no seu ambiente de trabalho?
5. De forma individual e coletiva, o que poderíamos fazer para prevenir a ocorrência desses casos?



Happiness | Reino Unido, 2017 | Direção: Steve Cutts | 5'

O assédio | Brasil, 2021 | Direção: Anieli Paes | 13'

Marte Um | Brasil, 2022 | Direção: Gabriel Martins | 112'

O diabo veste Prada | EUA, 2006 | Direção: David Frankel | 109'

Não mexa com ela | Israel, 2018 | Direção: Michal Aviad | 93'



Estação 4



Desigualdades cruzadas

Senta que lá vem história...

Marcelo é um dos 10 milhões de brasileiros que têm um pequeno negócio. Ele conserta computadores, presta assistência técnica e eventualmente instala programas nos equipamentos dos clientes que conquistou em Porto Alegre, onde mora desde a infância. Numa segunda-feira de manhã, depois de um fim de semana de muita chuva, um cliente liga para Marcelo porque os computadores do escritório não estavam ligando. Marcelo vai ao local e constata que uma descarga elétrica havia danificado as máquinas. Sugere levar os equipamentos para consertar em sua oficina, para não atrapalhar a rotina do escritório. No caminho de volta, com os cinco computadores nos bancos do carro, Marcelo é barrado numa blitz da polícia e levado à delegacia. Ele é negro e só foi liberado depois que o cliente foi até a delegacia e confirmou ter entregado os PCs para manutenção. Quando não esbarra no racismo institucional, como Marcelo, o/a trabalhador/a negro/a tropeça no racismo de clientes, fornecedores ou bancos. Rosa cozinha há cinco anos para coffee breaks, bufês de casamento ou outros eventos, mas sua empresa não consegue crédito com instituições financeiras. Ela vive numa montanha-russa monetária: assina um contrato, compra matéria-prima no cartão de crédito, cozinha e entrega o serviço, recebe o pagamento e em seguida quita a fatura do cartão. Se algo dá errado, multas e juros do crédito rotativo consomem grande parte da remuneração que ela teria. Marcelo e Rosa vivem num país em que pessoas ainda são discriminadas em função de cor/raça, gênero, idade ou local de residência. Sonham com o dia em que o conjunto das instituições sociais, incluindo a polícia e os bancos, tratará todos e todas com igualdade de direitos.

Vida e trajetória de trabalhadores e trabalhadoras são afetadas pelas desigualdades estruturais das sociedades em que nasceram.¹ No Brasil, por exemplo, um homem branco de qualquer metrópole do Sul/Sudeste e de família de classe média tem menos chance de encontrar grandes obstáculos para atuar como profissional entre os 25 e os 55 anos. Entretanto, se ele fosse pobre, mulher ou gay, negro, nordestino, jovem ou idoso, ou tivesse alguma deficiência, é muito provável que enfrentaria toda sorte de discriminações associadas a essas condições. A consciência de que múltiplas desigualdades se entrecruzam num diagrama que projeta efeitos complexos sobre o mercado de trabalho tem, felizmente, aumentado na América Latina. Mas ainda estamos longe de alcançar condições de fato igualitárias para todos, todas e todes.

Nesta estação, queremos refletir sobre quatro dos principais fatores promotores de desigualdades estruturais: classe, cor ou raça, gênero e idade. A consciência de quem trabalha em relação a tratamento discriminatório em cada um desses fatores não é automática: muitas vezes, pessoas sofrem atitudes excludentes, são sancionadas ou preteridas de oportunidades e sequer se apercebem das razões. Por conta das discriminações, as ambições profissionais são frequentemente limitadas pelo modo como as pessoas afetadas percebem suas próprias possibilidades ou potencialidades – mesmo entre aqueles/as com formação superior.

A transformação desse sentimento demandará ações combinadas nos setores público e privado, por longo tempo, em vários níveis – local, regional, nacional. Ampliar a capacidade de uma sociedade de reconhecer as discriminações que a afetam é um dos maiores desafios do nosso tempo. O acesso à educação é

¹ Esta estação contém citações livres dos relatórios do projeto de pesquisa “Informalidade e discriminação racial e de gênero no trabalho ‘por conta própria’ no Brasil”, realizado em cooperação pela Rede Brasil Empreendedor, Fundação Perseu Abramo e Laboratório de Sociologia do Trabalho da Universidade Federal de Santa Catarina, sob a coordenação do professor Jacques Mick.

um vetor importante para minimizar as desigualdades – mas está longe de ser uma solução para tudo: no Brasil, por exemplo, as mulheres possuem mais escolaridade do que os homens, e isso não se reflete em igualdade ou melhores condições no mercado de trabalho. Por isso, este capítulo encerra-se com uma seção sobre o desafio de conceber políticas que consigam gerar renda e emprego de qualidade e, ao mesmo tempo, combater os variados tipos de desigualdades entrecruzadas.

Desigualdades de classe

Vimos nos capítulos anteriores como as desigualdades de renda facilitam que o capitalismo dê continuidade à superexploração de quem trabalha – especialmente quando se combinam a ideologias como o neoliberalismo. No Brasil, cujo capitalismo se ergueu a partir de um regime mercantil (comercial) baseado no colonialismo e na escravidão, a diferença entre os que ganham mais e os que ganham menos vem de muitos séculos.

Em 2020, o 1% mais rico da população recebia, em média, 35 vezes a renda da metade mais pobre. Enquanto o pessoal com mais grana ganhava em média R\$ 16 mil por mês por pessoa, os mais pobres recebiam R\$ 450. É isso mesmo que você leu! Em um país de 200 milhões de pessoas, 100 milhões viviam com apenas R\$ 450 por pessoa por mês. Como essa conta considera toda a população, há nessa média muitas famílias em que a renda por pessoa estava bem abaixo disso.

É importante ressaltar que quando olhamos para a faixa dos mais ricos, há também uma diferença importante de renda: entre os 2 milhões de pessoas mais ricas do país há aqueles que são bilionários, então a média individual fica toda torta e pode acabar ocultando o cenário ainda mais agudo de concentração de renda. Se você olhar para os mais ricos desse 1% (tipo para as 100 mil

pessoas mais ricas), vai encontrar uma diferença muito maior em relação à metade mais pobre. Os mais ricos entre os ricos são celebrados: aparecem em todo tipo de mídia como modelos de estilo de vida a seguir, não importa qual tenha sido a origem de sua riqueza (exploração do trabalho, corrupção, crime e herança são fontes comuns de opulência).

Daí podemos entender por que há um grupo de pessoas que possuem uma renda intermediária – trabalhadores chamados de “classe média” – e que às vezes não se sensibilizam nem se identificam com aqueles que têm uma renda mais baixa e uma condição de vida mais difícil. Por isso, “classe” não tem a ver apenas com a renda que recebemos ou o papel que ocupamos no capitalismo (isso é, se vivemos da venda de nossa força de trabalho ou da exploração do trabalho alheio). Entender-se como classe trabalhadora significa também defender a ampliação dos direitos de todas as pessoas que vivem do trabalho. Isso é importante porque a classe dominante (também chamada de burguesia) se organiza sistematicamente para manter as desigualdades, defendendo que os abismos entre as classes são consequência da própria natureza humana ou da falta de esforço de alguns.

Desigualdades de cor-raça

No nosso país de história escravocrata, a cor da pele faz diferença, mesmo que tenham se passado mais de 130 anos desde a abolição. A vida colonial deixou muitas marcas no Brasil, variadas conforme as diferenças regionais.² Como resultado, ainda hoje, se

² Na região Sul, por exemplo, a escravidão começou mais tarde e prevaleceram minifúndios e escravizados domésticos; isso resultou numa presença menor de pessoas negras nas populações atuais do Sul e em discriminações que incidem fortemente sobre minorias. No restante do país, as propriedades rurais eram maiores, assim como a população escravizada, e as discriminações incidem sobre populações majoritárias em estados como a Bahia ou o Maranhão.

you look at income by race, you will perceive that, in the distribution graph between the poor and the rich, there is an "X": the more poor, the more black people and fewer whites; the more rich, the more whites and fewer blacks.

The presence of black people in the labor market in Brazil is structurally affected by two combined factors: the daily manifestations of prejudice and the long history of exclusion in relation to work opportunities and, especially, school formation. The sexual division of labor also imposes on women responsibilities almost exclusively in the reproductive sphere of social life, which combine in a complex way with the productive sphere. Black women are affected by the context, therefore – as women, as blacks and as the poor.

Racism spreads its consequences over all social relations, not being limited to the labor market. In the State and in other organizations, it exists in the form of institutional racism and consists in the systematic discriminatory treatment of the black population – the violence of police interventions or differences in treatment by health professionals are well-known examples. In daily life, it is disseminated in many forms, such as the devaluation of African culture and its religious matrices and the refusal of products or services elaborated by black people, which affects especially those who have small businesses or work on their own account. Another well-known example is access to credit: systematically, black people who have led small businesses receive exclusive treatment from managers or other officials of the financial system, preventing the acquisition of resources that would be fundamental for the expansion of economic activity.

In the labor market, besides this type of discrimination by clients, the State or suppliers, racism blocks access

de pessoas negras a oportunidades de emprego e de ascensão na hierarquia das organizações. Mesmo em funções idênticas e com a mesma formação escolar, pessoas negras têm remuneração inferior à de brancas. O desemprego, a informalidade e a subutilização da força de trabalho são sempre maiores entre pessoas pretas e pardas. Na média, é de 74% a diferença entre a renda média dos brancos e a renda média dos pretos e pardos.



O que é **INTERSECCIONALIDADE?**

O termo interseccionalidade foi definido de forma organizada no final dos anos 1980 em um artigo publicado pela professora e ativista Kimberlé Crenshaw. Ela definiu a interseccionalidade como um método para compreender as diferentes formas com que múltiplos marcadores sociais – como raça, classe, gênero, entre outros – se combinam e se articulam na maneira como experimentamos a vida em sociedade e, em especial, os processos de opressão e exploração. O debate sobre a interseccionalidade emerge a partir de uma crítica sobre a forma com que os movimentos feministas hegemônicos haviam pensado as estruturas de opressão: tomando como referência universal a experiência das mulheres brancas pertencentes às classes médias dos países ricos. Antes de Crenshaw, outras intelectuais negras contribuíram para este debate (mesmo não usando o termo interseccionalidade). No Brasil, temos, por exemplo, a imensa contribuição das obras e do legado de luta de Lélia Gonzalez e Sueli Carneiro. Procure conhecer mais sobre elas!

Desigualdades de gênero

De modo análogo e combinado aos efeitos da escravidão, o sistema colonial deixou um legado de discriminações relacionadas ao patriarcado – aquele tipo de relação social em que homens concentram poder e predominam em funções de liderança política, autoridade moral, privilégio social e controle da propriedade. Quatro séculos de escravismo comandado por senhores deixaram duradouras consequências sobre o trabalho das mulheres e, em especial, o das mulheres negras, além de outros tipos de discriminação de gênero.

Um marco bastante visível dessas relações é o cuidado do domicílio e da família: são quase sempre só mulheres que cuidam de crianças ou idosos, fazem comida, limpam casa e lavam louça e roupa. É uma sobrecarga de responsabilidades para as dezenas de milhões de mulheres que também têm empregos ou empreendimentos. Uma parte delas, as trabalhadoras domésticas, fazem o mesmo serviço na casa dos patrões e também nas delas: são 14% das mulheres no mercado de trabalho, 6 milhões de pessoas, sendo negras 60% delas.

Outros efeitos da divisão sexual do trabalho numa sociedade patriarcal são vistos na feminização de profissões de educação ou cuidado, enquanto outras atividades de maior prestígio e renda permanecem majoritariamente masculina. Mesmo em profissões que se tornaram femininas ao longo do tempo, como o jornalismo, as posições dominantes ainda são sobretudo dominadas por homens.

Duas formas de discriminação da renda se superpõem no Brasil: uma por sexo e outra por cor ou raça:

“Tanto na população preta ou parda como na população branca, os homens ganham mais do que as mulheres – 26,4% e 31,9%,

respectivamente. A combinação das duas disparidades mostra que, em média, uma mulher branca ganha mais do que um homem preto ou pardo. Isso significa que as mulheres brancas estão mais próximas dos homens brancos – que são os com maior rendimento médio – do que os homens pretos ou pardos”.¹

Como resultado dessa dobra de cor e sexo, um homem branco ganha, em média, 2,25 vezes o que recebe uma mulher negra.

Desigualdades etárias

Jovens e pessoas de mais idade enfrentam obstáculos para entrar e permanecer nos mercados de trabalho. As desigualdades etárias têm sido mais observadas por quem pesquisa o trabalho desde o início deste século e se conectam a um tema comum: a automatização reduziu o estoque de empregos e aumentou as exigências de qualificação.

Entre pessoas mais jovens, isso tem resultado num alongamento do período de escolarização anterior ao ingresso no mercado de trabalho ou em ciclos de desalento, sem escola e sem trabalho. Políticas públicas tentam mitigar o problema por meio de programas de qualificação profissional ou envolvimento de jovens em sistemas de inovação, economia solidária, economia criativa e outros. A falta de continuidade prejudica essas políticas, que tampouco alcançam a capilaridade necessária para atender um país de 5.500 municípios.

Entre pessoas mais velhas, a discriminação por idade (etarismo) pode incidir já contra quem está por volta dos 40 anos. É um problema complexo. O aumento da expectativa de vida não foi

¹ Matéria de Marcelo Roubicek para o *Jornal Nexo* com dados do IBGE de 2018. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2019/11/13/A-desigualdade-racial-do-mercado-de-trabalho-em-6-gr%C3%A1ficos>.

acompanhado por um sistema de aposentadoria adequado para a maior parte das pessoas, que então precisam continuar a trabalhar por longo tempo e têm o direito de disputar vagas no mercado. De outro lado, durante as trajetórias no trabalho, a tendência é de aumento gradual na renda, o que contribui para que patrões em certo momento demitam pessoas de mais idade para contratar jovens por um salário mais baixo. Por fim, certas características do trabalho demandam inovação constante e nem sempre as pessoas que trabalham recebem as condições adequadas para atualização profissional. O combate ao etarismo, portanto, demandaria políticas adequadas de aposentadoria (para o desligamento permanente do mercado) e, para quem continua no trabalho, formação continuada.

É possível gerar emprego e renda combatendo as desigualdades ao mesmo tempo?

O combate às desigualdades entrecruzadas de gênero, raça-etnia, idade e classe é fator-chave para a promoção do desenvolvimento e de acesso a oportunidades, assim como para a promoção de um país mais justo. Ainda poderíamos acrescentar outras formas de discriminação – como aquelas que envolvem o território (xenofobia), a orientação sexual e a deficiência.

Enfrentar as desigualdades entrecruzadas é condição básica para a promoção de igualdade de oportunidades para trabalhadores e trabalhadoras. Programas de transferência de renda, crescimento econômico e políticas de democratização do acesso ao ensino superior aumentaram a presença de mulheres e pessoas negras nos setores médios da sociedade brasileira. Os resultados, para além do mundo do trabalho, se refletem em empoderamento dos agentes, fortalecimento de múltiplas

identidades, surgimento de mercado para produtos de interesse dos grupos sociais beneficiados, criatividade de donos e donas de negócios na concepção de produtos e serviços, entre outros fenômenos relacionados à sociedade brasileira contemporânea.

O desafio de promover a igualdade no mercado de trabalho é favorecido por um aumento da consciência sobre o tema na população. Pesquisas realizadas entre 2019 e 2022² mostraram que:

- a) 85% das pessoas acreditam que o progresso do Brasil está condicionado à redução de desigualdade entre pobres e ricos;
- b) 69% concordam que mulheres ganham menos por serem mulheres;
- c) 59% concordam que negros ganham menos por serem negros;
- d) 75% acreditam que a cor da pele influencia a contratação por empresas;
- e) 71% acham que mulheres têm menos chances de serem eleitas para governos e legislativos por serem mulheres.

Nesse contexto, políticas para promover igualdade no mercado de trabalho tendem a ser bem-recebidas e, enfim, contribuir para que o Brasil supere os efeitos da longa herança de seu passado colonial.

² Os dados a seguir são todos de Gauto (2022).

VÍDEO DA ESTAÇÃO 4

<https://www.youtube.com/watch?v=WqajLly1Vcg>



Questões para debate

Um alerta: conversar sobre esses temas pode ser doloroso, porque há descobertas que envolvem feridas sociais e individuais profundas.

1. Olhando seu ambiente de trabalho, como são as pessoas que ocupam os diferentes espaços de hierarquia?
2. Você já passou por alguma situação semelhante àquelas relatadas nas histórias de Marcelo e Rosa?
3. Você acha que sua resposta à questão anterior seria diferente se você fosse de outra cor/raça ou gênero?
4. É comum no seu ambiente de trabalho que questões ligadas às opressões sejam debatidas publicamente?
5. Nos ambientes em que você trabalha ou frequenta com seus colegas – como bares, festas, igrejas ou até o sindicato –, quando alguém resolve falar sobre as discriminações pelas quais já passou, essa pessoa é escutada com empatia e sensibilidade? Por quê?
6. Se tivesse com a caneta do governo na mão, que políticas públicas você formularia para minar as desigualdades cruzadas? Essas políticas são aplicáveis em espaços menores, como, por exemplo, seu local de trabalho?



Marina | Brasil, 2017 | Direção: Taciano Brito | 28'

Compasso de espera | Brasil, 1973 | Direção: Antunes Filho | 98'

Que horas ela volta? | Brasil, 2015 | Direção: Anna Muylaert | 114'

Quanto vale ou é por quilo? | Brasil, 2005 | Direção: Sérgio Bianchi | 104'

A febre | Brasil, 2019 | Direção: Maya Werneck Da-Rin | 90'

Caça-palavras

Encontre 8 dos marcadores sociais que fazem parte do que somos, mas podem gerar discriminação no ambiente de trabalho. As palavras deste caça-palavras estão escondidas na horizontal, vertical e diagonal, sem palavras ao contrário.

S S A O D R N C R B A E G T T R R T R O O E
O S P S A E R E P S I A Y I T L R F P Y R S
C H C C I T N T A D R E E E C A E N G F I O
P L H M G N I U S O I L R T A N N T F H E W
N E A R D I N O R T C R P G S I T E N V N B
A S H S E C I Y N I I O I L T A G H I I T H
B I C D S G A T S T D E F I C I Ê N C I A I
P D O O L E U U Ó O M A M D E H N L U E Ç H
B R R E A W S R H A H I D W A N E I F A ã U
H E R T R F I O E M I H I E U O R A E W O S
S I A N J O O F C E E H U S N O O E S P S S
E T Ç A H C N I O I C H E H H A S T S R E R
E R A H R E N Y A T A R A I N I A S E C X R
S T O N U T U C B L T L T O L I A L A B U P
V H N A P S E Y C N C T I H T S I A G I A T
H M G R N B H E D H N X S H P I N C L L L H



Estação 5



Reformas e austeridade

Senta que lá vem história...

Depois de trabalhar no Banco do Brasil por quase 20 anos, Fernanda aceitou a ideia de entrar num Plano de Demissão Incentivada, no fim dos anos 1990. Parecia tentador trocar uma função subordinada na empresa pública pela chance de ter o próprio negócio. Fernanda investiu a indenização num negócio que só conhecia como cliente: uma videolocadora. Ficava perto da casa dela, vivia cheia de gente – não tinha como dar errado, pensou. Mas deu. Os hábitos de consumo de filmes mudaram nos anos seguintes, as pessoas deixaram de alugar fitas de VHS e Fernanda fechou o negócio, com amargura. Depois de perder as reservas, Fernanda ficou um tempo desempregada, vivendo de bicos. No fim dos anos 2010, conseguiu um emprego num banco privado que havia adotado uma política de contratação de trabalhadores seniores. Ficou dois anos, até que a empresa cancelou a política num esforço para reduzir custos e Fernanda foi demitida. A trajetória de trabalho da Fernanda parece apenas ter sido feita de escolhas ruins. Mas não é bem isso: antes de cada bifurcação em sua carreira, houve um contexto de baixo desenvolvimento econômico a que se chegou como resultado de reformas neoliberais, e por trás de cada decisão que ela tomou estavam valores que o neoliberalismo ajudou a disseminar – o individualismo e os autoenganos do empreendedorismo. Mas Fernanda se sente responsável por tudo, e essa culpa a consome enquanto conta os anos para a aposentadoria por idade.

Crises e mais crises! Antigamente, os economistas preferiam usar os termos “conjuntura” ou “depressão”. Hoje, a palavra crise se tornou de uso comum não apenas no campo econômico, porque carrega em si um tom mais neutro e quase otimista. Das crises matrimoniais, que perturbam casais, crises de idade, que marcam períodos da nossa vida, às crises existenciais, caracterizadas pela perda de propósito ou motivação de forma momentânea e sem uma causa aparente, a noção de “crise” geralmente é mobilizada para falar sobre um momento de transição. Isso é, a tempestade que vem antes da bonança, um período que antecede o crescimento, como prelúdio de uma melhoria para um *status* diferente ou um passo adiante decisivo e necessário.

Entretanto, há um sentimento coletivo de que estamos em permanente estado de crise: quando uma crise acaba, outra, que nesse ínterim chegou roendo nossos calcanhares, entra em cena e toma seu lugar. Outras vezes, temos a sensação de que estamos presos em uma eterna e imensa crise, que alimenta a si mesma e muda com o tempo, transformando e regenerando a si própria e nunca chegando ao fim. De tão presentes em nosso contexto, é fácil imaginar quanto as crises impactam nossas vidas. Curiosamente, os efeitos podem ser ainda maiores a depender de algumas medidas que são justamente tomadas com o suposto propósito de conter essas crises. Será que estamos sendo enganados?

Você já ouviu aquele papo de que “as contas não fecham” e é preciso fazer cortes? Segundo a lógica neoliberal, que tem dominado a economia e a política, o antídoto para crises macroeconômicas é a austeridade. Isso é, um conjunto de medidas políticas-econômicas (ditas de exceção) tomadas em períodos de crises que visam reduzir os déficits orçamentários do governo por meio de corte em investimentos e proteção social (aposentadorias, benefícios sociais etc.), aumento de impostos e inúmeras reformas: trabalhista, fiscal, administrativa,

previdenciária, entre outras. Ocorre que os efeitos desse antídoto são recorrentemente prejudiciais para toda a classe que vive do trabalho e não costumam cumprir seus próprios objetivos.



O que é AUSTERIDADE?

Trata-se de uma palavra-ação que está ligada à disciplina, ao rigor, ao ato de tornar austero, rígido. Do ponto de vista da economia, a austeridade pode ser entendida como um conjunto de políticas públicas que normalmente são apresentadas como um pacote de medidas visando corrigir uma situação de desequilíbrio nas contas do Estado. Essas medidas apontam para a redução de despesas e investimentos e normalmente acabam atingindo setores importantes para a garantia do acesso a direitos coletivos básicos – como a saúde, a educação e a aposentadoria. Como as políticas de austeridades costumam ser impopulares – uma vez que atacam as possibilidades de vida digna para boa parte da população – elas usualmente são apresentadas como inevitáveis. Isso é, como se o Estado e aqueles que estão no seu comando não tivessem outra alternativa. A austeridade é assim falsamente apresentada como um “remédio amargo” mas necessário em tempos de crise. Esse discurso serve para silenciar e deslegitimar qualquer outra alternativa que seja apresentada e que não se encaixe na ortodoxia do receituário neoliberal.

O remédio amargo das políticas de austeridade não é algo novo. Essas iniciativas remontam à década de 1970, quando a agenda neoliberal sustentou um processo de transnacionalização da economia, onde grandes empresas buscaram expandir suas fronteiras territoriais de atuação, movimentando-se pelo globo à procura da redução dos seus custos e o conseqüente aumento da sua competitividade no mercado internacional. Como nós já sabemos, reduzir os custos de produção quase sempre passa por reduzir os custos do trabalho, o que geralmente é sinônimo de precarização para nós, trabalhadores. Essa corrida provocou uma nova organização do trabalho em vários países que se empenharam em ofertar condições atrativas para essas empresas. Essas condições muitas vezes passaram pelo compromisso em adotar reformas de vários tipos: trabalhista, fiscal, administrativa, previdenciária, ambiental, entre outras.

Isso coincide com o crescimento do neoliberalismo, conforme falamos lá no começo da cartilha. Diferentemente do liberalismo clássico, que defende as liberdades individuais, o livre mercado e a intervenção mínima do Estado (“mais mercado, menos Estado”), o neoliberalismo busca diminuir ainda mais a presença estatal, defendendo privatizações, circulação de capital estrangeiro, entrada de empresas estrangeiras nos países e obtenção de lucros através do mercado financeiro. Nesse contexto, a perspectiva econômica se insere nas funções clássicas do Estado, especificamente nos campos da educação, saúde, seguridade social, emprego, serviço público e segurança. Tudo passa a ser gerido como se fosse uma empresa, um negócio privado e não público! Essa lógica neoliberal retira a responsabilidade do Estado, fazendo-o renunciar às suas prerrogativas e avançar gradualmente na direção das privatizações.

Em muitos países europeus as reformas iniciaram ainda na década de 1980, porém intensificaram-se nas últimas duas décadas. No início deste século, o objetivo das propostas era estimular a criação de empregos e diminuir o desemprego. Dizia-se que as

mudanças na lei do trabalho iriam “modernizar” um “mercado de trabalho esclerosado”, por meio da eliminação de “privilégios” e do excesso de rigidez imposto pela lei. O alvo central das críticas recaiu na extensão e nas formas de proteção contra as demissões arbitrárias, individuais e coletivas dos países membros da União Europeia. Após a crise de 2008, em diversos países intensificou-se o discurso da necessidade de redução da proteção ao emprego, o que gerou debates sobre a necessidade de novas reformas.

Na América Latina, contudo, a história das reformas trabalhistas parece ser um pouco mais longa. Ainda na década de 1970, no Chile, sob a ditadura de Augusto Pinochet, o desmonte dos direitos trabalhistas já se iniciava e, desde então, a experiência demonstrou que a reconstrução da proteção dos trabalhadores é demasiadamente lenta e penosa – como vimos no longo processo de discussão sobre a nova constituinte no país. O desmantelamento da proteção do emprego também aconteceu em outros países, como o México, que sofre com o avanço da precarização das relações de trabalho e da flexibilização na regulação do emprego. Sob o argumento da necessidade de modernização das leis trabalhistas, tal como na Europa, o poder sindical é constantemente questionado, gerando fragmentação do poder coletivo dos trabalhadores.

No Brasil, assim como no Chile, a flexibilização da legislação trabalhista se iniciou durante a ditadura militar. Na última década, porém, é possível observar mudanças mais significativas, que interferem diretamente no nosso presente e comprometem nosso futuro. Inicialmente, a Lei nº 13.429/17 (Lei das Terceirizações) alterou as previsões acerca do contrato de trabalho e permitiu a terceirização total das relações de trabalho. Posteriormente, a alteração mais profunda: apresentado inicialmente para alterar sete artigos da CLT e outros oito da Lei nº 6.019/1974 (Lei sobre Trabalho Temporário), o Projeto de Lei nº 6786/2016 tramitou na Câmara dos Deputados de forma acelerada, resultando em

substitutivo que continha a modificação de mais de 100 artigos da CLT e mais de 200 dispositivos celetistas.

A reforma na legislação trabalhista, que foi convertida na Lei nº 13.467 de 2017, alterou substantivamente as previsões legais quanto às relações formais de trabalho. Essas mudanças criaram, por exemplo, novas formas de contrato de trabalho (contrato intermitente); novas formas de trabalho (teletrabalho); novidades jurídicas, como o termo de quitação anual; abolição da contribuição sindical; instituição do banco de horas; jornada de 12/36; e possibilitou a rescisão do contrato de trabalho em comum acordo; entre tantas outras mudanças.

O discurso para implementação da Reforma Trabalhista de 2017 foi associado à ideia, tão sedutora quanto falsa, de que era um remédio necessário para diminuir o desemprego e obter crescimento econômico. Dizia-se que os altos índices de desemprego e de recessão econômica eram causados pelo excesso de proteção social e trabalhista, que supostamente encareceria o custo da atividade no Brasil e impelia os agentes econômicos a despedirem ou não contratarem pessoas. Diante de premissas equivocadas e em afirmações distorcidas da verdade, a proposta de Reforma Trabalhista completou seu processo legislativo em menos de um ano, alterando profundamente o sistema jurídico de proteção ao trabalho.

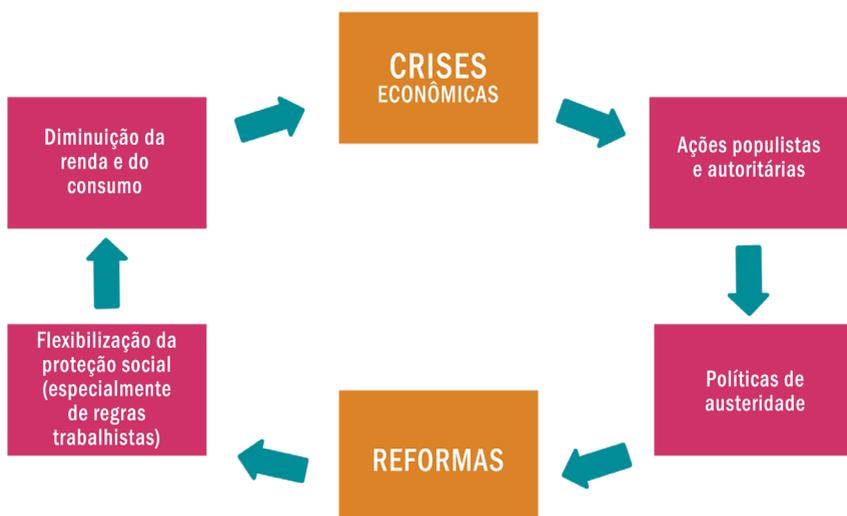
Todas as reformas citadas, como vimos, foram utilizadas como remédios para solucionar as crises e tornar o Estado e as empresas mais competitivos frente ao mercado internacional. Porém, os discursos para a flexibilização das leis trabalhistas não passam de falácias. Na Europa, a experiência (na Alemanha, Espanha, Itália e Reino Unido) mostrou que a redução da proteção ao emprego falhou em trazer quaisquer benefícios econômicos. Pelo contrário, as reformas trouxeram o aumento do emprego precário e a piora na segmentação do mercado de trabalho. Na América Latina não foi diferente – pelo menos, no México e no Chile.

No Brasil, assim como nos demais países citados, a reforma trabalhista de 2017 não cumpriu as promessas que embasaram sua implementação. Nos anos seguintes à reforma, cresceu o desemprego, o número de trabalhadores informais e de trabalhadores subocupados (aquele que possui algum tipo de trabalho, mas gostaria de trabalhar mais horas). Até aumentou o número de pessoas ocupadas, mas não com carteira assinada. Além da informalidade, muitos trabalham hoje por conta própria. Também há o crescimento dos Microempreendedores Individuais (MEIs). Isso repercute, inclusive, na associação sindical, que diminuiu após a reforma trabalhista de 2017. Como diria o sociólogo Robert Castel, há uma crise (de novo ela) da “sociedade salarial”.

O dismantelamento das garantias sociais vai alimentando novas crises, pois a globalização econômica e o neoliberalismo, na medida em que contribuem para a transnacionalização das políticas de austeridade, engendraram um quadro de exclusão social e precarização da vida. Produz-se e dissemina-se em todo o mundo desemprego crônico, baixos níveis salariais e supressão das conquistas sociais dos cidadãos, gerando um quadro de pobreza em proporções epidêmicas. A solução? Para muitos, a única saída é uma nova reforma. Sem rumo e com seus direitos e garantias – os poucos que ainda restam – ameaçados, muitos indivíduos flertam com políticas autoritárias que almejam novas reformas e, inclusive, colocam em xeque a própria democracia.

Muitas medidas recentes poderiam ser entendidas dentro desse mesmo e já velho esquema, em que aquilo que dificulta e precariza nossas vidas é apresentado como “inevitável”. Esse é o caso da Proposta de Emenda Constitucional nº 55, de 2016 – a PEC do Teto dos Gastos, apelidada pelos movimentos sociais e sindicatos como a PEC da Morte, uma vez que fragiliza toda a rede de proteção social para aqueles que dependem de serviços públicos essenciais. Volta e meia vemos novas propostas de reforma sendo apresentadas, sempre sob o apelo de que

precisam ser aprovadas com urgência e, portanto, não podem esperar por uma discussão mais ampla, com a participação efetiva da população. Ora, podemos aceitar a ideia de que nossas instituições, políticas públicas e leis precisam de ajustes para melhoria, isso é, de reformas. Mas será que faz sentido apostar justamente nos tipos de reformas que, ao invés de resolver os problemas, têm justamente criado crises ainda piores?



VÍDEO DA ESTAÇÃO 5

<https://www.youtube.com/watch?v=loWNUFisD3I>



Questões para debate

1. Olhando os noticiários da semana e as redes sociais, você consegue encontrar alguma notícia relacionada às crises e as reformas? Quais?
2. De que forma e por quem essas crises e reformas estão sendo anunciadas?
3. Você consegue identificar os problemas e soluções que são apontados? E os interesses que estão envolvidos?
4. Qual o impacto dessas crises e reformas na sua vida e na de seus colegas e familiares?
5. Seria possível pensar em soluções alternativas diferentes das que são anunciadas?



Vidas cinzas | Brasil, 2017 | Direção: Leonardo Martinelli | 15'

Eu, Daniel Blake | Reino Unido, 2017 | Direção: Ken Loach | 97'

O corte | França, 2005 | Direção: Costa-Gavras | 105'

Homem-onça | Brasil, 2021 | Direção: Vinicius Reis | 90'

Segunda-feira ao sol | Espanha, 2002 | Direção: Fernando León de Aranoa | 113'

Estação 6



Resistências

Senta que lá vem história...

Aos 20 anos, William era motoboy num aplicativo de entregas, numa cidade de porte médio do interior do Brasil. O rolê era cabuloso: 12 horas de trabalho por dia, correndo à beça na moto, pra tirar mil reais no fim do mês. Insegurança, risco de acidentes, zero garantias – um problema no motor era uma semana sem trabalhar. Nos intervalos da jornada, lá pelas 15h, quando as entregas diminuem muito, William rodava até uma praça, ponto de encontro com outros motoboys – e a única motogirl da cidade, Ana Rosa. Numa tarde dessas, o assunto era a morte do Franco: cansado e apressado, não viu o sinal vermelho e encerrou seu destino na lateral de um caminhão, as pizzas da entrega espalhadas pelo chão.

– A gente não pode mais continuar aceitando isso. Fazem carne moída de nós. A gente é trabalhador e merece respeito.

William e Ana Rosa reuniram os motoboys num grupo de zap, para se organizar e exigir melhorias da empresa e dos usuários do aplicativo. Conseguiram fazer uma greve e, numa manifestação, um bonito ato em homenagem à memória do Franco, que virou notícia no *Jornal Nacional*. A empresa não mudou em nada sua política, mas fez uns anúncios para dizer que não contratava ninguém, todo mundo ali era “parceiro”.

– Parceiro teu c* – xingava William.

Tudo isso chamou a atenção da prefeitura, que teve duas

ideias bem massas. Primeiro, chamou um pessoal que desenvolvia tecnologia na cidade e queria ser startupeiro e financiou o desenvolvimento de um aplicativo próprio. Segundo, apoiou a criação de uma cooperativa de motoristas de aplicativo, reunindo umas 500 pessoas que viviam disso naquela época. O aplicativo da cooperativa viabilizou maiores ganhos para todos. Ao fim, o que era trabalho individual mal pago e com lucro apropriado por uma empresa internacional virou trabalho cooperativado, com renda melhor e lucro dividido entre as pessoas que participam. William e Ana Rosa foram trabalhar na administração da cooperativa. Logo em seguida, juntaram as motos e desenham planos para quando o filhote nascer. Estão pensando em chamá-lo de Franco.

Depois de passar em cada uma das estações desta cartilha, você deve estar pensando que a vida dos trabalhadores não é nada fácil – e você tem razão, não é fácil mesmo. O trabalho é fundamental para cada um de nós, é através dele que garantimos o nosso sustento e, também, o de nossos familiares. A renda que temos com o trabalho nos garante, entre outras coisas, a comida; as roupas; a moradia; o transporte; o acesso a serviços públicos e privados como energia elétrica, água e saneamento básico, internet.

Acontece que, sendo o trabalho uma demanda vital para os trabalhadores, nós acabamos sujeitos a contextos laborais de extrema exploração, violência e desigualdade. A própria dinâmica do capitalismo está relacionada a este movimento de sempre buscar formas e ferramentas que intensifiquem a produtividade e aumentem o lucro. Isso tem a ver com a ampliação das jornadas laborais, com a intensificação do ritmo de trabalho por meio do uso de tecnologia, com a gestão do trabalho por meio de práticas

de assédio e humilhação, com a implementação de políticas remuneratórias focadas em metas e gratificações.

A outra face deste movimento contínuo de exploração é a própria organização e resistência dos trabalhadores. A tensão entre explorados e exploradores também marca profundamente a história do capitalismo. Para exemplificar, são fruto das lutas coletivas a conquista de direitos como férias e descanso nos finais de semana, ou até mesmo a criação de políticas mais amplas como a Seguridade Social – que é fundamental para os trabalhadores.

Mas quem são os trabalhadores dos quais estamos falando? Trabalhador é aquela pessoa que precisa trabalhar para dar conta de suas necessidades materiais. Ou seja, é aquela pessoa que não pode escolher deixar de trabalhar, pois se assim o fizer não terá condições de enfrentar de maneira digna as demandas cotidianas de alimentação, vestuário, moradia, transporte, saúde, educação, lazer, entre outras. Todos sabemos que muitas pessoas se encontram sem acesso ao trabalho por questões diversas – que podem estar ligadas a motivos de saúde, faixa etária, crises econômicas. Mas, nestes casos, esta falta de acesso ao trabalho não é voluntária e as condições de vida da pessoa são de precariedade. Então, trabalhador é o servidor público; os donos de pequenos e médios comércios; as pessoas que trabalham com aplicativos de entrega ou transporte; as diaristas, empregadas domésticas, eletricitas, encanadores, pedreiros que trabalham por conta própria; os pequenos empresários; trabalhadores dos setores privados de prestação de serviços, como saúde e educação; as donas de casa que trabalham em casa para que o resto da família possa trabalhar fora dela; profissionais liberais, que podem ser advogados, dentistas, contadores, nutricionistas; os terceirizados; aqueles que trabalham como MEI no ramo de tecnologia ou outros setores; aqueles que estão sem emprego formal e fazem “bicos” e aqueles que estão completamente desocupados e não conseguem realizar sequer atividades esporádicas.

Como vocês podem perceber, nós estamos falando de um grupo muito diverso, com acessos distintos aos bens de consumo, serviços e direitos. Mesmo assim, apesar de todas as diferenças, o vínculo que os une é mais fundamental para definir sua identidade comum: a imposição do trabalho para resolver as necessidades materiais da vida.

Não são trabalhadores os grandes empresários, herdeiros, aquelas pessoas que podem escolher deixar de trabalhar e vão conseguir manter seu alto padrão de vida e consumo e, ainda assim, continuar *estocando* dinheiro. É verdade que estas pessoas existem em um número bastante reduzido, mas acumulam recursos financeiros e poder o suficiente para subjugar e explorar a grande maioria da população. Trata-se de uma pequena fatia de pessoas e corporações que historicamente têm ocupado o Estado, utilizando-o completamente a seu favor através de benesses, tráfico de influência e utilização indevida dos recursos públicos. É importante dizer que, na grande maioria dos casos, o *status* de empreendedor de sucesso só pode ser alcançado e mantido através das facilidades oferecidas pelo Estado. O *el dorado* da riqueza pelo empreendedorismo que tentam vender para nós, trabalhadores, está muito longe de nosso alcance, uma vez que é fruto de relações de privilégio e exploração.

A pandemia de COVID-19 tornou ainda mais evidente e aprofundou esta diferença entre trabalhadores e os donos da riqueza no Brasil. De um lado precarizou a vida daqueles que vivem de seu próprio trabalho – aumento da informalidade e do número de pessoas desocupadas; fechamento de pequenas empresas e estabelecimentos comerciais; piora nas condições de vida da população que voltou a figurar no mapa da miséria e da insegurança alimentar. De outro lado, possibilitou o incremento da riqueza daqueles que já estavam no topo da pirâmide. Um relatório da OXFAM apresentando no início do ano de 2022 traz a seguinte informação:

No Brasil, são 55 bilionários com riqueza total de US\$ 176 bilhões. Desde março de 2020, quando a pandemia foi declarada, o país ganhou 10 novos bilionários. O aumento da riqueza dos bilionários durante a pandemia foi de 30% (US\$ 39,6 bilhões), enquanto 90% da população teve uma redução de 0,2% entre 2019 e 2021. Os 20 maiores bilionários do país têm mais riqueza (US\$ 121 bilhões) do que 128 milhões de brasileiros (60% da população) (OXFAM, 2022).

A pandemia de COVID-19 não inaugurou a desigualdade, nem a precariedade dos trabalhadores brasileiros. Ela aprofundou e deixou à mostra o fosso da desigualdade e a profunda exploração que marcam o nosso país ao mesmo tempo que evidenciou o compromisso do governo federal com as elites econômicas a ponto de sacrificar, sem qualquer remorso, a vida de milhares de trabalhadores.

Para os sindicatos, em específico, este panorama tem sido vivenciado de maneira bastante dramática. As reformas trabalhistas empreendidas no bojo do ideário neoliberal têm sido muito competentes em desarticular a organização coletiva. De um lado temos formas de contratação que passam por cima dos sindicatos; de outro, temos trabalhadores aterrorizados com a possibilidade de perderem os meios para sustentar a própria família. Esta quebra de vínculo entre os trabalhadores é fatal para as negociações coletivas e, também, para as mobilizações e enfrentamentos – única ferramenta dos trabalhadores para avançar em suas lutas. Para completar, ainda é preciso fazer menção às frequentes investidas contra o financiamento dos sindicatos no Brasil, que têm se dado de maneira direta, como aconteceu com o fim do imposto sindical, ou indireta, através de campanhas contra a instituição sindical e seus dirigentes e militantes.

Também é importante destacar como o olhar individualista sobre o mundo faz com que as categorias demandem que seus sindicatos se envolvam apenas em pautas mais restritas e

imediatas vinculadas apenas a demandas específicas do local de inserção, refutando a atividade política maior. Este fenômeno de “demonização” do agir político é muito prejudicial para a conquista de novos direitos sociais, que beneficiam toda a população e, também, para a luta contra as reformas de Estado que incidem sobre a legislação trabalhista e outros direitos já conquistados.

E como a gente muda esta situação? Quais são as alternativas?

Se de um lado as forças do Capital tencionam para a supressão de direitos da classe trabalhadora, de outro está a resistência. Nas palavras da professora Maria de Paula Leite, “quando o Capital age, o trabalhador reage. No final das Contas, esta é a luta de classe, um processo contínuo de lutas de classes em que os trabalhadores questionaram e desenvolveram suas formas de organização ao longo dos tempos” (Leite, 2021).

Ao mesmo tempo que a pandemia deixou à mostra a ferida da desigualdade e a fragilidade dos trabalhadores no que diz respeito às suas condições de vida, ela também nos trouxe ensinamentos fundamentais sobre estratégias de organização popular e a importância de nos juntarmos para fazer frente a necessidades cotidianas que são compartilhadas, ao menos em parte, pelo conjunto dos trabalhadores. Nestes muitos meses que vivenciamos um cenário pandêmico e sem a existência de políticas públicas que, por uma parte, fizessem frente às questões epidemiológicas e sanitárias e, por outra, garantissem renda e a manutenção dos postos de trabalho, testemunhamos a organização comunitária, de movimentos sociais e de grupos políticos a fim enfrentar demandas que foram abandonadas pelo Estado – uma delas, fundamental para a nossa existência, diz respeito ao acesso à alimentação.

Foram muitos e diversos os espaços de articulação – assembleias populares, reuniões, fóruns de debate, grupos e campanhas em redes sociais, experiências de produção coletiva, atividades solidárias – exigindo direitos relacionados ao sustento,

à garantia do trabalho, ao acesso à saúde e à vacinação. Também tiveram grande importância os debates levantados pelas mulheres quanto à divisão no trabalho produtivo e reprodutivo. Experiências de mobilização e organização através da criação de novos vínculos de solidariedade e reconhecimento entre os trabalhadores a partir das suas necessidades cotidianas.

Um ponto preliminar que precisa ser considerado diz respeito ao fato de que, na medida em que os governos de direita vinculados às elites econômicas marginalizam, perseguem e desprezam grupos como as mulheres; as pessoas negras e indígenas; as pessoas LGBTQIA+; os imigrantes, pessoas pobres e moradores de periferia; os funcionários públicos; não deveria ser a defesa destas pessoas e pautas o ponto de partida de um projeto coletivo vinculado à classe trabalhadora e às minorias?

Tomemos a luta das mulheres com suas pautas de gênero e o debate feminista vinculado às questões de classe e raça como um exemplo para ilustrar o que estamos dizendo.

Primeiro é importante dizer que as mulheres compõem a maior parcela dos trabalhadores. As mulheres, massivamente inseridas no mercado de trabalho (mundo da produção), enfrentam condições laborais que se apresentam como muito mais precarizadas que aquelas experimentadas pelos homens. Elas também são as principais responsáveis pelo sustento de famílias. Fora isso, são elas que assumem, em sua imensa maioria, aquelas tarefas relacionadas à reprodução da vida social (que sustenta o mundo da produção). Além das tarefas de cuidado de familiares e amigos (que vão além das crianças, idosos e doentes), são elas que fazem a comida, limpam a casa, lavam a roupa, fazem as compras do mercado, se encarregam dos compromissos relacionados à saúde e educação, e assim por diante.



O que é LUTA DE CLASSES?

Em 2005, durante uma entrevista à CNN, o bilionário estadunidense Warren Buffet disse que era óbvio que existia a luta de classes, mas que era a classe dele, a dos ricos, que estaria vencendo esta luta. O termo *luta de classes* é usado para se referir à expressão dos diferentes conflitos travados entre classes sociais que possuem interesses antagônicos – isso é, interesses que não podem ser conciliados. Muitas vezes essas lutas giram em torno da distribuição dos recursos e da riqueza produzida coletivamente através do trabalho. Entretanto, a luta de classes pode tomar diferentes formas. Ela não se dá só no campo econômico, mas também político e ideológico. Quando olhamos para a história do capitalismo, vemos momentos em que a luta de classes se torna mais explícita e aguda. Podemos citar, por exemplo, as greves gerais pela redução da jornada de trabalho, as mobilizações de rua contra o aumento do custo de vida, as lutas contra governos ditatoriais na América Latina e os levantes contra a privatização de bens comuns, como a água. Há outros momentos em que a luta de classes se expressa de forma mais silenciosa e discreta. Como vimos, a classe trabalhadora é plural, composta por homens e mulheres, migrantes, pessoas de diferentes cores, raças e etnias. Por isso, as lutas expressam também o combate contra as desigualdades cruzadas enfrentadas por ela. Além disso, se o capitalismo é muito bom em se reinventar, o mesmo deve acontecer com as formas de organização dos trabalhadores.

O trabalho produtivo pode ser explorado da forma que é porque as mulheres dão conta das atividades relacionadas à reprodução social. São fundamentais as discussões que elas vêm levantando sobre como os trabalhos produtivo e reprodutivo estão entrelaçados e garantem juntos a manutenção do sistema capitalista. Por isso, trata-se de um problema a ser debatido e resolvido pela sociedade como um todo e não somente por elas, mulheres. O mesmo acontece em relação às pessoas negras, imigrantes e todos aqueles que ocupam lugares subalternizados no mundo do trabalho.

O feminismo construído pelas mulheres da classe trabalhadora não pleiteia exercer o poder dentro deste modelo de organização do capitalismo, ele caminha no sentido de construir outras formas de sociabilidade que possibilitem reorganizar a vida de uma maneira diversa da atual. Precisamos fortalecer alternativas que sejam cada vez mais comunitárias e que possibilitem, além do uso coletivo dos recursos e da interdependência com a natureza, também o compartilhamento das responsabilidades, começando por aquelas de reprodução da vida cotidiana. Pensar novas alternativas de organização e de resistência frente a estes tempos de exploração e miséria exige que questionemos as relações de poder, e neste caso o feminismo classista tem muito a nos ensinar.

Então numa perspectiva de mudança, um projeto de viés humanista deve agregar todas as pautas dos trabalhadores, que são em sua maioria pessoas pobres, negras, indígenas, camponeses, moradores das florestas, LGBTQIA+, mulheres, migrantes. Um projeto de construção de um mundo melhor e com dignidade para os trabalhadores precisa ter em conta o acesso aos recursos naturais por todos, a proteção ao meio ambiente, a construção de laços de solidariedade e os princípios de uma vida comunitária e coletiva. Um projeto de construção de um mundo melhor para os trabalhadores deve ter como bandeira o direito a uma vida boa, que também tenha espaço para felicidade e não seja somente um eterno suportar as durezas e agruras da vida.

São muitas as experiências que já existem e podem servir como referência. Elas utilizam e reformulam ferramentas antigas de lutas, mas também criam estratégias a partir de demandas que estão relacionadas ao tempo presente. Os sindicatos, as universidades, os movimentos sociais, e todos os grupos que desejam e precisam participar deste projeto de transformação têm a tarefa de entender e se conectar à realidade e às necessidades dos trabalhadores de “carne e osso”. Lutarmos pela vida em condições dignas para todas as pessoas.

O horizonte a ser caminhado já está desenhado. Abriga pautas novas e antigas, questões que resolvem problemas pontuais e também outras voltadas para a transformação da sociedade – objetivo final da luta dos trabalhadores. Os sindicatos precisam falar sobre saúde; regularização do trabalho não presencial; reversão das reformas trabalhista e da previdência; proteção ao trabalho; combate à desigualdade social, ao machismo, ao racismo, ao fascismo e à discriminação; defesa do meio ambiente; transformação da sociedade em prol da dignidade dos trabalhadores. Os sindicatos têm muitas tarefas, têm um horizonte de luta e precisam abraçar os companheiros da caminhada: os trabalhadores; as periferias; os movimentos sociais, os camponeses; as mulheres, as pessoas negras, indígenas, migrantes, LGBTQIA+; todos aqueles que historicamente têm sido tratados como nada e, não tendo o que perder, trazem no corpo o germe e a força da mudança. Esperançar é verbo, esperançar é luta.

VÍDEO DA ESTAÇÃO 6

<https://www.youtube.com/watch?v=xXSYVP3Vh3Q>



Questões para debate

1. Pensando na sua vida hoje, liste algumas das suas maiores preocupações. Você acha que a resposta para elas são individuais ou coletivas?
2. Durante a cartilha, vimos que trabalhadores/as têm muitos desafios a enfrentar se quiserem um presente e um futuro com mais dignidade. Quem você identifica como seus aliados nessa caminhada?
3. Você já participou de movimento social, manifestação, associação de bairro ou organização política? Se sim, como foi essa experiência? Se não, o que te impediu?
4. E de alguma mobilização da sua categoria de trabalho? Você conhece o seu sindicato ou outras organizações coletivas que representem os seus interesses como trabalhador?
5. Vamos aproveitar que sonhar é de graça: como seria um mundo melhor para você? Será que existem pessoas que compartilham esse sonho contigo? Que projetos estão por aí e que representam essas ideias? O que seria preciso fazer para chegar mais perto desse outro mundo?



Maio, nosso maio | Brasil, 2011 | Direção: Farid Abdelnour | 11'

Eles não usam black-tie | Brasil, 1981 | Direção: Leon Hirszman | 134'

Braços cruzados, máquinas paradas | Brasil, 1979 | Direção: Roberto Gervitz e Sergio Toledo | 79'

La Toma (The Take) | Argentina e Canadá, 2004 | Direção: Avi Lewis | 87'

Desculpe te incomodar | EUA, 2018 | Direção: Boots Riley | 105'

Palavras cruzadas

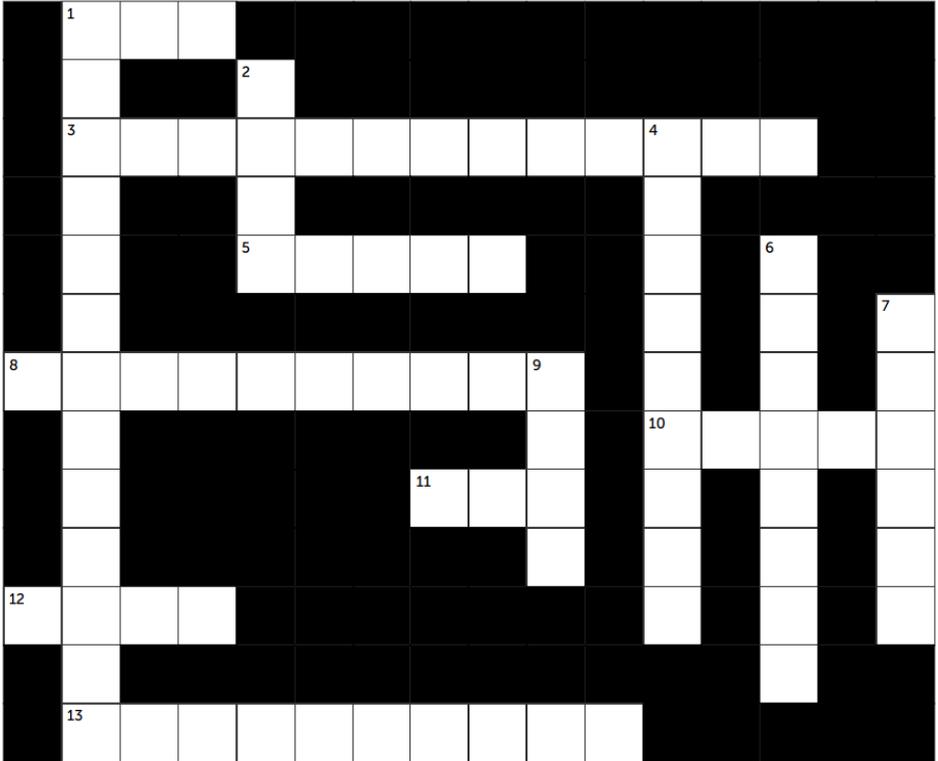
Preencha usando as dicas!

Verticais

- 1 Oposto de competição
- 2 (?) Marx, pensador alemão
- 4 Organização dos trabalhadores
- 6 (?) Franco, presente!
- 7 (?) dos apps, movimento de paralisação dos entregadores
- 9 Peleia, enfrentamento

Horizontais

- 1 Sistema Único de Saúde, patrimônio do povo
- 3 Conflito entre grupos com interesses inconciliáveis
- 5 (?) González, autora do feminismo negro
- 8 Ferramenta de luta que une trabalhadores de todas as categorias
- 10 Conjuntura de depressão
- 11 Movimento brasileiro da Via Campesina
- 12 Primeiro de (?), dia do trabalhador
- 13 Sonhar junto



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Estação 1 – Neoliberalismo e trabalho

ABÍLIO, Ludmila. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas. Individuo y sociedad**, v. 18, nov. 2019.

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

BETONI, Camila. **O espírito dos donos**: empreendedorismo como projeto de adaptação da juventude. Florianópolis: Em Debate, 2015.

HARVEY, David. **O neoliberalismo**: história e implicações. 2. ed. São Paulo: Loyola, 2008.

KLEIN, Naomi. **Doutrina do choque**: a ascensão do capitalismo de desastre. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2008.

MARX, Karl. **O Capital**: Livro 1, Volume 1. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2011.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 2001.

Estação 2 – Tecnologia e trabalho

DELEUZE, Gilles. Post-scriptum sobre as sociedades de controle. In: **Conversações**. 3. ed. Trad. Peter Pál Pelbart. São Paulo: Editora 34, 2013. p. 223-230. (Disponível em muitas páginas da internet).

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. Trad. Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Loyola, 1993.

ROSA, Hartmut. **Aceleração**: a transformação das estruturas temporais na Modernidade. São Paulo: Unesp, 2019.

SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de plataforma**. São Paulo: Elefante, 2017. Disponível em: <https://elefanteeditora.com.br/produto/cooperativismo-de-plataforma/>

THOMPSON, E.P. **Costumes em comum**. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

Estação 3 – Novas formas de violência

BENDER, Mateus. **Do reconhecimento ao desconhecimento das violências simbólicas no trabalho:** a (des)proteção à saúde mental diante da reforma trabalhista de 2017. 2022. 220 f. Tese (Doutorado em Sociologia e Ciência Política) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Ciência Política, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis/SC, 2022.

BRASIL. **Dados estatísticos – Previdência Social e INSS: Anuário Estatístico da Previdência Social – AEPS.** 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/previdencia-social-regime-geral-inss/dados-abertos-previdencia-social>. Acesso em: 17 jun. 2022.

CARDOSO, Hugo Ferrari; BAPTISTA, Makilim Nunes; SOUSA, Denise Francioni Amorim de; GOULART JÚNIOR, Edward. Síndrome de burnout: análise da literatura nacional entre 2006 e 2015. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 17, n. 2, p. 121-128, 2017.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo:** ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2019.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho:** estudo de Psicopatologia do Trabalho. São Paulo: Cortez, 2013.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C190 – Violence and Harassment – Convention, 2019** (N. 190). 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. Acesso em: 16 jun. 2022.

SAFATLE, Vladimir; DA SILVA JUNIOR, Nelson; DUNKER, Christian (Ed.). **Neoliberalismo:** como gestão do sofrimento psíquico. Autêntica, 2020.

Estação 4 – Desigualdades cruzadas

ABRAMO, Lélia. Políticas para enfrentar los desafíos de las antiguas y nuevas formas de informalidad en América Latina. **Políticas Sociales**, n. 240 (LC/TS.2021/137), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2021.

ASSIS, Dayane N. Conceição de. **Interseccionalidades**. Salvador: UFBA, Instituto de Humanidades, Arte e Ciências; Superintendência de Educação a Distância, 2019. Disponível em: <https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/554207/2/eBook%20-%20Interseccionalidades.pdf>

CEPAL – Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe. **La matriz de la desigualdad social en América Latina**. Santiago (Chile): Nações Unidas, 2016.

GAGO, Verónica. **A razão neoliberal**. Economias barrocas e pragmática popular. São Paulo: Elefante, 2018.

GAUTO, Maitê (coord.). **Nós e as desigualdades**. São Paulo: Oxfam Brasil, 2022.

MICK, Jacques et al. **Nas dobras da precariedade**: desigualdades regionais, de gênero, raça e classe no trabalho “por conta própria” no Brasil – um olhar para a PNAD Contínua. Florianópolis: Departamento de Sociologia e Ciência Política da UFSC, 2021a. Disponível em: <https://lastro.paginas.ufsc.br/files/2021/07/NasDobrasdaPrecariedade.pdf>

MICK, Jacques; NOGUEIRA, João Carlos. Racismo e trabalho informal no Brasil: quando desigualdades estruturais se reforçam. *In*: MARQUES, Léa. **Trajetórias da informalidade no Brasil contemporâneo**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2021b. p. 207-218.

Estação 5 – Reformas e austeridade

BAUMAN, Zygmunt; BORDONI, Carlo. **Estado de crise**. Rio de Janeiro, Zahar, 2016.

BROWN, Wendy. **Nas ruínas no neoliberalismo**: a ascensão da política antidemocrática no Ocidente. São Paulo: Politeia, 2020.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes, 2006.

LIMA, Abili Lázaro Castro de. **Globalização econômica, política e direito**: análise das mazelas no plano político-jurídico. Porto Alegre: Sérgio Fabris, 2002.

Estação 6 – Resistências

BOTTOMORE, Tom (editor). **Dicionário do pensamento marxista**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

LEITE, Maria Paula. **Seminário O Futuro do Trabalho: perspectivas latino-americanas**. Palestra proferida em 24 de novembro de 2021. LASTRO-UFSC/FAZENDO ESCOLA. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=hbgi-5uw-6M&t=4542s>. (43:00 a 01:06:00). Acesso em: 1 jun. 2022.

OXFAM Brasil. **Um novo bilionário surgiu a cada 26 horas durante a pandemia, enquanto a desigualdade contribuiu para a morte de uma pessoa a cada quatro segundos**. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/noticias/um-novo-bilionario-surgiu-a-cada-26-horas-durante-a-pandemia-enquanto-a-desigualdade-contribuiu-para-a-morte-de-uma-pessoa-a-cada-quatro-segundos/>. Acesso em: 11 jul. 2022.

Para aprofundar os temas trabalhados nesta cartilha, recomendamos a leitura do livro O Futuro do Trabalho: Perspectivas Latino-Americanas, também disponível para download no site da Em Debate. Sua publicação é também resultado deste projeto e conta com artigos de várias pessoas que participaram dele!



Respostas dos joguinhos de passatempo

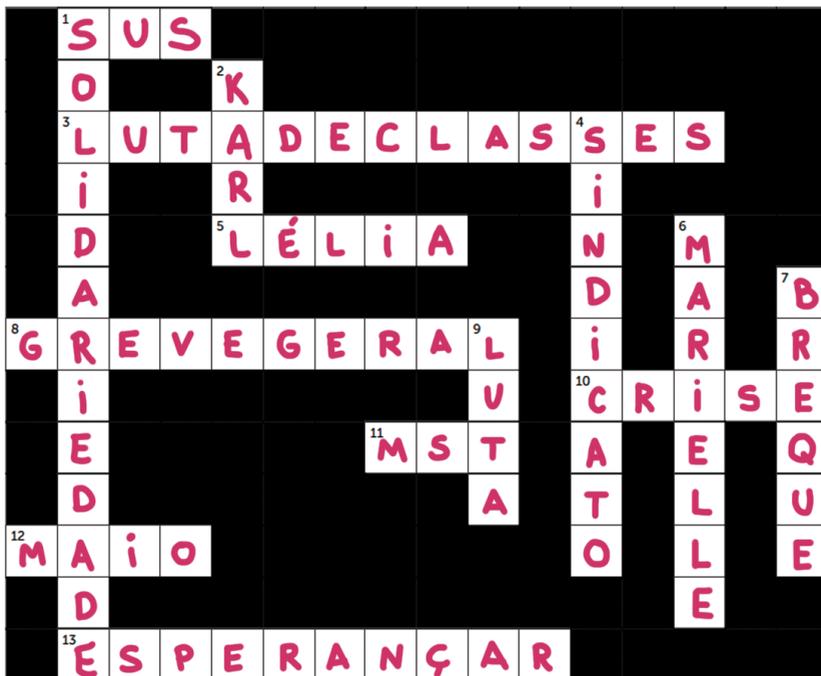
Jogo dos 7 erros – página 36



Caça-palavras – página 62

S	S	A	O	D	R	N	C	R	B	A	E	G	T	T	R	R	T	R	O	E
O	S	P	S	A	E	R	E	P	S	I	A	Y	I	T	L	R	F	P	Y	R
C	H	C	C	I	T	N	T	A	D	R	E	E	C	A	E	N	G	F	I	O
P	L	H	M	G	N	I	U	S	O	I	L	R	T	A	N	N	T	F	H	E
N	E	A	R	D	I	N	O	R	T	C	R	P	G	S	I	T	E	N	V	N
A	S	H	S	E	C	I	Y	N	I	I	O	I	L	T	A	G	H	I	I	T
B	I	C	D	S	G	A	T	S	T	D	E	F	I	C	I	Ê	N	C	I	A
P	D	O	O	L	E	U	U	Ó	M	A	M	D	E	H	N	L	U	E	Ç	H
B	R	R	E	A	W	S	R	H	A	H	I	D	W	A	N	E	I	F	A	Ã
H	E	R	T	R	F	I	O	E	M	I	H	I	E	U	O	R	A	E	W	O
S	I	A	N	J	O	O	F	C	E	H	U	S	N	O	O	E	S	P	S	S
E	T	Ç	A	H	C	N	I	O	I	C	H	E	H	H	A	S	T	S	R	E
E	R	A	H	R	E	N	Y	A	T	A	R	A	I	N	I	A	S	E	C	X
S	T	O	N	U	T	U	C	B	L	T	L	T	O	L	I	A	L	A	B	U
V	H	N	A	P	S	E	Y	C	N	C	T	I	H	T	S	I	A	G	I	A
H	M	G	R	N	B	H	E	D	H	N	X	S	H	P	I	N	C	L	L	H

Palavras cruzadas – páginas 86-87



CRÉDITOS

Coordenação:

Camila Souza Betoni
Jacques Mick

Pesquisa e textos-base:

Camila Souza Betoni
Carolina Rodrigues Costa
Helio Lentz Puerta Neto
Jacques Mick
Mateus Bender

Diagramação:

Carmen Garcez

Edição de vídeo:

Natália Paris Rodrigues

Ilustrações:

Camila Souza Betoni

Capa:

Colagem de Camila Souza Betoni a partir de foto de Ourit Ben-Haim do acervo da Underground New York Public Library

Coordenação do projeto “Futuro do trabalho: perspectivas latino-americanas”:

Jacques Mick

Realização:

Laboratório de Sociologia do Trabalho (LASTRO/UFSC)
Centro de Estudos e Pesquisas em Trabalho Público e Sindicalismo
(Fazendo Escola)

Apoio:

Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina (SINJUSC)
Sindicato dos Trabalhadores no Poder Judiciário Federal no Estado de Santa Catarina (SINTRAJUSC)
Sindicato dos Servidores da Justiça do Estado do Rio Grande do Sul (SINDJUSRS)
Gabinete do deputado federal Pedro Uczai (PT/SC)

NOTA EDITORIAL

Muito do que se produz na universidade não é publicado por falta de oportunidades editoriais, tanto nas editoras comerciais como nas editoras universitárias, cuja limitação orçamentária não acompanha a demanda existente, em contradição, portanto, com essa demanda e a produção acadêmica exigida. As consequências dessa carência são várias, mas, principalmente, a dificuldade de acesso aos novos conhecimentos por parte de estudantes, pesquisadores e leitores em geral. De outro lado, há prejuízo também para os autores, frente à tendência de se valorizar a produção intelectual conforme as publicações, em uma difícil relação entre quantidade e qualidade.

Constata-se, ainda, a velocidade crescente e em escala cada vez maior da utilização de recursos informacionais, que permitem a divulgação e a democratização do acesso às publicações. Dentre outras formas, destacam-se os *e-books*, artigos *full text*, base de dados, diretórios e documentos em formato eletrônico, inovações amplamente utilizadas para consulta às referências científicas e como ferramentas formativas e facilitadoras nas atividades de ensino e extensão.

Documentos, periódicos e livros continuam sendo produzidos e impressos, e continuarão em vigência, conforme opinam estudiosos do assunto. Entretanto, as inovações técnicas podem contribuir de forma complementar e oferecer maior facilidade de acesso, barateamento de custos e outros recursos que a obra impressa não permite, como a interatividade e a elaboração de conteúdos inter e transdisciplinares.

Portanto, é necessário que os laboratórios e núcleos de pesquisa e ensino, que agregam professores, técnicos educacionais e estudantes na produção de conhecimento, possam, de forma convergente, suprir suas demandas de publicação também como forma de extensão universitária, por meio de edições eletrônicas

com custos reduzidos e em divulgação aberta e gratuita em redes de computadores. Essas características possibilitam à universidade pública cumprir de forma mais eficaz suas funções sociais.

Dessa perspectiva, a editoração na universidade pode ser descentralizada, permitindo que várias iniciativas realizem essa convergência com autonomia e responsabilidade acadêmica, editando livros e periódicos de divulgação científica, conforme as peculiaridades de cada área de conhecimento no que diz respeito à sua forma e conteúdo.

Por meio dos esforços do Laboratório de Sociologia do Trabalho (Lastro), da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) – que conta com a participação de professores, técnicos e estudantes de graduação e pós-graduação –, e por iniciativa e empenho do prof. Fernando Ponte de Sousa, a Editoria Em Debate completa agora 12 anos de realizações. Criada com o objetivo de desenvolver e aplicar recursos de publicação eletrônica para revistas, cadernos, coleções e livros que possibilitem o acesso irrestrito e gratuito dos trabalhos de autoria dos membros dos núcleos, laboratórios e grupos de pesquisa da UFSC e outras instituições, conveniadas ou não, sob orientação e acompanhamento de um Conselho Editorial, a Editoria Em Debate já publicou 70 livros desde 2011.

Os editores

Coordenador da Editoria Em Debate

Jacques Mick

Conselho Editorial

Adir Valdemar Garcia, Eduardo Vilar Bonaldi, Iraldo A. Alves Matias, Jocemara Triches, José Carlos Mendonça, Laura Senna Ferreira, Luiz Gustavo da Cunha de Souza, Maria Soledad Etcheverry Orchard, Marília Carbonari, Michel Goulart da Silva, Samuel Pantoja Lima

Esta cartilha é um instrumento pensado para apoiar a formação sindical de trabalhadoras e trabalhadores de todo o Brasil. Sua distribuição é gratuita e seu conteúdo tem como foco alguns dos principais desafios do mundo do trabalho que surgiram nas últimas décadas. Este é um período de resistência da população a vários fenômenos que produzem a precarização das condições de trabalho e de vida: o neoliberalismo, a persistência de desigualdades, a emergência de novas formas de violência. São fenômenos que atravessam nossa vida todos os dias, limitam nossas escolhas e podem até nos adoecer. Entretanto, nem sempre encontramos tempo e oportunidade para pensar sobre eles, para identificar e dar nome às crises que nos atingem. Através do acesso ao conhecimento e à pesquisa, a cartilha visa contribuir para que organizações sindicais e não sindicais avancem na luta por direitos, renda, emprego e outros modos dignos de ganhar a vida. É um material que se soma à luta por um mundo melhor para nós, trabalhadores e trabalhadoras.