APOSTILA DA DISCIPLINA

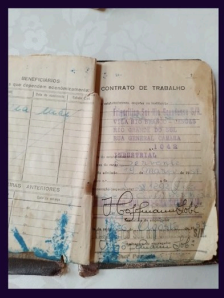
MESQUITA DIGITAL

Sociologia do Trabalho

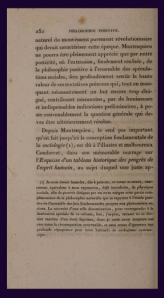
De onde vêm a jornada, o salário, a carteira assinada e a fábrica moderna, e o que elas fazem com quem trabalha: conceitos, dados oficiais e documentos reais, lidos de perto.

20 capítulos | 40 casos reais | 20 documentos reais | Exercícios com gabarito







01–04 As ferramentas da Sociologia

05–09 Como o trabalho chegou até aqui

10–12 Ideias, classes e técnica

13–15 Trabalho, natureza, escola e corpo

16–20 Igualdade, direitos e futuro

ESCOLA TÉCNICA JOSÉ CÉSAR DE MESQUITA

Automação, Eletrônica, Energia Renovável, Informática e Mecânica · Módulo 1 · EAD

EDIÇÃO 2026/2

IDENTIFICAÇÃO

Sociologia do Trabalho

Apostila da disciplina, material de apoio às aulas do ambiente virtual

Instituição	Escola Técnica José César de Mesquita
Cursos	Técnicos em Automação Industrial, Eletrônica, Sistemas de Energia Renovável, Informática e Mecânica (EAD)
Módulo	1
Disciplina	Sociologia do Trabalho, 30 horas
Organização	20 capítulos, um para cada aula on-line, em 5 unidades
Recursos	20 documentos reais comentados, 40 casos reais com fontes, séries de dados oficiais, fichas de estudo dirigido e exercícios com gabarito comentado
Pré-requisitos	Leitura de textos e de tabelas simples; porcentagem e regra de três
Material complementar	20 web aulas interativas, com o documento de cada capítulo para ampliar no celular, laboratórios e quiz

COMO ESTE MATERIAL CONVERSA COM AS AULAS ON-LINE

Cada capítulo corresponde a uma aula on-line, com o mesmo número. A aula traz o que o papel não faz: os laboratórios de classificação e de cálculo, o quiz com a explicação de cada alternativa e a pauta de trabalho que vira peça de portfólio. A apostila traz o texto essencial para estudar e consultar, os casos reais com as fontes e os exercícios com gabarito. O QR da Figura 1 de cada capítulo abre o documento no celular, em tamanho grande.

LEIS E DOCUMENTOS CITADOS

Constituição Federal de 1988 (art. 7º e as Emendas nº 72/2013 e nº 141/2026), Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452/1943), Lei nº 3.353/1888 (Lei Áurea), Lei nº 601/1850 (Lei de Terras), Código Penal (art. 149), Lei Complementar nº 150/2015 e as demais indicadas em cada capítulo, conferidas no portal da legislação federal (Planalto).

USO E REPRODUÇÃO

Material didático de uso interno, produzido para os estudantes dos cursos técnicos da Escola Técnica José César de Mesquita. A reprodução para fins didáticos é livre, desde que citada a fonte. Os documentos e as fotografias históricas são de domínio público ou de licença livre, com o crédito e a licença indicados na legenda.

ANTES DE COMEÇAR

Uma conversa antes do primeiro turno

Você escolheu um curso técnico para trabalhar com máquinas, circuitos, energia ou sistemas. Então por que estudar Sociologia? Porque nenhuma máquina funciona sozinha. Entre o projeto e o resultado há pessoas que operam, mantêm, chefiam, contratam e são contratadas, e o modo como elas se organizam decide se a produção sai, se o acidente acontece e se o técnico fica na empresa.

Quase tudo o que vai aparecer no seu primeiro contracheque tem data de nascimento: a jornada, o descanso semanal, o décimo terceiro, a carteira assinada, o FGTS. Cada direito foi disputado, e alguns foram perdidos e reconquistados. Em 2026, a jornada máxima mudou de novo. Quem não conhece essa história toma o presente por natural e não percebe quando ele muda.

Este material segue um caminho. Começa pelas ferramentas da Sociologia e da História, passa pela escravidão, pela fábrica, pela linha de montagem e pelo toyotismo, examina desigualdades de classe, raça e gênero e termina nos direitos, na cidadania e no trabalho por plataformas. Em cada capítulo há um **documento real**: uma lei, um relatório, uma página de livro, um contrato de trabalho. Ler documentos de perto é a habilidade que este material quer deixar com você.

Um pedido. Discuta os casos com colegas e com quem já trabalha há muitos anos. Desconfie das frases prontas, inclusive das que estão neste material, e confira as fontes. Uma apostila limpa no fim do semestre é uma apostila que não foi usada.

Bons estudos.

Coordenação pedagógica · Cursos técnicos · Escola Técnica José César de Mesquita

Como ler este material

DOCUMENTO REAL
A Figura 1 de cada capítulo: uma fonte original, com os pontos numerados e comentados na legenda.

DADO OFICIAL
Série do IBGE, do Ministério do Trabalho ou de outro órgão, com a fonte e o ano.

CASE REAL
Um fato documentado, com a lição para o técnico e as fontes para conferir.

LEITURA APRESSADA
A interpretação mais comum, e errada, do tema, e o que os dados mostram.

NO TRABALHO
Como o assunto aparece na fábrica, na manutenção, no escritório e no contrato.

O QUE A LEI DIZ
O artigo da lei que se aplica, citado pelo número.

Um roteiro para cada capítulo

1. **Antes da aula on-line**
Leia a abertura e a Figura 1: saiba o que o documento é e quem o escreveu.

2. **Durante a aula**
Aponte o celular para o QR da Figura 1 e leia o documento em tamanho grande, ponto por ponto.

3. **Depois da aula**
Leia os dois casos reais e faça a ficha de estudo dirigido do capítulo.

4. **Para fechar**
Resolva os exercícios e confira no gabarito comentado, no fim da apostila.

NESTE MATERIAL

Sumário

UNIDADE 1 · AS FERRAMENTAS DA SOCIOLOGIA

01 **O que é Sociologia: o trabalho como fato social** 6
1.1 O que a Sociologia estuda: o fato social · 1.2 A imaginação sociológica: problema pessoal ou questão pública? · 1.3 Como a Sociologia produz conhecimento · 1.4 Três escalas para analisar qualquer situação de trabalho

02 **O que é História: nada no contrato sempre foi assim** 14
2.1 Passado não é História · 2.2 De onde vem o que sabemos: fontes e crítica · 2.3 Como o tempo é organizado: cronologia, períodos e durações · 2.4 Ler um documento do trabalho como um historiador

03 **Marx, Durkheim e Weber: três lentes sobre o trabalho** 22
3.1 Karl Marx (1818–1883): quem fica com o excedente? · 3.2 Émile Durkheim (1858–1917): o que mantém a sociedade unida? · 3.3 Max Weber (1864–1920): por que tudo virou regra, cargo e registro? · 3.4 Três lentes sobre o mesmo caso

04 **O que é trabalho: emprego, ocupação e o que não se vê** 30
4.1 Trabalho, emprego e ocupação não são sinônimos · 4.2 Como o Brasil conta quem trabalha · 4.3 O trabalho que nenhuma folha de pagamento registra · 4.4 As formas de contratação que você vai encontrar

UNIDADE 2 · COMO O TRABALHO CHEGOU ATÉ AQUI

05 **Da escravidão ao trabalho livre, e o que ficou** 38
5.1 Cinco formas de organizar o trabalho · 5.2 A escravidão atlântica e o Brasil · 5.3 Da abolição ao mercado de trabalho livre · 5.4 Trabalho análogo ao de escravo: o que a lei define hoje

06 **Revolução Industrial: quem ficou com o ganho da máquina** 46
6.1 Energia, máquina e fábrica · 6.2 Como viviam as primeiras gerações operárias · 6.3 Das leis fabris ao direito do trabalho · 6.4 As revoluções seguintes e a industrialização do Brasil

07 **Divisão do trabalho: quem pensa, quem executa, quem ganha** 54
7.1 Divisão técnica: decompor o ofício em operações · 7.2 Divisão social e divisão sexual: quem faz o quê · 7.3 Divisão internacional: quem fica com o valor · 7.4 Interdependência: quanto mais se divide, mais é preciso coordenar

08 **Taylorismo e fordismo: o cronômetro e a esteira** 62
8.1 Frederick Taylor: o trabalho medido · 8.2 Henry Ford: o trabalho levado até o trabalhador · 8.3 O fordismo como pacto, e a crise dos anos 1970 · 8.4 O que não se exporta e o que continua em uso

09 **Toyotismo: produzir só o que já foi vendido** 71
9.1 Um país sem condições para a produção em massa · 9.2 Como funciona o Sistema Toyota de Produção · 9.3 Envolvimento, pressão e a divisão entre o centro e a periferia · 9.4 Do Japão para o mundo, e para o Brasil

UNIDADE 3 · IDEIAS, CLASSES E TÉCNICA

10 **Alienação e ideologia: perder o controle e achar natural** 79
10.1 As quatro dimensões da alienação · 10.2 Como a pesquisa mediu a alienação · 10.3 Como uma situação construída passa a parecer natural · 10.4 O que reduz a alienação

11 **Classes e desigualdade: de onde se parte e aonde se chega** 87
11.1 Três maneiras de definir classe social · 11.2 Como se mede a desigualdade, e quanto o Brasil é desigual · 11.3 Mobilidade social: quem sobe, quem desce e por quê · 11.4 Os três capitais na sua trajetória

12 **Tecnologia e emprego: substituir, complementar, criar** 95
12.1 Três efeitos que agem ao mesmo tempo · 12.2 Analisar tarefas, e não ocupações · 12.3 O que a inteligência artificial generativa muda · 12.4 Quem decide, e quem fica com o ganho

UNIDADE 4 · TRABALHO, NATUREZA, ESCOLA E CORPO

13 **Trabalho e meio ambiente: quem paga o custo** 103
13.1 Externalidade: o custo que não aparece no preço · 13.2 O risco ambiental começa dentro do local de trabalho · 13.3 O que a mudança do clima já faz com o trabalho · 13.4 Empregos verdes e transição justa

14 **Educação e trabalho: o diploma e o que ele sinaliza** 111
14.1 Por que quem estuda mais ganha mais: três explicações · 14.2 Quanto a escolaridade pesa no Brasil · 14.3 A dualidade brasileira: uma escola para dirigir, outra para executar · 14.4 Da qualificação à competência

15 **Trabalho e saúde: o acidente tem padrão** 119
15.1 Como se explica um acidente: do ato inseguro ao sistema · 15.2 A lei e as doenças que o trabalho provoca devagar · 15.3 Burnout, assédio e sofrimento no trabalho · 15.4 Quem adoece mais, e o que existe para prevenir

UNIDADE 5 · IGUALDADE, DIREITOS E FUTURO

16 **Trabalho e discriminação racial: o que os resultados mostram** 127
16.1 Raça, preconceito, discriminação e racismo · 16.2 O que os números do mercado de trabalho mostram · 16.3 Discriminação direta e indireta: como ela opera · 16.4 Leis, ações afirmativas e práticas de empresa

17 **Trabalho e gênero: mais estudo, menos renda** 135
17.1 Mais escolaridade, menos participação, menos renda · 17.2 De onde vem a diferença salarial · 17.3 Interseccionalidade, teto de vidro e assédio · 17.4 O que a legislação brasileira garante

18 **Direitos e sindicatos: da voz coletiva à convenção** 143
18.1 Por que os direitos do trabalho são coletivos · 18.2 Da CLT à Constituição de 1988 · 18.3 Como funciona a negociação coletiva · 18.4 A reforma de 2017 e o quadro atual

19 **Cidadania e democracia: do título de eleitor à empresa** 151
19.1 As três dimensões da cidadania · 19.2 O longo caminho: direitos em outra ordem · 19.3 Formas de democracia e instrumentos de participação · 19.4 A democracia termina no portão da fábrica?

20 **O futuro do trabalho: o que muda, para quem e quem decide** 159
20.1 Trabalho por aplicativo: autonomia ou subordinação com outro nome? · 20.2 Trabalho remoto e a volta da disputa pela jornada · 20.3 Menos jovens, mais idosos, outras qualificações · 20.4 As respostas em construção e a caixa de ferramentas da disciplina

A **Gabarito comentado** 167

B **Conceitos e autores** 178

C **Glossário** 180

D **Referências** 182

E **Índice remissivo** 186

CAPÍTULO 1 · AS FERRAMENTAS DA SOCIOLOGIA

01 O que é Sociologia: o trabalho como fato social

Duas fábricas compram as mesmas máquinas, contratam pessoas com a mesma formação e seguem as mesmas normas. Uma delas produz mais, acidenta menos e perde menos gente. A diferença não está no equipamento: está na forma como as pessoas se organizam, nas regras escritas e nas não escritas, no que a empresa premia e no que ela pune. A Sociologia estuda essas relações com método e dados, e não com opinião. Este capítulo apresenta o objeto da disciplina, o raciocínio que a distingue, as técnicas com que ela produz conhecimento e um roteiro para analisar qualquer situação de trabalho.

AO FIM DESTE CAPÍTULO, VOCÊ VAI

- Definir fato social e reconhecer exemplos no ambiente de trabalho.
- Separar um problema pessoal de uma questão pública usando dados.
- Distinguir os métodos quantitativo, qualitativo e documental e saber o que cada um responde.
- Diferenciar correlação de causalidade ao ler uma estatística.
- Analisar uma situação de trabalho em três escalas: indivíduo, organização e sociedade.

1.1 O que a Sociologia estuda: o fato social

Toda ciência precisa dizer qual é o seu objeto. O nome da disciplina foi criado por Auguste Comte, na página reproduzida na Figura 1.1. O objeto foi definido mais tarde, em 1895, por Émile Durkheim, em *As regras do método sociológico*: o **fato social**.

Fato social é toda maneira de agir, de pensar ou de sentir que tem três características ao mesmo tempo:

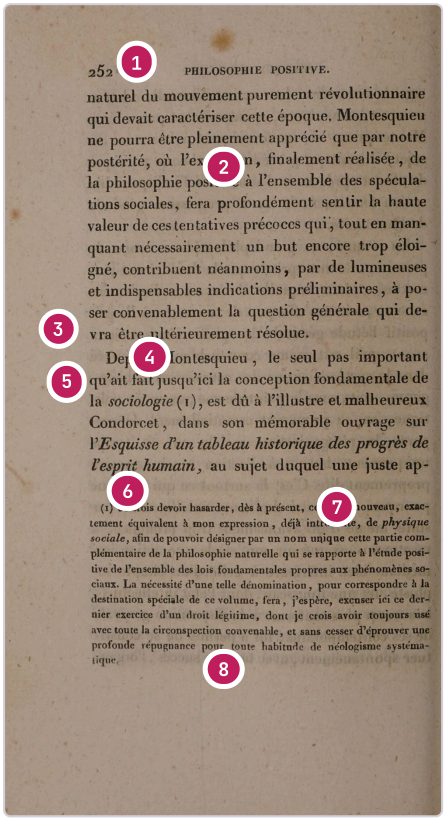
1. Exterior
Existe antes de você e fora de você. Você não inventou a jornada de trabalho, o uniforme nem a hierarquia: encontrou tudo pronto.

2. Coercitivo
Impõe-se a você, com ou sem a sua concordância. Quem não segue sofre uma sanção, formal (advertência, demissão) ou informal (isolamento, fama de difícil).

3. Geral
Vale para o conjunto de um grupo, não para um caso isolado. É um padrão, e por isso pode ser contado e comparado.

Aplique o teste ao **horário de entrada às 7h** numa indústria. Ele existia antes de você ser contratado (exterior), atrasos repetidos geram desconto e advertência (coercitivo) e vale para o turno inteiro (geral). É um fato social. Agora aplique ao seu gosto por café sem açúcar: é seu, ninguém o impõe e não descreve um grupo. Não é.

O teste tem uma consequência prática para quem trabalha com técnica. Uma **norma regulamentadora**, uma norma da ABNT, o hábito de conferir o bloqueio antes de abrir um painel, a regra não escrita de que "novato não mexe naquela máquina": tudo isso são fatos sociais. Foram criados por pessoas, em algum momento, por algum motivo, e são mantidos por sanções. Por isso podem ser estudados, questionados e mudados.


252 PHILOSOPHIE POSITIVE.

naturel du mouvement purement révolutionnaire qui devait caractériser cette époque. Montesquieu ne pourra être pleinement apprécié que par notre postérité, où l'ex[illegible]n, finalement réalisée, de la philosophie pos[illegible] à l'ensemble des spéculations sociales, fera profondément sentir la haute valeur de ces tentatives précoces qui, tout en manquant nécessairement un but encore trop éloigné, contribuent néanmoins, par de lumineuses et indispensables indications préliminaires, à poser convenablement la question générale qui devra être ultérieurement résolue.

Dep[illegible]ontesquieu, le seul pas important qu'ait fait jusqu'ici la conception fondamentale de la *sociologie* (1), est dû à l'illustre et malheureux Condorcet, dans son mémorable ouvrage sur l'*Esquisse d'un tableau historique des progrès de l'esprit humain*, au sujet duquel une juste ap-

(1) [illegible]ois devoir hasarder, dès à présent, c[illegible]ouveau, exactement équivalent à mon expression, déjà intr[illegible]e, de *physique sociale*, afin de pouvoir désigner par un nom unique cette partie complémentaire de la philosophie naturelle qui se rapporte à l'étude positive de l'ensemble des lois fondamentales propres aux phénomènes sociaux. La nécessité d'une telle dénomination, pour correspondre à la destination spéciale de ce volume, fera, j'espère, excuser ici ce dernier exercice d'un droit légitime, dont je crois avoir toujours usé avec toute la circonspection convenable, et sans cesser d'éprouver une profonde répugnance pour toute habitude de néologisme systématique.

1. **O livro e a página.** "252 · Philosophie positive": tomo IV do *Curso de Filosofia Positiva*, publicado em Paris em 1839. A advertência do volume está datada de 23 de dezembro de 1838.
2. **Montesquieu, o precursor.** Comte elogia Montesquieu, que no século XVIII tentou explicar as leis pelas condições de cada sociedade. Para ele, eram "tentativas precoces": faltava método.
3. **"Depuis Montesquieu".** "Desde Montesquieu, o único passo importante...": Comte monta uma linhagem. Quem funda uma ciência costuma escolher os seus antepassados.
4. **A palavra nova.** *la sociologie*, em itálico, com a chamada (1) para a nota. É a primeira vez que a palavra aparece impressa com o sentido que tem hoje.
5. **Condorcet.** O "ilustre e infeliz Condorcet", matemático morto em 1794 durante a Revolução Francesa, autor do *Esboço de um quadro histórico dos progressos do espírito humano*, citado em itálico logo abaixo.
6. **A nota: um pedido de licença.** "Creio dever arriscar, desde já, este termo novo": a ciência nova nasce pedindo desculpas pelo nome. Comte junta o latim *socius* (companheiro) ao grego *logos* (estudo).
7. **"physique sociale".** A palavra é, nas palavras dele, "exatamente equivalente" à expressão que usava antes, física social. O objetivo era o mesmo: estudar a sociedade com o rigor das ciências naturais.
8. **Contra o hábito de inventar palavras.** Comte termina dizendo que tem "profunda repugnância" por neologismos. Por que então criou um? Porque outro autor tinha ocupado o nome antigo, e uma ciência precisa de um nome só dela.

o documento ampliado

Figura 1.1 A página em que a palavra "sociologia" aparece pela primeira vez. **Tipo:** Livro impresso, página com nota · **Data:** 1839 (texto de 1838) · **Autor:** Auguste Comte · **Exemplar:** Wellcome Collection, Londres.

Wellcome Collection, Londres · Domínio público (Public Domain Mark)

CASE REAL · WESTERN ELECTRIC, GRANDE CHICAGO, 1924 A 1932

A fábrica aumentou a iluminação para produzir mais. A produção subiu. Depois reduziu a iluminação. A produção subiu de novo.

Na fábrica Hawthorne da Western Electric, que montava equipamentos de telefonia, engenheiros testaram entre 1924 e 1927 se mais luz aumentava a produtividade. O resultado desmontou a hipótese: a produção subia no grupo de teste **e também no grupo de controle**, cuja iluminação não tinha mudado, e se manteve ou subiu mesmo quando a luz foi reduzida.



A fábrica Hawthorne da Western Electric, em Cicero, na Grande Chicago, numa vista aérea ilustrada de 1925, no meio dos estudos.

Western Electric Company, álbum de 1925, via Wikimedia Commons · Domínio público

A partir de 1928, a empresa recorreu a pesquisadores de Harvard, liderados por Elton Mayo, que acompanharam grupos de operárias por anos. Em outra etapa, entre 1931 e 1932, numa sala com 14 operários que montavam equipamentos de comutação telefônica, observaram o inverso: eles tinham combinado entre si um teto de produção e pressionavam quem o ultrapassava, apesar de o salário subir com a produção do grupo.

A lição: o fator decisivo não era físico. Era social: ser observado, ser ouvido, pertencer a um grupo com regras próprias. O estudo mostrou que dentro da organização formal desenhada pela engenharia existe uma **organização informal**, e que ela controla a produção tanto quanto o projeto da linha.

Fontes: Baker Library, Harvard Business School, *The Human Relations Movement: Harvard Business School and the Hawthorne Experiments*; F. J. Roethlisberger e W. J. Dickson, *Management and the Worker*, Harvard University Press, 1939; S. Levitt e J. List, "Was there really a Hawthorne effect at the Hawthorne plant?", *American Economic Journal: Applied Economics*, 2011

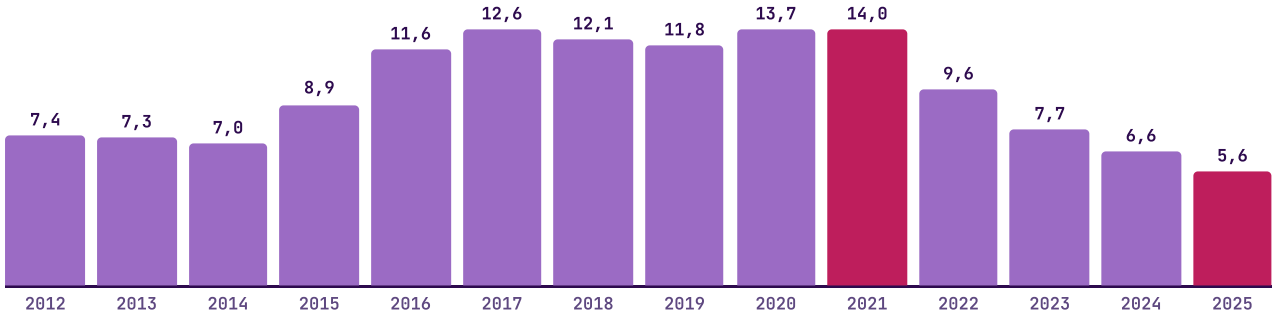
1.2 A imaginação sociológica: problema pessoal ou questão pública?

Em 1959, o sociólogo americano Charles Wright Mills deu nome à habilidade central da disciplina: a **imaginação sociológica**, a capacidade de ligar a biografia de uma pessoa à história e à estrutura da sociedade em que ela vive.

Mills propôs uma distinção simples. **Problema pessoal** é o que se explica pelo caráter e pelas escolhas de um indivíduo e se resolve na vida dele. **Questão pública** é o que atinge muita gente ao mesmo tempo e só se explica pela forma como a sociedade está organizada. O exemplo dele: se numa cidade de 100 mil habitantes um homem está desempregado, vale perguntar o que há com ele. Se num país de 50 milhões de trabalhadores há 15 milhões de desempregados, a pergunta sobre o caráter de cada um deixa de fazer sentido.

Os números brasileiros permitem repetir o raciocínio:

Figura 1.2 Taxa de desocupação no Brasil, média anual (%)



Fonte: IBGE, PNAD Contínua, tabela 4562 do SIDRA (pessoas de 14 anos ou mais). Em destaque, o pico anual (2021) e o menor valor da série (2025).

No pior trimestre da série, de janeiro a março de 2021, havia 14,98 milhões de pessoas desocupadas. Na média de 2025, eram 6,2 milhões.

Entre 2021 e 2025, mais de **8 milhões de pessoas** deixaram a condição de desocupadas. Não houve, nesse intervalo, uma mudança repentina na disposição de 8 milhões de indivíduos para trabalhar. O que mudou foi a situação da economia depois da pandemia. Quem explicava o desemprego de 2021 por falta de esforço precisaria explicar por que o esforço voltou em massa quatro anos depois.

A imaginação sociológica não nega a responsabilidade individual. Ela impede o erro de tratar como defeito pessoal aquilo que tem causa coletiva, e o erro oposto, de usar a estrutura como desculpa para tudo. A pergunta de trabalho é sempre a mesma: **quantas pessoas estão na mesma situação, e o que elas têm em comum?**

1.3 Como a Sociologia produz conhecimento

O que separa a Sociologia da opinião é o método. Há três famílias de técnicas, e cada uma responde a um tipo de pergunta.

Tabela 1.1 **As três famílias de métodos**

Método	Técnicas	Responde a	Não responde a, ou cuidado
Quantitativo: quanto e com que frequência	Questionário, amostra, estatística	Quantos são, onde estão, como variam por idade, sexo, cor, escolaridade e região	Não diz por que as pessoas agem assim nem como vivem a situação; o resultado depende da definição usada
Qualitativo: como e por quê	Entrevista longa, observação do dia a dia, etnografia	Que sentido as pessoas dão ao que fazem, que regras não escritas seguem, como um processo acontece	Não diz com que frequência aquilo ocorre na população
Documental e histórico: o que mudou	Leis, atas, processos trabalhistas, registros de empresa, jornais, estatísticas antigas	Como uma situação se formou e o que mudou ao longo do tempo	O documento registra o ponto de vista de quem o escreveu: um livro de ocorrências da supervisão conta a versão da supervisão

Fonte: classificação usual na metodologia das Ciências Sociais.

O método quantitativo mede um fenômeno em muitas pessoas para descrever padrões. A principal fonte sobre trabalho no Brasil é a PNAD Contínua, do IBGE, que visita cerca de 211 mil domicílios a cada trimestre. O cuidado com a definição é decisivo: para o IBGE, *desocupado* é quem não trabalhou, procurou trabalho nos últimos 30 dias e estava disponível para começar. Quem desistiu de procurar não entra na taxa: é contado à parte, como *desalentado*.

O qualitativo estuda poucos casos em profundidade. Foi observando e entrevistando que os pesquisadores de Hawthorne descobriram o teto de produção combinado entre os operários; nenhum relatório da fábrica registrava essa regra.

Correlação não é causalidade. Dois fenômenos podem variar juntos sem que um cause o outro. Em Hawthorne, produção e iluminação subiram juntas na primeira etapa; quem parasse ali concluiria que a luz causava a produção. O grupo de controle, que produziu mais sem ter mais luz, mostrou que havia um terceiro fator. Sempre que uma estatística ligar duas coisas, pergunte se existe uma terceira que explique as duas.

CASE REAL · MARIENTHAL, ÁUSTRIA, 1931 E 1932

Uma vila inteira perdeu o emprego. Os pesquisadores esperavam revolta e encontraram apatia.

Marienthal era uma vila operária perto de Viena que vivia de uma única fábrica têxtil. Com o fechamento da fábrica, cerca de três quartos das famílias ficaram sem renda de trabalho. No inverno de 1931 para 1932, a equipe de Marie Jahoda, Paul Lazarsfeld e Hans Zeisel estudou as **478 famílias** do conjunto habitacional operário.



Cartão-postal de 1899 da fábrica têxtil de Marienthal, perto de Viena, ainda em funcionamento. Trinta anos depois, ela fecharia.

Kunstanstalt Karl Schwidernoch, Viena (1899), via Wikimedia Commons · Domínio público

O que tornou o estudo um clássico foi a combinação de métodos. Além de questionários e entrevistas, a equipe analisou orçamentos domésticos, pediu que moradores registrassem como usavam as horas do dia, mediu da janela o ritmo com que as pessoas caminhavam pela rua principal e consultou os registros da biblioteca. O retrato foi o de uma "comunidade cansada": com o dia inteiro livre, os homens faziam menos coisas e andavam mais devagar, e a vila inteira passou a ler menos: os empréstimos da biblioteca operária caíram 49% entre 1929 e 1931, embora ela tivesse deixado de cobrar.

A lição: o trabalho não fornece só salário. Ele organiza o tempo, dá contato regular com outras pessoas, um lugar reconhecido no grupo e um objetivo. Tirar o emprego tira tudo isso junto. E um bom estudo cruza números com observação: os números mostraram quanto a renda caiu, e a observação mostrou o que a queda fez com a vida das pessoas.

Fontes: M. Jahoda, P. Lazarsfeld e H. Zeisel, *Die Arbeitslosen von Marienthal*, Leipzig, 1933; Edição inglesa *Marienthal: The Sociography of an Unemployed Community*, Transaction, 2002, com introdução de C. Fleck

1.4 Três escalas para analisar qualquer situação de trabalho

O técnico é chamado para resolver problemas. A Sociologia acrescenta um hábito: antes de escolher a solução, examinar o problema em três escalas.

Tabela 1.2

Escala	O que se observa	Pergunta típica
Micro: o indivíduo e a interação	A pessoa, o posto, a relação com colegas e chefia direta	O que esta pessoa fez, e em que condições?
Meso: a organização	Regras, metas, turnos, treinamento, forma de pagamento, cultura da empresa	O que a empresa premia e o que ela pune, na prática?
Macro: a sociedade	Legislação, mercado de trabalho, tecnologia disponível, nível de desemprego	O que acontece no setor e no país que pressiona essa empresa?

Fonte: esquema de análise usado em Sociologia das organizações.

Veja as três escalas aplicadas a uma situação comum. Em uma estamparia, **um operador retirou a proteção da prensa** e sofreu um acidente.

- **Micro:** o operador sabia do risco e desativou a proteção. A investigação que para aqui conclui "ato inseguro" e recomenda reciclagem.
- **Meso:** a meta diária só era atingida com a proteção desativada, o supervisor via e não corrigia, e os três turnos faziam o mesmo. O ato do operador era a prática normal do setor.
- **Macro:** a empresa fornece para um cliente que impõe redução de preço a cada contrato, e a região tem desemprego alto, o que torna arriscado recusar uma ordem.

A solução muda conforme a escala. Reciclar o operador não altera a meta nem a pressão do cliente, e o próximo acidente acontecerá com outra pessoa. Uma análise que só enxerga a escala micro produz soluções que não duram. É essa a contribuição da disciplina para a sua formação: ampliar o campo de visão antes de agir.

NO TRABALHO

Antes de fechar um relatório de acidente

Quando a conclusão de uma investigação for "ato inseguro" ou "falta de atenção", faça mais duas perguntas antes de assinar: outros operadores, em outros turnos, fazem o mesmo? E o que a meta, a escala ou o cliente exigem desse posto? Se a resposta à primeira for sim, a causa está na organização, e a recomendação precisa mudar a organização, e não só treinar de novo quem se acidentou.

Tabela 1.3 Quatro raciocínios que a Sociologia corrige

Erro	Como acontece	O certo	Por quê
O caso que "desmente" a estatística	"Meu tio começou como ajudante e virou dono, então quem quer consegue"	Um caso mostra que algo é possível, não que é provável	Estatística descreve a frequência em um grupo. Um exemplo contrário não a derruba, assim como um fumante de 90 anos não derruba a relação entre cigarro e doença.
Explicar seria justificar	"Se você explica por que ele fez, está passando a mão na cabeça"	Explicar a causa é condição para evitar a repetição	Mostrar que a meta induzia à retirada da proteção não absolve ninguém. Indica onde agir para que o próximo operador não repita o ato.
O social não tem nada a ver com a técnica	"Norma é norma, isso é assunto técnico"	Toda norma técnica é um acordo entre pessoas e instituições	Uma norma nasce de negociação entre fabricantes, governo, trabalhadores e especialistas, muitas vezes depois de acidentes. Saber disso ajuda a entender por que ela existe e por que muda.
Sempre foi assim	"Jornada, salário e hierarquia são naturais"	São construções históricas, com data de criação	A jornada de oito horas, o descanso semanal e as férias foram conquistados em momentos identificáveis. O que foi construído pode ser alterado, para melhor ou para pior.

PARA LEVAR DESTE CAPÍTULO

1. Fato social é a maneira de agir, pensar ou sentir que é exterior, coercitiva e geral ao mesmo tempo; normas, jornadas e regras não escritas são fatos sociais.
2. Em Hawthorne, a produção dependia mais do grupo e da atenção recebida do que da iluminação: dentro da organização formal há uma organização informal.
3. A imaginação sociológica separa o problema pessoal da questão pública: quando milhões estão na mesma situação, a causa é coletiva.
4. O método quantitativo mede quanto; o qualitativo explica como e por quê; o documental mostra o que mudou. Correlação não prova causalidade.
5. Marienthal mostrou que o emprego organiza o tempo, a convivência e o lugar de cada um, além de pagar salário.
6. Toda situação de trabalho pode ser lida em três escalas, micro, meso e macro, e a solução muda conforme a escala.

CONCEITO-CHAVE Quando um problema se repete com pessoas diferentes, a causa está na organização do trabalho, e não no indivíduo.

1.5 Exercícios

Nível: ★ conceito · ★★ aplicação · ★★★ desafio

1 ★ Na sua oficina, quem chega depois das 7h05 perde o dia. A regra existia antes de você e vale para o turno todo. Pelo critério de Durkheim, ela é:

a) Um traço do encarregado
b) Um fato social
c) Uma lei da natureza

2 ★★ Um gerente diz que a rotatividade de 30% é culpa dos "jovens de hoje". Que pergunta aplica a imaginação sociológica?

a) As vizinhas, com os mesmos jovens, perdem tanto?
b) Como achar os candidatos preguiçosos?
c) Como mudar a atitude dos jovens?

3 ★★ Você quer saber quantos técnicos formados nos últimos cinco anos trabalham na área. Que método responde?

a) Entrevista longa com três egressos
b) Questionário com amostra grande
c) Leitura das atas da escola

4 ★★ Na estamparia, a meta só fechava com a proteção da prensa desligada. Em que escala está esse dado?

a) Meso
b) Micro
c) Macro

5 ★★ **Dado oficial.** Uma pesquisa encontrou, num município, 46 000 pessoas ocupadas, 4 000 que procuraram trabalho no último mês sem encontrar e 2 500 que gostariam de trabalhar, mas desistiram de procurar. Calcule a taxa de desocupação pelo critério do IBGE e explique por que ela deve ser lida junto com o número de desalentados.

6 ★★ **Análise de caso.** Em Hawthorne, os 14 operários da sala de montagem combinaram um teto de produção, embora o salário subisse com a produção do grupo. Explique, com o conceito de fato social, por que essa regra se mantinha e por que nenhum relatório da fábrica a registrava.

7 ★★★ **Debate orientado.** Afirmação: "Se o operador retirou a proteção da prensa, a culpa do acidente é só dele." Escreva a sua posição, um argumento a favor e o melhor argumento contrário, usando as três escalas do capítulo.

ANOTAÇÕES

FICHA DE ESTUDO DIRIGIDO · CAPÍTULO 1

Lendo a série do desemprego como questão pública

Objetivo. Usar a série oficial da desocupação para distinguir um problema pessoal de uma questão pública.

Nome _____ Turma _____ Data _____

O QUE VOCÊ VAI LER

A série "Taxa de desocupação no Brasil, média anual (%)", do IBGE (PNAD Contínua, 2012 a 2025), e o texto de Mills sobre problema pessoal e questão pública, na seção 1.2.

COMO LER

Localize na série o maior e o menor valor e os anos em que ocorreram.
Anote o número de pessoas desocupadas no pior trimestre (2021) e na média de 2025.
Releia a definição de desocupado do IBGE, na seção 1.3.
Preencha o quadro antes de responder às perguntas.

QUADRO DE LEITURA

Pergunta	2021	2025
Taxa de desocupação (%)		
Pessoas desocupadas		
O que mudou na economia		
Explicação individual possível		
Explicação coletiva possível		

PERGUNTAS

1. Se o esforço individual explicasse o desemprego, o que teria de ter acontecido com mais de 8 milhões de pessoas entre 2021 e 2025?

2. Uma queda da taxa prova que todos os que saíram dela encontraram trabalho? Que outro número você consultaria?

DEBATE ORIENTADO

Afirmação para debater: "Quem quer trabalhar sempre encontra emprego." Escreva a sua posição, um argumento a favor dela e o melhor argumento contrário.

POSIÇÃO	ARGUMENTO	CONTRA-ARGUMENTO

ANOTAÇÕES

CAPÍTULO 2 · AS FERRAMENTAS DA SOCIOLOGIA

02 O que é História: nada no contrato sempre foi assim

Jornada de oito horas, férias, décimo terceiro, carteira assinada: cada direito do trabalho tem data de nascimento, autores e adversários. Quem acha que essas regras sempre existiram tende a achar também que nunca vão mudar, e as duas ideias são falsas. A História é a disciplina que reconstrói como o presente foi feito, e o faz com um método: interrogar documentos, desconfiar deles e situar cada fato no ritmo de tempo a que pertence. Este capítulo mostra como a História produz conhecimento, como ler um documento sem se deixar enganar por ele e como organizar o tempo dos direitos do trabalho no Brasil.

AO FIM DESTE CAPÍTULO, VOCÊ VAI

- Diferenciar o passado, que aconteceu, da História, que é o conhecimento produzido sobre ele.
- Classificar fontes históricas e aplicar a elas as perguntas de crítica: quem, para quem, para quê, o que cala.
- Usar as três durações de Braudel para situar um fato do mundo do trabalho.
- Reconhecer um anacronismo.
- Ordenar no tempo os principais marcos dos direitos trabalhistas no Brasil.

2.1 Passado não é História

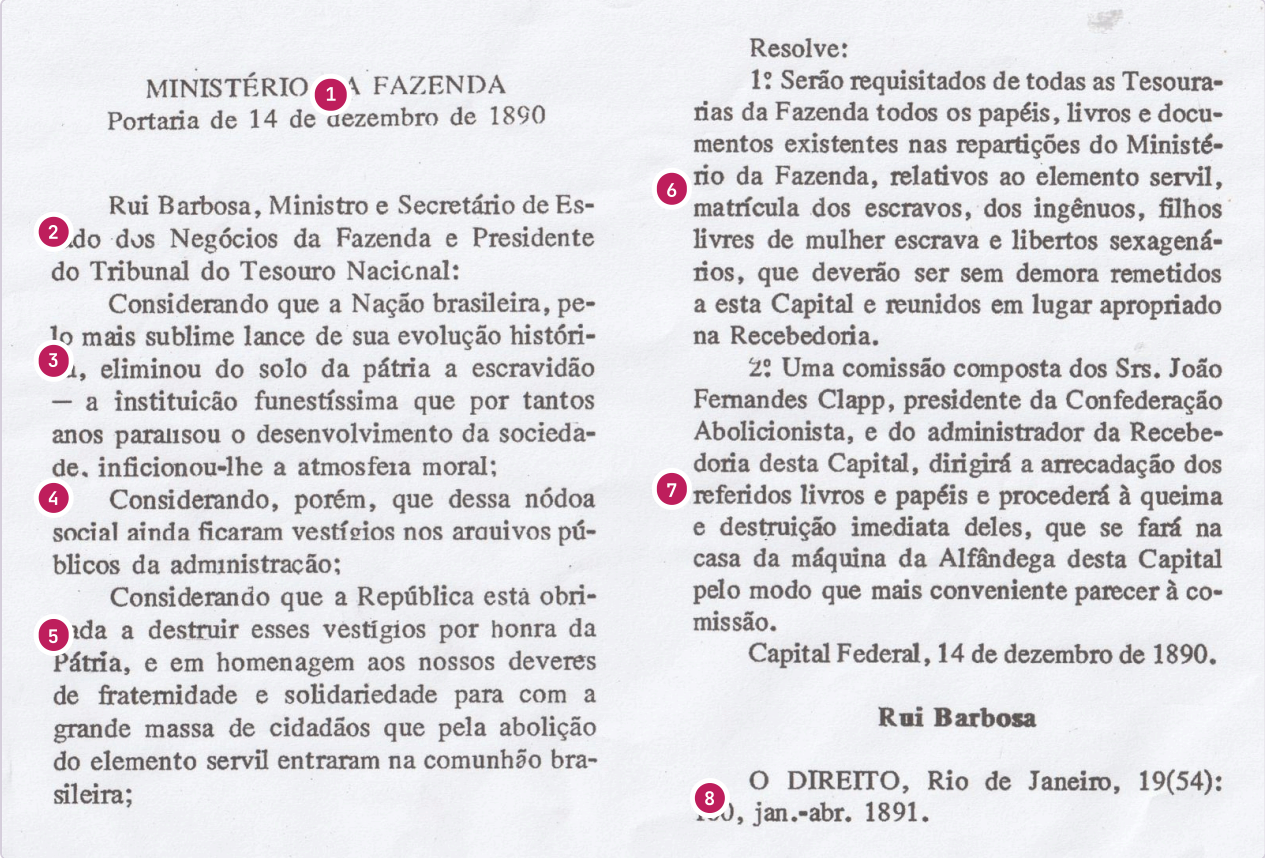
O passado é tudo o que aconteceu, e quase tudo se perdeu. A História é o conhecimento que se consegue produzir sobre ele a partir do que restou.

A diferença tem consequências. O passado não muda; a História muda sempre que aparece uma fonte nova ou uma pergunta nova. Durante muito tempo, a história do trabalho foi contada pelos documentos dos patrões e do Estado, porque eram os que existiam nos arquivos. Quando historiadores passaram a usar processos judiciais, jornais operários e depoimentos, os trabalhadores deixaram de aparecer só como números e passaram a aparecer como pessoas que negociavam, resistiam e faziam escolhas.

Para Marc Bloch, o historiador não estuda “o passado”, e sim **os seres humanos no tempo**. Duas ideias sustentam o trabalho:

- **Mudança e permanência.** Em qualquer período algumas coisas se transformam depressa e outras quase não se movem. A ferramenta de um torneiro mudou muito em cem anos; a relação de assalariamento, em que ele vende o tempo de trabalho por um salário, mudou pouco.
- **O presente como ponto de partida.** As perguntas que fazemos ao passado nascem de problemas de hoje. Quem pergunta hoje “quando começou o trabalho por aplicativo?” acaba investigando as formas antigas de trabalho por tarefa, sem vínculo, que existiam antes da carteira assinada.

O erro a evitar é o **anacronismo**: atribuir a uma época ideias, valores ou recursos que ela não tinha. Dizer que um mestre de ofício medieval “explorava seus estagiários” usa uma categoria, o estágio, que não existia. O historiador precisa entender a regra da época para explicar o que as pessoas faziam, o que não significa aprovar o que faziam.



MINISTÉRIO [1] A FAZENDA
Portaria de 14 de dezembro de 1890

Rui Barbosa, Ministro e Secretário de Estado dos Negócios da Fazenda e Presidente do Tribunal do Tesouro Nacional:

Considerando que a Nação brasileira, pelo mais sublime lance de sua evolução histórica, eliminou do solo da pátria a escravidão — a instituição funestíssima que por tantos anos paralisou o desenvolvimento da sociedade, inficionou-lhe a atmosfera moral;

Considerando, porém, que dessa nódoa social ainda ficaram vestígios nos arquivos públicos da administração;

Considerando que a República está obrigada a destruir esses vestígios por honra da Pátria, e em homenagem aos nossos deveres de fraternidade e solidariedade para com a grande massa de cidadãos que pela abolição do elemento servil entraram na comunhão brasileira;

Resolve:

1º Serão requisitados de todas as Tesourarias da Fazenda todos os papéis, livros e documentos existentes nas repartições do Ministério da Fazenda, relativos ao elemento servil, matrícula dos escravos, dos ingênuos, filhos livres de mulher escrava e libertos sexagenários, que deverão ser sem demora remetidos a esta Capital e reunidos em lugar apropriado na Recebedoria.

2º Uma comissão composta dos Srs. João Fernandes Clapp, presidente da Confederação Abolicionista, e do administrador da Recebedoria desta Capital, dirigirá a arrecadação dos referidos livros e papéis e procederá à queima e destruição imediata deles, que se fará na casa da máquina da Alfândega desta Capital pelo modo que mais conveniente parecer à comissão.

Capital Federal, 14 de dezembro de 1890.

Rui Barbosa

O DIREITO, Rio de Janeiro, 19(54): [illegible], jan.-abr. 1891.

1. **Portaria ou decisão?.** Aqui o ato se chama "Portaria". Nas *Obras Completas* de Rui Barbosa, o mesmo texto se chama "Decisão". Esta é uma reprodução impressa, e não o original: cópia de cópia, o que já pede cuidado.
2. **Quem escreve.** Rui Barbosa assina como ministro da Fazenda e presidente do Tribunal do Tesouro. Quem manda queimar é a autoridade que guardava os registros de impostos sobre escravizados.
3. **O primeiro considerando.** A escravidão é chamada de "instituição funestíssima". O tom é de condenação moral: a República quer se apresentar como o regime que virou essa página.
4. **Os vestígios nos arquivos.** "Dessa nódoa social ainda ficaram vestígios nos arquivos públicos." O documento trata o arquivo como mancha a apagar, e não como prova a guardar.
5. **O que a justificativa cala.** A razão declarada é a "honra da Pátria". O texto não diz que, sem os registros, os antigos senhores teriam dificuldade de provar propriedade para pedir indenização ao Estado. Essa é a leitura de historiadores como Eduardo Silva.
6. **O que seria queimado.** Os papéis sobre a "matrícula dos escravos, dos ingênuos, filhos livres de mulher escrava e libertos sexagenários". A própria lista mostra as categorias criadas pelas leis de 1871 e 1885.
7. **Quem queima, e onde.** Uma comissão presidida por João Clapp, da Confederação Abolicionista, faria a queima na casa da máquina da Alfândega do Rio. A presença de um abolicionista dava à destruição um ar de celebração.
8. **De onde vem esta cópia.** "O Direito, Rio de Janeiro, 1891": a revista jurídica que publicou o texto. Saber onde a cópia foi impressa é parte da crítica da fonte.

o documento ampliado

Figura 2.1 A ordem de queimar, lida como historiador. **Tipo:** Ato do Ministério da Fazenda, reprodução impressa · **Data:** 14 de dezembro de 1890 · **Autor:** Rui Barbosa, ministro da Fazenda · **Esta cópia:** Revista O Direito, 1891.
Moacir Medeiros de Sant'Ana, *A queima de documentos da escravidão*, 1988, via Wikimedia Commons · Domínio público

2.2 De onde vem o que sabemos: fontes e crítica

Fonte histórica é qualquer vestígio da ação humana que permita responder a uma pergunta. Nenhuma fonte fala sozinha, e nenhuma é neutra.

Tabela 2.1

Tipo de fonte	Exemplos no mundo do trabalho	O que costuma revelar	O que costuma esconder
Escrita oficial	Leis, relatórios de fiscalização, processos trabalhistas, livros de registro de empregados	Regras, conflitos que chegaram ao Estado	O que não foi denunciado; o trabalho informal
Escrita privada	Regulamentos de fábrica, livros de ponto, folhas de pagamento, cartas	Rotina, disciplina, salários	A versão de quem obedecia
Material	Máquinas, ferramentas, prédios, uniformes, relógios de ponto	Técnica, ritmo, organização do espaço	O que as pessoas pensavam
Oral	Depoimentos de trabalhadores aposentados	Regras não escritas, sentimentos, macetes	Datas e números exatos; a memória seleciona
Visual e sonora	Fotografias, filmes institucionais, cartazes	Aparência, gestos, ambiente	O que ficou fora do enquadramento, em geral de propósito
Estatística	Censos, pesquisas de emprego, registros de acidentes	Quantidades e tendências	O que a categoria usada não contava

Fonte: classificação usual na metodologia da História.

A **crítica da fonte** consiste em fazer quatro perguntas antes de acreditar em um documento:

1. Quem produziu?
Um inspetor do trabalho, um gerente e um sindicato descrevem a mesma fábrica de três maneiras.

2. Para quem?
Um relatório ao acionista e um boletim aos operários selecionam fatos diferentes.

3. Para quê?
Todo documento foi feito para cumprir uma função: provar, convencer, controlar, defender-se.

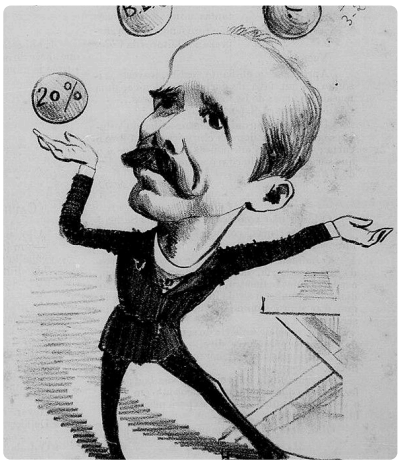
4. O que cala?
O silêncio também informa. Um registro de acidentes sem nenhum acidente em dez anos merece desconfiança.

CASE REAL · BRASIL, 1890 E 1891

O governo mandou queimar os registros da escravidão. Os historiadores escreveram a história dela mesmo assim.

Em 14 de dezembro de 1890, dois anos e meio depois da Lei Áurea, o ministro da Fazenda Rui Barbosa assinou um despacho mandando recolher e destruir os livros de matrícula de escravos e demais papéis sobre o tema guardados nas repartições do ministério. A primeira queima foi feita cinco dias depois, em 19 de dezembro, na Alfândega do Rio de Janeiro, e em maio de 1891 o sucessor de Rui estendeu a ordem às tesourarias dos estados. A justificativa oficial falava em apagar os vestígios de uma instituição vergonhosa; os historiadores apontam também um motivo prático: sem os registros, os antigos senhores não poderiam provar a propriedade para exigir indenização do Estado.

A destruição atingiu os arquivos fiscais, mas não o resto. Inventários e testamentos em cartórios, registros de batismo e casamento das paróquias, anúncios de fuga em jornais, processos criminais e cartas de alforria continuaram existindo, e foi com eles que a pesquisa das últimas décadas reconstruiu famílias, ofícios, rotas e formas de resistência das pessoas escravizadas.



Rui Barbosa, ministro da Fazenda, na charge da revista *Vida Fluminense* de 24 de maio de 1890, meses antes da portaria. Vida Fluminense, nº 29, 1890, via Wikimedia Commons · Domínio público

A lição: quem controla o arquivo controla parte da memória, mas nunca toda. Toda fonte foi produzida e guardada por alguém com um interesse, e a ausência de documentos também é um fato histórico que precisa ser explicado.

Fontes: Américo Jacobina Lacombe, Eduardo Silva e Francisco de Assis Barbosa, *Rui Barbosa e a queima dos arquivos*, Fundação Casa de Rui Barbosa, 1988; Robert Slenes, "O que Rui Barbosa não queimou", *Estudos Econômicos*, 13(1), 1983; Conjur, "Embargos culturais: Rui Barbosa e a polêmica queima dos arquivos da escravidão", 2015

2.3 Como o tempo é organizado: cronologia, períodos e durações

A **cronologia** põe os fatos em ordem. A **periodização** agrupa os anos em blocos com características comuns, como "Era Vargas" ou "Primeira República". Períodos são convenções: ajudam a pensar, mas a vida das pessoas não muda na virada de uma data.

O historiador francês Fernand Braudel propôs em 1958 uma ferramenta mais fina. Para ele, o tempo histórico corre em três velocidades ao mesmo tempo:

Tabela 2.2

Duração	Ritmo	Exemplo no mundo do trabalho
Curta: o acontecimento	Dias, meses	Uma greve, a aprovação de uma lei, o fechamento de uma fábrica
Média: a conjuntura	Anos, décadas	Um ciclo de crescimento ou de desemprego, a difusão de uma tecnologia
Longa: a estrutura	Séculos	A escravidão, o assalariamento, a separação entre casa e local de trabalho

Fonte: Fernand Braudel, "História e ciências sociais: a longa duração", 1958.

Aplique as três durações à jornada de trabalho no Brasil. **Acontecimentos** têm data: o Decreto nº 21.364, de 1932, fixou 8 horas diárias e 48 semanais na indústria; a Constituição de 1988 baixou o limite para 44 horas; a Emenda Constitucional nº 141, de outubro de 2026, o leva a 40 horas, em duas etapas. A **conjuntura** explica cada data: a industrialização e as greves que culminaram na de 1917 pressionaram a legislação dos anos 1930; a redemocratização e as greves do fim dos anos 1970 pesaram na Constituinte. A **estrutura** quase não se mexeu nesses noventa anos: o assalariamento com jornada controlada pelo relógio, que Thompson descreve no case a seguir.

Repare que cada redução levou décadas para chegar e foi decidida num dia. Quem só olha o dia acha que a mudança veio de quem assinou; quem olha a década vê quem pressionou.

A ferramenta evita dois enganos. O primeiro é explicar tudo pelo acontecimento: a CLT não "nasceu" em 1º de maio de 1943; ela reuniu leis aprovadas ao longo de mais de uma década, que por sua vez respondiam a greves e à industrialização. O segundo é achar que estruturas não mudam: mudam, só que devagar, e quem vive dentro delas não percebe.

Tabela 2.3 Alguns marcos da legislação do trabalho no Brasil

Ano	Norma	O que criou
1923	Decreto nº 4.682 (Lei Eloy Chaves)	Caixas de aposentadoria e pensões dos ferroviários, origem da previdência social
1925	Lei nº 4.982	Quinze dias de férias anuais para empregados do comércio, da indústria e dos bancos
1932	Decreto nº 21.175	A carteira profissional, antecessora da carteira de trabalho
1940	Decreto-Lei nº 2.162	Os primeiros valores do salário mínimo, por região

Tabela 2.3 (continuação)

Ano	Norma	O que criou
1943	Decreto-Lei nº 5.452	A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)
1949	Lei nº 605	O repouso semanal remunerado
1962	Lei nº 4.090	A gratificação de Natal, o décimo terceiro salário
1966	Lei nº 5.107	O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)
2013	Emenda Constitucional nº 72	A extensão dos direitos trabalhistas às empregadas domésticas
2017	Lei nº 13.467	A reforma trabalhista: o acordado sobre o legislado e o trabalho intermitente

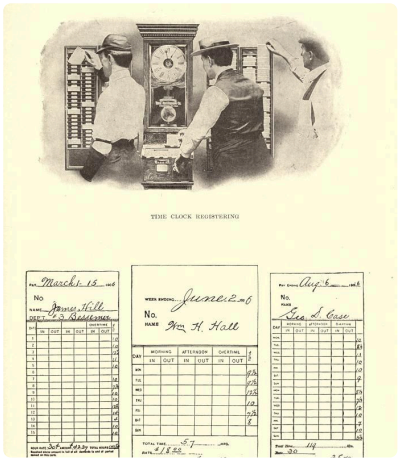
Fonte: legislação federal, Portal da Legislação do Planalto (planalto.gov.br). As datas da jornada estão na seção 2.3.

CASE REAL · INGLATERRA, SÉCULOS XVIII E XIX

Antes da fábrica, trabalhava-se até a tarefa acabar. Depois dela, até o relógio mandar.

Em 1967, o historiador inglês E. P. Thompson publicou o artigo "Tempo, disciplina de trabalho e capitalismo industrial". Usando regulamentos de fábrica, diários, sermões e manuais, ele mostrou que camponeses e artesãos mediam o trabalho pela **tarefa**: ordenhar, colher antes da chuva, terminar a encomenda. Os dias eram irregulares, com períodos intensos e outros frouxos.

A fábrica precisava de todos no posto ao mesmo tempo, e para isso impôs o **tempo do relógio**. Thompson cita o regulamento da siderúrgica Crowley, de cerca de 1700, que já previa folha de horas e um relógio trancado, para que ninguém o alterasse; e o ceramista Josiah Wedgwood, que adotou um sistema de registro de entrada dos operários no século XVIII. Vieram em seguida os sinos, as multas por atraso e a escola que treinava a pontualidade. Em poucas gerações, os próprios trabalhadores passaram a reivindicar dentro dessa lógica: menos horas, pagamento da hora extra.



Relógio de ponto e cartões num manual americano de custos de fábrica, de 1909. Um dos cartões soma 57 horas na quinzena.

J. L. Nicholson, *Factory Organization and Costs*, 1909, via Wikimedia Commons · Domínio público

A lição: a ideia de que "tempo é dinheiro" e de que atrasar cinco minutos é falta não é natural. Foi ensinada, com disciplina e punição, ao longo de dois séculos. O cartão de ponto é um objeto histórico, e o controle de jornada por aplicativo é o capítulo atual da mesma história.

Fontes: E. P. Thompson, "Time, work-discipline and industrial capitalism", *Past & Present*, nº 38, 1967; E. P. Thompson, *Costumes em comum*, Companhia das Letras, 1998

2.4 Ler um documento do trabalho como um historiador

O técnico lida todo dia com documentos que têm história: normas, procedimentos, ordens de serviço, históricos de manutenção. As ferramentas deste capítulo servem para lê-los melhor.

Tome as **Normas Regulamentadoras** de segurança e saúde no trabalho. Elas foram criadas pela Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, do Ministério do Trabalho, num período em que o Brasil registrava números muito altos de acidentes. Desde então foram revisadas várias vezes. Aplicando a crítica de fonte:

- **Quem produziu?** O Estado, e desde os anos 1990 em comissões com representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores. O texto final é um acordo entre interesses diferentes.
- **Para quê?** Para fixar o mínimo exigível. A norma diz o que é obrigatório, não o que seria ideal.

- **O que cala?** O que ainda não foi regulamentado ou não gerou acordo. A falta de uma regra não significa falta de risco.

Com o **histórico de manutenção** de uma máquina vale o mesmo raciocínio. É uma fonte escrita privada: registra o que alguém considerou importante anotar. Intervenções rápidas, feitas no fim do turno, costumam ficar de fora. Um histórico "limpo" pode significar máquina boa ou registro ruim, e só a conversa com quem opera, a fonte oral, desfaz a dúvida.

NO TRABALHO

Antes de seguir um procedimento, leia a capa

Todo procedimento, ordem de serviço ou norma interna tem autor, data e número de revisão. Antes de executar, confira se a revisão em mãos é a vigente e pergunte o que motivou a última alteração: muitas vezes foi um acidente, uma auditoria ou a troca de um equipamento. Saber por que a regra mudou ajuda a cumpri-la, e a identificar quando ela já não serve para a máquina que está na sua frente.

Por fim, as três durações ajudam a situar qualquer mudança que você viver na profissão. A chegada de um equipamento novo é um acontecimento. A substituição de uma tecnologia em todo o setor é conjuntura. A relação entre quem possui os meios de produção e quem vende o trabalho é estrutura: muda devagar, e é ela que os próximos capítulos vão examinar.

Tabela 2.4 Três ideias comuns sobre a História

Erro	Como acontece	O certo	Por quê
História é decorar datas	"Quem sabe as datas sabe a matéria"	A data é o endereço do fato; o trabalho é explicar	Saber que a CLT é de 1943 vale pouco. Saber que ela consolidou uma década de leis, num governo que queria controlar os sindicatos, explica por que tem a forma que tem.
História é a dos governantes	"Quem faz a História são reis, presidentes e generais"	Trabalhadores comuns também são sujeitos do processo	Desde os anos 1960, com obras como *A formação da classe operária inglesa*, de Thompson, a pesquisa mostra que direitos resultam de pressão organizada, e não só da vontade de quem assinou a lei.
O progresso anda em linha reta	"As condições de trabalho sempre melhoram com o tempo"	Há avanços e recuos, e nada é irreversível	A jornada de trabalho aumentou com as primeiras fábricas antes de começar a cair. Direitos conquistados foram retirados e recuperados mais de uma vez.

PARA LEVAR DESTE CAPÍTULO

1. O passado não muda; a História muda quando surgem fontes novas ou perguntas novas.
2. Anacronismo é julgar uma época com ideias, valores ou instituições que ela não tinha.
3. Toda fonte passa por quatro perguntas: quem produziu, para quem, para quê e o que cala.
4. Quem controla o arquivo controla parte da memória, mas nunca toda: a escravidão foi reconstruída com fontes que a queima de 1890 não alcançou.
5. Braudel separa três durações: o acontecimento, a conjuntura e a estrutura. Cada redução de jornada foi decidida num dia e preparada em décadas.
6. A disciplina do relógio foi ensinada aos trabalhadores ao longo de dois séculos; o cartão de ponto é um objeto histórico.

CONCEITO-CHAVE Todo direito e toda norma têm data, motivo e conflito na origem: o que foi construído pode ser mudado.

2.5 Exercícios

Nível: ★ conceito · ★★ aplicação · ★★★ desafio

1 ★ Um colega diz: "a História não muda, porque o passado já aconteceu". O erro é:

a) Nenhum, os dois são a mesma coisa
b) Confundir passado com História
c) Achar que o passado aconteceu

2 ★★ Um regulamento de 1910 proíbe "conversas, cantos e assobios durante o serviço". O que ele prova?

a) Que todos trabalhavam calados
b) Que os operários aprovavam a regra
c) Que a direção queria silêncio

3 ★★ "Os operários de 1820 deviam ter procurado a Justiça do Trabalho." Que erro é esse?

a) Anacronismo
b) Crítica de fonte
c) Longa duração

4 ★★ O histórico de manutenção de uma prensa não registra nada em dois anos. O que fazer?

a) Perguntar a quem opera
b) Concluir que a prensa não falhou
c) Jogar fora o histórico

5 ★★ **Leitura de documento.** Leia a Figura 2.1 e aplique a ela as quatro perguntas da crítica da fonte: quem produziu, para quem, para quê e o que cala. Em seguida, diga que outras fontes um historiador usaria para escrever a história da escravidão, já que os registros fiscais foram queimados.

6 ★★ **Análise de caso.** Releia o case da disciplina do relógio. Um supervisor de hoje diz que "pontualidade é questão de caráter". Use o estudo de Thompson para mostrar o que essa frase deixa de considerar.

7 ★★★ **Debate orientado.** Afirmação: "A CLT foi um presente de Getúlio Vargas aos trabalhadores." Escreva a sua posição, um argumento a favor e o melhor argumento contrário, usando as três durações de Braudel.

ANOTAÇÕES

FICHA DE ESTUDO DIRIGIDO · CAPÍTULO 2

Lendo a ordem de queimar os registros da escravidão

Objetivo. Aplicar a crítica da fonte a um documento oficial e explicar o que ele mostra e o que ele esconde.

Nome _____ Turma _____ Data _____

O QUE VOCÊ VAI LER

A Figura 2.1 (portaria de Rui Barbosa, de 14 de dezembro de 1890, na cópia publicada em *O Direito*, 1891) e o case "O governo mandou queimar os registros da escravidão".

COMO LER

Leia a portaria inteira, com atenção aos considerandos.
Sublinhe as palavras com que o texto qualifica a escravidão e os arquivos.
Circule quem assina e quem executa a queima.
Preencha o quadro de leitura antes de responder às perguntas.

QUADRO DE LEITURA

Pergunta	O que o documento diz	O que o historiador acrescenta
Quem produziu		
Para quem		
Para quê		
O que cala		

PERGUNTAS

1. Por que a presença de um abolicionista na comissão da queima muda a forma como o ato foi percebido na época?

2. Se os registros fiscais foram destruídos, por que a pesquisa sobre a escravidão não ficou impossível?

DEBATE ORIENTADO

Afirmação para debater: "Documentos de um passado vergonhoso devem ser destruídos, para não perpetuar a vergonha." Escreva a sua posição, um argumento a favor dela e o melhor argumento contrário.

POSIÇÃO	ARGUMENTO	CONTRA-ARGUMENTO

ANOTAÇÕES

CAPÍTULO 3 · AS FERRAMENTAS DA SOCIOLOGIA

03 Marx, Durkheim e Weber: três lentes sobre o trabalho

Marx, Durkheim e Weber viveram a expansão das primeiras grandes fábricas e fizeram, cada um, uma pergunta que continua sem aposentadoria. Quem fica com a riqueza que o trabalho produz? O que mantém unidas pessoas que fazem coisas tão diferentes? Por que tudo passou a funcionar por regra, cargo e registro? Os três não são times para torcer: são instrumentos que medem grandezas diferentes, como o paquímetro, o multímetro e o termômetro. Este capítulo apresenta os conceitos centrais de cada autor e mostra como usar os três no diagnóstico de um mesmo problema de trabalho.

AO FIM DESTE CAPÍTULO, VOCÊ VAI

- Explicar, com uma conta, o que Marx chamou de mais-valia e a diferença entre a forma absoluta e a relativa.
- Distinguir solidariedade mecânica de solidariedade orgânica e reconhecer uma situação de anomia.
- Identificar as características da burocracia e os três tipos de dominação descritos por Weber.
- Escolher a lente adequada para cada aspecto de um problema de trabalho.
- Analisar um mesmo caso pelas três perspectivas sem confundi-las.

3.1 Karl Marx (1818–1883): quem fica com o excedente?

Marx parte de uma observação: ao final de um dia de trabalho, o valor do que o trabalhador produziu é maior do que o salário que recebeu. A diferença é o centro da sua análise.

Para Marx, no capitalismo o trabalhador não vende o produto do seu trabalho. Vende a **força de trabalho**, isto é, a capacidade de trabalhar por certo tempo. O empregador compra essa capacidade por um salário e fica com tudo o que ela produzir durante a jornada. A parte da jornada em que o trabalhador produz o equivalente ao próprio salário é o **tempo de trabalho necessário**. O restante é **trabalho excedente**, e o valor criado nele é a **mais-valia**.

Tabela 3.1 A mais-valia em números: um exemplo

Item	Conta	Resultado
Jornada		8 h
Valor adicionado pelo operador		R$ 400 por dia
Salário e encargos do dia		R$ 160
Valor adicionado por hora	400 ÷ 8	R$ 50
Tempo de trabalho necessário	160 ÷ 50	3,2 h
Tempo de trabalho excedente	8 − 3,2	**4,8 h**
Mais-valia do dia	400 − 160	**R$ 240**
Taxa de mais-valia	240 ÷ 160	**150 %**

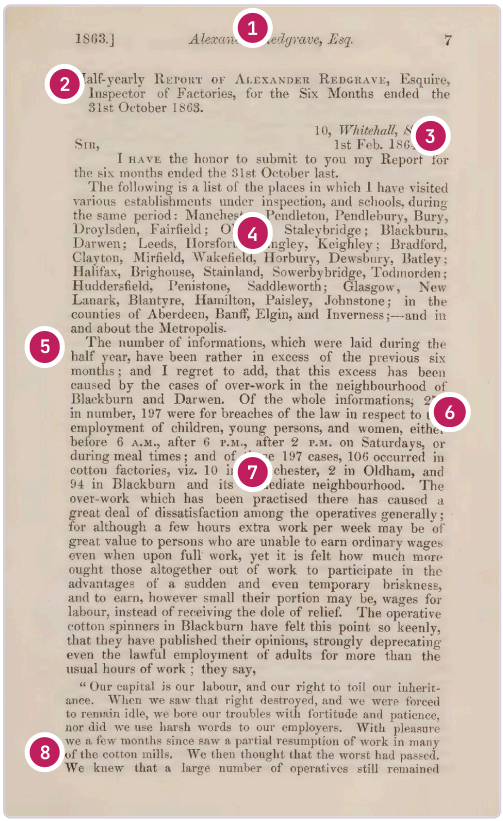
Fonte: valores ilustrativos; conceitos de Karl Marx, *O Capital*, livro I, 1867.

Valor adicionado é o que o trabalho acrescenta às matérias-primas, já descontados os insumos e o

desgaste das máquinas. Em 3,2 horas o operador repõe o próprio custo; nas outras 4,8 horas, produz para a empresa. Os números são inventados para mostrar a conta; os conceitos são de Marx.

Há duas maneiras de aumentar o excedente, e a diferença entre elas organiza boa parte da história do trabalho:

- **Mais-valia absoluta:** esticar a jornada ou intensificar o ritmo, mantendo o salário. É o método das primeiras fábricas, com jornadas de catorze horas, e reaparece nas horas extras não pagas.
- **Mais-valia relativa:** aumentar a produtividade com máquinas e organização, de modo que o trabalhador reponha o salário em menos tempo. No exemplo, se a produtividade dobrar e o salário ficar igual, o tempo necessário cai para 1,6 hora.



1863.] *Alexander Redgrave, Esq.* 7

Half-yearly Report of Alexander Redgrave, Esquire, Inspector of Factories, for the Six Months ended the 31st October 1863.

10, *Whitehall*, 1st Feb. 1864.

Sir,

I have the honor to submit to you my Report for the six months ended the 31st October last.

The following is a list of the places in which I have visited various establishments under inspection, and schools, during the same period: Manchester, Pendleton, Pendlebury, Bury, Droylsden, Fairfield; Oldham, Staleybridge; Blackburn, Darwen; Leeds, Horsforth, Ingley, Keighley; Bradford, Clayton, Mirfield, Wakefield, Horbury, Dewsbury, Batley; Halifax, Brighouse, Stainland, Sowerbybridge, Todmorden; Huddersfield, Penistone, Saddleworth; Glasgow, New Lanark, Blantyre, Hamilton, Paisley, Johnstone; in the counties of Aberdeen, Banff, Elgin, and Inverness;—and in and about the Metropolis.

The number of informations, which were laid during the half year, have been rather in excess of the previous six months; and I regret to add, that this excess has been caused by the cases of over-work in the neighbourhood of Blackburn and Darwen. Of the whole informations, 278 in number, 197 were for breaches of the law in respect to the employment of children, young persons, and women, either before 6 A.M., after 6 P.M., after 2 P.M. on Saturdays, or during meal times; and of these 197 cases, 106 occurred in cotton factories, viz. 10 in Manchester, 2 in Oldham, and 94 in Blackburn and its immediate neighbourhood. The over-work which has been practised there has caused a great deal of dissatisfaction among the operatives generally; for although a few hours extra work per week may be of great value to persons who are unable to earn ordinary wages even when upon full work, yet it is felt how much more ought those altogether out of work to participate in the advantages of a sudden and even temporary briskness, and to earn, however small their portion may be, wages for labour, instead of receiving the dole of relief. The operative cotton spinners in Blackburn have felt this point so keenly, that they have published their opinions, strongly deprecating even the lawful employment of adults for more than the usual hours of work; they say,

"Our capital is our labour, and our right to toil our inheritance. When we saw that right destroyed, and we were forced to remain idle, we bore our troubles with fortitude and patience, nor did we use harsh words to our employers. With pleasure we a few months since saw a partial resumption of work in many of the cotton mills. We then thought that the worst had passed. We knew that a large number of operatives still remained

1. **O cabeçalho.** "1863. Alexander Redgrave, Esq. 7": o semestre, o autor e a página. Os relatórios dos inspetores eram impressos pelo Parlamento e vendidos ao público, como os outros *Blue Books*.
2. **Quem escreve.** Relatório semestral de Alexander Redgrave, inspetor de fábricas, sobre os seis meses encerrados em 31 de outubro de 1863. O cargo foi criado pela Lei de Fábricas de 1833 justamente para fiscalizar a jornada de crianças e jovens.
3. **Para quem.** "10, Whitehall", 1º de fevereiro de 1864: o relatório é dirigido ao ministro do Interior. É um documento do Estado, escrito para o governo, e não um panfleto contra as fábricas.
4. **As cidades visitadas.** Manchester, Oldham, Blackburn, Leeds, Bradford, Glasgow e dezenas de outras: o mapa da indústria têxtil britânica. A lista mostra o alcance da fiscalização e de onde vinham os números.
5. **O trecho que Marx cita.** "O número de denúncias foi maior que no semestre anterior", por causa do **excesso de trabalho** perto de Blackburn e Darwen. Marx usa a frase para mostrar que a lei da jornada era desrespeitada sempre que havia encomenda.
6. **A disputa pelas horas.** Das 278 denúncias, 197 eram por empregar crianças, jovens e mulheres antes das 6 h, depois das 18 h, depois das 14 h de sábado ou no horário da refeição. Cada minuto da jornada era objeto de lei e de fraude: é a mais-valia absoluta em números.
7. **Onde a lei era quebrada.** Das 197, 106 eram em fábricas de algodão: 10 em Manchester, 2 em Oldham e 94 em Blackburn. A infração concentrada numa cidade aponta para uma prática de setor, e não para patrões isolados.
8. **A voz dos operários.** O inspetor transcreve a carta dos fiandeiros de Blackburn: "Nosso capital é o nosso trabalho". Era a época da crise do algodão causada pela Guerra Civil americana, e eles protestavam porque uns faziam hora extra enquanto outros viviam de auxílio. Até um documento oficial guarda a voz de quem não o escreveu.

o documento ampliado

Figura 3.1 Uma página que Marx citou em O Capital. **Tipo:** Relatório oficial impresso · **Data:** Semestre até 31/10/1863 · **Autor:** Alexander Redgrave, inspetor de fábricas · **Original:** Parlamento britânico; cópia digital do Internet Archive.

Internet Archive e Wellcome Library, via Wikimedia Commons · Domínio público

Dessa relação Marx deriva o conceito de **classe social**: o que define uma classe não é a renda nem o estilo de vida, e sim a posição diante dos meios de produção. Quem possui máquinas, terras e capital compra trabalho; quem só possui a capacidade de trabalhar precisa vendê-la. Os interesses dos dois lados coincidem em parte, porque ambos precisam que a empresa funcione, e se opõem em outra, porque o que é salário para um é custo para o outro. Para Marx, esse **conflito** é o motor das mudanças no mundo do trabalho.

O QUE A LEI DIZ

O limite da jornada é a resposta legal à mais-valia absoluta

A Constituição de 1988 limita a duração do trabalho normal (art. 7º, XIII) e exige que a hora extra seja paga com adicional de, no mínimo, 50 % sobre a hora normal (art. 7º, XVI). A CLT, no art. 59, admite no máximo duas horas extras por dia. A Emenda Constitucional nº 141/2026 reduz o limite semanal para 42 horas em dezembro de 2026 e para 40 horas em dezembro de 2027, com duas folgas semanais. Cada uma dessas regras fixa até onde a jornada pode ser esticada, que é exatamente a disputa que os inspetores ingleses registravam em 1863.

3.2 Émile Durkheim (1858–1917): o que mantém a sociedade unida?

Durkheim olha para o mesmo mundo industrial e faz outra pergunta. Se cada pessoa tem uma ocupação diferente e mal conhece as outras, por que a sociedade não se desfaz?

Em *Da divisão do trabalho social* (1893), ele responde que há duas formas de coesão, que chamou de **solidariedade**:

Tabela 3.2

	Solidariedade mecânica	Solidariedade orgânica
Base da união	Semelhança: todos fazem, pensam e creem em coisas parecidas	Diferença: cada um depende do trabalho especializado dos outros
Onde predomina	Comunidades pequenas, pouca divisão do trabalho	Sociedades industriais, alta especialização
Regra típica	Punitiva: castiga quem se desvia do grupo	Restitutiva: repara o dano e restabelece o contrato
Exemplo atual	Uma equipe pequena em que todos fazem de tudo	Uma planta em que produção, manutenção, qualidade e logística dependem umas das outras

Fonte: Émile Durkheim, *Da divisão do trabalho social*, 1893.

A especialização, portanto, não é só um recurso para produzir mais: ela cria dependência mútua e, com isso, laço social. Mas esse laço só funciona quando existem regras claras e aceitas sobre como as partes cooperam. Quando as regras faltam, ficam obsoletas ou deixam de ser respeitadas, surge a **anomia**, a ausência de normas que orientem a conduta.

Durkheim testou a ideia com estatísticas em *O suicídio* (1897). Comparando países, religiões e períodos, mostrou que as taxas subiam em crises econômicas e também em fases de enriquecimento súbito. O que os dois momentos têm em comum não é a pobreza: é a quebra das referências que diziam às pessoas o que podiam esperar da vida.

No trabalho, a anomia aparece em situações reconhecíveis: uma reestruturação em que ninguém sabe a quem responde, um setor em que cada turno segue um procedimento, uma função nova sem atribuições definidas. O resultado descrito por Durkheim é o que se observa: conflito entre áreas, insegurança e adoecimento.

3.3 Max Weber (1864–1920): por que tudo virou regra, cargo e registro?

Weber identifica a marca do mundo moderno na **racionalização**: a substituição da tradição, do costume e da vontade pessoal pelo cálculo, pela regra escrita e pelo procedimento.

A forma de organização que realiza essa tendência é a **burocracia**. Para Weber, o termo não é xingamento:

descreve o modelo mais previsível e tecnicamente eficiente de coordenar muita gente. Suas características:

- **Hierarquia de cargos**, com cadeia de comando definida.
- **Regras escritas e impessoais**, aplicadas do mesmo modo a todos.
- **Seleção e promoção por competência técnica**, comprovada por diploma, concurso ou exame.
- **Registro documental** de atos e decisões.
- **Separação entre a pessoa e o cargo:** a autoridade pertence à função, não a quem a ocupa.

Quem obedece, obedece por algum motivo. Weber distinguiu três tipos de **dominação legítima**, conforme o fundamento da obediência:

1. Tradicional
Obedece-se porque sempre foi assim. O dono da oficina que herdou o negócio do pai e decide tudo pela própria palavra.

2. Carismática
Obedece-se pelas qualidades extraordinárias atribuídas ao líder. O fundador admirado que arrasta a equipe, e cuja saída deixa a empresa sem rumo.

3. Racional-legal
Obedece-se à regra e ao cargo. O supervisor manda porque o procedimento lhe dá essa atribuição, dentro de limites escritos.

Weber via ganho e perda nesse processo. O ganho é previsibilidade e tratamento igual. A perda é o que ele chamou de "jaula de ferro": um sistema de regras tão completo que as pessoas passam a servir ao procedimento, sem perguntar para que ele existe.

CASE REAL · ESTADOS UNIDOS, 1948 EM DIANTE

Uma lanchonete da Califórnia cronometrou a cozinha, cortou o cardápio para nove itens e criou o modelo de serviço mais copiado do mundo

Em 1948, em San Bernardino, os irmãos Richard e Maurice McDonald fecharam o restaurante que tinham e o reabriram com o que chamaram de *Speedee Service System*: cardápio reduzido a poucos itens, cozinha redesenhada como linha de produção, cada funcionário com uma tarefa única e repetida. Em 1955, Ray Kroc passou a franquear o modelo, e em 1961 a empresa criou um centro de treinamento próprio, a Hamburger University, para garantir que o procedimento fosse idêntico em qualquer unidade.



O McDonald's de Downey, na Califórnia, aberto em 1953, é o mais antigo em funcionamento e mantém o desenho dos irmãos McDonald, com o personagem Speedee no letreiro.
Northwalker, via Wikimedia Commons · CC0

Em 1993, o sociólogo George Ritzer usou o caso para atualizar Weber no livro *The McDonaldization of Society*. Ele descreveu quatro dimensões da racionalização que se espalharam do fast-food para bancos, hospitais, escolas e centrais de atendimento: **eficiência** (o caminho mais curto entre o pedido e a entrega), **calculabilidade** (tudo medido em números), **previsibilidade** (o mesmo produto em qualquer lugar) e **controle** (pessoas substituídas ou guiadas por tecnologia e roteiro).

A lição: a racionalização entrega o que promete, que é rapidez, custo baixo e padrão. Ritzer chamou de "irracionalidade da racionalidade" o efeito colateral: trabalho sem autonomia, rotatividade alta e um atendimento em que nem o funcionário nem o cliente podem sair do roteiro. É a jaula de ferro de Weber com uniforme.

Fontes: Hadley Meares, "The real McDonald's: the San Bernardino origins of a fast food empire", PBS SoCal, 2016; QSR Web, "McDonald's Hamburger University marks 50 years", 2011; George Ritzer, *The McDonaldization of Society*, Pine Forge Press, 1993

Tabela 3.3 **Quatro leituras apressadas dos clássicos**

Erro	Como acontece	O certo	Por quê
Burocracia como sinônimo de ineficiência	"Burocracia é papelada e demora"	Para Weber, é o modelo mais previsível de administrar em grande escala	O sentido negativo descreve as disfunções do modelo, estudadas depois por Robert Merton: apego à regra pela regra e incapacidade de lidar com o caso não previsto.
Mais-valia como "roubo"	"Marx diz que o patrão rouba o empregado"	A mais-valia existe mesmo quando o contrato é cumprido à risca	Na análise de Marx, o salário paga o valor da força de trabalho. O excedente surge porque essa força, em uso, produz mais do que custa. É um mecanismo do sistema, não uma fraude individual.
Durkheim como defensor da ordem a qualquer preço	"Para Durkheim, todo conflito é doença"	Ele considerava patológica a divisão do trabalho imposta e sem regras justas	No livro de 1893 há um capítulo sobre a "divisão do trabalho forçada", em que as pessoas ocupam posições por herança ou coação, não por aptidão. Para ele, essa forma não gera solidariedade.
Os três como teorias rivais	"É preciso escolher um e descartar os outros"	As perguntas são diferentes, e as respostas se somam	Nenhum dos três nega o que os outros observam. Marx não ignora as regras, Weber não ignora as classes. Mudam a ênfase e o que cada um considera decisivo.

3.4 Três lentes sobre o mesmo caso

A melhor maneira de fixar a diferença entre os autores é observar os três examinando a mesma situação.

CASE REAL · SHENZHEN, CHINA, 2010

Em um ano, 18 jovens operários de uma mesma empresa de eletrônicos tentaram o suicídio. Catorze morreram.

A Foxconn, maior fabricante terceirizada de eletrônicos do mundo, montava em Shenzhen aparelhos para as principais marcas globais, em um complexo com centenas de milhares de trabalhadores. Eram migrantes do interior, entre 17 e 25 anos, que moravam em dormitórios da própria empresa. Ao longo de 2010, 18 jovens das fábricas da empresa, a maioria em Shenzhen, tentaram o suicídio, vários saltando dos prédios dos alojamentos; 14 morreram.



Parque industrial da Foxconn em Shenzhen, em foto de 2023. Em 2010, só o complexo de Longhua reunia cerca de 300 mil pessoas.
Lhzss8, via Wikimedia Commons · CC BY-SA 4.0

A empresa reagiu com aumento de salários, instalação de redes de proteção nos edifícios e contratação de psicólogos. Pesquisadoras como Pun Ngai e Jenny Chan, que entrevistaram operários dentro e fora da fábrica, descreveram jornadas longas com horas extras frequentes, disciplina de estilo militar, proibição de conversar na linha e dormitórios em que colegas de quarto trabalhavam em turnos diferentes e mal se conheciam.

A lição: um mesmo fato comporta três leituras, e nenhuma dispensa as outras, como mostra o quadro a seguir.

Fontes: Jenny Chan, "The Foxconn suicide express", em *Proletarian China*, Verso, 2022; SACOM e SOMO, *Workers as machines: military management in Foxconn*, 2010; Reuters, sobre o aumento salarial da Foxconn em 2010

Tabela 3.4

Lente	O que ela destaca no caso	Pergunta que ela faz
Marx	Jornadas estendidas e ritmo intenso para atender aos prazos das marcas contratantes: mais-valia absoluta. A maior parte do valor do aparelho fica com quem detém a marca, não com quem monta.	Quem se apropria do valor produzido e como a pressão por excedente chega ao posto de trabalho?
Durkheim	Jovens afastados da família e da comunidade, sem vínculos nos dormitórios, sem regras partilhadas além das da fábrica: isolamento e anomia.	Que laços sociais essas pessoas tinham, e o que os rompeu?
Weber	Controle minucioso por regras, cronômetros e hierarquia rígida, em que o operário é tratado como peça de um sistema calculável.	Que tipo de dominação organiza a fábrica, e o que ela faz com quem obedece?

Fonte: síntese elaborada para este capítulo a partir dos conceitos de cada autor.

Repare que cada lente sugere um tipo de providência. A de Marx aponta para jornada, salário e relação com as contratantes. A de Durkheim, para vínculos, moradia e convivência. A de Weber, para o desenho das regras e da supervisão. A empresa agiu sobretudo no salário e na barreira física. Um diagnóstico feito com as três lentes teria uma lista mais longa.

PARA LEVAR DESTE CAPÍTULO

1. Para Marx, o trabalhador vende a força de trabalho; o valor que ela produz além do salário é a mais-valia.
2. A mais-valia absoluta vem de esticar a jornada; a relativa, de aumentar a produtividade sem aumentar o salário.
3. Para Durkheim, a especialização cria dependência mútua (solidariedade orgânica), mas só funciona com regras claras; sem elas, há anomia.
4. Para Weber, a burocracia é o modelo mais previsível de coordenar muita gente, e a obediência pode ser tradicional, carismática ou racional-legal.
5. Ritzer mostrou no fast-food a racionalização levada ao limite: eficiência, calculabilidade, previsibilidade e controle.
6. Na Foxconn, cada lente aponta uma providência diferente; um diagnóstico completo usa as três.

CONCEITO-CHAVE Marx pergunta quem fica com o excedente; Durkheim, o que mantém o grupo unido; Weber, por que tudo virou regra.

3.5 Exercícios

Nível: ★ conceito · ★★ aplicação · ★★★ desafio

1 ★ Uma fábrica instala uma máquina que dobra a produção por hora e mantém jornada e salário. Pela lente de Marx, o que cresce?

a) A mais-valia absoluta
b) A mais-valia relativa
c) Nada, porque a máquina trabalha

2 ★★ Depois de uma fusão, ninguém sabe a quem responde e cada turno segue um procedimento. Durkheim chamaria isso de:

a) Solidariedade mecânica
b) Dominação tradicional
c) Anomia

3 ★★ Um operador repete a mesma tarefa em 40 segundos, guiado por roteiro e tela, sem poder mudar nada. Que dimensão de Ritzer aparece com mais força?

a) Calculabilidade, só
b) Controle
c) Previsibilidade, só

4 ★★ Uma empresa nova tem uma regra para tudo, e os funcionários seguem a regra mesmo quando ela atrapalha o cliente. Weber chamaria isso de:

a) Carisma do fundador
b) Jaula de ferro
c) Solidariedade orgânica

5 ★★ **Leitura de documento.** Leia a Figura 3.1. Das 278 denúncias do semestre, 197 eram por trabalho fora do horário permitido; dessas, 106 ocorreram em fábricas de algodão, 94 delas em Blackburn. Calcule a porcentagem que as denúncias de horário representam no total e a que Blackburn representa nas fábricas de algodão. Depois explique o que esses números mostram e por que vieram de um documento do próprio Estado.

6 ★★★ **Análise de caso.** No caso da Foxconn, a empresa respondeu aos suicídios de 2010 com aumento de salário, redes de proteção nos prédios e contratação de psicólogos. Classifique cada medida pela lente a que ela responde e proponha uma providência para a lente que ficou sem resposta.

7 ★★ **Debate orientado.** Afirmação: "Burocracia só atrapalha; uma empresa moderna deveria eliminar procedimentos escritos." Escreva a sua posição, um argumento a favor e o melhor argumento contrário, usando Weber.

ANOTAÇÕES

FICHA DE ESTUDO DIRIGIDO · CAPÍTULO 3

Lendo o relatório do inspetor de fábricas de 1863

Objetivo. Ler um documento oficial do século XIX como fonte de dados e reconhecer nele a disputa pela jornada que Marx chamou de mais-valia absoluta.

Nome _____ Turma _____ Data _____

O QUE VOCÊ VAI LER

A Figura 3.1 (relatório semestral de Alexander Redgrave, inspetor de fábricas, de 31 de outubro de 1863, dirigido ao ministro do Interior) e o exemplo numérico da mais-valia, na seção 3.1.

COMO LER

Leia o cabeçalho e identifique autor, destinatário e data.
Localize os números de denúncias e anote-os no quadro.
Releia a frase dos fiandeiros de Blackburn citada na legenda.
Preencha o quadro antes de responder às perguntas.

QUADRO DE LEITURA

Pergunta	O que o documento registra	Leitura pela lente de Marx
Quem escreve e para quem		
Total de denúncias e as de horário		
Onde a lei era mais quebrada		
O que dizem os operários		

PERGUNTAS

1. Por que um documento produzido pelo Estado inglês serviu de prova a um crítico do sistema fabril?

2. Se a produtividade das fiações tivesse dobrado, os patrões ainda teriam motivo para fraudar o horário? Use a diferença entre mais-valia absoluta e relativa.

DEBATE ORIENTADO

Afirmação para debater: “Hora extra é bom para o trabalhador, porque aumenta o salário.” Escreva a sua posição, um argumento a favor dela e o melhor argumento contrário.

POSIÇÃO	ARGUMENTO	CONTRA-ARGUMENTO

ANOTAÇÕES

CAPÍTULO 4 · AS FERRAMENTAS DA SOCIOLOGIA

04 O que é trabalho: emprego, ocupação e o que não se vê

Quem cuida da casa, dos filhos e dos pais está trabalhando, mas não tem emprego. A confusão entre as duas palavras não é só de vocabulário: ela decide quem aparece nas estatísticas, quem tem direito a férias e aposentadoria e quem fica de fora. Todo emprego é trabalho, mas a maior parte do trabalho do mundo não é emprego. Este capítulo separa trabalho, ocupação e emprego, ensina a ler as categorias com que o IBGE conta quem trabalha, mede o trabalho que nenhuma folha de pagamento registra e compara as formas de contratação que você vai encontrar ao se formar.

AO FIM DESTE CAPÍTULO, VOCÊ VAI

- Definir trabalho em sentido amplo e diferenciá-lo de emprego.
- Classificar uma situação segundo as posições na ocupação usadas pelo IBGE.
- Explicar o que é informalidade e o que ela retira do trabalhador.
- Medir o peso do trabalho não remunerado com dados brasileiros.
- Comparar CLT, estágio, aprendizagem, MEI e contrato como pessoa jurídica pelos direitos que cada um garante.

4.1 Trabalho, emprego e ocupação não são sinônimos

Em sentido amplo, trabalho é toda atividade humana que transforma a natureza ou presta um serviço para atender a uma necessidade, própria ou de outra pessoa.

O que distingue o trabalho humano da atividade de outros animais é a **intenção**. Marx escreveu, em *O Capital*, que o pior arquiteto se diferencia da melhor abelha porque constrói a obra na cabeça antes de construí-la na realidade. O ser humano projeta, escolhe meios, avalia o resultado e, nesse processo, transforma também a si mesmo: aprende, desenvolve habilidades, cria relações.

A partir dessa definição ampla, três termos precisam ser separados:

Tabela 4.1

Termo	O que designa	Exemplo
Trabalho	Qualquer atividade que produz bens ou serviços, paga ou não	Usinar uma peça, cozinhar para a família, plantar para consumo próprio, programar um aplicativo por conta própria
Ocupação	O trabalho exercido em troca de rendimento, com ou sem vínculo	Soldador autônomo, motorista de aplicativo, técnica em eletrônica contratada
Emprego	Ocupação com vínculo de subordinação a um empregador, mediante salário	Operador de CNC com carteira assinada em uma metalúrgica

Fonte: definições usuais em Sociologia do Trabalho e nas pesquisas do IBGE.

Os três formam círculos um dentro do outro. Todo emprego é uma ocupação, e toda ocupação é trabalho, mas o inverso não vale. A consequência prática é que **quem perde o emprego não deixa de trabalhar**: continua cuidando da casa, fazendo bicos, procurando vaga, e nada disso aparece como "trabalho" na conversa do dia a dia.



1. **Beneficiários.** O dependente anotado é a mãe. A carteira registrava também quem dependia do trabalhador, porque estava ligada à Previdência.
2. **Carteiras anteriores: nenhuma.** O campo está em branco: é o primeiro emprego registrado. A carteira profissional existia desde o Decreto nº 21.175, de 1932.
3. **Contrato de trabalho.** O título da página diz o essencial: o vínculo de emprego se prova pela anotação na carteira, feita pelo empregador.
4. **Quem emprega.** O carimbo do Frigorífico Sul Rio Grandense, Vila Rio Branco, Canoas. A indústria da carne era uma das grandes empregadoras da região.
5. **Industrial, servente.** Espécie do estabelecimento: industrial. Cargo: servente, a função de entrada, sem qualificação exigida.
6. **Admissão.** 19 de março de 1957.
7. **Pago por hora.** A remuneração é por hora, em cruzeiros, a moeda da época. Quem ganha por hora ganha menos quando há menos trabalho.
8. **Saída.** 26 de agosto de 1957: cinco meses depois. A carteira registra a saída, mas não diz por quê, nem como era a jornada. É o que ela cala.

o documento ampliado

Figura 4.1 Um contrato de trabalho de 1957, anotado na carteira. **Tipo:** Carteira profissional, página do contrato · **Data:** Março a agosto de 1957 · **Quem anota:** O empregador · **Onde:** Canoas, Rio Grande do Sul.
Ederson Arruda (2024), via Wikimedia Commons · CC0

O emprego assalariado, tal como o conhecemos, só se tornou a forma dominante de trabalho nos últimos duzentos anos. Para o direito brasileiro, ele existe quando estão presentes quatro elementos, previstos no artigo 3º da CLT: **pessoalidade** (é aquela pessoa que deve prestar o serviço), **não eventualidade** (o serviço é habitual), **subordinação** (ela recebe ordens) e **onerosidade** (há pagamento). Guarde os quatro: eles voltam na última seção.

4.2 Como o Brasil conta quem trabalha

A PNAD Contínua, do IBGE, classifica cada pessoa ocupada segundo a **posição na ocupação**. Conhecer as categorias é o que permite ler uma notícia sobre mercado de trabalho sem ser enganado pela manchete.

Com essas categorias o IBGE calcula a **taxa de informalidade**, que soma empregados e domésticos sem carteira, trabalhadores por conta própria e empregadores sem CNPJ e trabalhadores familiares auxiliares. Em 2025, o país registrou o maior número de pessoas ocupadas da série, 103 milhões, e uma taxa de informalidade de **38,1%**. São cerca de 39,2 milhões de pessoas trabalhando sem a proteção que a lei associa ao emprego. Dentro desse grupo estão 26,1 milhões de trabalhadores por conta própria, o maior contingente já medido.

Informal não significa ilegal nem improdutivo. Significa **desprotegido**: quem adoece não recebe auxílio, quem sofre acidente não tem estabilidade, quem envelhece não tem aposentadoria, e a renda varia de um mês para o outro. É por isso que a queda do desemprego e a qualidade das vagas são perguntas diferentes, e uma boa análise faz as duas.

Tabela 4.2

Posição na ocupação	Quem é	Proteção
Empregado com carteira	Tem vínculo registrado no setor privado	Completa: Previdência, FGTS, férias, 13º, seguro-desemprego
Empregado sem carteira	Trabalha subordinado, sem registro	Nenhuma garantida; os direitos existem, mas dependem de ação na Justiça
Trabalhador doméstico	Presta serviço a uma família, com ou sem carteira	Completa só quando há registro
Empregado do setor público	Servidor estatutário, militar ou contratado	Regime próprio ou CLT
Conta própria	Trabalha por si, sem empregados	Só se contribuir por conta: como MEI ou autônomo
Empregador	Tem pelo menos um empregado	Como contribuinte individual
Trabalhador familiar auxiliar	Ajuda no negócio da família sem receber	Nenhuma

Fonte: IBGE, PNAD Contínua, notas metodológicas.

CASE REAL · BRASIL, 2013 E 2015

Até 2013, a Constituição negava às trabalhadoras domésticas o limite de jornada e a hora extra

O artigo 7º da Constituição de 1988 lista os direitos dos trabalhadores, mas o parágrafo único desse mesmo artigo concedia às domésticas apenas parte deles. Ficavam de fora, entre outros, a jornada máxima de oito horas diárias e 44 semanais, o pagamento de horas extras, o adicional noturno e o FGTS obrigatório. Na prática, uma trabalhadora que dormia no emprego podia ser chamada a qualquer hora, sem que isso gerasse pagamento.

A Emenda Constitucional nº 72, de abril de 2013, conhecida como PEC das Domésticas, estendeu a elas os direitos que faltavam, parte de imediato e parte dependendo de lei. A regulamentação veio com a Lei Complementar nº 150, de 2015, que tornou o FGTS obrigatório e definiu regras para a jornada. A categoria reúne cerca de 5,6 milhões de pessoas no Brasil, mais de 90% mulheres, na maioria negras, e a maior parte ainda trabalha sem carteira assinada.



Creuza Maria de Oliveira, presidente da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas, em 2009, quatro anos antes da emenda.

Valter Campanato, Agência Brasil, via Wikimedia Commons · CC BY 3.0 BR

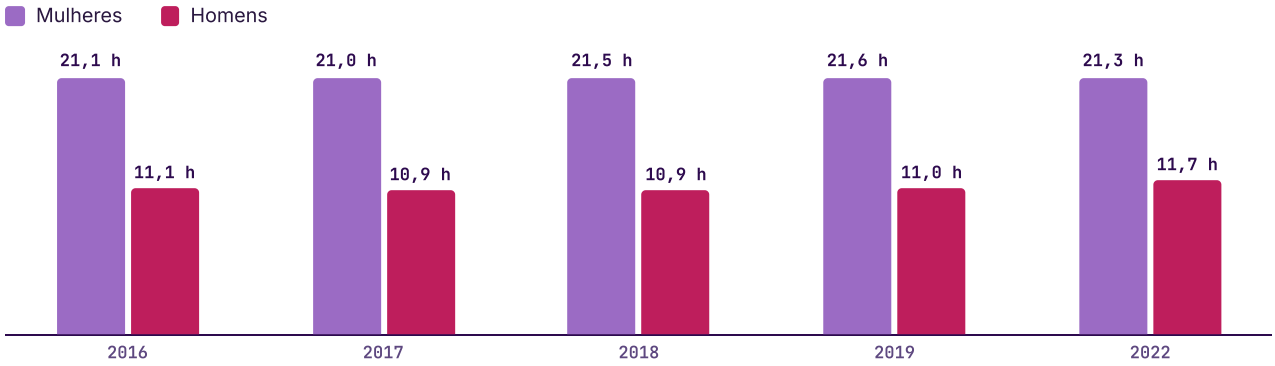
A lição: a fronteira entre trabalho protegido e desprotegido não é natural: é traçada por lei, e a lei reflete o valor que a sociedade dá a cada tipo de trabalho e a quem o faz. Foram necessários 25 anos, depois de 1988, para que o trabalho feito dentro das casas fosse tratado como os demais.

Fontes: Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013, e Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015 (Planalto); Agência Senado, "Promulgada emenda que garante mais direitos ao empregado doméstico", 2013; DIEESE, infográfico sobre as trabalhadoras domésticas, 2026

4.3 O trabalho que nenhuma folha de pagamento registra

Cozinhar, lavar, limpar, fazer compras, cuidar de crianças, de idosos e de doentes: sem essas atividades ninguém chegaria ao posto de trabalho no dia seguinte. O IBGE as mede desde 2016, no módulo "Outras formas de trabalho" da PNAD Contínua.

Figura 4.2 **Horas por semana dedicadas a afazeres domésticos e cuidado de pessoas (14 anos ou mais)**



Fonte: IBGE, PNAD Contínua, tabela 7015 do SIDRA. O módulo não foi feito em 2020 e 2021, por causa da pandemia; 2022 é o dado mais recente publicado.

Em 2022, 91,3% das mulheres e 79,2% dos homens fizeram afazeres domésticos, e 34,9% das mulheres e 23,3% dos homens cuidaram de moradores ou parentes. A diferença de horas quase não se mexe desde 2016: em torno de dez horas por semana.

A diferença é de **9,6 horas por semana**. Em um ano, 21,3 horas semanais somam cerca de 1 108 horas, o equivalente a 138 jornadas de oito horas. É como se as mulheres trabalhassem, em média, mais de seis meses de expediente integral por ano em uma atividade que não gera salário, não conta tempo para a aposentadoria e não entra no cálculo do PIB.

Esse trabalho tem três efeitos que as estatísticas de emprego mostram: reduz o tempo disponível para o trabalho remunerado, empurra para ocupações de jornada parcial ou flexível, em geral piores, e interrompe carreiras nos anos de maior cuidado com filhos. A Capítulo 17 mede essas consequências. Aqui, o ponto é conceitual: se trabalho é toda atividade que atende a uma necessidade, o cuidado é trabalho, e o fato de não ser pago não o torna menos necessário.

CASE REAL · ISLÂNDIA, 24 DE OUTUBRO DE 1975

Durante um dia, nove em cada dez mulheres do país pararam de trabalhar, dentro e fora de casa

Organizações de mulheres islandesas convocaram para aquela sexta-feira um "dia de folga das mulheres". As organizadoras estimaram a adesão em 90%. Elas não foram aos empregos e também não cozinharam, não limparam e não cuidaram das crianças. Escolas, creches, lojas e bancos fecharam ou funcionaram com dificuldade. Muitos pais levaram os filhos para o trabalho, e as salsichas, comida fácil de preparar, esgotaram nos mercados. Em Reykjavík, 25 mil pessoas se reuniram no centro, em um país com cerca de 220 mil habitantes.



Ato em Reykjavík em 24 de outubro de 2005, nos 30 anos do dia de folga das mulheres. Não há foto livre do dia de 1975. Johannes Jansson, norden.org, via Wikimedia Commons · CC BY 2.5 DK

No ano seguinte, o parlamento aprovou uma lei de igualdade entre homens e mulheres no trabalho. Em 1980, a Islândia elegeu Vigdís Finnbogadóttir, a primeira mulher do mundo escolhida presidente em eleição direta.

A lição: o trabalho invisível fica visível no dia em que deixa de ser feito. A paralisação mostrou, sem nenhuma estatística, que o funcionamento das empresas dependia de um trabalho que elas não pagavam.

Fontes: Kvennasögusafn Íslands (Arquivo de História das Mulheres), *Kvennafrí 1975*; BBC, "The day Iceland's women went on strike", 2015; Library of Congress, "Kvennafrídagurinn: the day Icelandic women went on strike", 2022

4.4 As formas de contratação que você vai encontrar

Ao terminar o curso, as propostas não virão todas no mesmo formato. Compará-las exige saber o que cada vínculo garante.

Tabela 4.3

Forma	Natureza	Principais garantias	Atenção
Emprego CLT	Vínculo de emprego	Salário, 13º, férias com um terço, FGTS de 8%, Previdência, seguro-desemprego, limite de jornada	É a referência para comparar as demais
Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000)	Contrato de emprego especial, de 14 a 24 anos, por até 2 anos	Carteira assinada, salário mínimo-hora, FGTS de 2%, férias, Previdência	Exige matrícula em curso de aprendizagem; a jornada é reduzida
Estágio (Lei nº 11.788/2008)	Ato educativo, sem vínculo de emprego	Seguro contra acidentes, recesso de 30 dias por ano, jornada de até 6 horas diárias; bolsa obrigatória no estágio não obrigatório	Precisa de termo de compromisso com a escola e de supervisão; não há FGTS nem 13º
MEI	Você é uma empresa individual	Cobertura da Previdência mediante contribuição mensal fixa	Não há férias, 13º nem FGTS; o faturamento anual tem limite
Pessoa jurídica (PJ)	Contrato entre empresas	Apenas o que o contrato previr	Quem paga os tributos e a Previdência é você

Fonte: CLT; Lei nº 10.097/2000; Lei nº 11.788/2008; Lei Complementar nº 128/2008.

A jornada mudou em 2026. A Emenda Constitucional nº 141, de 16 de outubro de 2026, reduz o limite para 8 horas diárias e 40 semanais, com duas folgas por semana: 42 horas a partir de dezembro de 2026 e 40 horas a partir de dezembro de 2027, sem redução de salário. Ao comparar propostas, confira se a jornada oferecida respeita o limite novo.

DOIS DOCUMENTOS, LADO A LADO

O parágrafo da Constituição que separava as domésticas

CONSTITUIÇÃO DE 1988, REDAÇÃO ORIGINAL

> "São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social."

REDAÇÃO DADA PELA EC 72, DE 2013

> "São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII [...]"

Os números são os incisos do artigo 7º. Em 1988 ficavam de fora, entre outros, o XIII (limite de jornada) e o XVI (hora extra). Em 2013 os dois entram, de imediato.

> Sem menção.

> "[...] e, atendidas as condições estabelecidas em lei [...], os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII."

FGTS (III), seguro-desemprego (II) e adicional noturno (IX) dependiam de uma lei. Ela veio em 2015, a Lei Complementar nº 150, que tornou o FGTS obrigatório.

Em 2026, a Emenda Constitucional nº 141 renumerou esse parágrafo como § 1º, com o mesmo texto, e reduziu a jornada de todos os trabalhadores, domésticas inclusive.

O QUE A LEI DIZ

Estágio: o que a Lei nº 11.788/2008 exige

O estágio não cria vínculo de emprego se cumprir três requisitos (art. 3º): matrícula e frequência regular no curso, termo de compromisso assinado pelo estudante, pela empresa e pela escola, e atividades compatíveis com as previstas no termo. Para quem cursa educação profissional de nível médio, a jornada é de no máximo 6 horas diárias e 30 semanais (art. 10), e o estágio na mesma empresa não pode passar de dois anos (art. 11). Descumprir qualquer requisito caracteriza vínculo de emprego, com todos os direitos trabalhistas e previdenciários (art. 3º, § 2º).

Pejotização. É a contratação como pessoa jurídica de alguém que trabalha, de fato, como empregado. Lembre os quatro elementos do artigo 3º da CLT: se a pessoa presta o serviço pessoalmente, de forma habitual, sob ordens e mediante pagamento, há emprego, qualquer que seja o nome do contrato.

LEITURA APRESSADA

A proposta como PJ paga mais, então é melhor

Na CLT, o 13º, o terço de férias e o FGTS acrescentam cerca de 20 % ao salário, e a empresa ainda recolhe a Previdência. Como pessoa jurídica, tributos, Previdência e meses sem contrato saem do seu bolso. Compare o valor anual, como no exercício 5.

Para comparar propostas, a Organização Internacional do Trabalho oferece um critério mais amplo que o salário. Desde 1999 ela define **trabalho decente** por quatro pilares: emprego produtivo com remuneração justa, respeito aos direitos no trabalho, proteção social e diálogo social, isto é, a possibilidade de negociar e ser ouvido. Diante de uma vaga, pergunte por cada um dos quatro.

PARA LEVAR DESTE CAPÍTULO

1. Trabalho é toda atividade que atende a uma necessidade; ocupação é o trabalho feito por rendimento; emprego é a ocupação subordinada e assalariada.
2. Há emprego quando estão presentes os quatro elementos do art. 3º da CLT: pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade.
3. Em 2025, o Brasil teve 103 milhões de ocupados e informalidade de 38,1 %: informal quer dizer desprotegido, e não ilegal.
4. As domésticas só tiveram limite de jornada e hora extra em 2013: a fronteira da proteção é traçada por lei.
5. As mulheres dedicam cerca de dez horas por semana a mais que os homens a afazeres e cuidados, um trabalho que não gera salário nem aposentadoria.
6. CLT, aprendizagem, estágio, MEI e PJ garantem coisas diferentes; compare o valor anual e as garantias, e não só o salário.

CONCEITO-CHAVE Todo emprego é trabalho, mas a maior parte do trabalho não é emprego.

4.5 Exercícios

Nível: ★ conceito · ★★ aplicação · ★★★ desafio

1 ★ Uma técnica perdeu o emprego, cuida dos dois filhos e faz bicos de manutenção nos fins de semana. Ela trabalha?

a) Não, porque está desempregada
b) Sim, embora sem emprego
c) Só nos fins de semana

2 ★★ Um eletricista atende clientes por conta própria, sem CNPJ e sem empregados. Na PNAD, ele é:

a) Empregador
b) Empregado sem carteira
c) Conta própria, informal

3 ★★ Uma empresa contrata como PJ um técnico com horário fixo, chefe direto e pagamento mensal. Isso é:

a) Um contrato entre empresas comum
b) Pejotização
c) Estágio

4 ★★ Até 2013, por que a doméstica que dormia no emprego podia ser chamada a qualquer hora sem receber a mais?

a) A CLT proibia a hora extra para ela
b) A Constituição não lhe dava limite de jornada
c) Porque ela morava no emprego

5 ★★ **Complete a tabela.** Uma vaga com carteira assinada paga R$ 3 000 por mês. Considere apenas três itens além dos 12 salários: o 13º salário, o adicional de um terço sobre um salário de férias e o FGTS de 8 % sobre tudo o que foi pago. Qual é o valor mensal equivalente? O que uma proposta como pessoa jurídica precisaria pagar para empatar?

6 ★★ **Leitura de documento.** Leia a Figura 4.1. Que informações a carteira de 1957 permite afirmar sobre esse vínculo de emprego, e que perguntas ela deixa sem resposta? Indique uma fonte que poderia responder a uma delas.

7 ★★★ **Debate orientado.** Afirmação: "O trabalho doméstico não pago deveria entrar no cálculo do PIB." Escreva a sua posição, um argumento a favor e o melhor argumento contrário, usando a série do IBGE do capítulo.

ANOTAÇÕES

FICHA DE ESTUDO DIRIGIDO · CAPÍTULO 4

Lendo uma carteira de trabalho de 1957

Objetivo. Ler uma anotação de contrato de trabalho como fonte histórica e reconhecer nela os elementos que definem o emprego.

Nome _____ Turma _____ Data _____

O QUE VOCÊ VAI LER

A Figura 4.1 (página de contrato de trabalho de uma carteira profissional, Frigorífico Sul Rio Grandense, Canoas, 1957) e a definição dos quatro elementos do emprego no art. 3º da CLT, na seção 4.1.

COMO LER

Localize na carteira o empregador, o cargo, a remuneração e as datas.
Calcule quanto tempo durou o vínculo.
Releia os quatro elementos do art. 3º da CLT.
Preencha o quadro antes de responder às perguntas.

QUADRO DE LEITURA

Elemento	O que a carteira registra	O que ela não diz
Quem emprega e onde		
Cargo e tipo de estabelecimento		
Forma de pagamento		
Admissão e saída		
Dependentes e carteiras anteriores		

PERGUNTAS

1. Quais dos quatro elementos do art. 3º da CLT a carteira permite comprovar, e quais ela não mostra?

2. Por que o pagamento por hora deixava esse trabalhador mais exposto quando a produção do frigorífico caía?

DEBATE ORIENTADO

Afirmação para debater: “Hoje, com o trabalho por conta própria e por aplicativo, a carteira assinada perdeu a importância.” Escreva a sua posição, um argumento a favor dela e o melhor argumento contrário.

POSIÇÃO	ARGUMENTO	CONTRA-ARGUMENTO

ANOTAÇÕES

CAPÍTULO 5 · COMO O TRABALHO CHEGOU ATÉ AQUI

05 Da escravidão ao trabalho livre, e o que ficou

O assalariamento, que hoje parece a forma natural de trabalhar, é a exceção na história. No Brasil, a escravidão foi legal por 388 anos e moldou a economia, a distribuição de terras e a hierarquia das ocupações. A lei que a aboliu tem dois artigos e nenhuma palavra sobre o destino das pessoas libertadas. E a escravidão não terminou sem herdeiros: a fiscalização do trabalho ainda resgata milhares de pessoas por ano de condições que a lei chama de análogas à de escravo. Este capítulo compara as formas históricas de trabalho, mostra como o Brasil passou ao trabalho livre e ensina a reconhecer o crime pela definição legal.

AO FIM DESTE CAPÍTULO, VOCÊ VAI

- Comparar trabalho comunitário, escravidão, servidão, ofício artesanal e assalariamento por quatro critérios.
- Dimensionar a escravidão atlântica e a participação do Brasil nela com dados.
- Explicar como a Lei de Terras e a abolição sem reparação condicionaram o mercado de trabalho livre.
- Aplicar os quatro elementos do artigo 149 do Código Penal a situações concretas.
- Diferenciar irregularidade trabalhista comum de trabalho análogo ao de escravo.

5.1 Cinco formas de organizar o trabalho

Nenhuma delas existiu em estado puro nem desapareceu de uma vez, mas todas podem ser descritas pelas mesmas perguntas: de quem é o trabalhador, de quem são os meios de produção, de quem é o produto e o que obriga a trabalhar.

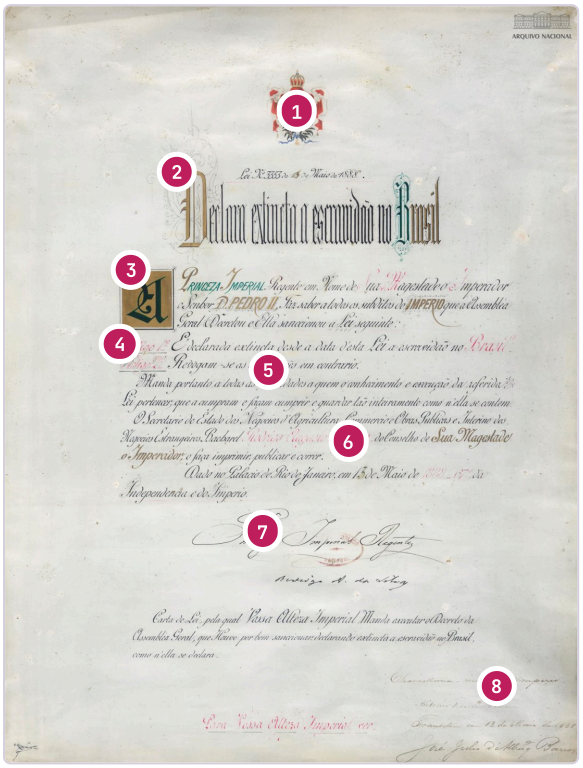
Tabela 5.1

Forma	O trabalhador	Os meios de produção	O produto	O que obriga a trabalhar
Trabalho comunitário	Membro livre do grupo	São de uso comum	É repartido no grupo	A necessidade e o costume
Escravidão	É propriedade de outra pessoa	Pertencem ao senhor	Pertence ao senhor	A violência legalizada
Servidão	Preso à terra, mas não é mercadoria	A terra é do senhor; as ferramentas, do servo	Dividido: parte entregue como tributo ou dias de trabalho	A obrigação herdada e a força do senhor
Ofício artesanal	Livre, dono do saber	Pertencem ao mestre	Pertence ao mestre, que o vende	A regra da corporação
Assalariamento	Livre, vende a força de trabalho por tempo	Pertencem ao empregador	Pertence ao empregador	A necessidade de obter salário

Fonte: tipologia corrente na história econômica.

Três pontos da tabela contrariam o senso comum. **O servo medieval não era escravo**: não podia ser vendido separado da terra, tinha família reconhecida e ficava com parte do que produzia, mas devia ao senhor dias de trabalho gratuito, a corveia. **As corporações de ofício controlavam a formação**: entre os séculos XII e XVIII, só exercia um ofício quem passasse por aprendiz, oficial e mestre, e o oficial provava o domínio da

técnica com uma peça, a obra-prima. É a ancestral direta da educação profissional. E **o assalariado é livre em dois sentidos**, como observou Marx: livre para escolher o empregador e "livre" de qualquer meio de sustento próprio. Não é obrigado por lei a trabalhar para ninguém, mas precisa trabalhar para alguém.



1. **O brasão do Império.** É o original manuscrito e iluminado, a carta de lei, guardado hoje no Arquivo Nacional, no fundo do Ministério da Agricultura, que referendou a lei. As cópias impressas que circularam saíram dele.
2. **Número, data e ementa.** Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888. Abaixo, em letras douradas, a ementa: "Declara extincta a escravidão no Brazil". A grafia é a da época.
3. **Quem decreta e quem sanciona.** A Princesa Isabel assina como regente, porque D. Pedro II estava na Europa em tratamento de saúde. Quem **decretou** foi a Assembleia Geral, a Câmara e o Senado; ela **sancionou**. A abolição foi votada pelo Parlamento, sob pressão de fugas em massa e de uma campanha que já tinha libertado o Ceará em 1884.
4. **Artigo 1º.** "É declarada extincta, desde a data desta Lei, a escravidão no Brazil." Vale no mesmo dia, sem prazo de transição e sem indenização aos senhores, que a pediam.
5. **Artigo 2º, e nada mais.** "Revogam-se as disposições em contrario." É o fim da lei. Não há uma linha sobre terra, escola, moradia ou trabalho para as cerca de 700 mil pessoas libertadas naquele dia.
6. **O ministro que referenda.** Rodrigo Augusto da Silva, ministro da Agricultura, Comércio e Obras Públicas, manda imprimir, publicar e fazer circular a lei. É a mesma pasta que cuidava das terras públicas e da imigração.
7. **A assinatura.** "Princeza Imperial Regente" e, abaixo, a rubrica do ministro. A lei foi aprovada no Senado e sancionada no mesmo 13 de maio.
8. **O registro na chancelaria.** No canto, a Chancelaria-mor do Império anota que a carta "transitou" em 13 de maio de 1888. É o carimbo burocrático do fim de 388 anos de escravidão legal.

o documento ampliado

Figura 5.1 A Lei Áurea, no original. **Tipo:** Carta de lei manuscrita · **Data:** 13 de maio de 1888 · **Assinam:** A regente e o ministro da Agricultura · **Original:** Arquivo Nacional, Rio de Janeiro.

Arquivo Nacional do Brasil, via Wikimedia Commons · CC0

5.2 A escravidão atlântica e o Brasil

Tabela 5.2

Indicador	Estimativa
Africanos embarcados para as Américas, 1501–1867	Cerca de 12,5 milhões
Desembarcaram vivos	Cerca de 10,7 milhões
Desembarcaram no Brasil	Cerca de 4,86 milhões
População do Brasil no Censo de 1872	9,93 milhões
Pessoas escravizadas no Censo de 1872	1,51 milhão (15,2% da população)
Pessoas ainda escravizadas em 1888	Cerca de 700 mil

Fonte: banco de dados SlaveVoyages (Universidade Emory); Recenseamento Geral do Império de 1872.

A diferença entre embarcados e desembarcados, perto de 1,8 milhão de pessoas, corresponde aos mortos

na travessia. O trabalho escravizado não se limitava à lavoura: nos engenhos havia mestres de açúcar e caldeireiros escravizados; nas cidades, ferreiros, carpinteiros, pedreiros e sapateiros. Os **escravos de ganho** trabalhavam nas ruas e entregavam ao senhor uma quantia fixa por dia ou por semana. Boa parte do conhecimento técnico do país, por mais de três séculos, esteve nas mãos de pessoas que não eram donas de si.

A resistência foi permanente, com fugas, quilombos como o de Palmares e revoltas como a dos Malês, em Salvador, em 1835. A legislação recuou aos poucos: proibição do tráfico em 1831, não cumprida; fim efetivo do tráfico em 1850; Ventre Livre em 1871; Sexagenários em 1885; abolição em 1888.

CASE REAL · BRASIL, SETEMBRO DE 1850

Duas leis, com duas semanas de diferença, decidiram quem teria terra quando o trabalho fosse livre

Em 4 de setembro de 1850, a Lei Eusébio de Queirós encerrou de fato o tráfico de africanos para o Brasil. A elite agrária entendeu que a escravidão tinha prazo para acabar. Em 18 de setembro, catorze dias depois, foi aprovada a Lei nº 601, a **Lei de Terras**.



Figura 5.2 Escravizados no terreiro de uma fazenda de café do Vale do Paraíba, por volta de 1882. O café secava ao sol e era revolvido com rodos o dia inteiro. Marc Ferrez (c. 1882), via Wikimedia Commons · Domínio público

Até então, terras públicas podiam ser ocupadas por posse. A nova lei determinou que, dali em diante, só se adquiriria terra do Estado por compra, com pagamento à vista e preço mínimo fixado pelo governo. Posseiros pobres, futuros libertos e imigrantes recém-chegados não tinham como pagar. O raciocínio foi explicitado nos debates da época: se a terra fosse acessível, ninguém aceitaria trabalhar nas fazendas dos outros.

A lição: a passagem para o trabalho livre foi planejada para que os libertos não tivessem alternativa a não ser trabalhar para os antigos senhores. Um mercado de trabalho "livre" pressupõe pessoas sem acesso aos meios de produção, e no Brasil essa condição foi criada por lei, 38 anos antes da abolição.

Fontes: Lei nº 581, de 4 de setembro de 1850 (Planalto); Lei nº 601, de 18 de setembro de 1850, arts. 1º e 14 (Planalto); Ligia Osorio Silva, *Terras devolutas e latifúndio*, Editora da Unicamp, 1996

5.3 Da abolição ao mercado de trabalho livre

A lei que encerrou a escravidão legal está na Figura 5.1. O 13 de maio mudou a condição jurídica dos trabalhadores, mas não a propriedade da terra, o acesso à escola nem a preferência dos empregadores. Três processos se combinaram nas décadas seguintes:

- **Abolição sem reparação.** Os ex-senhores não foram indenizados, como reivindicavam, mas os libertos também não receberam nada. Muitos permaneceram nas mesmas fazendas, agora como agregados ou meeiros, em troca de moradia e de parte da colheita.
- **Imigração subvencionada.** Desde antes de 1888, os governos imperial e paulista pagavam a passagem de trabalhadores europeus para as lavouras de café. A política respondia à demanda por braços e também ao projeto, explícito em documentos da época, de "branquear" a população. Nas regiões mais dinâmicas, as vagas nas fazendas e depois nas fábricas foram ocupadas preferencialmente por imigrantes.
- **Urbanização precária.** Sem terra e preteridos nas melhores ocupações, os libertos e seus descendentes se concentraram no serviço doméstico, no trabalho braçal avulso e nas periferias das cidades.

O sociólogo Florestan Fernandes estudou esse processo em *A integração do negro na sociedade de classes* (1964). A sociedade brasileira passou ao regime de classes sem preparar os ex-escravizados para competir nele, e a desvantagem inicial se transmitiu de geração em geração. A desigualdade racial que o IBGE mede hoje, tema do capítulo 16, é um fenômeno de longa duração no sentido do capítulo 2. O assalariamento

regulado só se generalizou depois de 1930, e chegou primeiro à indústria e ao comércio: os trabalhadores rurais esperaram até 1963, e as domésticas, até 2013.

LEITURA APRESSADA

A abolição foi um presente da princesa

A Lei Áurea encerrou um processo que já estava em colapso. O Ceará aboliu a escravidão em 1884, quatro anos antes. Fugas em massa, a recusa de jangadeiros a embarcar escravizados e a campanha abolicionista tornaram o sistema insustentável. A lei foi decretada pelo Parlamento e sancionada pela regente, e não trouxe nenhuma reparação.

5.4 Trabalho análogo ao de escravo: o que a lei define hoje

O crime está no artigo 149 do Código Penal. A redação atual, de 2003, não exige correntes nem cárcere: basta **uma** das quatro situações abaixo.

1. Trabalho forçado
A pessoa é obrigada a trabalhar sob ameaça, violência ou retenção de documentos e não pode ir embora.

2. Jornada exaustiva
Não é qualquer hora extra: é a jornada que, pela duração ou pela intensidade, esgota a pessoa e põe em risco a saúde ou a vida.

3. Condições degradantes
Alojamento sem higiene, falta de água potável, comida insuficiente, ausência de proteção: situações que violam a dignidade.

4. Servidão por dívida
O trabalhador é impedido de sair por causa de dívida contraída com o empregador ou o aliciador, por transporte, ferramentas ou alimentação.

DOIS DOCUMENTOS, LADO A LADO

A lei de 1888 e a lei de hoje dizem coisas diferentes

LEI ÁUREA, 1888	CÓDIGO PENAL, ART. 149 (REDAÇÃO DE 2003)
“É declarada extincta, desde a data desta Lei, a escravidão no Brazil.”	“Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto.”

Em 1888, a lei acaba com um **estatuto jurídico**: ninguém mais pode ser dono de alguém. A lei de hoje descreve **condições**: o crime existe sem dono, sem corrente e sem papel de propriedade.

“Revogam-se as disposições em contrario.”	“Pena: reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.”

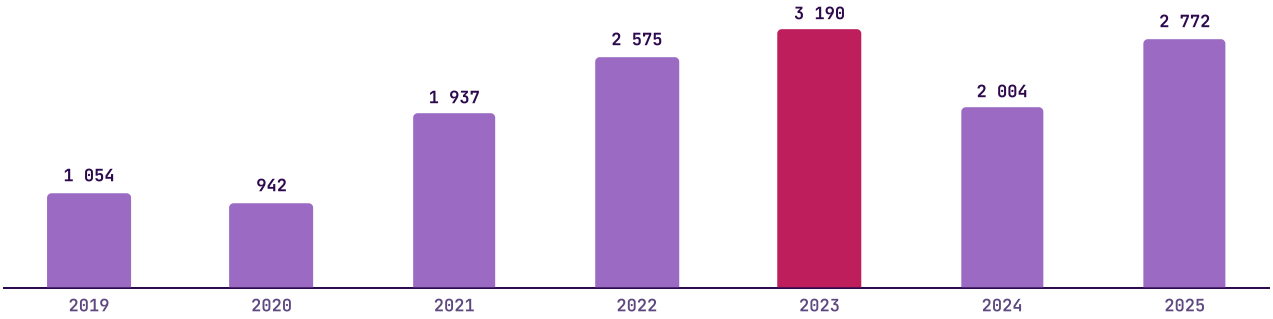
A Lei Áurea não previa punição para quem continuasse a explorar. Hoje, quem reduz alguém a essa condição responde com prisão.

Sem artigo correspondente.	“Nas mesmas penas incorre quem [...] mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.”

Os meios de prender mudaram: no lugar do tronco e do feitor, o documento retido, o vigia na porteira e a dívida anotada no caderno.

A redação atual do artigo 149 foi dada pela Lei nº 10.803, de 11 de dezembro de 2003, que detalhou um crime já previsto no Código Penal de 1940.

Figura 5.3 Pessoas resgatadas de trabalho análogo ao de escravo no Brasil, por ano



Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Inspeção do Trabalho: números do balanço de cada ano, divulgado em janeiro do ano seguinte. O painel Radar SIT revisa os números depois, porque há ações em andamento no fechamento do ano. Em destaque, 2023, o ano de Bento Gonçalves.

Desde 1995, a fiscalização federal resgatou 65 598 pessoas em 8 483 ações fiscais, até o balanço de 2024. O número de cada ano depende de quantos casos existem e de quantas operações o Estado consegue fazer: uma alta pode indicar mais fiscalização, e uma queda, menos. Em 2016, a Corte Interamericana de Direitos Humanos condenou o Brasil no caso da Fazenda Brasil Verde, no Pará: foi a primeira condenação de um país por escravidão contemporânea naquele tribunal.

NO TRABALHO

A responsabilidade acompanha a cadeia de contratação

O técnico raramente verá um resgate, mas trabalha em cadeias que contratam, terceirizam e compram. Em paradas de manutenção, obras de montagem e colheitas, equipes de outros estados ficam alojadas longe de casa. Quem contrata responde pelas condições em que o serviço é prestado: vale exigir no contrato acesso ao alojamento, documentos com os próprios trabalhadores e pagamento direto, sem dívida com o aliciador.

CASE REAL · BENTO GONÇALVES, RIO GRANDE DO SUL, FEVEREIRO DE 2023

207 trabalhadores foram resgatados de um alojamento na Serra Gaúcha, durante a colheita da uva

Em 22 de fevereiro de 2023, uma operação da fiscalização do trabalho com a Polícia Federal e a Polícia Rodoviária Federal resgatou 207 homens em Bento Gonçalves. A maioria tinha sido recrutada na Bahia por uma empresa prestadora de serviços, com promessa de salário, alojamento e alimentação, para trabalhar na colheita destinada a três grandes vinícolas da região. Eles relataram jornadas longas, comida estragada, dívidas no mercado indicado pelo empregador, vigilância armada e agressões com choques e spray de pimenta contra quem reclamava.

A operação começou depois que três trabalhadores fugiram do alojamento e procuraram a polícia. As vinícolas, que não eram as empregadoras diretas, assinaram com o Ministério Público do Trabalho um acordo de R$ 7 milhões em indenizações e se comprometeram a fiscalizar as prestadoras de serviço.

A lição: três elementos do artigo 149 apareceram juntos: condições degradantes, servidão por dívida e restrição da liberdade. O caso ocorreu em uma região de alta renda, em uma cadeia produtiva moderna, por meio de terceirização. E a responsabilidade alcançou quem contratou o serviço, não só quem alojou os trabalhadores.

Fontes: InfoMoney, "Trabalho escravo: Aurora, Garibaldi e Salton fazem acordo de R$ 7 milhões com MPT", 2023; Migalhas, "Vinícolas firmam acordo com MPT e pagarão R$ 7 mi por trabalho escravo", 2023; Extra Classe, "Trabalho escravo: 207 trabalhadores resgatados e mais 23 produtores envolvidos", 2023

PARA LEVAR DESTE CAPÍTULO

1. Cada forma de trabalho se descreve por quatro perguntas: de quem é o trabalhador, os meios de produção, o produto e o que obriga a trabalhar.
2. O Brasil recebeu cerca de 4,86 milhões dos 10,7 milhões de africanos desembarcados vivos nas Américas.
3. A Lei de Terras de 1850 só permitiu adquirir terra pública por compra, e deixou libertos e imigrantes pobres dependentes de salário.
4. A Lei Áurea tem dois artigos e nenhuma medida para os libertos; a desvantagem de partida se transmitiu entre gerações.
5. O art. 149 do Código Penal define o crime por condições: trabalho forçado, jornada exaustiva, condições degradantes ou servidão por dívida. Basta uma.
6. Quem contrata responde pelas condições de trabalho da terceirizada.

CONCEITO-CHAVE Escravidão contemporânea: o crime se define por condições (art. 149), e não pela posse de uma pessoa.

5.5 Exercícios

Nível: ★ conceito · ★★ aplicação · ★★★ desafio

1 ★
Na obra da sua empresa, a empreiteira guarda as carteiras de trabalho "para não perder". Os trabalhadores pedem os documentos e não recebem. O que isso indica?

a) Só um descuido administrativo
b) Indício de trabalho forçado
c) Um cuidado legítimo do empregador

2 ★★
O aliciador pagou a passagem da Bahia ao Rio Grande do Sul e desconta da diária até quitar. Quem quer ir embora ouve que precisa pagar antes. Qual é o elemento?

a) Servidão por dívida
b) Adiantamento salarial normal
c) Condições degradantes

3 ★★
Em 1889, um liberto quer cultivar uma terra pública desocupada perto da fazenda onde trabalhava. Pela Lei de Terras, o que ele precisa fazer?

a) Ocupar e cultivar, como posseiro
b) Comprá-la do Estado, à vista
c) Pedir a doação ao governo

4 ★★ As vinícolas de Bento Gonçalves não contrataram os 207 trabalhadores diretamente. Por que assinaram o acordo de R$ 7 milhões com o MPT?

a) Respondem pela terceirizada
b) Eram as donas do alojamento dos trabalhadores
c) Foram multadas por engano da fiscalização

5 ★★ **Dado oficial.** Pelos balanços do Ministério do Trabalho, foram resgatadas 3 190 pessoas em 2023 e 2 004 em 2024. Calcule a queda percentual e explique por que ela, sozinha, não prova que o problema diminuiu.

6 ★★ **Leitura de documento.** Leia a Figura 5.1. Que três perguntas de crítica de fonte (capítulo 2) você faria à Lei Áurea, e o que cada uma revela sobre o documento?

7 ★★★ **Debate orientado.** Afirmação: "Como a lei já aboliu a escravidão em 1888, falar em escravidão hoje é exagero." Escreva a sua posição, um argumento a favor e o melhor argumento contrário, usando o art. 149 e um dado do capítulo.

ANOTAÇÕES

FICHA DE ESTUDO DIRIGIDO · CAPÍTULO 5

Lendo a Lei Áurea e o artigo 149

Objetivo. Comparar dois textos legais separados por 115 anos e explicar o que mudou na forma de definir a escravidão.

Nome _____ Turma _____ Data _____

O QUE VOCÊ VAI LER

A Figura 5.1 (Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888) e o quadro "A lei de 1888 e a lei de hoje dizem coisas diferentes", com o art. 149 do Código Penal na redação de 2003.

COMO LER

Leia a Lei Áurea inteira, em voz alta, devagar.
Sublinhe o verbo principal de cada artigo.
No art. 149, circule as quatro situações que configuram o crime.
Preencha o quadro de leitura antes de responder às perguntas.

QUADRO DE LEITURA

Pergunta	Lei Áurea (1888)	Art. 149 (2003)
Quem escreveu e assinou		
O que o texto proíbe ou extingue		
Que punição prevê		
O que o texto não diz		

PERGUNTAS

1. Por que uma lei de dois artigos foi suficiente para extinguir a escravidão legal, mas não para integrar os libertos?

2. Que elemento do art. 149 apareceu no caso de Bento Gonçalves que não exigia corrente nem cárcere?

DEBATE ORIENTADO

Afirmação para debater: "Uma lei curta e sem detalhes é sempre melhor, porque é mais fácil de cumprir." Escreva a sua posição, um argumento a favor dela e o melhor argumento contrário.

POSIÇÃO	ARGUMENTO	CONTRA-ARGUMENTO

ANOTAÇÕES

CAPÍTULO 6 · COMO O TRABALHO CHEGOU ATÉ AQUI

06 Revolução Industrial: quem ficou com o ganho da máquina

A máquina a vapor, o tear mecânico e a fábrica multiplicaram a riqueza da Inglaterra entre 1760 e 1840. Quem operava as máquinas quase não sentiu a diferença: de 1780 a 1840, a produção por trabalhador cresceu 46 %, e o salário real, 12 %. A distância entre os dois números não foi decidida por nenhuma máquina. Foi disputada em motins, petições, comissões de inquérito e leis votadas uma a uma. Este capítulo descreve as três peças da Revolução Industrial, mede o custo pago pelas primeiras gerações operárias com dados oficiais da época, lê o ludismo como negociação e mostra como nasceram a lei fabril, a fiscalização e, no Brasil, o ensino técnico.

AO FIM DESTE CAPÍTULO, VOCÊ VAI

- Explicar as três mudanças que definem a Revolução Industrial: energia, máquina e fábrica.
- Descrever as condições de trabalho e de vida das primeiras gerações operárias com dados da época.
- Interpretar o ludismo como forma de negociação, e não como rejeição da tecnologia.
- Relacionar as leis fabris inglesas à origem do direito do trabalho e da fiscalização.
- Situar a industrialização brasileira e a criação do ensino técnico nesse quadro.

6.1 Energia, máquina e fábrica

Entre cerca de 1760 e 1840, a Inglaterra passou de uma economia de oficinas e de trabalho em casa para uma economia de fábricas. Três inovações se combinaram.

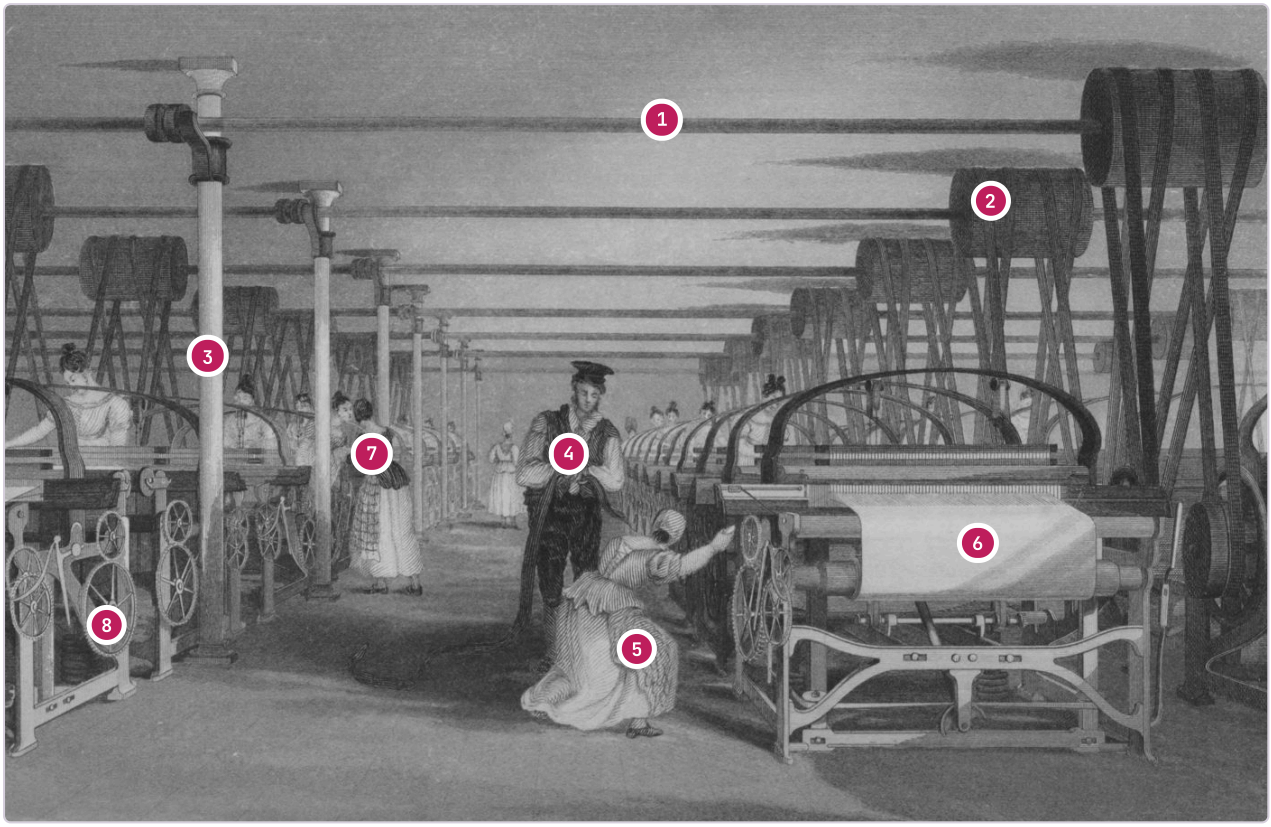
1. Uma nova fonte de energia
A máquina a vapor, aperfeiçoada por James Watt a partir da patente de 1769, libertou a produção da força dos músculos, da água e do vento. Ela consumia perto de um quarto do carvão da máquina anterior, de Newcomen.

2. A máquina-ferramenta
A ferramenta saiu da mão do trabalhador e passou para um mecanismo. A fiandeira de Hargreaves, de cerca de 1764, fiava vários fios ao mesmo tempo; o tear mecânico de Cartwright é de 1785.

3. A fábrica
Um prédio em que muitas pessoas trabalham ao redor de máquinas movidas por uma fonte central, sob horário e supervisão. É a peça social da revolução, e a mais duradoura.

Antes da fábrica, a produção têxtil inglesa funcionava pelo **sistema doméstico**: um comerciante entregava a lã ou o algodão a famílias do campo, que fiavam e teciam em casa, com instrumentos próprios e no ritmo que escolhiam, e depois recolhia o produto. O trabalhador controlava o tempo e o processo. A fábrica inverteu isso: o instrumento passou a ser do empregador, o ritmo passou a ser o da máquina, e o saber do ofício foi sendo incorporado ao mecanismo.

Três condições explicam por que a Inglaterra saiu na frente: carvão abundante e barato; capital acumulado no comércio colonial; e matéria-prima fornecida em grande escala pelo trabalho escravizado. O algodão que alimentava as fiações de Manchester vinha das plantações do sul dos Estados Unidos, do Caribe e do Brasil. A fábrica moderna e a escravidão atlântica, que o capítulo 5 examinou, foram partes de um mesmo circuito.



1. **A força vem de fora da sala.** Nenhum tear tem motor próprio. Os eixos do teto recebem a força de uma única máquina a vapor, instalada em outro lugar do prédio, e a distribuem a todos. Se o motor para, o salão inteiro para; se acelera, todos aceleram.
2. **Polias e correias.** Cada tear se liga ao eixo por uma correia de couro, sem nenhuma proteção. Correias e engrenagens expostas foram, por décadas, causa de mutilações; a proteção obrigatória das máquinas só entrou na lei inglesa em 1844.
3. **Colunas de ferro.** A estrutura de ferro fundido aguentava o peso dos eixos e da maquinaria e queimava menos que a madeira. A fábrica era também um tipo novo de prédio, pensado em função da máquina.
4. **O homem no corredor.** É o único homem em primeiro plano, de pé, enquanto as mulheres trabalham. Nas tecelagens, o contramestre, quase sempre homem, regulava os teares e vigiava o ritmo. A gravura põe a hierarquia no centro da cena, talvez sem querer.
5. **A tecelã.** Em 1823, Richard Guest calculou que um tecelão manual adulto fazia duas peças de tecido por semana, e um jovem de 15 anos cuidando de dois teares a vapor fazia sete no mesmo tempo. Quem operava os teares eram, em grande parte, mulheres e jovens, mais baratos que o tecelão adulto.
6. **O tecido.** O pano sai enrolado num cilindro, contínuo e igual. O valor do trabalho deixa de estar na mão de quem tece e passa a estar na regularidade da máquina.
7. **Fileiras a perder de vista.** A perspectiva repete os teares até o fundo para mostrar escala. A imagem é limpa, clara e silenciosa: não há poeira de algodão, barulho, calor nem crianças. É a fábrica como o livro queria que o leitor a visse.
8. **Engrenagens na altura dos joelhos.** Rodas dentadas abertas, a um passo de saias compridas e mãos que emendavam fios com a máquina em movimento. O desenho registra o risco sem comentá-lo.

o documento ampliado

Figura 6.1 Um salão de teares mecânicos, em 1835. **Tipo:** Gravura em metal, ilustração de livro · **Data:** 1835 · **Autores:** Thomas Allom (desenho) e J. Tingle (gravura) · **Publicada em:** Edward Baines, *History of the Cotton Manufacture*, Londres.

T. Allom (desenho) e J. Tingle (gravura), em Edward Baines, *History of the Cotton Manufacture in Great Britain*, 1835, via Wikimedia Commons · Domínio público

CASE REAL · CROMFORD, INGLATERRA, 1771

A primeira fábrica moderna fechava o portão às seis da manhã. Quem chegasse depois perdia o dia.

Richard Arkwright, um ex-barbeiro que patenteou uma máquina de fiar movida a roda-d'água, instalou em 1771, no vilarejo de Cromford, uma fiação de algodão que é considerada o modelo do sistema fabril. A partir de 1772, as máquinas funcionaram dia e noite, em dois turnos de doze horas, e a maior parte da mão de obra era de mulheres e crianças, algumas com sete anos, cujos dedos pequenos emendavam os fios rompidos.



O primeiro prédio da fiação de Arkwright em Cromford, de 1771, em foto de 2009. Hoje faz parte do Patrimônio Mundial do Vale do Derwent.
Chevin, via Wikimedia Commons · Domínio público

Arkwright percebeu que o problema não era técnico, e sim humano: gente acostumada ao trabalho irregular do campo não aparecia todos os dias na hora marcada. A solução dele virou padrão. Construiu casas para atrair famílias inteiras, fixou horários e passou a fechar o portão às seis da manhã e às seis da tarde, em ponto. Quem chegasse atrasado perdia o dia e ainda pagava multa equivalente a outro dia de salário.

A lição: a fábrica é uma invenção de organização tanto quanto de engenharia. A disciplina de horário, que o historiador Thompson descreveu no case do capítulo 2, teve em Cromford um de seus primeiros laboratórios.

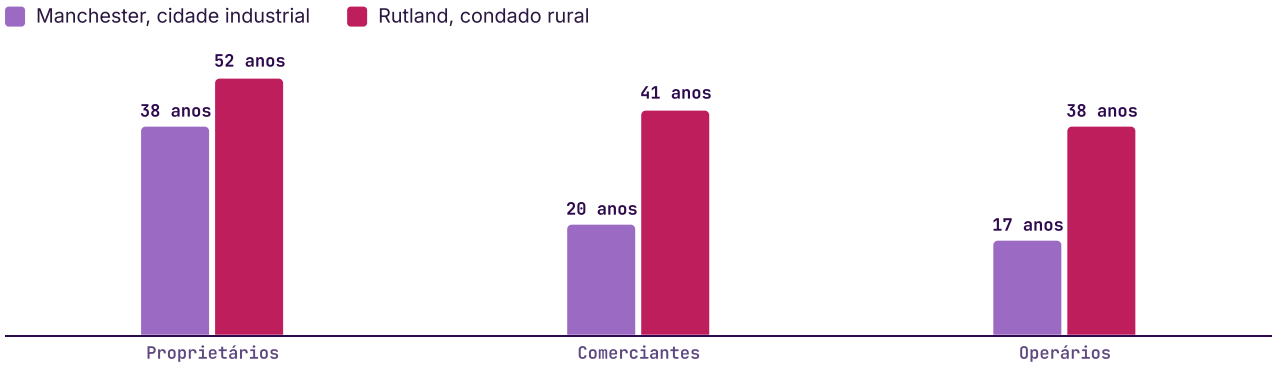
Fontes: Derwent Valley Mills World Heritage Site, "Cromford Mill: first steps"; R. S. Fitton, *The Arkwrights: spinners of fortune*, Manchester University Press, 1989; E. P. Thompson, "Tempo, disciplina de trabalho e capitalismo industrial", 1967

6.2 Como viviam as primeiras gerações operárias

Os dados mais citados sobre o período não foram reunidos por críticos do sistema. Vêm de relatórios oficiais do governo britânico.

Manchester, centro da indústria do algodão, tinha cerca de 75 mil habitantes em 1801 e 303 mil em 1851. A cidade quadruplicou em cinquenta anos, sem rede de esgoto, sem água tratada e com famílias inteiras em porões. Em 1842, o reformador Edwin Chadwick publicou um relatório oficial sobre as condições sanitárias da população trabalhadora, com a idade média ao morrer por grupo social em diferentes localidades:

Figura 6.2 **Idade média ao morrer, por grupo social: Manchester e Rutland, 1842**



Fonte: Edwin Chadwick, *Report on the Sanitary Condition of the Labouring Population of Great Britain*, relatório oficial apresentado ao Parlamento britânico, 1842. A medida é a média das idades de quem morreu, e não a expectativa de vida: inclui a altíssima mortalidade infantil, e por isso os números são baixos. O estatístico William Farr criticou o método já na época.

A tabela permite duas comparações. Na vertical, a posição social: em Manchester, um operário morria em

média 21 anos antes de um proprietário. Na horizontal, o ambiente: um trabalhador rural de Rutland vivia tanto quanto um proprietário de Manchester. A cidade industrial encurtava a vida de todos, e muito mais a dos pobres.

Dentro das fábricas, o quadro descrito pelas comissões parlamentares era de jornadas de doze a dezesseis horas, seis dias por semana, com crianças a partir de cinco ou seis anos. Em 1845, o jovem Friedrich Engels, filho de um industrial alemão com fábrica em Manchester, publicou *A situação da classe trabalhadora na Inglaterra*, baseado nesses relatórios e em visitas aos bairros operários. O livro é uma das primeiras pesquisas de campo da Sociologia.

O dado de Robert Allen, que abre este capítulo, mede o resultado econômico: entre 1780 e 1840, a produção por trabalhador cresceu 46%, e o salário real, 12%. Só depois de 1840 os salários passaram a acompanhar a produtividade. Revisões posteriores, como a do economista Nicholas Crafts, em 2022, estimam uma distância menor entre as duas curvas, mas confirmam que ela existiu. Quem viveu a primeira metade da Revolução Industrial conheceu o esforço e não o benefício.

CASE REAL · NOTTINGHAMSHIRE, YORKSHIRE E LANCASHIRE, 1811 A 1816

Os ludistas destruíam teares de madrugada. Não porque odiassem máquinas.

A partir de março de 1811, grupos de tecelões e tosadores de lã passaram a invadir oficinas à noite e a quebrar teares mecânicos, assinando cartas de ameaça em nome de um líder imaginário, o "General Ludd". O governo deslocou milhares de soldados para a região, aprovou em 1812 a lei que punia com a morte a destruição de máquinas e, em janeiro de 1813, enforcou dezessete homens em York.

A imagem de fanáticos contra o progresso não resiste aos documentos. Os ludistas eram artesãos qualificados que usavam máquinas havia gerações. Os alvos eram escolhidos: destruíam os teares dos patrões que empregavam trabalhadores sem formação, pagavam abaixo da tabela acordada ou produziam tecido de má qualidade, e poupavam os dos que respeitavam os costumes do ofício. Como os sindicatos eram proibidos por lei desde 1799, não havia meio legal de negociar. O historiador Eric Hobsbawm chamou a prática de "negociação coletiva por meio do motim".



"O líder dos ludistas", gravura satírica publicada em Londres em maio de 1812. É o olhar de quem combatia o movimento: o líder aparece fantasiado, e a fábrica em chamas ao fundo.

Messrs. Walker and Knight, Londres, 1812; Working Class Movement Library, via Wikimedia Commons · Domínio público

A lição: a pergunta dos ludistas não era "máquina, sim ou não?". Era "quem decide como a máquina será usada, e quem fica com o ganho?". A mesma pergunta reaparece em toda mudança tecnológica, inclusive na automação e na inteligência artificial, tema do capítulo 12.

Fontes: The National Archives (Reino Unido), "The proclamation of Ned Ludd"; E. J. Hobsbawm, "The machine breakers", *Past & Present*, nº 1, 1952; E. P. Thompson, *A formação da classe operária inglesa*, 1963, capítulo 14

6.3 Das leis fabris ao direito do trabalho

A regulação do trabalho não veio pronta. Foi construída lei a lei, ao longo de décadas, sob pressão de trabalhadores, médicos, reformadores e de uma parte dos próprios industriais.

Tabela 6.1

Ano	Lei britânica	O que estabeleceu
1824	Revogação das leis contra associações	Sindicatos deixam de ser crime
1833	Factory Act	Proíbe o trabalho de menores de 9 anos nas fábricas têxteis; limita a 9 horas diárias a jornada de 9 a 13 anos e a 12 horas a de 13 a 18; cria quatro inspetores de fábrica
1842	Mines Act	Proíbe o trabalho subterrâneo de mulheres e de meninos com menos de 10 anos
1844	Factory Act	Limita a 12 horas a jornada das mulheres; exige proteção nas máquinas
1847	Ten Hours Act	Fixa em 10 horas a jornada de mulheres e jovens nas fábricas têxteis

Fonte: legislação do Parlamento do Reino Unido.

Três aspectos dessa sequência interessam à Sociologia.

A lei começou pelos mais vulneráveis. As primeiras normas protegiam crianças e depois mulheres. Os homens adultos eram considerados livres para contratar o que quisessem. Na prática, como as máquinas dependiam do trabalho de mulheres e jovens, limitar a jornada deles acabou reduzindo a de todos.

Lei sem fiscalização não funciona. Leis anteriores a 1833 já limitavam o trabalho infantil e eram ignoradas. A novidade de 1833 foram os **inspetores**, funcionários pagos pelo Estado, com poder de entrar nas fábricas, examinar registros e multar. Eram quatro para o país inteiro, mas seus relatórios tornaram público o que acontecia dentro dos muros. Deles descendem os auditores fiscais do trabalho.

A regulação criou concorrência leal. Parte dos industriais apoiou as leis: quem já não empregava crianças pequenas queria que os concorrentes fossem obrigados a fazer o mesmo. Uma norma que vale para todos impede que a empresa mais predatória fixe o padrão.

NO TRABALHO

Quando chega uma máquina nova

A pergunta dos ludistas vale para qualquer projeto de automação, e no chão de fábrica ela se desdobra em itens concretos. A meta de produção muda, e com base em que medição? Quem será treinado para operar e manter o equipamento? O que acontece com os postos que a máquina substitui? A proteção das partes móveis foi prevista antes da partida, e não depois do primeiro acidente? Levar essas perguntas à reunião de implantação, com números, é o que separa a negociação do motim.

6.4 As revoluções seguintes e a industrialização do Brasil

O processo iniciado na Inglaterra não parou. Os historiadores costumam dividi-lo em fases, cada uma com sua base técnica e sua forma típica de organizar o trabalho.

O Brasil entrou tarde nesse processo. O inquérito industrial de 1907, feito pelo Centro Industrial do Brasil, registrou 3 258 estabelecimentos e cerca de 152 mil operários em todo o país, concentrados em tecidos, alimentos e bebidas. As condições lembravam as inglesas de um século antes: jornadas de doze a catorze horas, mulheres e crianças nas fiações, nenhuma lei de proteção. A greve geral de julho de 1917, em São Paulo, começou em uma tecelagem e reivindicava jornada de oito horas e o fim do trabalho de menores de 14 anos.

É nesse contexto que nasce o ensino técnico brasileiro. Em 23 de setembro de 1909, o presidente Nilo Peçanha assinou o Decreto nº 7.566, criando dezenove **Escolas de Aprendizes Artífices**, uma em cada capital de estado, para ensinar ofícios como marcenaria, serralheria e sapataria. Delas descende a atual rede federal de educação profissional. O texto do decreto mostra a visão da época: as escolas se destinavam aos

"desfavorecidos da fortuna", para afastá-los "da ociosidade ignorante, escola do vício e do crime". A formação técnica que hoje é caminho para ocupações valorizadas começou como política para os pobres, e essa origem ajuda a entender o preconceito que por muito tempo separou o trabalho manual do intelectual no Brasil, assunto do capítulo 14.

Tabela 6.2

Fase	Período aproximado	Base técnica	Organização do trabalho
Primeira	1760–1840	Vapor, carvão, ferro, têxtil	Fábrica com disciplina de horário
Segunda	1870–1914	Aço, eletricidade, petróleo, química	Grande empresa, linha de montagem (Capítulo 8)
Terceira	a partir de 1970	Eletrônica, informática, controladores programáveis	Produção flexível (Capítulo 9)
Quarta	a partir de 2011	Sistemas conectados, dados, inteligência artificial	Em definição (capítulos 12 e 20)

Fonte: periodização usual; o termo "Indústria 4.0" foi apresentado na Feira de Hannover de 2011.

Tabela 6.3 Quatro versões simplificadas da Revolução Industrial

Erro	Como acontece	O certo	Por quê
Foi obra de inventores geniais	"Watt inventou a máquina a vapor e o mundo mudou"	Inventos só se difundem quando há capital, energia, mercado e mão de obra disponíveis	A máquina a vapor existia desde 1712. O que a tornou decisiva foram o carvão barato, os lucros do comércio colonial e o algodão produzido por escravizados.
O trabalho infantil nasceu na fábrica	"Antes, criança não trabalhava"	Crianças sempre trabalharam no campo e nas oficinas; a fábrica mudou a intensidade e a visibilidade	No trabalho em família havia pausas e o ritmo era dos pais. Na fábrica, o ritmo era o da máquina, por doze horas, sob vigilância de um estranho.
O progresso beneficiou a todos desde o início	"A industrialização elevou logo o padrão de vida"	Por cerca de sessenta anos, os salários reais quase não acompanharam a produtividade	Os dados de Robert Allen mostram o descompasso. A melhora veio depois de 1840, junto com sindicatos legalizados e leis fabris.
As leis vieram da bondade dos governantes	"O Parlamento resolveu proteger os operários"	Vieram de décadas de pressão e de relatórios que expuseram os fatos	Greves, petições, comissões de inquérito e o interesse de industriais em regras iguais para todos produziram cada lei.

PARA LEVAR DESTE CAPÍTULO

1. A Revolução Industrial combinou três peças: uma nova fonte de energia, a máquina-ferramenta e a fábrica, que é a mais duradoura.
2. A fábrica tirou do trabalhador o instrumento, o ritmo e o saber do ofício que ele tinha no sistema doméstico.
3. Os relatórios oficiais mostram o custo: em Manchester, em 1842, um operário morria em média 21 anos antes de um proprietário.
4. Por cerca de sessenta anos, a produtividade cresceu muito mais que o salário real.
5. Os ludistas não rejeitavam a máquina: disputavam quem decide o uso dela e quem fica com o ganho, numa época em que o sindicato era crime.
6. As leis fabris começaram pelos mais vulneráveis e só funcionaram com inspetores; no Brasil, o ensino técnico nasceu em 1909 como política para os pobres.

CONCEITO-CHAVE A tecnologia define o que é possível produzir; quem fica com o ganho é decidido por regras e por força.

6.5 Exercícios

Nível: ★ conceito · ★★ aplicação · ★★★ desafio

1 ★ Um tecelão do sistema doméstico vira operário de fiação em 1800. Ele continua recebendo por seu trabalho. O que ele perdeu?

a) O direito de ser pago pelo que produzia em casa
b) O controle do ritmo e do horário
c) A chance de trabalhar perto de outras pessoas da cidade

2 ★★ Pelo relatório de Chadwick, um operário de Manchester morria em média aos 17 anos, e um trabalhador rural de Rutland aos 38. O que a comparação mostra?

a) Que a cidade industrial matava mais cedo
b) Que os trabalhadores rurais de Rutland eram bem mais ricos
c) Que o dado não serve, porque mistura crianças e adultos

3 ★★ Os ludistas quebravam os teares de alguns patrões e poupavam os de outros. Que pergunta eles faziam?

a) Se as máquinas deveriam ser proibidas em toda a Inglaterra
b) Quem decide o uso da máquina
c) Se o governo pagaria indenização pelos teares destruídos

4 ★★ Uma empresa propõe dois turnos de 10 horas, seis dias por semana, numa linha nova. Pela EC 141/2026, a partir de dezembro de 2026 essa jornada:

a) Passa do limite semanal
b) Respeita o limite, porque cada turno tem só 10 horas
c) É livre, porque a linha é nova e ainda está em teste

5 ★★ **Dado oficial.** Numa célula nova, a produção por operador sobe 40 % e o salário, 10 %. Depois da mudança, a parte da produção que vai para o salário equivale a quantos por cento da parte atual? Faça a mesma conta com os números de Robert Allen para 1780 a 1840 e compare.

6 ★★ **Leitura de documento.** Leia a Figura 6.1 junto com a série de Chadwick. Cite dois elementos que a gravura de 1835 mostra sobre o trabalho na fábrica e dois que ela não mostra. Que fonte do capítulo ajuda a preencher o que falta?

7 ★★★ **Debate orientado.** Afirmação: "Os ludistas eram contra o progresso, e quem hoje critica a automação repete o erro deles." Escreva a sua posição, um argumento a favor e o melhor argumento contrário, usando o case dos ludistas.

FICHA DE ESTUDO DIRIGIDO · CAPÍTULO 6

A gravura de 1835 e o relatório de Chadwick

Objetivo. Comparar uma imagem feita para divulgar a fábrica com um relatório oficial sobre a vida operária, e explicar por que as duas fontes dizem coisas diferentes.

Nome _____ Turma _____ Data _____

O QUE VOCÊ VAI LER

A Figura 6.1 (salão de teares mecânicos, gravura de 1835) e a série "Idade média ao morrer, por grupo social: Manchester e Rutland, 1842", do relatório de Edwin Chadwick ao Parlamento britânico.

COMO LER

Leia a gravura ponto a ponto, com a legenda da Figura 6.1.
Liste o que aparece na cena e o que não aparece.
Leia a série de Chadwick nas duas direções: posição social e lugar.
Preencha o quadro antes de responder às perguntas.

QUADRO DE LEITURA

Pergunta	Gravura de 1835	Relatório de Chadwick (1842)
Quem produziu e para quem		
O que mostra sobre o trabalho		
O que omite		
Que conclusão permite sobre a vida operária		

PERGUNTAS

1. Por que a gravura, feita para mostrar a novidade da fábrica, não traz poeira, barulho nem crianças?

2. Na série, que comparação mostra o efeito da cidade industrial, e qual mostra o efeito da posição social?

3. Que limite de método o próprio capítulo aponta no dado de Chadwick?

DEBATE ORIENTADO

Afirmação para debater: "Uma imagem oficial de uma fábrica é sempre menos confiável que um relatório do governo." Escreva a sua posição, um argumento a favor dela e o melhor argumento contrário.

POSIÇÃO	ARGUMENTO	CONTRA-ARGUMENTO

ANOTAÇÕES

CAPÍTULO 7 · COMO O TRABALHO CHEGOU ATÉ AQUI

07 Divisão do trabalho: quem pensa, quem executa, quem ganha

Dez trabalhadores numa oficina de alfinetes faziam 48 000 peças por dia; cada um, sozinho, não faria vinte. Dividir uma tarefa em operações é a forma mais antiga e mais poderosa de aumentar a produção, e é também uma forma de decidir quem pensa, quem executa e quem fica com o valor. A lógica que separa o corte do arame da ponta do alfinete separa hoje o projeto de um celular da montagem, em países diferentes. Este capítulo refaz as contas de Adam Smith e de Babbage, distingue as divisões técnica, social, sexual e internacional do trabalho, segue o dinheiro numa cadeia global e mostra a fragilidade que a interdependência cria.

AO FIM DESTE CAPÍTULO, VOCÊ VAI

- Explicar, com a conta de Adam Smith, por que a divisão técnica multiplica a produtividade.
- Distinguir divisão técnica, social, sexual e internacional do trabalho.
- Aplicar o princípio de Babbage para entender a relação entre divisão de tarefas e salário.
- Interpretar a distribuição do valor em uma cadeia global de produção.
- Reconhecer a fragilidade que a interdependência cria e o papel da coordenação.

7.1 Divisão técnica: decompor o ofício em operações

A divisão técnica acontece dentro de uma unidade de produção: a tarefa completa é separada em operações parciais, e cada trabalhador executa uma ou poucas delas. O exemplo clássico é o de Adam Smith, em *A riqueza das nações* (1776), e a oficina que ele descreve está na Figura 7.1.

A CONTA DE ADAM SMITH · 1776

```
Fabricação do alfinete ......... 18 operações distintas
Oficina observada .............. 10 trabalhadores

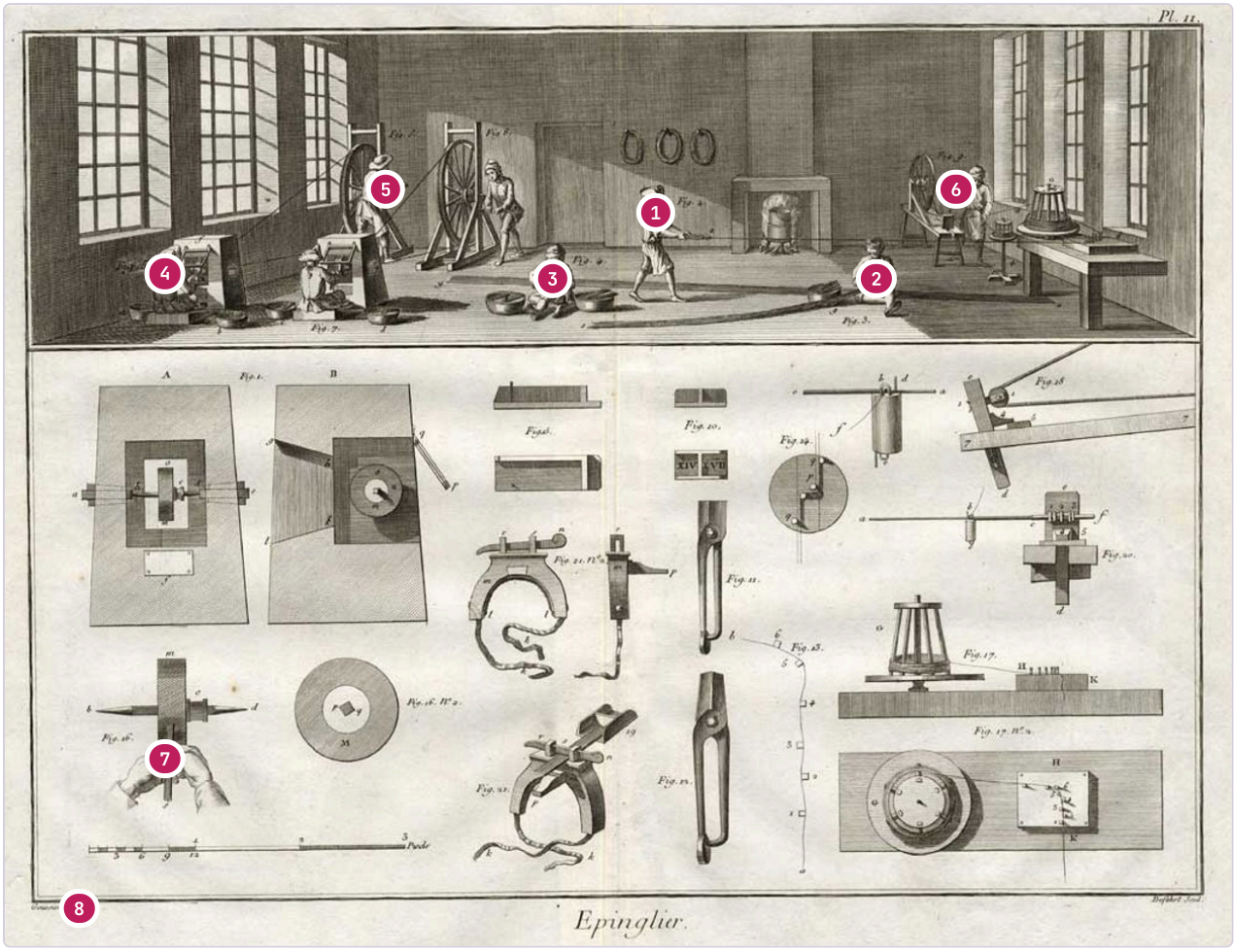
COM divisão do trabalho
  Produção da oficina .......... 48 000 alfinetes por dia
  Por trabalhador .............. 4 800 por dia

SEM divisão do trabalho
  Por trabalhador .............. no máximo 20 por dia

Ganho de produtividade ......... 4 800 / 20 = 240 vezes
```

Leitura guiada: um homem estica o arame, outro endireita, um terceiro corta, um quarto faz a ponta, e assim por diante. Smith estima que, trabalhando isolado e sem treino, cada um "certamente não faria vinte" alfinetes por dia. As ferramentas são as mesmas nos dois casos. O que muda é só a organização.

Smith atribui o ganho a três causas: a **destreza** de quem repete sempre a mesma operação; a **economia do tempo** que se perde ao passar de uma tarefa a outra; e a **invenção de máquinas**, facilitada quando a operação é simples o bastante para ser imitada por um mecanismo.



1. **Quem endireita o arame.** A figura 2 da prancha puxa o arame do carretel através de uma fileira de pregos, que o deixa reto, e o corta em varas compridas. Ela anda o comprimento da sala o dia inteiro.
2. **Quem corta em pedaços.** A figura 3, sentada no chão, divide as varas endireitadas em pedaços do tamanho de uma caixa de corte. É a segunda operação, separada da primeira.
3. **Quem corta na medida.** A figura 4 corta os pedaços no comprimento de três ou quatro alfinetes, apoiando a ferramenta numa peça de couro presa à coxa, desenhada na parte de baixo. Ao lado, as cestas de onde tira e para onde vai o material.
4. **Quem faz a ponta.** A figura 5 encosta os pedaços num rebolo para formar a ponta. A explicação da prancha diz que uma lâmina de vidro protege os olhos dele da limalha: o pó de metal era o risco do posto.
5. **O motor é gente.** As figuras 6 e 8 só giram as grandes rodas que movem os rebolos. Não há água nem vapor: é força humana, e o trabalho mais simples de todos, o que Babbage diria que se paga mais barato.
6. **Quem enrola as cabeças.** A figura 9 enrola arame fino numa roca para fazer as cabeças, que eram peças separadas, presas ao corpo do alfinete numa etapa seguinte, por outras pessoas.
7. **Mãos, rebolo e ferramentas.** A metade de baixo desmonta o trabalho em desenhos técnicos: o rebolo, as tesouras, o jogo de pregos. A prancha não é só ilustração; serve de manual para quem quisesse entender ou copiar o processo.
8. **Quem desenhou, quem gravou.** Nos cantos de baixo, as assinaturas: desenho de Goussier, gravura de Defehrt. É uma obra coletiva, feita por especialistas, cada um numa parte: a própria Enciclopédia dividia o trabalho.

o documento ampliado

Figura 7.1 A oficina de alfinetes da Enciclopédia. **Tipo:** Prancha gravada de enciclopédia · **Data:** Por volta de 1762 · **Autores:** Goussier (desenho) e Defehrt (gravura) · **Publicada em:** *Encyclopédie* de Diderot e D'Alembert, volume de pranchas.

L.-J. Goussier (desenho) e A.-J. Defehrt (gravura), *Encyclopédie*, Recueil de planches, prancha Épinglier II, via Wikimedia Commons · Domínio público

Em 1832, o matemático Charles Babbage acrescentou uma quarta causa, que Smith não viu e que explica o interesse dos empregadores. Um artesão completo precisa dominar todas as operações do ofício, das mais difíceis às mais simples, e é pago pelo nível da mais difícil. Dividida a tarefa, o empregador compra

exatamente a quantidade de habilidade necessária para cada operação: paga caro só pela parte difícil e contrata trabalho barato para o resto. O **princípio de Babbage** mostra que a divisão técnica reduz o custo do trabalho mesmo que não aumente a velocidade de ninguém.

O próprio Smith registrou o custo humano. No livro V da mesma obra, escreveu que o homem cuja vida se passa executando algumas operações simples não tem ocasião de exercer o entendimento e se torna tão embotado quanto uma criatura humana pode ser. A solução que propôs foi a escola pública, paga pelo Estado.

CASE REAL · CHICAGO, DE 1865 EM DIANTE, E OS FRIGORÍFICOS BRASILEIROS DE HOJE

A linha em que cada operário faz um único corte inspirou a indústria automobilística e gerou uma norma de segurança específica no Brasil

Nos abatedouros de Chicago, reunidos a partir de 1865 no complexo Union Stock Yards, a carcaça era pendurada em um trilho aéreo e passava diante de uma fila de trabalhadores. Cada um fazia sempre o mesmo corte, centenas de vezes por hora. Henry Ford contou, em sua autobiografia, que a ideia da linha de montagem lhe veio desses trilhos. Em 1906, o romance *The Jungle*, de Upton Sinclair, descreveu as condições nessas fábricas e levou o Congresso dos Estados Unidos a aprovar, no mesmo ano, a lei de inspeção de carnes.



Currais da Union Stock Yards, em Chicago, em cartão-postal sem data. Dali os animais seguiam para os abatedouros vizinhos. Curt Teich Postcard Archives, Newberry Library, via Wikimedia Commons · Domínio público

O princípio continua em uso. No Brasil, a alta incidência de lesões por esforço repetitivo entre trabalhadores de frigoríficos levou à publicação, em 2013, da Norma Regulamentadora nº 36, específica para o setor. Ela obriga as empresas a conceder pausas para recuperação ao longo da jornada, que somam 60 minutos para quem trabalha até 8 horas e 48 minutos, além de rodízio de tarefas.

A lição: a divisão levada ao extremo produz o ganho previsto por Smith e o dano previsto por ele mesmo, agora no corpo: repetir um movimento milhares de vezes por dia lesiona. Pausas e rodízio são a correção possível de um problema criado pela própria forma de dividir o trabalho.

Fontes: Henry Ford e Samuel Crowther, *My Life and Work*, 1922, capítulo 5; Upton Sinclair, *The Jungle*, 1906; Federal Meat Inspection Act, 1906; Ministério do Trabalho e Emprego, Norma Regulamentadora nº 36, Portaria nº 555, de 18 de abril de 2013

7.2 Divisão social e divisão sexual: quem faz o quê

A divisão social é a repartição do trabalho de uma sociedade inteira entre ramos, profissões e ocupações. Ela é mais antiga que a técnica e não depende de fábrica.

A Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), do Ministério do Trabalho, reúne as ocupações em cerca de 600 famílias ocupacionais, agrupadas em dez grandes grupos. A ordem dos grupos não é neutra: segue o nível de competência atribuído a cada conjunto.

Tabela 7.1

Grande grupo da CBO	Exemplos
1 · Dirigentes e gerentes	Diretores, gerentes de produção
2 · Profissionais das ciências e das artes	Engenheiros, médicos, analistas de sistemas
3 · Técnicos de nível médio	Técnicos em automação, eletrônica, mecânica, informática, eletrotécnica
4 · Trabalhadores de serviços administrativos	Auxiliares de escritório, recepcionistas
5 · Trabalhadores dos serviços e vendedores	Vendedores, cozinheiros, vigilantes

Tabela 7.1 (continuação)

Grande grupo da CBO	Exemplos
6 · Trabalhadores agropecuários, florestais e da pesca	Agricultores, operadores de colheitadeira
7 e 8 · Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais	Soldadores, operadores de máquinas, montadores
9 · Trabalhadores de manutenção e reparação	Mecânicos de manutenção, eletricistas de manutenção

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Classificação Brasileira de Ocupações, 2002. O grupo 0 reúne as Forças Armadas, policiais e bombeiros militares.

O técnico de nível médio ocupa o **grupo 3**, entre quem projeta e quem executa. É uma posição de ligação: traduz o projeto em procedimento, diagnostica, ajusta, orienta operadores. Essa posição intermediária é consequência da separação mais importante que a divisão do trabalho produziu: a que divide **concepção** e **execução**, trabalho intelectual e trabalho manual. Quanto mais nítida essa separação em uma empresa, menos quem executa entende do conjunto, e mais a empresa depende de quem faz a ponte.

LEITURA APRESSADA

O especialista sempre sabe mais

O artesão dominava o ofício inteiro. Quem executa uma única operação simples a faz mais rápido, mas sabe menos que ele: o sociólogo Harry Braverman chamou esse processo de degradação do trabalho. E dividir não aumenta a eficiência sem limite. A partir de certo ponto, monotonia, lesões, rotatividade e custo de coordenação anulam o ganho, e por isso as empresas passaram a recompor tarefas e a adotar o rodízio.

A **divisão sexual do trabalho** é a forma como as tarefas se repartem entre homens e mulheres. A socióloga francesa Danièle Kergoat identificou nela dois princípios que se repetem em sociedades muito diferentes:

- **Separação:** existem trabalhos “de homem” e trabalhos “de mulher”. O cuidado, a limpeza e o ensino de crianças são atribuídos às mulheres; a mecânica, a construção e a condução de máquinas, aos homens.
- **Hierarquia:** o trabalho atribuído aos homens vale mais, em salário e em prestígio, do que o atribuído às mulheres.

Nenhum dos dois princípios decorre da biologia: a lista de trabalhos “femininos” e “masculinos” muda de uma época para outra. Programar computadores era ocupação feminina nos anos 1940, como mostrou o caso do ENIAC no capítulo 2, e passou a ser vista como masculina quando ganhou prestígio e salário. A Capítulo 17 mede os efeitos dessa divisão no Brasil.

7.3 Divisão internacional: quem fica com o valor

No modelo **clássico**, formado no século XIX, os países industrializados exportavam manufaturas e os demais exportavam matérias-primas e alimentos. Em 1949, o economista argentino Raúl Prebisch, da Comissão Econômica para a América Latina (CEPAL), mostrou o problema dessa posição: ao longo do tempo, os preços dos produtos primários tendiam a cair em relação aos dos industrializados, de modo que os países exportadores de matérias-primas precisavam vender cada vez mais para comprar a mesma coisa.

O Brasil industrializou-se no século XX, mas a pauta de exportações mostra que a posição não foi abandonada. Em 2024, os três principais produtos vendidos pelo país ao exterior foram petróleo bruto (US$ 44,8 bilhões), soja (US$ 42,9 bilhões) e minério de ferro (US$ 29,8 bilhões). Juntos, três produtos primários somaram cerca de US$ 117,5 bilhões, mais de um terço de tudo o que o Brasil exportou.

Desde os anos 1980, a divisão mudou de forma. Em vez de um país fabricar o produto inteiro, as etapas se espalham em **cadeias globais de valor**: projeto, componentes, montagem, marca e venda

ficam em lugares diferentes, coordenados por uma empresa líder.

CASE REAL · IPHONE 4, 2010

Pesquisadores desmontaram o preço de um celular para ver quem ficava com cada parte

Kenneth Kraemer, Greg Linden e Jason Dedrick, da Universidade da Califórnia, analisaram em 2011 a distribuição do valor de um iPhone 4, a partir da lista de componentes e dos balanços das empresas envolvidas. O aparelho era projetado nos Estados Unidos, usava componentes fabricados principalmente na Coreia do Sul, no Japão e em Taiwan e era montado na China.



O iPhone 4 (em cima), lançado em 2010, ao lado do modelo anterior. A borda de metal reto era também parte da antena.
Johnjoy (2014), via Wikimedia Commons · CC BY-SA 3.0

A Apple, dona do projeto, do sistema e da marca, ficava com **58,5%** do preço de venda na forma de lucro. O custo dos materiais respondia por cerca de 22%. Os fornecedores de componentes dividiam fatias de lucro bem menores. E o trabalho dos operários chineses que montavam o aparelho correspondia a **1,8%** do preço.

A lição: na cadeia global, a renda se concentra nas pontas, isto é, no projeto e na marca, e é mínima na montagem. O fundador da fabricante Acer, Stan Shih, desenhou essa distribuição em 1992 como uma curva em forma de sorriso: alta nas extremidades, baixa no meio. Para um país ou para um profissional, a pergunta decisiva deixa de ser "participo da produção?" e passa a ser "em que etapa?".

Fontes: Kenneth Kraemer, Greg Linden e Jason Dedrick, "Capturing Value in Global Networks: Apple's iPad and iPhone", Universidade da Califórnia, 2011; Stan Shih, curva do sorriso, apresentada em 1992 (Acer)

7.4 Interdependência: quanto mais se divide, mais é preciso coordenar

A Capítulo 3 mostrou o lado positivo dessa dependência: é ela que, para Durkheim, mantém unida uma sociedade de especialistas. O lado negativo ficou visível em 2021. Com a pandemia, as fábricas de semicondutores, concentradas em poucos países da Ásia, não deram conta da demanda. Faltaram chips, componentes que custam poucos dólares, e montadoras de automóveis do mundo inteiro pararam. No Rio Grande do Sul, a fábrica da General Motors em Gravataí, que produzia um dos carros mais vendidos do país, ficou com a produção suspensa por quase cinco meses naquele ano, de abril a meados de agosto.

O episódio ensina três coisas sobre qualquer sistema dividido:

- **O elo mais simples pode ser o mais crítico.** O valor de uma peça não mede a sua importância para o conjunto. Em uma linha, o posto que ninguém mais sabe operar é o gargalo.
- **Coordenar é trabalho.** Planejamento, logística, compras, supervisão e sistemas de informação existem para manter as partes sincronizadas. Quanto mais fina a divisão, maior a parcela de pessoas ocupadas em coordenar, e não em produzir diretamente.
- **Polivalência é seguro.** Uma equipe em que cada um só sabe a própria operação produz muito quando tudo funciona e nada quando alguém falta. Equipes em que as pessoas conhecem mais de um posto produzem um pouco menos no pico e muito mais na adversidade. Esse raciocínio está na base do modelo japonês, tema do capítulo 9.

Para o técnico, a consequência é direta. A formação técnica vale mais quando permite entender **as interfaces**: o que o posto anterior entrega, o que o posto seguinte precisa, o que acontece com o conjunto quando a sua parte falha. É esse conhecimento que a divisão extrema retira do operador e

que o grupo 3 da CBO existe para preservar.

NO TRABALHO

Antes de dividir uma tarefa, faça a conta inteira

Propostas de reorganização costumam chegar com a economia do princípio de Babbage já calculada: o profissional experiente fica só com a parte difícil, e auxiliares mais baratos fazem o resto. O que raramente entra na planilha é o outro lado: quem cobre o posto crítico quando o experiente falta, quanto custa a rotatividade numa tarefa monótona, que risco de lesão a repetição traz e quem vai entender o conjunto quando algo sair do padrão. O técnico que leva esses itens à discussão, com números, defende ao mesmo tempo a equipe e a produção.

PARA LEVAR DESTE CAPÍTULO

1. Dividir uma tarefa em operações multiplica a produção sem trocar as ferramentas: na conta de Smith, 240 vezes.
2. Babbage mostrou o interesse do empregador: com a tarefa dividida, ele paga caro só pela parte difícil e compra barato o resto.
3. Levada ao extremo, a divisão lesiona o corpo; pausas e rodízio, como os da NR-36, corrigem um problema criado pela própria divisão.
4. A separação entre concepção e execução é o efeito mais importante da divisão; o técnico, no grupo 3 da CBO, faz a ponte entre as duas.
5. A divisão sexual do trabalho combina separação e hierarquia, e nenhuma das duas vem da biologia.
6. Nas cadeias globais, o valor fica no projeto e na marca, e a montagem recebe a menor parte; quanto mais dividido o sistema, mais um elo barato pode parar tudo.

CONCEITO-CHAVE Toda divisão do trabalho responde a duas perguntas: como produzir mais e quem fará a parte que pensa e a parte que executa.

7.5 Exercícios

Nível: ★ conceito · ★★ aplicação · ★★★ desafio

1 ★ Num frigorífico, cada trabalhador faz o mesmo corte milhares de vezes por turno. Que medida da NR-36 responde a esse risco?

a) Pausas e rodízio de tarefas
b) Aumentar a velocidade da linha para encurtar o turno de cada trabalhador
c) Trocar as facas da linha a cada hora de trabalho

2 ★★ No estudo do iPhone 4, a dona da marca ficava com 58,5% do preço e o trabalho de montagem na China com 1,8%. A primeira parte é quantas vezes a segunda?

a) Cerca de 3 vezes, porque a diferença é de poucos pontos
b) Cerca de 105 vezes, somando as duas parcelas
c) Cerca de 32 vezes

3 ★★ Em 2021, a fábrica da GM em Gravataí parou por quase cinco meses por falta de chips que custam poucos dólares. O que o episódio mostra?

a) O elo barato pode parar tudo
b) Que o chip era a peça mais cara de todo o carro montado
c) Que a fábrica brasileira era menos eficiente que as outras

4 ★★ **Complete a tabela.** Hoje um montador experiente, a R$ 40 por hora, leva 8 horas para montar um quadro elétrico inteiro. Na proposta, ele faria só as 2 horas da parte difícil, e auxiliares a R$ 22 por hora fariam as outras 6 horas. Em quantos por cento cai o custo de mão de obra por quadro? Cite dois riscos que a conta não mostra.

5 ★★ **Leitura de documento.** Leia a Figura 7.1. Pela lógica de Babbage, qual posto da prancha seria pago pelo menor valor, e por quê? Que risco de um dos postos a explicação da prancha registra, e que proteção ela descreve?

6 ★★★ **Debate orientado.** Afirmação: "Especializar-se numa única função é sempre o melhor caminho para o trabalhador." Escreva a sua posição, um argumento a favor e o melhor argumento contrário, usando dois conceitos do capítulo.

ANOTAÇÕES

FICHA DE ESTUDO DIRIGIDO · CAPÍTULO 7

A oficina de alfinetes, posto por posto

Objetivo. Ler a prancha da Enciclopédia como registro da divisão técnica e aplicar a ela as contas de Smith e de Babbage.

Nome _____ Turma _____ Data _____

O QUE VOCÊ VAI LER

A Figura 7.1 (prancha da fabricação de alfinetes da Enciclopédia de Diderot e D'Alembert) e o quadro "A conta de Adam Smith · 1776", na seção 7.1.

COMO LER

Identifique na prancha cada figura numerada e a operação que ela faz.
Releia as três causas de Smith e a quarta causa, de Babbage.
Classifique cada posto pelo nível de habilidade que exige.
Preencha o quadro antes de responder às perguntas.

QUADRO DE LEITURA

Figura da prancha	Operação	Habilidade exigida (Babbage)
Figura 2		
Figuras 3 e 4		
Figura 5		
Figuras 6 e 8		
Figura 9		

PERGUNTAS

1. Na conta de Smith, o ganho de 240 vezes depende de alguma ferramenta nova? O que muda entre as duas situações?

2. Por que, para o dono da oficina, separar as figuras 6 e 8 das demais é vantajoso mesmo que ninguém trabalhe mais rápido?

3. Se a pessoa da figura 5 faltar, o que acontece com a produção da oficina inteira?

DEBATE ORIENTADO

Afirmação para debater: "Uma oficina em que todos sabem fazer todas as operações é mais justa, mas sempre produz menos." Escreva a sua posição, um argumento a favor dela e o melhor argumento contrário.

POSIÇÃO	ARGUMENTO	CONTRA-ARGUMENTO

ANOTAÇÕES

CAPÍTULO 8 · COMO O TRABALHO CHEGOU ATÉ AQUI

08 Taylorismo e fordismo: o cronômetro e a esteira

Com a linha móvel, a montagem de um chassi na Ford caiu de 12 horas e 28 minutos para 1 hora e 33 minutos. Em 1913, para manter cerca de 14 mil postos ocupados, a mesma empresa precisou contratar mais de 50 mil pessoas. Os dois números são faces do mesmo método. Taylor tirou do operário a decisão sobre como fazer; Ford tirou a decisão sobre quando. Este capítulo apresenta os princípios da administração científica, lê com cuidado o relato mais famoso de Taylor, explica a linha móvel e o salário de cinco dólares, descreve o pacto fordista e a sua crise e ensina a calcular um tempo-padrão, método que continua em uso.

AO FIM DESTE CAPÍTULO, VOCÊ VAI

- Enunciar os quatro princípios da administração científica e o problema que Taylor queria resolver.
- Calcular um tempo-padrão a partir de tempo cronometrado, fator de ritmo e tolerâncias.
- Diferenciar taylorismo de fordismo pelo mecanismo de controle do ritmo.
- Explicar o "dia de cinco dólares" como resposta a um problema de rotatividade.
- Descrever o fordismo como pacto entre produção em massa e consumo em massa, e as causas da sua crise.

8.1 Frederick Taylor: o trabalho medido

Taylor (1856 a 1915) começou como operário e chegou a engenheiro-chefe em uma siderúrgica da Filadélfia. Conhecia a oficina por dentro, e foi dali que tirou o seu problema.

O problema tinha nome: *soldiering*, que se pode traduzir por **cera** ou vadiagem sistemática. Os operários trabalhavam abaixo do que podiam, de propósito e em combinação. Taylor entendeu o motivo: quando produziam mais, o patrão reduzia o valor pago por peça, de modo que o esforço adicional não se convertia em ganho. E percebeu a condição que tornava a cera possível: **só os operários sabiam quanto tempo uma tarefa realmente levava**. O saber do ofício estava na cabeça e nas mãos deles, e a gerência não tinha como contestar.

A resposta foi transferir esse saber para a gerência. Em *Princípios de administração científica* (1911), Taylor resumiu o método em quatro princípios:

1. Ciência no lugar do costume
Estudar cada tarefa com cronômetro, decompondo-a em movimentos, até achar a melhor maneira de executá-la, e fixá-la como padrão.

2. Seleção e treinamento
Escolher o trabalhador adequado para cada tarefa e treiná-lo no método padronizado, em vez de deixar que aprenda sozinho.

3. Controle da execução
Supervisionar para garantir que o trabalho seja feito conforme o método, com pagamento maior para quem atinge o padrão.

4. Divisão de responsabilidades
A gerência planeja, o operário executa. O planejamento sai da oficina e vai para um departamento próprio.

O episódio de Bethlehem, contado pelo próprio Taylor. No livro de 1911, Taylor narra o que fez em 1899 no pátio da siderúrgica Bethlehem, na Pensilvânia. Ali 75 homens carregavam à mão lingotes de ferro-gusa de cerca de 42 quilos, à média de 12,5 toneladas por homem por dia. Depois de cronometrar o serviço, ele concluiu que um carregador de primeira classe poderia movimentar 47,5 toneladas, desde que ficasse com

carga nas mãos em só 42% do dia e livre nos outros 58%. Escolheu um operário, a quem chamou de Schmidt, ofereceu-lhe US$ 1,85 por dia, em vez de US$ 1,15, e exigiu obediência ao instrutor: pegar, andar e sentar quando mandado.

O relato virou o exemplo mais citado da administração científica, mas deve ser lido como fonte, e não como ata. Em 1974, os pesquisadores Charles Wrege e Amedeo Perroni compararam as versões que Taylor contou entre 1901 e 1911 com os registros da época e mostraram que ele mudou e enfeitou a história; trabalhos posteriores do mesmo Wrege concluíram que o episódio, como está no livro, não se sustenta. O que o próprio texto de Taylor deixa claro é o preço do método: o operário foi escolhido por não questionar, e a decisão sobre cada gesto passou a ser de outra pessoa.

8.2 Henry Ford: o trabalho levado até o trabalhador

Ford (1863 a 1947) aplicou os princípios de Taylor a um produto complexo, o automóvel, e acrescentou o elemento que faltava: um mecanismo que impusesse o ritmo sem depender de supervisor. O primeiro teste está na Figura 8.1.

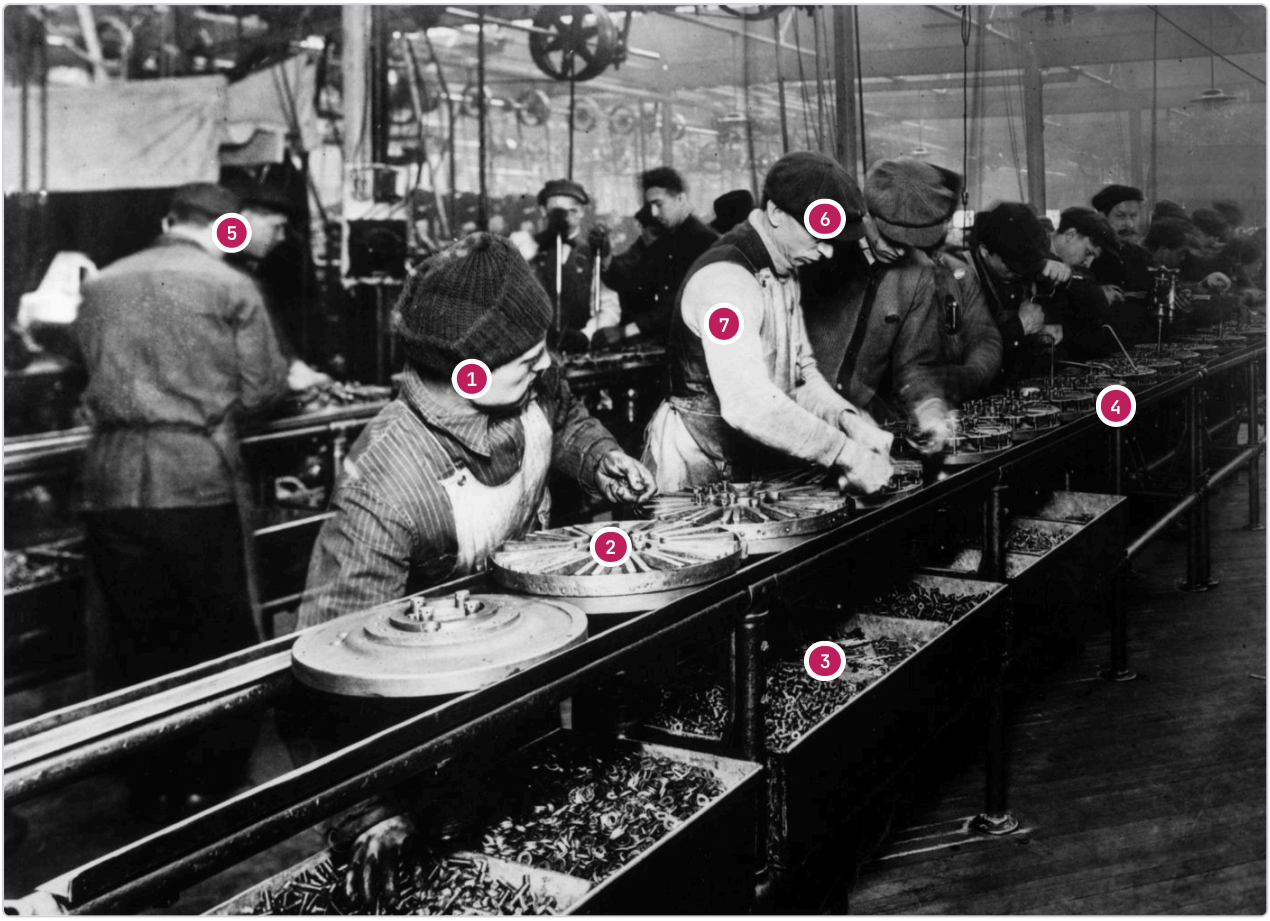
Três ideias sustentam o sistema. A primeira é a **padronização total**: um único modelo, o Ford T, lançado em 1908, com peças intercambiáveis. A segunda é a **divisão extrema das tarefas**, na linha do capítulo 7. A terceira é a **linha de montagem móvel**, instalada em Highland Park ao longo de 1913: em vez de os operários irem até o carro, o carro passa diante deles sobre uma esteira, em velocidade fixada pela gerência.

Tabela 8.1

Indicador	Antes	Depois
Tempo de montagem de um chassi	12 horas e 28 minutos	1 hora e 33 minutos (1914)
Preço do Ford T	US$ 850 (1908)	US$ 360 (1916) e US$ 260 (1925)
Carros produzidos por ano	cerca de 19 mil (1910)	cerca de 585 mil (1916)
Rotatividade anual da mão de obra	sem registro anterior	370% (1913)

Fonte: arquivos da Ford Motor Company; David Hounshell, *From the American System to Mass Production*, 1984.

A última linha da tabela é o outro lado das três primeiras. Rotatividade de 370% significa que, para manter cerca de 14 mil postos ocupados em 1913, a empresa precisou contratar mais de 50 mil pessoas. Os operários entravam, não suportavam a monotonia e a velocidade, e saíam em poucas semanas.



1. **Uma operação por pessoa.** Antes da linha, um operário montava o volante inteiro em cerca de 20 minutos. Em abril de 1913, o trabalho foi dividido em 29 operações, uma para cada homem, e o tempo caiu para 13 minutos.
2. **O volante com magneto.** Os discos com ímãs presos são os volantes do motor, que também geravam a corrente da ignição. Uma peça pequena e repetitiva, boa para testar o método antes de levá-lo ao chassi.
3. **Peças ao alcance da mão.** As caixas embaixo da bancada trazem parafusos e peças até o operário. Ford resumiu a regra: pôr ferramentas e pessoas na ordem das operações, para que ninguém precise dar um passo a mais.
4. **A peça anda, o operário fica.** O volante desliza de um homem para o outro ao longo da bancada. Com ajustes na altura e no ritmo, o tempo de montagem chegou a cerca de cinco minutos.
5. **Outra linha, ao fundo.** O método se espalhou pela fábrica em meses. No fim de 1913, o chassi inteiro já andava numa linha, e a montagem caiu de mais de 12 horas para cerca de hora e meia.
6. **Em pé, lado a lado.** Ninguém senta, e os ombros quase se tocam. A foto mostra o que a tabela de tempos não mostra: a postura, o espaço e o corpo inteiro preso a um gesto.
7. **Ninguém olha para a câmera.** Todos seguem trabalhando enquanto são fotografados. A linha não para, e a foto, feita para registrar a novidade, acaba registrando também a nova disciplina.

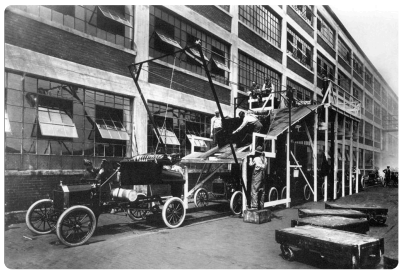
o documento ampliado

Figura 8.1 A primeira linha móvel, numa foto de 1913. **Tipo:** Fotografia documental · **Data:** 1913 · **Onde:** Fábrica da Ford em Highland Park, Michigan (EUA) · **Acervo:** National Archives dos Estados Unidos.
Ford Motor Company, 1913; U.S. National Archives, via Wikimedia Commons · Domínio público

CASE REAL · DETROIT, 5 DE JANEIRO DE 1914

A Ford dobrou o salário de um dia para o outro. Não foi generosidade.

Diante da rotatividade, Henry Ford anunciou que passaria a pagar **cinco dólares por dia**, mais que o dobro dos US$ 2,34 então praticados, e reduziria a jornada de nove para oito horas. Nos dias seguintes, milhares de pessoas foram aos portões da fábrica em busca de vaga, no inverno gelado de Detroit.



Em Highland Park, a carroceria do Ford T descia por uma rampa e era baixada sobre o chassi já montado. Foto da Ford, 1913.

Ford Motor Company, via Wikimedia Commons · Domínio público

O valor não era salário puro. Pouco mais da metade, US$ 2,70, era uma participação nos lucros, condicionada a um modo de vida considerado adequado. A empresa criou um Departamento Sociológico, cujos inspetores visitavam as casas dos operários para verificar se eram limpas, se o trabalhador bebia, se poupava, se maltratava a família ou se alugava quartos a pensionistas. Quem não fosse aprovado recebia só a parte básica.

O resultado apareceu rápido: a rotatividade caiu para 16% em 1915, e a produtividade subiu. Ford explicaria depois que o aumento tinha sido uma das melhores medidas de redução de custos que tomou.

A lição: o salário alto comprava a permanência em um trabalho que as pessoas abandonavam. E inaugurou uma ideia com longo futuro: o operário que ganha o bastante para comprar o que fabrica. O Departamento Sociológico mostra o alcance do projeto, que pretendia regular a fábrica e também a vida fora dela.

Fontes: The Henry Ford, "Ford's Five-Dollar Day"; Henry Ford e Samuel Crowther, *My Life and Work*, 1922, capítulo 8; Stephen Meyer, *The Five Dollar Day: labor management and social control in the Ford Motor Company*, 1981

8.3 O fordismo como pacto, e a crise dos anos 1970

O pensador italiano Antonio Gramsci percebeu já em 1934, nos textos reunidos como *Americanismo e fordismo*, que o sistema exigia um novo tipo de trabalhador e de modo de vida. Depois da Segunda Guerra Mundial, o arranjo assumiu a forma que os economistas chamam de **pacto fordista**:

- **Produção em massa** de bens padronizados, com ganhos constantes de produtividade.
- **Consumo em massa**, sustentado por salários que cresciam junto com a produtividade.
- **Sindicatos fortes**, que aceitavam a organização do trabalho definida pela gerência em troca de aumentos e estabilidade.
- **Estado de bem-estar**, com previdência, saúde e seguro-desemprego, que mantinha o consumo mesmo nas crises.

Na Capítulo 6, você viu que na primeira Revolução Industrial os salários ficaram para trás da produtividade. O pacto fordista foi o período em que as duas curvas andaram juntas. Não por acaso, é lembrado na Europa como os "trinta anos gloriosos".

A partir do fim dos anos 1960, o modelo apresentou problemas simultâneos:

- **Rigidez.** Máquinas dedicadas a um único produto tornavam cara qualquer mudança de modelo, justamente quando os consumidores passaram a querer variedade.
- **Saturação.** Nos países ricos, quase toda família já tinha carro, geladeira e televisão.

- **Recusa do trabalho.** Uma geração mais escolarizada não aceitava a tarefa repetitiva. Em 1972, na fábrica da General Motors em Lordstown, Ohio, a velocidade da linha foi elevada para cerca de cem carros por hora, o que dava 36 segundos por operação. Os operários, com média de idade em torno de 25 anos, responderam com sabotagem, faltas e uma greve de 22 dias.
- **Choque externo.** A alta do preço do petróleo em 1973 encareceu a produção e derrubou o crescimento.

A saída veio de um país que não tinha espaço, capital nem mercado para a produção em massa ao estilo americano: o Japão, tema da próximo capítulo.

LEITURA APRESSADA

Ford inventou a linha de montagem

Ford combinou técnicas que já existiam. As peças intercambiáveis vinham das fábricas de armas do século XIX; o trilho com o produto em movimento, dos abatedouros de Chicago, como mostrou o capítulo 7; a medição de tempos, de Taylor. A inovação foi juntá-las em escala inédita. E a linha não ficou no passado: continua sendo a base da indústria automobilística, agora flexível, com vários modelos na mesma linha e parte das operações feita por robôs.

8.4 O que não se exporta e o que continua em uso

CASE REAL · FORDLÂNDIA, PARÁ, 1928 A 1945

Ford construiu uma cidade americana na Amazônia para produzir borracha. Nunca saiu dali um pneu.

Para não depender da borracha asiática, controlada por britânicos, a Ford obteve em 1927 uma concessão de cerca de um milhão de hectares às margens do rio Tapajós e ergueu ali, a partir de 1928, uma cidade completa: casas de madeira no estilo do Meio-Oeste, hospital, escola, caixa-d'água, relógio de ponto e sirene.



Fordlândia vista de avião em 1934, o ano em que a plantação começou a ser transferida para Belterra. Repare nas casas em fileiras e na mata derrubada.
Ford Motor Company, Departamento Fotográfico, via Wikimedia Commons · Domínio público

A empresa tentou implantar a disciplina de Detroit. Exigiu trabalho nas horas mais quentes do dia, sob o sol do meio-dia. Proibiu álcool e tabaco até dentro das casas e impôs uma dieta americana, com arroz integral, aveia e pêssego em lata. Em dezembro de 1930, a troca do serviço de mesa por fila de bandejão no refeitório desencadeou a revolta que ficou conhecida como Quebra-Panelas: os trabalhadores destruíram o refeitório, cortaram o telégrafo e puseram os gerentes para correr, até a chegada do Exército. Ao mesmo tempo, as seringueiras, plantadas juntas como numa lavoura, foram devastadas por um fungo que na floresta, com as árvores dispersas, não se espalha. A partir de 1934, a plantação foi transferida para Belterra, rio abaixo, com o mesmo resultado. Em 1945, a empresa vendeu as terras de volta ao governo brasileiro, com prejuízo de mais de US$ 20 milhões; nenhuma gota de látex de lá chegou a um carro Ford.

A lição: um método de produção é também um conjunto de hábitos, horários e relações. Transplantado sem considerar o ambiente e as pessoas, falha. A agronomia e a Sociologia deram a Ford a mesma resposta: o que funciona em um contexto não funciona, por decreto, em outro.

Fontes: Greg Grandin, *Fordlândia: ascensão e queda da cidade esquecida de Henry Ford na selva*, 2009; NPR, "Fordlandia: The Failure Of Ford's Jungle Utopia", 6 de junho de 2009; John A. Russell, "Fordlandia and Belterra, rubber plantations on the Tapajos River, Brazil", *Economic Geography*, 1942

O que ficou do taylorismo-fordismo, e que um técnico encontra hoje, é sobretudo o **método de medição**. A

cronoanálise continua sendo a base para dimensionar linhas, calcular custos e fixar metas:

CRONOANÁLISE · CÁLCULO DO TEMPO-PADRÃO

```
Tempo cronometrado médio ....... 2,00 min por peça
Fator de ritmo do operador ..... 90% (abaixo do normal)
Tempo normal ................... 2,00 x 0,90 = 1,80 min

Tolerâncias (fadiga e
necessidades pessoais) ......... 15%
Tempo-padrão ................... 1,80 x 1,15 = 2,07 min

Produção-padrão em 480 min ..... 480 / 2,07 = 231 peças
```

Leitura guiada: o fator de ritmo corrige o tempo medido conforme o cronoanalista julgue que o operador observado trabalhou acima ou abaixo do ritmo normal. As tolerâncias acrescentam tempo para descanso e necessidades pessoais. Os dois são estimativas, e por isso são os pontos em que a meta é negociada: um fator de ritmo ou uma tolerância mal definidos transformam o padrão em sobrecarga.

A legislação reconhece esse risco. O Anexo II da Norma Regulamentadora nº 17, sobre teleatendimento, criado em 2007 e atualizado em 2021, limita a seis horas diárias o tempo efetivo de atendimento e obriga a conceder duas pausas de dez minutos, além do intervalo de 20 minutos para refeição, em um tipo de trabalho em que cada chamada é cronometrada pelo sistema. É o cronômetro de Taylor, agora embutido no software, com um freio fixado em norma.

NO TRABALHO

Na discussão de uma meta, peça a cronoanálise

Toda meta por posto parte de um tempo-padrão, e vale pedir o estudo que o sustenta: quantos ciclos foram cronometrados, qual operador foi observado, que fator de ritmo foi aplicado e que tolerâncias foram somadas. Um padrão medido só no operador mais rápido, sem correção de ritmo, transforma a exceção em regra. Quem sabe refazer a conta discute a meta com números, e não com impressões.

CURIOSIDADE

Chaplin visitou a fábrica da Ford antes de filmar *Tempos Modernos*?

Visitou. Em outubro de 1923, Charles Chaplin percorreu a fábrica de Highland Park, em Detroit, acompanhado por Henry Ford e por seu filho Edsel, e observou a linha de montagem em funcionamento. Treze anos depois, em 1936, lançou *Tempos Modernos*, em que o operário Carlitos aperta porcas em uma esteira cada vez mais rápida até continuar repetindo o gesto fora do trabalho e ser engolido pelas engrenagens da máquina. O filme, feito em plena Grande Depressão, tornou-se a imagem mais conhecida do trabalho fragmentado e foi proibido na Alemanha nazista.

PARA LEVAR DESTE CAPÍTULO

1. Taylor quis acabar com a cera transferindo o saber do ofício para a gerência: a melhor maneira de fazer passou a ser fixada com cronômetro.
2. O relato de Bethlehem deve ser lido como fonte, e não como ata: Taylor mudou e enfeitou a história.
3. Ford acrescentou a linha móvel: o ritmo deixou de ser cobrado por um supervisor e passou a ser imposto pelo fluxo.
4. O salário de cinco dólares comprou a permanência num trabalho que as pessoas abandonavam, e veio com a vigilância da vida privada.

5 O pacto fordista fez salário e produtividade andarem juntos até a crise dos anos 1970; em Fordlândia, o método imposto sem contexto falhou.

6 A cronoanálise continua em uso: o fator de ritmo e as tolerâncias são estimativas, e por isso são o ponto em que a meta se negocia.

CONCEITO-CHAVE Taylor tirou do operário a decisão sobre como fazer; Ford tirou a decisão sobre quando.

8.5 Exercícios

Nível: ★ conceito · ★★ aplicação · ★★★ desafio

1 ★ Os operadores de uma seção seguram o ritmo porque, da última vez que produziram mais, a empresa cortou o valor pago por peça. Taylor chamaria isso de:

a) Preguiça natural de quem trabalha por peça na oficina
b) Cera (soldiering)
c) Sabotagem organizada pelo sindicato contra as máquinas

2 ★★ Na foto de 1913, o volante desliza de um operário para o outro ao longo da bancada. Em que isso difere do método de Taylor?

a) Na linha, cada operário decide a ordem das operações que faz
b) O ritmo vem da linha
c) Taylor não usava cronômetro, só observação a olho nu

3 ★★ O Departamento Sociológico da Ford visitava as casas para ver se o operário bebia, poupava e cuidava da família. O que isso revela do projeto?

a) Ele queria regular a vida
b) Que a empresa só se preocupava com a segurança dentro da fábrica
c) Que o salário de cinco dólares era pago a todos, sem condição

4 ★★ Em Fordlândia, a empresa impôs horário, comida e regras de Detroit, e houve revolta em 1930. Que lição a Sociologia tira disso?

a) Que a borracha não cresce na Amazônia em nenhuma condição
b) Método não se transplanta por ordem
c) Que os trabalhadores brasileiros recusavam qualquer salário

5 ★★ **Complete a tabela.** No posto de fixação de bornes, o tempo cronometrado médio foi de 1,60 minuto por painel, com fator de ritmo de 110 %, porque o operador observado era rápido. Com tolerâncias de 12 % e 440 minutos disponíveis no turno, qual é a produção-padrão, em painéis inteiros? Qual seria a meta se a engenharia ignorasse o fator de ritmo e as tolerâncias?

6 ★★ **Leitura de documento.** Leia a Figura 8.1. Que elementos da foto mostram que o ritmo passou a ser dado pela linha, e não por um supervisor? O que a foto registra sobre o trabalho que uma tabela de tempos não registra?

7 ★★★ **Debate orientado.** Afirmação: “A administração científica é pura exploração do trabalhador.” Escreva a sua posição, um argumento a favor e o melhor argumento contrário, usando o relato de Bethlehem e o salário de cinco dólares.

ANOTAÇÕES

FICHA DE ESTUDO DIRIGIDO · CAPÍTULO 8

A primeira linha móvel e o cálculo do tempo-padrão

Objetivo. Comparar o controle do trabalho pelo cronômetro e pela linha móvel, e identificar os pontos negociáveis de uma cronoanálise.

Nome _____ Turma _____ Data _____

O QUE VOCÊ VAI LER

A Figura 8.1 (linha de montagem de volantes com magneto, Ford, 1913) e o quadro "Cronoanálise · cálculo do tempo-padrão", na seção 8.4.

COMO LER

Leia a Figura 8.1 ponto a ponto, com a legenda.
Releia os quatro princípios de Taylor na seção 8.1.
Refaça, linha a linha, a conta do quadro de cronoanálise.
Preencha o quadro antes de responder às perguntas.

QUADRO DE LEITURA

Pergunta	Taylor: o cronômetro	Ford: a linha móvel
Quem define o método		
Quem define o ritmo		
Como o ritmo é cobrado		
O que o operário deixa de decidir		
Exemplo do capítulo		

PERGUNTAS

1. Na Figura 8.1, que elemento impõe o ritmo sem a presença de um supervisor?

2. No quadro de cronoanálise, que dois números são estimativas do cronoanalista, e por que é neles que a meta se negocia?

3. Refaça a produção-padrão do quadro com tolerâncias de 10 %, em vez de 15 %. Quantas peças a mais a meta exige?

DEBATE ORIENTADO

Afirmação para debater: "Medir o tempo de cada operação protege o trabalhador, porque impede metas tiradas do nada." Escreva a sua posição, um argumento a favor dela e o melhor argumento contrário.

POSIÇÃO	ARGUMENTO	CONTRA-ARGUMENTO

ANOTAÇÕES

CAPÍTULO 9 · COMO O TRABALHO CHEGOU ATÉ AQUI

09 Toyotismo: produzir só o que já foi vendido

Na linha de Ford, parar a esteira era proibido, e o estoque servia de segurança. Na Toyota, qualquer operador pode parar a linha, e o estoque é tratado como desperdício. A inversão nasceu no Japão do pós-guerra, sem capital, sem espaço e sem mercado para a produção em massa, e a partir de 1990 foi copiada em fábricas, hospitais e escritórios do mundo inteiro com o nome de produção enxuta. Este capítulo explica de onde ela veio, como funcionam as suas ferramentas, quanto ela rende e o que cobra de quem trabalha, no centro e na periferia das empresas.

AO FIM DESTE CAPÍTULO, VOCÊ VAI

- Explicar por que o Japão não pôde copiar a produção em massa e inverteu a sua lógica.
- Descrever just-in-time, kanban, autonomação, kaizen e troca rápida e o que cada um elimina.
- Calcular o takt time de uma linha.
- Comparar o operário fordista e o toyotista em tarefas, autonomia e pressão.
- Relacionar a produção enxuta à terceirização e à divisão entre trabalhadores estáveis e periféricos.

9.1 Um país sem condições para a produção em massa

Em 1950, o engenheiro Eiji Toyoda passou três meses estudando a fábrica da Ford em River Rouge, perto de Detroit, então a maior do mundo. Ela montava cerca de 7 mil carros **por dia**. A Toyota tinha fabricado 2 685 carros **em treze anos de existência**. De volta ao Japão, Toyoda e Taiichi Ohno concluíram que copiar o modelo era inviável por quatro razões:

- **Mercado pequeno e variado.** O Japão precisava de caminhões, carros pequenos e carros de luxo, em pouca quantidade de cada tipo. Não havia demanda para milhões de unidades iguais.
- **Falta de capital.** Um país destruído pela guerra não podia comprar centenas de prensas dedicadas, cada uma a uma única peça.
- **Falta de espaço.** Terrenos caros não comportavam os enormes estoques das fábricas americanas.
- **Mão de obra que não podia ser descartada.** Em 1950, a Toyota, perto da falência, demitiu cerca de 1 600 trabalhadores. A greve que se seguiu terminou com a renúncia do presidente da empresa e um acordo: os que ficaram receberam garantia de emprego até a aposentadoria e salário que subia com o tempo de casa. Em troca, aceitaram trocar de função sempre que necessário.

Esse acordo teve uma consequência econômica. Se o trabalhador ficaria quarenta anos na empresa, ele se tornava um custo fixo, como uma máquina, e passava a valer a pena investir na sua formação e aproveitar a sua inteligência, e não só os seus braços. As ferramentas do sistema decorrem daí.

O modelo para a fábrica veio de onde menos se esperava. Ohno conhecia por relatos e fotografias o supermercado americano de autosserviço, e em 1956, ao visitar montadoras nos Estados Unidos, foi vê-lo de perto: o cliente pegava só o que queria, e o funcionário repunha apenas o que tinha saído. Na fábrica, cada etapa passaria a ser cliente da anterior, e a anterior só fabricaria o suficiente para repor. O painel da Figura 9.1 mostra essa lógica num chão de fábrica de hoje.



1. **O setor no alto.** "Abteilung Fertigwaren, Werk 2": setor de produtos acabados, fábrica 2. O painel fica pendurado sobre a área, à vista de todos. A informação não vai para a sala da gerência: fica no chão de fábrica, onde o problema acontece.
2. **KW 8.** *Kalenderwoche* 8: a oitava semana do ano. A meta é semanal, e o painel conta a semana em andamento. A unidade de tempo do controle diz muito: aqui é a semana; num posto de montagem, é o takt, medido em segundos.
3. **Códigos, não nomes.** Cada coluna é um produto, identificado por código. O painel mede o fluxo, não as pessoas pelo nome. Guarde a diferença: no capítulo 10 você vai ver um sistema que mede cada trabalhador, segundo a segundo.
4. **Soll e Ist.** *Soll* é o que devia ser feito; *Ist*, o que foi feito. Duas palavras resumem o painel: meta e realizado, lado a lado, sem ninguém precisar perguntar a ninguém.
5. **K3831: faltam 133.** 1 400 pedidos e 1 267 feitos: cerca de 9,5% abaixo da meta. Num sistema puxado, a falta aparece na hora e vira pergunta para a equipe. Em vez de esconder o atraso num estoque de segurança, o painel o expõe.
6. **FT450: 12 a mais.** 362 feitos para 350 pedidos. Num painel comum, seria motivo de comemoração. Na lógica de Ohno, são 12 peças sem cliente: superprodução, o desperdício que puxa os outros.
7. **Situação da entrega.** *Lieferstatus*: a situação da entrega ao cliente, em cores. A fabricante descreve o painel como um semáforo; o significado de cada cor é definido por quem usa o sistema. É o pedido do cliente, tornado visível na linha.
8. **Produtividade.** *Produktivität*: a produtividade de cada produto, também em cores. O painel mostra o resultado, não como ele foi obtido. Pausa cortada, ritmo apertado e hora extra não aparecem aqui.

o documento ampliado

Figura 9.1 Um painel andon, lido de perto. **Tipo:** Painel andon eletrônico (gestão à vista) · **Data:** Foto de 2019 · **Quem fotografou:** A fabricante do painel · **Língua:** Alemão.
MicroSYST Systemelectronic GmbH (2019), via Wikimedia Commons · CC BY-SA 4.0

9.2 Como funciona o Sistema Toyota de Produção

O engenheiro Taiichi Ohno definiu o objetivo do sistema em uma frase: eliminar o desperdício, que chamou de *muda*. Em *O Sistema Toyota de Produção* (1978), listou sete tipos: **superprodução** (produzir antes ou além do pedido), **estoque** (material parado), **espera** (pessoa ou máquina parada), **transporte** e **movimento** desnecessários de material e de pessoas, **processamento excessivo** (fazer mais do que o cliente exige)

e **defeitos** (produzir o que será refugado ou retrabalhado).

Para Ohno, o pior dos sete é a superprodução, porque gera os outros: o que foi produzido a mais vira estoque, precisa ser transportado, ocupa espaço e esconde defeitos. O sistema se apoia em dois pilares e em algumas práticas que os sustentam:

01 Just-in-time: a peça certa, na hora certa, na quantidade certa

produção puxada · kanban · takt time

A produção é **puxada** pelo pedido, e não empurrada pela previsão. Cada posto só fabrica quando o posto seguinte retira peças, e a comunicação é feita pelo cartão *kanban*.

O ritmo é dado pelo **takt time**, o tempo disponível dividido pela demanda. Se a linha tem 450 minutos úteis no turno e o cliente pede 300 unidades, o takt é de 450 ÷ 300 = 1,5 minuto: deve sair uma unidade a cada 90 segundos, nem mais depressa nem mais devagar.

02 Jidoka: a linha para quando há problema

autonomação · andon · qualidade na fonte

A palavra é traduzida por autonomação, ou automação com toque humano. A máquina é dotada de dispositivos que a fazem parar sozinha ao detectar uma anormalidade, e o operador tem autoridade para parar a linha puxando uma corda ou apertando um botão, o *andon*.

Na fábrica fordista, parar a linha era proibido, e os defeitos seguiam adiante para serem consertados no fim. Na Toyota, o defeito é resolvido onde nasce, para que não se repita.

03 Kaizen: melhoria contínua feita por quem executa

círculos de qualidade · cinco porquês

Os operários se reúnem em pequenos grupos para analisar problemas do próprio setor e propor mudanças no método. A técnica mais conhecida é a dos **cinco porquês**: perguntar "por quê?" repetidas vezes até chegar à causa raiz, em vez de tratar o sintoma.

É o ponto em que o sistema mais se afasta de Taylor: o método deixa de ser monopólio do escritório de planejamento.

04 Troca rápida de ferramentas e polivalência

lotes pequenos · células · operador multifuncional

Para fabricar vários modelos em pouca quantidade, é preciso trocar a ferramenta da máquina muitas vezes. O engenheiro Shigeo Shingo desenvolveu o método que reduziu a troca de matrizes em prensas de horas para menos de dez minutos.

Com trocas rápidas, os lotes ficam pequenos e o estoque cai. E as máquinas são dispostas em **células**, em forma de U, nas quais um mesmo operador cuida de várias máquinas diferentes. O operário de uma única operação dá lugar ao **polivalente**.

O efeito do conjunto foi medido por uma pesquisa do MIT que comparou montadoras de vários países. Duas fábricas resumem a distância:

Tabela 9.1

Indicador (1986)	GM Framingham (EUA)	Toyota Takaoka (Japão)
Horas de montagem por carro	31	16
Defeitos de montagem por 100 carros	130	45
Estoque médio de peças	2 semanas	2 horas

Fonte: Womack, Jones e Roos, *A máquina que mudou o mundo*, 1990, pesquisa do MIT em fábricas de automóveis.

CASE REAL · FREMONT, CALIFÓRNIA, 1982 A 1985

A pior fábrica da General Motors virou a melhor em um ano, com os mesmos trabalhadores

A fábrica da GM em Fremont tinha a pior qualidade da empresa nos Estados Unidos. O absenteísmo passava de 20%, a ponto de a empresa manter um contingente extra só para cobrir faltas, as queixas trabalhistas se acumulavam, além de relatos de álcool e sabotagem na linha. A GM fechou a unidade em 1982.



A fábrica de Fremont em janeiro de 2010, poucos meses antes de a NUMMI encerrar a produção. O prédio é o mesmo que a GM fechou em 1982.

Ellen Levy Finch, via Wikimedia Commons · CC BY-SA 3.0

Em 1984, a fábrica foi reaberta como NUMMI, uma sociedade entre GM e Toyota, administrada pela empresa japonesa. Contra a opinião de muitos, a Toyota recontratou cerca de 85% dos antigos operários, inclusive as lideranças do sindicato, e enviou grupos deles ao Japão para treinamento. Em casa, organizou o trabalho em equipes, deu a qualquer operador o direito de parar a linha e comprometeu-se a não demitir enquanto houvesse alternativa. Em pouco tempo, a qualidade passou da pior para a melhor do sistema GM, e o absenteísmo caiu para um patamar estável de cerca de 2%, segundo John Shook, americano que trabalhava na Toyota e participou da abertura.

A lição: o comportamento que a GM atribuía à índole dos operários era produto da forma de organizar o trabalho. É a imaginação sociológica do capítulo 1 em um experimento quase perfeito: mesmas pessoas, mesmo prédio, outro sistema, outro resultado.

Fontes: John Shook, "How NUMMI changed its culture", Lean Enterprise Institute, 2009; Paul S. Adler, "Time-and-motion regained", *Harvard Business Review*, 1993; Frank Langfitt, "The end of the line for GM-Toyota joint venture", NPR, 2010

9.3 Envolvimento, pressão e a divisão entre o centro e a periferia

O operário toyotista recupera variedade, voz sobre o método e responsabilidade pela qualidade. A pesquisa sociológica mostrou o preço.

Mais responsabilidade com o mesmo ritmo. O operador polivalente cuida de várias máquinas, inspeciona a própria peça, faz pequenas manutenções e participa de grupos de melhoria. O takt time, porém, continua sendo fixado pela gerência. Os pesquisadores americanos Mike Parker e Jane Slaughter chamaram o sistema de **gestão por estresse**: a linha é mantida de propósito no limite, com o mínimo de pessoas e de folga, para que os pontos fracos apareçam. Cada melhoria conquistada é usada para retirar mais uma folga.

Envolvimento que não é opcional. Sugerir melhorias e participar dos círculos conta na avaliação. O controle deixa de vir só do chefe e passa a vir também do grupo: em uma equipe enxuta, quem falta sobrecarrega os colegas, e são eles que cobram.

CASE REAL · TOYOTA CITY, JAPÃO, 2002 A 2007

Um chefe de equipe do controle de qualidade, de 30 anos, morreu na fábrica depois de mais de 106 horas extras em um mês. A Justiça chamou de *karoshi*.

Kenichi Uchino chefiava uma equipe do controle de qualidade numa das fábricas da Toyota em Toyota City. Em fevereiro de 2002, depois de meses alternando turnos noturnos, desmaiou na fábrica e morreu. A viúva requereu a pensão por morte decorrente do trabalho, e o órgão de inspeção negou: pelos registros, as horas extras dele estavam dentro do aceitável.

Ela recorreu à Justiça e demonstrou que boa parte do tempo que o marido passava na fábrica depois do turno não era contada. Eram reuniões de círculos de qualidade, redação de relatórios e treinamento de colegas, atividades classificadas pela empresa como voluntárias. Em 30 de novembro de 2007, o tribunal distrital de Nagoya reconheceu que essas atividades estavam sob controle da empresa, somou-as à jornada, chegou a mais de 106 horas extras no mês anterior à morte e declarou o caso *karoshi*, morte por excesso de trabalho.



Fábrica Motomachi, da Toyota, em Toyota City, em 2019. A foto mostra uma das fábricas da cidade, não necessariamente a unidade onde Uchino trabalhava.
Evelyn-rose, via Wikimedia Commons · CC0

A lição: a participação que distingue o toyotismo pode se converter em jornada invisível. O que a empresa chama de envolvimento voluntário é, para quem não pode recusá-lo, trabalho. O Japão tem, desde os anos 1980, uma palavra e uma categoria legal para a morte que resulta disso.

Fontes: Japan Press Weekly (Akahata), "Court rules Toyota worker died from overwork", 1º/12/2007; Associated Press via just-auto, "Japan: death from overwork at Toyota", 30/11/2007; Cornell University, Catherwood Library, "Japan orders compensation for overwork", 2008

O QUE A LEI DIZ

Tempo à disposição é tempo de serviço

A CLT considera de serviço efetivo "o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens" (art. 4º, caput). Desde 2017, só fica fora da jornada o tempo passado na empresa **por escolha própria** (art. 4º, § 2º). Reunião de melhoria marcada pela empresa e cobrada na avaliação é jornada, e o que passar do horário é hora extra.

Garantias para uma parte. O emprego estável do acordo de 1950 nunca valeu para todos. O sistema japonês funciona em camadas: no centro, os trabalhadores efetivos da grande empresa; em volta, temporários, subcontratados e os empregados de uma rede de fornecedores menores, com salários mais baixos e nenhuma garantia. Quando a demanda cai, o ajuste é feito na periferia. A empresa enxuta mantém dentro de si apenas o núcleo e compra o resto de terceiros.

9.4 Do Japão para o mundo, e para o Brasil

No Brasil, a difusão ocorreu nos anos 1990, com a abertura da economia à concorrência externa, e ficou conhecida como **reestruturação produtiva**. Dois casos mostram até onde a lógica de manter só o essencial pode ir.

Em 1996, a Volkswagen inaugurou em Resende, no Rio de Janeiro, uma fábrica de caminhões e ônibus organizada como **consórcio modular**: sete fornecedores montam os seus conjuntos diretamente na linha, dentro da fábrica, com empregados próprios. A montadora ficou com o projeto, a qualidade e a venda. Em 2000, a General Motors abriu em Gravataí, no Rio Grande do Sul, um **condomínio industrial**, com os fornecedores

principais instalados no mesmo terreno, entregando subconjuntos prontos na sequência da linha.

Para os trabalhadores, o resultado é que pessoas lado a lado, fazendo o mesmo produto, têm empregadores, salários e sindicatos diferentes. A **terceirização**, que até 2017 a Justiça do Trabalho restringia às atividades de apoio, foi liberada para qualquer atividade, inclusive a principal, pela reforma trabalhista daquele ano, e o Supremo Tribunal Federal confirmou a regra em 2018. A Capítulo 18 discute o que isso significou para a negociação coletiva.

DOIS DOCUMENTOS, LADO A LADO

Terceirizar o quê? A regra dos tribunais e a regra da lei

SÚMULA 331 DO TST (1993, REVISTA EM 2011)	LEI Nº 6.019, ARTS. 4º-A E 5º-A (REDAÇÃO DE 2017)
"A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário."	"Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante."

O ponto de partida se inverte. Para o tribunal, intermediar mão de obra era a exceção, e o vínculo ia para quem se beneficiava do trabalho. Para a lei de 2017, o vínculo fica com a prestadora.

"Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância [...] e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta."	"Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal [...]."

A fronteira entre **atividade-meio** e **atividade-fim** sumiu. Na lógica da empresa enxuta, que guarda só o núcleo, é a autorização para levar a montagem inteira a terceiros.

"O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços [...]."	"A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços [...]."

O que ficou igual: se a terceirizada não pagar, a contratante responde em segundo lugar. Terceirizar a execução não apaga a responsabilidade.

Em 2018, no julgamento da ADPF 324 e do RE 958.252, o Supremo Tribunal Federal declarou lícita a terceirização de qualquer atividade, inclusive a principal.

LEITURA APRESSADA

Na produção enxuta não existe mais tempo-padrão

O toyotismo não aboliu Taylor. A Toyota usa folhas de trabalho padronizado com sequência, tempo e posição de cada movimento; a equipe só participa da revisão do padrão. Nem aboliu todo estoque: depois do tsunami de 2011, que parou fornecedores, passou a guardar componentes críticos.

PARA LEVAR DESTE CAPÍTULO

1. O toyotismo nasceu de limites: mercado pequeno e variado, pouco capital, pouco espaço e um acordo que tornou o emprego do núcleo estável.
2. A produção é puxada pelo pedido, no ritmo do takt time; a superprodução é o pior dos sete desperdícios.
3. A NUMMI mostrou que o comportamento atribuído aos operários dependia da organização do trabalho.

4 O envolvimento tem custo: linha no limite, controle do grupo e tempo de participação que pode virar jornada invisível.

5 A empresa enxuta guarda o núcleo e terceiriza o resto; no Brasil, desde 2017, inclusive a atividade principal.

CONCEITO-CHAVE Produção enxuta: produzir só o que foi pedido, expor cada problema na hora e entregar a quem está no posto a tarefa de resolvê-lo.

9.5 Exercícios

Nível: ★ conceito · ★★ aplicação · ★★★ desafio

1 ★
Um operador vê rebarba nas peças que chegam do posto anterior. A meta do turno está apertada. Pelo jidoka, o que ele faz?

a) Força o encaixe e anota o problema para o fim do turno
b) Aciona o andon
c) Separa as peças ruins e continua no ritmo normal da linha

2 ★★
A célula tem 390 minutos úteis por turno e o cliente pede 130 peças por turno. O posto mais lento leva 3,5 minutos por peça. O que acontece?

a) A linha não atende o pedido
b) A linha atende com folga, porque 3,5 é um tempo baixo
c) A linha produz o dobro do pedido no fim do turno

3 ★★
Em 2026, uma montadora quer terceirizar a montagem final, que é a sua atividade principal. Pela lei atual, isso é:

a) Permitido
b) Proibido, porque só se terceiriza a atividade-meio da empresa
c) Permitido só para empresas estrangeiras instaladas no país

4 ★★★
Análise de caso. Os cases de Fremont e de Toyota City aplicam o mesmo sistema. O que a participação trouxe de ganho e de custo em cada um, e que condição separa os dois resultados?

5 ★★
Leitura de documento. Leia a Figura 9.1. Calcule quanto o produto K3831 ficou abaixo da meta e quanto o FT450 ficou acima, em porcentagem. Depois explique por que, na lógica de Ohno, os dois resultados são problemas.

6 ★★★
Debate orientado. Afirmação: "A produção enxuta é melhor para o trabalhador do que a linha fordista." Escreva a sua posição, um argumento a favor e o melhor argumento contrário, usando um caso do capítulo.

FICHA DE ESTUDO DIRIGIDO · CAPÍTULO 9

Lendo um painel andon

Objetivo. Ler meta e realizado num painel de chão de fábrica e explicar o que ele mostra e o que deixa de mostrar sobre o trabalho.

Nome _____ Turma _____ Data _____

O QUE VOCÊ VAI LER

A Figura 9.1 (painel andon do setor de produtos acabados) e a tabela dos sete desperdícios de Ohno.

COMO LER

Localize no painel a semana, os códigos dos produtos e as linhas Soll e Ist.
Para cada produto legível, calcule a diferença entre o feito e o pedido.
Classifique cada diferença pela tabela dos sete desperdícios, quando for o caso.
Preencha o quadro antes de responder às perguntas.

QUADRO DE LEITURA

Elemento do painel	O que ele informa	O que ele não informa
KW 8		
Soll e Ist do K3831		
Soll e Ist do FT450		
Cores da situação da entrega		
Cores da produtividade		

PERGUNTAS

1. Por que o painel identifica os produtos por código, e não os trabalhadores por nome?

2. Que informação você acrescentaria ao painel para que ele mostrasse também o custo do resultado para quem trabalha?

DEBATE ORIENTADO

Afirmação para debater: “Num sistema enxuto, toda folga no posto de trabalho é desperdício.” Escreva a sua posição, um argumento a favor dela e o melhor argumento contrário.

POSIÇÃO	ARGUMENTO	CONTRA-ARGUMENTO

ANOTAÇÕES

CAPÍTULO 10 · IDEIAS, CLASSES E TÉCNICA

10 Alienação e ideologia: perder o controle e achar natural

No relatório mundial da Gallup de 2023, só 23% dos trabalhadores se declararam envolvidos com o que fazem. A explicação mais comum culpa as pessoas: falta de vontade, de garra, de vocação. A sociologia procura a causa no trabalho. Alienação não é ignorância, é perda de controle sobre o que se faz; ideologia não é mentira, é verdade parcial apresentada como verdade inteira. Este capítulo define as quatro dimensões da alienação, mostra como a pesquisa as mediu e ensina a reconhecer os mecanismos pelos quais uma situação construída passa a parecer natural, inclusive no vocabulário das empresas.

AO FIM DESTE CAPÍTULO, VOCÊ VAI

- Descrever as quatro dimensões da alienação definidas por Marx e reconhecê-las em situações de trabalho.
- Explicar como a pesquisa empírica mediu a alienação em diferentes tipos de indústria.
- Calcular o potencial motivador de um posto pelo modelo de Hackman e Oldham.
- Definir ideologia e identificar os mecanismos de naturalização, universalização e inversão.
- Analisar criticamente o vocabulário usado nas relações de trabalho.

10.1 As quatro dimensões da alienação

Alienar vem do latim *alienare*, tornar alheio, transferir a outro. No trabalho, o termo designa a situação em que aquilo que a pessoa faz deixa de lhe pertencer e se volta contra ela.

A Capítulo 4 lembrou que, para Marx, o trabalho é a atividade pela qual o ser humano projeta, cria e se desenvolve. A alienação é a negação disso, e ele a decompõe em quatro perdas:

1. Do produto
O que o trabalhador fabrica não é dele e, muitas vezes, ele nem o vê pronto. Quanto mais produz, mais riqueza existe fora do seu alcance.

2. Da atividade
Ele não decide o que fazer, como fazer nem em que ritmo. O trabalho é imposto de fora, e por isso é sentido como sacrifício, não como realização.

3. De si mesmo
A capacidade de criar, que distingue o trabalho humano, fica sem uso. A pessoa só se sente ela mesma fora do trabalho; nele, sente-se fora de si.

4. Dos outros
Os colegas viram concorrentes, e o empregador, um poder estranho. As relações entre pessoas passam a ser mediadas por coisas: metas, salários, mercadorias.

Aplique as quatro a um posto de montagem em linha, como o do capítulo 8. A operadora aperta os mesmos seis parafusos em uma peça cujo destino desconhece (produto). O método e o tempo foram fixados pela engenharia, e a esteira dá o ritmo (atividade). Nada do que ela sabe fazer além daquele gesto é aproveitado (si mesma). E o pagamento por meta individual faz com que o colega mais rápido seja uma ameaça (outros).

Agora aplique a um ferramenteiro que recebe o desenho de um molde e decide a sequência de usinagem, escolhe as ferramentas, mede, corrige e entrega a peça pronta. Ele continua sem ser dono do molde, mas controla a atividade, usa o que sabe e vê o resultado. A alienação não é uma chave de liga e desliga: tem **graus**, e os graus dependem de como o trabalho foi organizado.

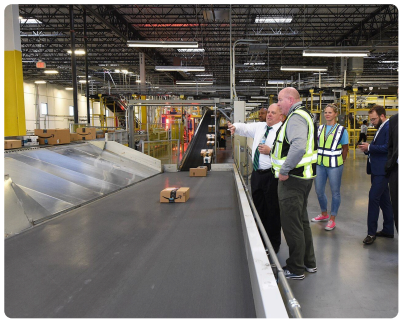
Marx acrescenta, em *O Capital*, uma ideia vizinha: o **fetichismo da mercadoria**. No mercado, vemos

produtos e preços, e não o trabalho que os produziu. O celular na vitrine não mostra a operária de Shenzhen nem os 1,8% que couberam a ela, como você viu no capítulo 7. As relações entre pessoas aparecem como relações entre coisas.

CASE REAL · BALTIMORE, ESTADOS UNIDOS, 2017 E 2018

Em um único depósito, cerca de 300 pessoas foram demitidas em um ano por um sistema que media cada segundo sem tarefa

Em 2019, o site *The Verge* obteve documentos enviados pela Amazon a um órgão trabalhista dos Estados Unidos, relativos ao centro de distribuição BWI2, em Baltimore. Segundo a própria empresa, entre agosto de 2017 e setembro de 2018, cerca de 300 funcionários em tempo integral daquela unidade tinham sido desligados por não atingir as taxas de produtividade.



O centro de distribuição da Amazon na Broening Highway, em Baltimore, em setembro de 2017, durante uma visita do governador de Maryland. É o período do caso.

Joe Andrucyk, Maryland GovPics, via Wikimedia Commons · CC BY 2.0

Os documentos descrevem o funcionamento do controle. O sistema registra a taxa de itens processados por hora de cada trabalhador e o tempo fora de tarefa, isto é, os intervalos em que o leitor de código de barras fica sem uso. Trabalhadores ouvidos pela imprensa disseram evitar até idas ao banheiro para não acumular esse tempo. Quando os números ficam abaixo do padrão, o próprio sistema gera advertências e, acumuladas as advertências, o aviso de desligamento, sem necessidade de intervenção de um supervisor. Depois da reportagem, a empresa afirmou que supervisores podem rever as decisões e que a carta de sua advogada descrevia mal o processo.

A lição: as dimensões da alienação aparecem em forma extrema. A atividade é definida, medida e julgada por um programa; o ritmo não é negociável; e o chefe, o "outro" com quem se poderia argumentar, foi substituído por um algoritmo. É a perda de controle sobre a atividade levada ao ponto em que nem a punição passa por uma pessoa.

Fontes: Colin Lecher, "How Amazon automatically tracks and fires warehouse workers for 'productivity'", *The Verge*, 2019; Business Insider, "Amazon's warehouse-worker tracking system can automatically fire people without a human supervisor's involvement", 2019; CBS News, "Amazon under fire for software that recommends firing workers", 2019

10.2 Como a pesquisa mediu a alienação

Um conceito filosófico só entra na ciência social quando pode ser observado. A partir dos anos 1960, sociólogos e psicólogos transformaram a alienação em variáveis.

O americano Robert Blauner, em *Alienation and Freedom* (1964), traduziu o conceito em quatro dimensões verificáveis por questionário e observação: **impotência** (não controlar o ritmo nem o método), **falta de sentido** (não ver a relação entre a tarefa e o produto final), **isolamento** (não pertencer a um grupo de trabalho) e **autoestranhamento** (não se envolver com o que faz). Em seguida comparou quatro indústrias com tecnologias diferentes:

O resultado tem a forma de um U invertido: a alienação sobe do ofício para a linha de montagem e volta a cair na indústria de processo, em que o operador supervisiona o sistema, tem responsabilidade e circula pela planta. A conclusão de Blauner foi que a tecnologia não condena o trabalhador à alienação. O que pesa é o grau de controle que o arranjo técnico e organizacional lhe deixa.

Em 1976, os psicólogos Richard Hackman e Greg Oldham deram um passo a mais e propuseram um modelo com cinco características do posto de trabalho, cada uma avaliada de 1 a 7:

- **Variedade de habilidades:** o trabalho exige fazer coisas diferentes?

- **Identidade da tarefa:** a pessoa faz uma unidade completa, com começo, meio e fim?
- **Significado da tarefa:** o resultado importa para outras pessoas?
- **Autonomia:** ela decide como e quando fazer?
- **Retorno:** fica sabendo se fez bem?

Tabela 10.1

Indústria	Tecnologia	Controle do operário sobre o ritmo	Nível de alienação encontrado
Gráfica	Ofício: o tipógrafo domina o processo	Alto	Baixo
Têxtil	Operário atende a várias máquinas	Baixo	Alto
Automobilística	Linha de montagem	Mínimo	O mais alto
Química	Processo contínuo automatizado, operador vigia painéis	Alto	Baixo

Fonte: Robert Blauner, *Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry*, 1964.

POTENCIAL MOTIVADOR DO POSTO · MODELO DE HACKMAN E OLDHAM

```
PMP = (Variedade + Identidade + Significado) / 3
      x Autonomia x Retorno

Montadora em linha:    (2 + 1 + 3) / 3 x 1 x 2 = 4
Técnico de manutenção: (6 + 5 + 6) / 3 x 5 x 6 = 170

Valor máximo possível: 7 x 7 x 7 = 343
```

Leitura guiada: as três primeiras características entram como média, de modo que uma pode compensar a outra. Autonomia e retorno entram como **multiplicadores**: se qualquer um dos dois for mínimo, o resultado desaba, por melhores que sejam os demais. A fórmula traduz em número a tese de Marx e de Blauner, de que a perda de controle sobre a atividade é o centro do problema. As notas do exemplo são ilustrativas.

Duas pesquisas de opinião dão a dimensão atual do fenômeno. No relatório mundial da Gallup de 2023, 23% dos trabalhadores se declararam envolvidos com o trabalho, 59% não envolvidos e 18% ativamente desligados. E em 2015 o instituto YouGov perguntou a trabalhadores britânicos se o emprego deles fazia alguma contribuição significativa para o mundo: 37% responderam que não. É a falta de sentido de Blauner, medida em escala nacional.

10.3 Como uma situação construída passa a parecer natural

A palavra ideologia tem dois sentidos. No uso neutro, é qualquer conjunto organizado de ideias e valores. No sentido crítico, usado neste capítulo, é o conjunto de ideias que apresenta uma ordem social particular como natural, universal e sem alternativa.

Marx e Engels formularam o sentido crítico em *A ideologia alemã*, escrita em 1845 e 1846 e publicada completa só em 1932: as ideias que predominam em uma época tendem a ser as dos grupos que nela predominam, porque são eles que controlam os meios de produzir e de difundir ideias. A ideologia não precisa ser uma mentira deliberada. Em geral, quem a repete acredita nela. Ela funciona por três mecanismos:

1. Naturalização
O que foi criado pela história é apresentado como parte da natureza. “Sempre houve ricos e pobres”; “mulher tem mais jeito para cuidar”.

2. Universalização
O interesse de um grupo é apresentado como interesse de todos. “O que é bom para a empresa é bom para os funcionários”, sem dizer em que casos e em que proporção.

3. Inversão
O efeito é tomado por causa. “Ele é pobre porque não se esforça”, quando a falta de recursos é que limita as oportunidades.



1. **O trecho riscado.** A parte de cima foi cortada com um traço diagonal. Ela zombava de filósofos que esperavam dissolver os indivíduos no “espírito absoluto”, expressão herdada de Hegel. Os autores riscaram e recomeçaram: é um rascunho, e o rascunho mostra o pensamento em obra.
2. **A ironia contra os filósofos.** “Não vamos, naturalmente, nos dar ao trabalho de explicar aos nossos sábios filósofos...” O alvo são os jovens hegelianos, para quem libertar o ser humano era livrá-lo de ideias erradas.
3. **A “libertação” entre aspas.** As aspas em “libertação” e em “homem” são ironia: a libertação de que falavam os filósofos acontecia só na cabeça, e o homem deles era abstrato, sem fome nem patrão.
4. **Mundo real, meios reais.** “Não é possível conseguir uma libertação real a não ser no mundo real e com meios reais.” A tese da página cabe nesta linha.
5. **A máquina a vapor e a mule-jenny.** “Não se pode abolir a escravidão sem a máquina a vapor e a mule-jenny, nem a servidão sem uma agricultura melhorada.” A mule-jenny é uma das máquinas que mecanizaram a fiação na Revolução Industrial. O exemplo vem da fábrica, não da filosofia.
6. **Comer, beber, morar, vestir.** As pessoas não podem ser libertadas “enquanto não forem capazes de conseguir comida e bebida, moradia e roupa em qualidade e quantidade suficientes”. Antes das ideias, as condições de vida.
7. **Ato histórico, não ato de pensamento.** “A libertação é um ato histórico, e não um ato do pensamento”, feito pelo estado da indústria, do comércio e da agricultura. O pé da folha se rasgou, e com ele se perdeu pelo menos uma linha do texto.
8. **A margem cheia de rostos.** Os autores escreviam numa coluna e deixavam a outra livre para acréscimos. Aqui ela foi tomada por dezenas de rostos desenhados a pena; segundo o arquivo, os desenhos são de Engels. No meio deles há anotações curtas, que as edições críticas transcrevem.

o documento ampliado

Figura 10.1 Uma página de rascunho de A ideologia alemã. **Tipo:** Manuscrito, folha de rascunho · **Data:** Entre dezembro de 1845 e abril de 1846 · **Autores:** Marx e Engels · **Original:** IISG, Amsterdã, papéis de Marx e Engels.

Instituto Internacional de História Social (IISG), Amsterdã, via Wikimedia Commons · Domínio público

O italiano Antonio Gramsci explicou por que a ideologia é eficaz: ela se deposita no **senso comum**, no conjunto de frases feitas e de evidências que ninguém discute. Um grupo exerce **hegemonia** quando dirige a sociedade principalmente pelo consentimento, porque a sua visão de mundo é aceita como a visão normal.

O vocabulário do trabalho é um bom lugar para observar esses mecanismos:

- **"Colaborador"** no lugar de empregado. O termo sugere uma relação entre iguais, voluntária, e deixa na sombra a subordinação e o contrato. Colaborador não faz greve nem pede aumento: colabora.
- **"Parceiro"** para o motorista ou entregador de aplicativo. Parceria supõe divisão de riscos e de decisões. Quando uma das partes fixa o preço, distribui as tarefas e pode desligar a outra, a palavra descreve mal a relação.
- **"Somos uma família."** Família não demite por corte de custos. A frase pede lealdade pessoal em uma relação que continua sendo comercial.
- **"Vestir a camisa."** Converte horas extras e disponibilidade permanente em prova de caráter.

Nenhuma dessas expressões é, por si, uma fraude, e há empresas que tratam bem os seus empregados e usam todas elas. A análise sociológica consiste em perguntar, diante de cada uma: **o que essa palavra mostra, o que ela esconde, e a quem interessa a troca?**

CASE REAL · INGLATERRA, 1958

A palavra "meritocracia" ficou famosa como aviso, em um romance satírico. Virou ideal.

Em 1958, o sociólogo britânico Michael Young publicou *The Rise of the Meritocracy*, uma ficção escrita como se fosse o ensaio de um sociólogo do ano de 2034. Nela, a Inglaterra substituiu o privilégio de nascimento pela seleção baseada na fórmula "mérito = inteligência + esforço", medida por testes desde a infância. O resultado não é uma sociedade justa: é uma nova elite, convencida de que merece tudo o que tem, governando uma massa convencida de que merece o seu lugar, até que esta se revolta.

Young não inventou a palavra: o sociólogo Alan Fox a tinha usado em 1956, também em tom crítico. Mas foi o livro de Young que a tornou conhecida, e para nomear um perigo. Nas décadas seguintes, ela passou a ser usada como elogio, sinônimo de sociedade justa. Em 2001, aos 85 anos, ele publicou no jornal *The Guardian* um artigo intitulado "Abaixo a meritocracia", lamentando que o livro tivesse sido lido ao contrário.

A lição: a ideia de que cada um ocupa a posição que merece contém um fato, pois esforço e talento contam, e esconde outro: os pontos de partida são muito desiguais, como o capítulo 11 vai medir. Quando só a primeira metade é dita, o resultado da desigualdade é apresentado como a causa dela. É a inversão ideológica na sua forma mais difundida.

Fontes: Michael Young, "Down with meritocracy", *The Guardian*, 29 de junho de 2001; Michael Young, *The Rise of the Meritocracy, 1870–2033*, Thames and Hudson, 1958; Alan Fox, "Class and equality", *Socialist Commentary*, 1956

10.4 O que reduz a alienação

Se a alienação tem graus, ela pode ser reduzida. A experiência aponta quatro caminhos:

- **Recompor a tarefa.** Juntar operações fragmentadas em uma unidade com começo, meio e fim, e alternar postos. É o que as pausas e o rodízio da NR-36, vistos no capítulo 7, fazem de modo parcial.
- **Devolver decisões.** Dar ao operador autoridade sobre o método, a qualidade e as paradas, como no andon do capítulo 9. A ressalva, vista no caso Uchino, é que participação sem redução de carga vira trabalho a mais.
- **Dar retorno e visão do todo.** Mostrar para que serve a peça, o que acontece quando ela falha, quem é o cliente. É a característica mais barata de melhorar e uma das mais negligenciadas.
- **Mudar a propriedade e a gestão.** Em cooperativas, os trabalhadores são sócios e votam nas decisões. O exemplo mais estudado é o grupo Mondragón, fundado em 1956 no País Basco espanhol, que reúne dezenas de cooperativas industriais, com cerca de 70 mil pessoas, e limita por regra a distância entre a maior e a menor remuneração.

NO TRABALHO

A alienação também é uma questão de projeto

As perguntas de Hackman e Oldham servem para comparar vagas além do salário, e para quem projeta o posto dos outros: um intertravamento que explica o motivo da parada dá retorno, um que apenas bloqueia, não; um sistema que deixa o operador ajustar parâmetros dentro de uma faixa dá autonomia, um que tranca tudo, não.

Tabela 10.2 Quatro usos imprecisos dos dois conceitos

Erro	Como acontece	O certo	Por quê
Alienado como desinformado	"Fulano é alienado, não acompanha as notícias"	O conceito trata de controle sobre o trabalho, não de informação	Uma pessoa pode ser bem informada e ter um trabalho inteiramente alienado, e o contrário também ocorre.
Ideologia como coisa dos outros	"Eu não tenho ideologia; só vejo os fatos"	Todos interpretam a realidade a partir de ideias recebidas	Dizer-se sem ideologia costuma indicar que as ideias em que se acredita coincidem com o senso comum, o que as torna invisíveis para quem as tem.
Salário alto como cura	"Ganhando bem, ninguém se sente alienado"	O salário compensa, mas não devolve controle nem sentido	A pesquisa do YouGov encontrou falta de sentido em ocupações bem pagas. E a Ford, no capítulo 8, precisou dobrar o salário justamente porque o trabalho era insuportável.
Alienação como problema só da fábrica	"Isso é coisa de linha de montagem"	Centrais de atendimento, depósitos e escritórios reproduzem a mesma estrutura	O caso da Amazon e os roteiros de atendimento mostram tarefas fragmentadas, ritmo imposto e nenhuma decisão nos serviços.

PARA LEVAR DESTE CAPÍTULO

1. Alienação é perda de controle: sobre o produto, a atividade, a própria capacidade criadora e a relação com os outros.
2. A alienação tem graus, e eles dependem da organização do trabalho, não da tecnologia em si.
3. Blauner encontrou um U invertido: pouca alienação no ofício e no processo contínuo, muita na linha de montagem.
4. No modelo de Hackman e Oldham, autonomia e retorno multiplicam o potencial motivador do posto.
5. Ideologia é verdade parcial apresentada como inteira; funciona por naturalização, universalização e inversão.
6. Perguntar o que uma palavra mostra, o que esconde e a quem interessa é o método para ler o vocabulário do trabalho.

CONCEITO-CHAVE Alienação é a perda de controle sobre o próprio trabalho; ideologia é a ideia que faz essa perda parecer natural.

10.5 Exercícios

Nível: ★ conceito · ★★ aplicação · ★★★ desafio

1 ★ Uma técnica de eletrônica monta há dois anos a mesma placa e nunca soube em que aparelho ela vai. Que dimensão da alienação aparece com mais força?

a) Dos outros, porque ela não conversa com os colegas da linha
b) Do produto
c) Nenhuma, porque o curso técnico protege contra a alienação

2 ★★ Um posto recebe variedade 5, identidade 4, significado 6, autonomia 1 e retorno 6. O gerente quer subir o PMP. Qual mudança rende mais?

a) Subir a autonomia
b) Subir a variedade de 5 para 7, com mais tarefas no posto
c) Subir o retorno de 6 para 7, com relatório diário de metas

3 ★★ Na página de A ideologia alemã, os autores escrevem que não se abole a escravidão sem a máquina a vapor. Que ideia eles combatem?

a) Que a máquina a vapor era perigosa para os operários
b) Que a escravidão deveria continuar até haver mais máquinas
c) Que basta mudar as ideias

4 ★★ Num treinamento, o instrutor diz: "quem não cresce aqui é porque não se esforça". Que mecanismo ideológico aparece?

a) Inversão
b) Universalização, porque fala em nome da empresa toda
c) Naturalização, porque fala de algo que sempre existiu

5 ★★★ **Análise de caso.** Releia o case do depósito de Baltimore. Classifique o posto do separador nas quatro dimensões de Blauner (impotência, falta de sentido, isolamento e autoestranhamento) e diga em qual das quatro indústrias da tabela de Blauner ele se encaixaria melhor, e por quê.

6 ★★ **Leitura de documento.** Leia a Figura 10.1. Escolha duas frases do manuscrito e explique, com cada uma, por que Marx e Engels dizem que a libertação não acontece "só na cabeça". Depois, diga o que os rostos desenhados na margem revelam sobre o documento.

7 ★★★ **Debate orientado.** Afirmação: "Chamar o empregado de colaborador é só uma gentileza, e não muda nada na relação de trabalho." Escreva a sua posição, um argumento a favor e o melhor argumento contrário, usando um mecanismo ideológico do capítulo.

ANOTAÇÕES

FICHA DE ESTUDO DIRIGIDO · CAPÍTULO 10

Medindo o próprio posto

Objetivo. Aplicar o modelo de Hackman e Oldham e as dimensões de Blauner a um trabalho real e propor uma mudança que reduza a alienação.

Nome _____ Turma _____ Data _____

O QUE VOCÊ VAI LER

A fórmula do potencial motivador (seção 10.2), a tabela de Blauner e o case do depósito de Baltimore.

COMO LER

Escolha um trabalho que você conhece bem: o seu, o de um familiar ou o do separador do case.
Dê uma nota de 1 a 7 a cada uma das cinco características do posto.
Calcule o potencial motivador e compare com os exemplos da seção 10.2.
Preencha o quadro antes de responder às perguntas.

QUADRO DE LEITURA

Característica	Nota de 1 a 7 e justificativa	Uma mudança que aumentaria a nota
Variedade de habilidades		
Identidade da tarefa		
Significado da tarefa		
Autonomia		
Retorno		

PERGUNTAS

1. Qual mudança do quadro aumentaria mais o potencial motivador, e por quê?

2. Que dimensão da alienação de Marx a nota mais baixa do posto revela?

DEBATE ORIENTADO

Afirmação para debater: “Um salário alto compensa qualquer trabalho alienado.” Escreva a sua posição, um argumento a favor dela e o melhor argumento contrário.

POSIÇÃO	ARGUMENTO	CONTRA-ARGUMENTO

ANOTAÇÕES

CAPÍTULO 11 · IDEIAS, CLASSES E TÉCNICA

11 Classes e desigualdade: de onde se parte e aonde se chega

Pessoas diferem em altura, gosto e talento, e isso não é problema sociológico. O problema começa quando a posição de partida define, com alta probabilidade, a posição de chegada, e quando dinheiro compra escola, contatos e influência. Pelas estimativas da OCDE, uma família brasileira entre os 10% mais pobres levaria nove gerações para alcançar a renda média do país. Este capítulo compara três maneiras de definir classe social, ensina a ler o índice de Gini e as razões de renda com os dados do IBGE de 2025, mostra o que trava a mobilidade e traduz tudo isso para a trajetória de quem faz um curso técnico.

AO FIM DESTE CAPÍTULO, VOCÊ VAI

- Comparar os critérios de Marx, Weber e Bourdieu para definir classe social.
- Interpretar o índice de Gini e as razões de renda, e calcular um Gini simples.
- Descrever a distribuição de renda brasileira com os dados de 2025.
- Diferenciar mobilidade intrageracional e intergeracional e ler um indicador de mobilidade.
- Identificar os capitais econômico, cultural e social em uma trajetória profissional.

11.1 Três maneiras de definir classe social

"Classe média", "classe C", "classe trabalhadora": a palavra é a mesma, e os critérios são muito diferentes.

Tabela 11.1

Autor	O que define a classe	Classes ou grupos típicos	Pergunta que o critério responde
Karl Marx	A posição diante dos meios de produção	Quem possui capital e quem vende a força de trabalho	De onde vem a renda: do trabalho ou da propriedade?
Max Weber	A situação de mercado, isto é, o que a pessoa tem para oferecer; somada ao prestígio e ao poder	Proprietários, profissionais qualificados, pequenos empresários, trabalhadores manuais	Que chances de vida a pessoa tem com o que possui e sabe?
Pierre Bourdieu	O volume e a combinação de capitais: econômico, cultural e social	Frações de classe com muito dinheiro e pouca escola, ou o inverso	Como as vantagens se convertem umas nas outras e passam aos filhos?

Fonte: Marx, *O Capital* (1867); Weber, *Economia e sociedade* (1922); Bourdieu, *A distinção* (1979).

A Capítulo 3 apresentou o critério de Marx. Os outros dois acrescentam o seguinte.

Weber observou que dois assalariados podem estar em situações muito distintas: um médico empregado e um servente têm ambos patrão, mas o que cada um pode oferecer ao mercado lhes dá chances de vida incomparáveis. E acrescentou duas dimensões que não se reduzem à econômica. O **status** é o prestígio que a sociedade atribui a um grupo: um professor pode ter mais prestígio e menos renda que um comerciante. O **poder** é a capacidade de influir nas decisões coletivas, por meio de partidos, sindicatos e associações.


MUNICIPIO NEUTRO

CURATO DE SANTA CRUZ.

População considera[da] em relação ás profissões.

Profissões liberaes

Religiosos — Regulares: Homens, Mulheres; Seculares

Juristas: Juizes, Advogados, Notarios e escrivães, Procuradores, Officiaes de Justiça

Medicos, Cirurgiões, Pharmaceuticos, Parteiras, Profes^res e homens de letras, Empregados publicos, Artistas, Militares, Maritimos, Pescadores, Capitaes

Profissões Industriaes e Commerciaes: Proprietarios, fabricantes, Manufactores, Commerciantes, guarda-livros e caixeiros

Profissões manuaes ou mechanicas: Costureiras, Costureiros, calceteiras, bordadeiras e ovarangeiras, Em madeiras, Em metaes, Em tecidos, De edificações, De couros e pelles, De tinturaria, De vestuarios, De chapéos, De calçados

Profissões agricolas: Lavradores, Criadores

Criados e Jornaleiros

Serviço domestico

Sem profissão

TOTAES

dos Estados civis: Solteiros, Casados, Viuvos

dos Sexos: Homens, Mulheres

das Condições: Livres, Escravos

das Nacionalidades: Brasileiros, Estrangeiros

Nacionalidades | Condições | Sexos | Estados civis

BRASILEIROS — LIVRES — HOMENS — Solteiros, Casados, Viuvos...
BRASILEIROS — LIVRES — MULHERES — Solteiras, Casadas, Viuvas...
ESTRANGEIROS — LIVRES — HOMENS — Solteiros, Casados, Viuvos...
ESTRANGEIROS — LIVRES — MULHERES — Solteiras, Casadas, Viuvas...
Os — HOMENS, MULHERES
Somma geral

Totais: 2680 | 2680 | 3018 | 3018

Typ. de G. Leuzinger & Filhos. — Ouvidor 33. — Rio de Janeiro.

1 **Município Neutro, curato de Santa Cruz.** O Município Neutro era a cidade do Rio de Janeiro, sede da Corte. Santa Cruz era a sua parte rural, onde ficava a antiga fazenda dos jesuítas que passou à família imperial. O censo de 1872 contou o país paróquia por paróquia.

2 **População em relação às profissões.** O título diz o critério: cada pessoa entra numa coluna de ofício. É uma classificação pelo que se faz, como a de Weber, que olha a situação de mercado, e não pela propriedade, como a de Marx.

3 **Profissões liberais.** Religiosos, juristas, médicos, professores, empregados públicos e artistas. No curato inteiro, são poucas dezenas de pessoas: é a camada com diploma, prestígio e cargo. Em Weber, **status**.

4 **Capitalistas e proprietários: 1.** Uma única pessoa, um homem livre brasileiro e casado, aparece nesta coluna em todo o curato. É o único lugar da tabela onde a propriedade vira categoria. O dono da terra onde trabalhavam os lavradores não precisa morar ali para existir.

5 **Operários.** Operários em metais, madeiras, edificações, couros, vestuário e calçados: 91 pessoas, quase todas homens livres. Em tecidos, nenhum. A fábrica ainda era rara: operário, em 1872, era sobretudo o artesão de ofício.

6 **Pessoas assalariadas.** O censo só chama de assalariados os criados e jornaleiros: 45 pessoas, cerca de 1,5% do curato. O trabalho em troca de salário, que hoje é a regra, era uma faixa estreita entre o escravizado, o lavrador e o agregado.

7 **Escravos.** As linhas de baixo contam os escravizados: 174 homens e 164 mulheres, 338 pessoas. Muitos aparecem como lavradores, 134, e quase o mesmo tanto sem profissão declarada, 139. A condição de escravo é uma linha da tabela, não uma coluna de profissão: o Estado classificava as pessoas também como propriedade de outras.

8 **Os totais.** 3 018 pessoas: 2 680 livres e 338 escravizadas. Somando os lavradores, 1 309, e os sem profissão, 1 223, que incluem as crianças, chega-se a quase 84% do curato. A estrutura de classes cabia em poucas colunas.

o documento ampliado

Figura 11.1 O Estado classifica a população por profissão, em 1872. **Tipo:** Tabela do primeiro censo nacional · **Data:** Censo de 1º de agosto de 1872; publicado entre 1873 e 1876 · **Quem produziu:** Diretoria Geral de Estatística do Império · **Lugar:** Curato de Santa Cruz, Rio de Janeiro.

Diretoria Geral de Estatística, *Recenseamento da população do Império do Brazil* (1873-1876), Internet Archive · Domínio público

Bourdieu propôs que as pessoas disputam posições com três tipos de recurso:

- **Capital econômico:** renda, patrimônio, bens.
- **Capital cultural:** o que se sabe e se tem certificado. Inclui o diploma, mas também a maneira de falar, de escrever e de se comportar que a escola e as empresas valorizam, e que se aprende em casa desde cedo.
- **Capital social:** a rede de relações que pode ser acionada. Saber de uma vaga antes de ela ser divulgada, ter quem indique, ter a quem pedir orientação.

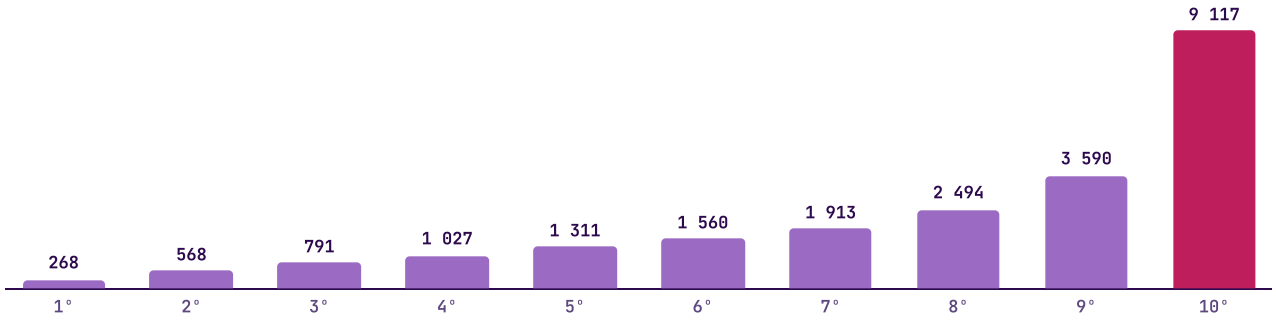
Os três são conversíveis. Dinheiro paga escola melhor, que dá diploma e amigos bem situados, que abrem portas para empregos melhores, que dão mais dinheiro. É por essa conversão que a desigualdade se reproduz mesmo quando ninguém discrimina ninguém.

11.2 Como se mede a desigualdade, e quanto o Brasil é desigual

Dois instrumentos bastam para ler quase tudo o que se publica sobre o tema. O **índice de Gini**, proposto pelo estatístico italiano Corrado Gini em 1912, vai de 0, igualdade perfeita, a 1, uma só pessoa com toda a renda.

O **índice de Gini** compara cada pessoa com todas as outras. Quanto maiores as diferenças entre os pares, mais perto de 1. As **razões de renda** são mais intuitivas: quantas vezes o rendimento de um grupo do topo contém o de um grupo da base.

Figura 11.2 Rendimento médio mensal por pessoa, por décimo da população, Brasil, 2025 (R$)



Fonte: IBGE, PNAD Contínua, *Rendimento de todas as fontes 2025*, rendimento médio mensal real domiciliar per capita por classes de percentual das pessoas. O 1º décimo reúne os 10% com menores rendimentos; o 10º, os 10% com maiores. Dentro do 10º, o 1% do topo tem média de R$ 24 973. Média geral: R$ 2 264.

Três leituras do gráfico.

A média engana. O rendimento médio é de R$ 2 264 por pessoa, mas sete dos dez décimos da população têm média abaixo disso. Os 40% com menores rendimentos recebem, em média, R$ 663. Como poucos rendimentos muito altos puxam a média para cima, a maioria fica abaixo dela. Em distribuições desiguais, a média descreve mal a situação típica.

O topo está muito distante. O 10º décimo tem média de R$ 9 117, 13,8 vezes a dos 40% da base. O 1% do topo, R$ 24 973, 37,7 vezes. O que uma pessoa da base recebe em três anos, uma pessoa do topo recebe em um mês. O índice de Gini do rendimento por pessoa foi de 0,511 em 2025.

A comparação internacional situa o país. Pelos dados do Banco Mundial, a África do Sul, o país mais desigual entre os que têm medição, registra Gini em torno de 0,63. O Brasil fica próximo de 0,52; os Estados Unidos, de 0,41; a Suécia, de 0,30. O Brasil está entre os dez países mais desiguais do mundo há décadas.

CASE REAL · BRASIL, 2018 A 2024

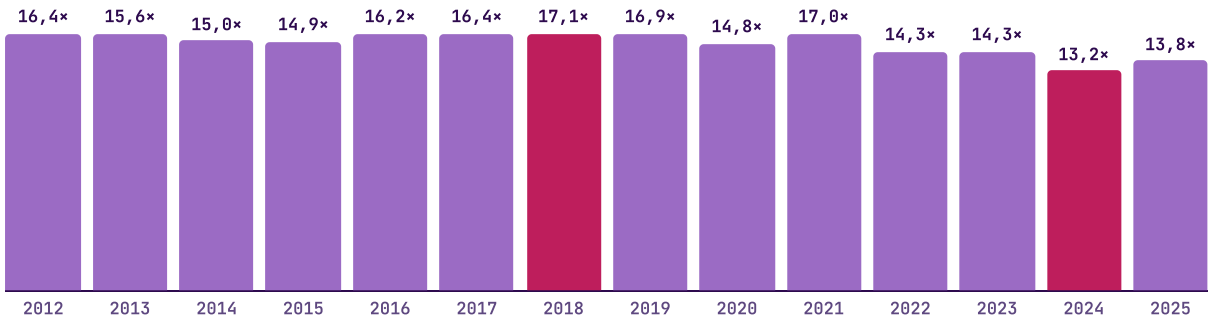
Em seis anos, o índice de Gini caiu de 0,545 para 0,504, o menor valor da série

O pico de desigualdade da série do IBGE ocorreu em 2018, depois de uma recessão que elevou o desemprego. Naquele ano, os 10% mais ricos recebiam 17,1 vezes o rendimento dos 40% da base. Em 2024, a razão caiu para 13,2, e a do 1% mais rico, para 35,9, as menores já medidas.

O movimento veio sobretudo do crescimento mais rápido da base. O rendimento por pessoa dos 40% com menores rendimentos subiu 12,9% em 2023 e 9,5% em 2024, bem acima da média. O IBGE apontou três fatores: o mercado de trabalho aquecido, os reajustes do salário mínimo e a ampliação dos programas de transferência de renda.

Em 2025 o movimento se inverteu. A renda dos 10% mais pobres subiu 3,1%, e a dos 10% mais ricos, 8,7%. O Gini voltou a 0,511, ainda abaixo de todos os anos anteriores a 2024.

Quantas vezes o rendimento dos 10% mais ricos contém o dos 40% com menores rendimentos



Fonte: IBGE, PNAD Contínua, *Rendimento de todas as fontes 2025* (divulgado em 8 de maio de 2026). Em destaque, 2018, o pico, e 2024, o menor valor. De 2020 a 2022 o IBGE usou outra visita da pesquisa, por causa da pandemia. A divulgação de 2026 revisou os anos anteriores, que podem diferir de publicações antigas.

A lição: a desigualdade não é um dado fixo da natureza de um país. Ela responde ao nível de emprego, ao salário mínimo e às políticas públicas, e muda de forma mensurável em poucos anos, para os dois lados. Mesmo no melhor resultado da série, o Brasil continua entre os países mais desiguais do mundo.

Fontes: IBGE, *PNAD Contínua: rendimento de todas as fontes 2025*, informativo, 8 de maio de 2026; IBGE, *PNAD Contínua: rendimento de todas as fontes 2024*, informativo, 2025; Agência Gov, "Rendimento médio cresce 5,4% e percentual de pessoas inseridas é o maior da série", maio de 2026

11.3 Mobilidade social: quem sobe, quem desce e por quê

Há dois tipos. A **mobilidade intrageracional** é a mudança ao longo da vida de uma pessoa: o auxiliar que se torna técnico e depois supervisor. A **mobilidade intergeracional** compara filhos com pais: o filho de um servente que se torna engenheiro.

Em 2018, a OCDE publicou o relatório *A Broken Social Elevator?*, em que estimou quantas gerações os descendentes de uma família situada entre os 10% mais pobres levariam para alcançar a renda média do país, mantido o grau de transmissão de renda entre pais e filhos observado em cada lugar:

Tabela 11.2

País	Gerações para atingir a renda média
Dinamarca	2
Média dos países da OCDE	4,5
Estados Unidos	5
Brasil	9
Colômbia	11

Fonte: OCDE, *A Broken Social Elevator? How to Promote Social Mobility*, 2018.

Colocando lado a lado essa tabela e a dos índices de Gini, aparece um padrão que o economista Alan Krueger batizou, em 2012, de **curva do Grande Gatsby**: quanto mais desigual o país, menor a mobilidade. A explicação está na conversão de capitais descrita por Bourdieu. Onde a distância de renda é grande, as

famílias do topo conseguem comprar para os filhos uma vantagem escolar e de contatos que as demais não alcançam, e a posição dos pais passa a prever a dos filhos.

Os mecanismos concretos são conhecidos:

- **Escola desigual.** A qualidade do ensino recebido depende do bairro e da renda. O capital cultural é herdado antes de ser conquistado.
- **Entrada precoce no trabalho.** Jovens de famílias pobres começam a trabalhar mais cedo e em ocupações que não acumulam qualificação.
- **Redes.** Boa parte das vagas é preenchida por indicação. Quem não conhece ninguém no setor compete em desvantagem.
- **Margem para errar.** Quem tem reserva familiar pode fazer estágio mal pago, mudar de cidade ou tentar um negócio. Quem não tem precisa aceitar o primeiro emprego disponível.

CASE REAL · ESTADOS UNIDOS, NASCIDOS ENTRE 1940 E 1984

A chance de ganhar mais do que os pais caiu de 90% para 50% em duas gerações

O economista Raj Chetty e colegas cruzaram registros do censo e do imposto de renda dos Estados Unidos para acompanhar milhões de pessoas. Em artigo publicado na revista *Science* em 2017, mediram a mobilidade absoluta: a proporção de filhos que, aos 30 anos, tinham renda maior que a dos pais na mesma idade, descontada a inflação.

Entre os nascidos em 1940, a proporção era de cerca de 90%: quase todos viviam melhor que os pais. Entre os nascidos em 1984, tinha caído para cerca de 50%. Os autores simularam o que teria acontecido se a economia tivesse crescido no ritmo antigo e concluíram que o crescimento menor explicava só uma parte pequena da queda. A maior parte se devia à concentração dos ganhos no topo: a economia continuou crescendo, mas o crescimento deixou de chegar à maioria.



Raj Chetty em Berlim, em 2019, ao receber um prêmio de ciências sociais, dois anos depois do artigo na *Science*.
Wissenschaftszentrum Berlin (WZB), via Wikimedia Commons · CC BY 3.0

A lição: o período em que quase todos subiam coincide com o do pacto fordista, visto no capítulo 8, em que os salários acompanhavam a produtividade. A mobilidade de uma geração depende menos do mérito dos seus membros do que da forma como os ganhos da economia são distribuídos enquanto ela trabalha.

Fontes: Raj Chetty et al., "The fading American dream: trends in absolute income mobility since 1940", *Science*, 2017; Opportunity Insights (Universidade Harvard), resumo do estudo sobre mobilidade absoluta, 2017

11.4 Os três capitais na sua trajetória

O diploma é capital cultural certificado. Bourdieu distinguiu o saber incorporado, aquilo que a pessoa efetivamente sabe fazer, do saber institucionalizado, o certificado que o comprova perante terceiros. O mercado de trabalho exige os dois: o diploma abre a porta da seleção, e o saber incorporado decide a permanência. Certificações específicas, como as exigidas para trabalho com eletricidade ou em altura, funcionam do mesmo modo.

NO TRABALHO

O capital social se forma na escola

Professores que atuam na indústria, colegas que já trabalham na área e supervisores de estágio são as pessoas que vão saber de uma vaga e lembrar do seu nome. Para quem não tem parentes no setor, a escola é a principal fonte desse capital, e ele não se forma sem presença e participação.

A conclusão sociológica não é que o esforço não conta. É que o esforço rende mais ou menos conforme os capitais com que se combina, e que conhecer esse mecanismo permite acumular, de propósito, os que faltam.

LEITURA APRESSADA

Classe social é faixa de renda

Renda é só uma parte. Um técnico autônomo e um herdeiro de imóveis podem ganhar o mesmo por mês e ocupar posições muito diferentes: um depende de trabalhar todos os dias, o outro não. E quem se diz "do meio" costuma estar bem acima da metade da distribuição, porque a maioria fica abaixo da média.

PARA LEVAR DESTE CAPÍTULO

1. Marx define a classe pela origem da renda; Weber, pela situação de mercado, somada a status e poder; Bourdieu, pelos capitais econômico, cultural e social.
2. Os três capitais se convertem uns nos outros, e por isso a desigualdade se reproduz mesmo sem discriminação aberta.
3. Em distribuições desiguais, a média engana: em 2025, sete dos dez décimos tinham média abaixo da média geral.
4. O Gini caiu de 0,545 em 2018 para 0,504 em 2024 e voltou a 0,511 em 2025: a desigualdade responde a emprego, salário mínimo e políticas.
5. Quanto mais desigual o país, menor a mobilidade entre gerações; no Brasil, nove gerações para chegar à renda média.
6. O esforço rende mais ou menos conforme os capitais com que se combina, e os que faltam podem ser acumulados de propósito.

CONCEITO-CHAVE Desigualdade é diferença que se acumula, se transmite e se converte em poder: a posição de partida tende a prever a de chegada.

11.5 Exercícios

Nível: ★ conceito · ★★ aplicação · ★★★ desafio

1 ★ Um eletricista autônomo e um herdeiro de três imóveis alugados ganham o mesmo por mês. Pelo critério de Marx, eles estão na mesma classe?

a) Sim, porque a renda mensal dos dois é exatamente igual
b) Não
c) Sim, porque nenhum dos dois tem patrão nem empregados

2 ★★ O 10º décimo tem média de R$ 9 117 por pessoa, e os 40% da base, R$ 663. Quantas vezes, aproximadamente?

a) Cerca de 14 vezes
b) Cerca de 4 vezes, porque são quatro décimos na base
c) Cerca de 38 vezes, a mesma razão do 1% mais rico

3 ★★ Na tabela do censo de 1872 do curato de Santa Cruz, só 45 pessoas aparecem como assalariadas. Como ler esse número?

a) Como erro de contagem, já que quase todos ali recebiam salário
b) Como prova de que não havia desigualdade no curato naquele ano
c) O salário era a exceção

4 ★★ Duas candidatas têm o mesmo diploma técnico. Uma soube da vaga por um ex-colega que trabalha na empresa e foi indicada por ele. Que capital fez a diferença?

a) Capital cultural, porque ela tem o diploma técnico da escola
b) Capital social
c) Capital econômico, porque a vaga paga um salário melhor que a outra

5 ★★ **Dado oficial.** Um candidato ao programa de aprendizes mora com a mãe e dois irmãos, e a renda total da casa é de R$ 2 600 por mês. Calcule o rendimento por pessoa, situe-o na série por décimos e diga quanto ele precisaria subir, em %, para alcançar a média de 2025 (R$ 2 264).

6 ★★ **Análise de caso.** Releia o case da queda do Gini de 2018 a 2024. Que três fatores o IBGE apontou para a queda? Por que o movimento veio "da base", e o que mudou em 2025?

7 ★★★ **Debate orientado.** Afirmação: "No Brasil, quem se esforça sobe na vida; a desigualdade é resultado das escolhas de cada um." Escreva a sua posição, um argumento a favor e o melhor argumento contrário, usando um dado do capítulo.

ANOTAÇÕES

FICHA DE ESTUDO DIRIGIDO · CAPÍTULO 11

O censo de 1872 e a PNAD de 2025

Objetivo. Comparar duas maneiras de o Estado classificar a população e relacionar cada uma a um critério de classe social.

Nome _____ Turma _____ Data _____

O QUE VOCÊ VAI LER

A Figura 11.1 (censo de 1872, curato de Santa Cruz), a tabela dos critérios de Marx, Weber e Bourdieu e a série do rendimento por décimo de 2025.

COMO LER

Leia a Figura 11.1 e anote as colunas e as linhas da tabela do censo.
Leia a série por décimos e anote o que ela mede e como agrupa as pessoas.
Releia a tabela dos três critérios de classe.
Preencha o quadro antes de responder às perguntas.

QUADRO DE LEITURA

Pergunta	Censo de 1872	PNAD Contínua 2025
Como agrupa as pessoas		
Que critério de classe se aproxima (Marx, Weber ou Bourdieu)		
Onde aparecem os assalariados		
O que o documento não mostra		

PERGUNTAS

1. Por que a condição de escravo aparece como linha, e não como coluna de profissão, no censo de 1872?

2. Que informação sobre a origem da renda falta na série por décimos para aplicar o critério de Marx?

DEBATE ORIENTADO

Afirmação para debater: “Classe social é só uma questão de quanto a pessoa ganha.” Escreva a sua posição, um argumento a favor dela e o melhor argumento contrário.

POSIÇÃO	ARGUMENTO	CONTRA-ARGUMENTO

ANOTAÇÕES

CAPÍTULO 12 · IDEIAS, CLASSES E TÉCNICA

12 Tecnologia e emprego: substituir, complementar, criar

Toda onda de automação traz a previsão de que o trabalho vai acabar. A previsão tem mais de duzentos anos e não se confirmou, mas também não é tolice: máquinas eliminam tarefas, mudam ocupações e às vezes desmontam o sustento de regiões inteiras. O que falta a ela é separar o que a tecnologia permite do que empresas, governos e trabalhadores decidem fazer com a tecnologia. Este capítulo apresenta os três efeitos de uma máquina sobre o trabalho, ensina a analisar uma ocupação tarefa por tarefa, discute o que a inteligência artificial generativa muda e mostra a conta que a empresa faz antes de automatizar.

AO FIM DESTE CAPÍTULO, VOCÊ VAI

- Distinguir os efeitos de substituição, complementação e criação de tarefas de uma tecnologia.
- Classificar tarefas em rotineiras e não rotineiras, manuais e cognitivas, e prever a exposição de cada tipo à automação.
- Explicar por que estudos sérios chegam a estimativas tão diferentes quanto 9% e 47% de empregos em risco.
- Descrever o que a inteligência artificial generativa muda em relação às ondas anteriores.
- Calcular o retorno de um investimento em automação e discutir como o ganho pode ser repartido.

12.1 Três efeitos que agem ao mesmo tempo

O medo de que as máquinas acabem com o emprego já movia os ludistas ingleses, tema do capítulo 6. O emprego total não acabou porque toda tecnologia produz três efeitos simultâneos, e as manchetes costumam registrar só o primeiro.

1. Substituição
A máquina passa a executar uma tarefa antes feita por pessoas. É o efeito visível, e o único que entra na maioria das manchetes.

2. Complementação
A máquina torna mais produtivas as tarefas que continuam humanas. Quem opera, programa, mantém e decide passa a valer mais.

3. Criação de tarefas
O barateamento de um produto e o surgimento de possibilidades novas geram ocupações que não existiam. A maior parte dos empregos atuais é em funções que não existiam um século atrás.

Os economistas Daron Acemoglu e Pascual Restrepo propuseram ler a história do trabalho como uma corrida entre o primeiro efeito e o terceiro. Quando a criação de tarefas novas acompanha a substituição, o emprego e os salários crescem junto com a produtividade, como no pós-guerra. Quando a substituição corre na frente, a produtividade sobe e a participação do trabalho na renda cai. Segundo eles, é o que vem ocorrendo desde os anos 1980.

Dois fatos completam o quadro. O primeiro: os efeitos **não atingem as mesmas pessoas**. O tecelão manual que perdeu o ofício em 1820 não foi quem ganhou o emprego de mecânico de teares. O balanço positivo no total convive com perdas concentradas em certos grupos, regiões e gerações. O segundo: o ajuste **leva tempo**. Na Capítulo 6, os salários ingleses

levaram cerca de sessenta anos para acompanhar a produtividade.

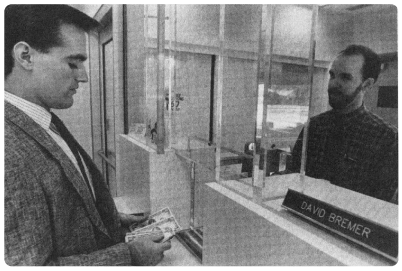
O caso mais citado da literatura sobre automação mostra os três efeitos numa só ocupação:

CASE REAL · ESTADOS UNIDOS, 1980 A 2010

A máquina que faria desaparecer o caixa de banco reduziu o custo da agência, e os bancos abriram mais agências

O economista James Bessen reconstituiu a história. Os caixas eletrônicos assumiram a tarefa mais repetitiva do atendimento, que era entregar e receber dinheiro. Com isso, o número de caixas humanos necessário para manter uma agência urbana caiu mais de um terço entre 1988 e 2004. A agência ficou mais barata de operar.

Os bancos responderam abrindo mais agências, para disputar clientes: o número de agências urbanas cresceu mais de 40% no mesmo intervalo. O total de caixas empregados não caiu; subiu um pouco, de cerca de 500 mil para 550 mil entre 1980 e 2010. O que mudou foi o conteúdo do trabalho: com a contagem de cédulas entregue à máquina, os caixas passaram a vender produtos, resolver problemas e cuidar do relacionamento com o cliente.



Caixa de banco no guichê, em 1992, na foto do manual de ocupações do governo americano. A cena é do meio do período estudado por Bessen.

Bureau of Labor Statistics, *Occupational Outlook Handbook* (1992), via Wikimedia Commons · Domínio público

A história tem um segundo ato. Com os aplicativos de celular, que substituíram a própria agência e não só uma tarefa dentro dela, o número de agências e de caixas passou a cair.

A lição: a mesma ocupação reagiu de modo oposto a duas tecnologias. O caixa eletrônico automatizou uma tarefa e complementou as demais; o aplicativo tornou dispensável o local de trabalho. Para prever o efeito de uma tecnologia, a pergunta é o que exatamente ela substitui, e o que a empresa faz com o custo que economiza.

Fontes: James Bessen, "Toil and Technology", *Finance & Development* (FMI), 2015; David Autor, "Why Are There Still So Many Jobs?", *Journal of Economic Perspectives*, 2015; James Bessen, *Learning by Doing*, Yale University Press, 2015

12.2 Analisar tarefas, e não ocupações

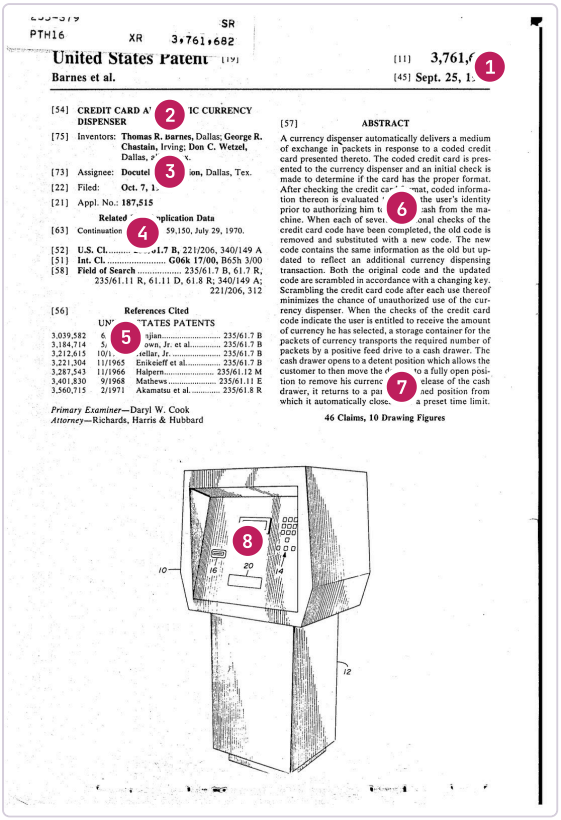
Em 2003, os economistas David Autor, Frank Levy e Richard Murnane propuseram um método que mudou a pesquisa: decompor cada ocupação em tarefas e classificá-las por dois critérios. O primeiro é se a tarefa é **rotineira**, isto é, se pode ser descrita por regras explícitas, passo a passo. O segundo é se ela é predominantemente **manual** ou **cognitiva**.

Tabela 12.1

	Rotineira (segue regras explícitas)	Não rotineira (exige julgamento ou adaptação)
Cognitiva	Lançar notas fiscais, conferir cadastros, calcular folha de pagamento. **Alta exposição** à informatização desde os anos 1980.	Diagnosticar uma falha, projetar, negociar, ensinar. **Complementada** pelo computador; agora parcialmente alcançada pela inteligência artificial.
Manual	Montar em linha, soldar pontos repetidos, embalar. **Alta exposição** à automação industrial.	Fazer manutenção em campo, instalar em local imprevisível, cuidar de pessoas. **Baixa exposição**: difícil de automatizar.

Fonte: Autor, Levy e Murnane, "The Skill Content of Recent Technological Change", 2003.

A patente de uma das máquinas do case anterior, na Figura 12.1, aplica o método trinta anos antes de ele existir: os inventores descreveram o aparelho pelas tarefas que ele executa, e não pela ocupação que ele afetaria.



PTH16 XR 3,761,682

United States Patent [19]

Barnes et al.

[11] 3,761,[illegible] 1

[45] Sept. 25, 1[illegible]

[54] CREDIT CARD A[illegible] 2 IC CURRENCY DISPENSER

[75] Inventors: Thomas R. Barnes, Dallas; George R. Chastain, Irving; Don C. Wetzel, Dallas, [illegible]

[73] Assignee: Docutel [illegible] 3 on, Dallas, Tex.

[22] Filed: Oct. 7, 1[illegible]

[21] Appl. No.: 187,515

Related [illegible] plication Data

[63] Continuation 4 59,150, July 29, 1970.

[52] U.S. Cl. [illegible] 1.7 B, 221/206, 340/149 A

[51] Int. Cl. G06k 17/00, B65h 3/00

[58] Field of Search 235/61.7 B, 61.7 R; 235/61.11 R, 61.11 D, 61.8 R; 340/149 A; 221/206, 312

[56] References Cited

UN[illegible] TATES PATENTS

3,039,582	6	5 [illegible]sjian	235/61.7 B
3,184,714	5/	own, Jr. et al.	235/61.7 B
3,212,615	10/	[illegible]ellar, Jr.	235/61.7 B
3,221,304	11/1965	Enikeieff et al.	235/61.7 B
3,287,543	11/1966	Halpern	235/61.12 M
3,401,830	9/1968	Mathews	235/61.11 E
3,560,715	2/1971	Akamatsu et al.	235/61.8 R

Primary Examiner—Daryl W. Cook
Attorney—Richards, Harris & Hubbard

[57] ABSTRACT

A currency dispenser automatically delivers a medium of exchange in packets in response to a coded credit card presented thereto. The coded credit card is presented to the currency dispenser and an initial check is made to determine if the card has the proper format. After checking the credit car[illegible]mat, coded information thereon is evaluated [illegible] the user's identity prior to authorizing him t[illegible] 6 ash from the machine. When each of sever[illegible]onal checks of the credit card code have been completed, the old code is removed and substituted with a new code. The new code contains the same information as the old but updated to reflect an additional currency dispensing transaction. Both the original code and the updated code are scrambled in accordance with a changing key. Scrambling the credit card code after each use thereof minimizes the chance of unauthorized use of the currency dispenser. When the checks of the credit card code indicate the user is entitled to receive the amount of currency he has selected, a storage container for the packets of currency transports the required number of packets by a positive feed drive to a cash drawer. The cash drawer opens to a detent position which allows the customer to then move the c[illegible] 7 to a fully open position to remove his currenc[illegible] elease of the cash drawer, it returns to a pa[illegible] ned position from which it automatically close[illegible] a preset time limit.

46 Claims, 10 Drawing Figures

8

1. **Número e data.** Patente nº 3.761.682, concedida em 25 de setembro de 1973. A patente dá ao titular o direito exclusivo de explorar a invenção por um prazo; em troca, a invenção fica descrita em público.
2. **O nome da máquina.** "Distribuidor automático de dinheiro com cartão de crédito". O nome não fala em caixa nem em banco: descreve uma tarefa só, entregar dinheiro. É a leitura por tarefas da seção 2, escrita pelo próprio inventor.
3. **Inventores e titular.** Três inventores do Texas, entre eles Don Wetzel, e a empresa titular, a Docutel. Quem fica com a patente é a empresa, não os engenheiros que a projetaram.
4. **Um projeto que vinha de 1970.** O pedido é a continuação de outro, de julho de 1970. Entre a ideia e a patente concedida passaram três anos; entre a patente e a máquina em toda esquina, mais duas décadas.
5. **Patentes citadas.** Sete patentes anteriores, a primeira de 1962. Nenhuma máquina nasce do nada: esta junta peças que outros já tinham inventado, como leitores de cartão e dispensadores de cédulas.
6. **Conferir quem é o cliente.** O resumo diz que a máquina avalia o código do cartão "para checar a identidade do usuário" antes de liberar o dinheiro. Era uma das tarefas do caixa no guichê: conferir documento e assinatura.
7. **Contar e entregar as cédulas.** Um recipiente leva os pacotes de cédulas até uma gaveta, que se fecha sozinha depois de um tempo. É a tarefa mais repetitiva do caixa, agora descrita como mecanismo.
8. **O desenho da máquina.** Teclado (14), entrada do cartão (16), visor (18) e gaveta (20). O guichê inteiro cabe num móvel. O que o desenho não tem é o que os caixas passaram a fazer: vender, resolver problemas, atender quem chega com dúvida.

o documento ampliado

Figura 12.1 A patente de uma das primeiras máquinas de saque. **Tipo:** Patente de invenção, folha de rosto · **Data:** Pedido em 1971, concessão em 25/09/1973 · **Titular:** Docutel Corporation, Dallas (Texas) · **Original:** Escritório de Patentes dos EUA (USPTO).

Escritório de Patentes e Marcas dos EUA (USPTO), via Google Patents · Domínio público (texto e desenhos de patente)

O quadro explica um fenômeno medido em muitos países a partir dos anos 1990, a **polarização do emprego**. As tarefas rotineiras, manuais e cognitivas, concentravam-se em ocupações de remuneração intermediária: operários de linha e auxiliares de escritório. Foram as mais atingidas. Cresceram as duas pontas: ocupações de alta qualificação, complementadas pela tecnologia, e ocupações de serviços pessoais, mal pagas e difíceis de automatizar.

O quadro explica também o **paradoxo de Moravec**, nome do pesquisador de robótica Hans Moravec: para uma máquina, jogar xadrez em nível de campeão é mais fácil do que dobrar uma toalha. O cálculo é fácil para ela; a destreza em ambiente desordenado, difícil.

NO TRABALHO

O que se automatiza na função do técnico

Manutenção, diagnóstico e instalação em campo são tarefas não rotineiras, manuais e cognitivas, as mais resistentes do quadro. Automatiza-se a parte rotineira da função: a coleta de dados, o relatório padronizado, o teste repetitivo.

O método resolve, por fim, uma confusão frequente nas notícias:

Tabela 12.2

Estudo	Unidade de análise	Estimativa
Frey e Osborne, Universidade de Oxford, 2013	Ocupações inteiras (702, nos Estados Unidos)	47% do emprego em ocupações de alto risco de automação
Arntz, Gregory e Zierahn, para a OCDE, 2016	Tarefas dentro de cada ocupação	9% dos empregos com alto risco, na média de 21 países

Fonte: Frey e Osborne, *The Future of Employment*, 2013; Arntz, Gregory e Zierahn, OECD Working Paper nº 189, 2016.

A diferença entre 47% e 9% não vem de dados diferentes: vem da unidade de análise. O primeiro estudo perguntou se a ocupação, tomada em bloco, é automatizável. O segundo observou que, dentro de uma mesma ocupação, as pessoas executam tarefas variadas, e que raramente todas podem ser entregues a uma máquina. A conclusão que os dois permitem, lidos juntos, é que **poucas ocupações desaparecem inteiras e quase todas mudam de conteúdo**.

12.3 O que a inteligência artificial generativa muda

Até 2022, a regra era a do quadro de Autor, Levy e Murnane: tarefas cognitivas não rotineiras estavam fora do alcance das máquinas. Os sistemas capazes de produzir texto, código e imagem a partir de instruções em linguagem comum alteraram essa fronteira.

A novidade está em **quem** é atingido. As ondas anteriores de automação alcançaram principalmente trabalhadores manuais e de escritório de qualificação média. A inteligência artificial generativa alcança tarefas de redação, análise, programação e atendimento, típicas de ocupações escolarizadas. Um estudo da Organização Internacional do Trabalho, de 2023, estimou que o grupo mais exposto é o do trabalho administrativo, em que cerca de um quarto das tarefas tem alta exposição, e que o efeito mais provável na maioria das ocupações é a transformação do conteúdo, e não a eliminação do posto. O mesmo estudo observou que a exposição é maior nos países ricos e entre as mulheres, mais presentes nas funções administrativas.

CASE REAL · EMPRESA DE SOFTWARE DOS ESTADOS UNIDOS, 2020 E 2021

Com um assistente de inteligência artificial, atendentes novatos passaram a resolver problemas como veteranos

Os economistas Erik Brynjolfsson, Danielle Li e Lindsey Raymond acompanharam 5 172 atendentes de suporte técnico de uma empresa de software enquanto ela introduzia, de forma gradual, um assistente que sugeria respostas em tempo real, treinado com as conversas dos melhores atendentes. A implantação escalonada permitiu comparar quem já usava a ferramenta com quem ainda não usava.

O número de problemas resolvidos por hora subiu **15%** em média. O ganho, porém, foi muito desigual: chegou a cerca de **30%** entre os atendentes novatos e menos habilidosos, e foi próximo de zero entre os mais experientes. Com dois meses de casa e a ferramenta, um novato atendia como um colega de seis meses sem ela. A rotatividade dos recém-contratados caiu.

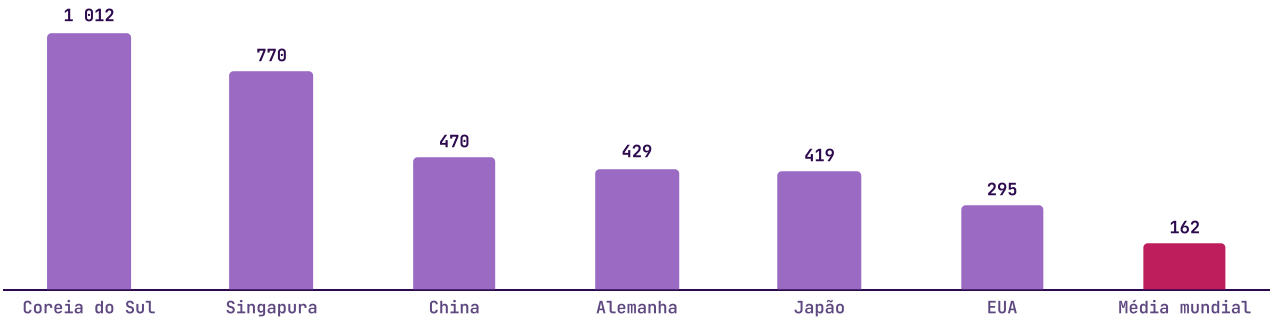
A lição: a ferramenta transferiu para os iniciantes o conhecimento dos melhores, registrado nas conversas que eles tinham produzido. Isso ajuda quem começa e levanta uma pergunta que o estudo deixa em aberto: se o saber dos veteranos foi capturado pelo sistema, o que acontece com o valor da experiência deles? É a questão de Taylor, do capítulo 8, em nova forma: a transferência do saber de quem trabalha para um instrumento controlado pela empresa.

Fontes: Erik Brynjolfsson, Danielle Li e Lindsey Raymond, "Generative AI at Work", *Quarterly Journal of Economics*, 2025; Os mesmos autores, NBER Working Paper nº 31161, 2023 (primeira versão, com 14% e 34%)

12.4 Quem decide, e quem fica com o ganho

Se a tecnologia não determina sozinha o resultado, é preciso olhar para onde as decisões são tomadas. A intensidade da automação varia muito entre países:

Figura 12.2 Robôs industriais em operação por 10 mil trabalhadores da indústria, 2023



Fonte: Federação Internacional de Robótica (IFR), *World Robotics 2024*, densidade de robôs na indústria de transformação. A IFR reúne fabricantes e associações do setor; o dado é a referência usada pela OCDE e pela OIT. Em destaque, a média mundial.

A Coreia do Sul tem um robô para cada dez trabalhadores da indústria, e a Alemanha, um para cada 23. Nenhum dos dois países tem desemprego alto. A densidade de robôs, sozinha, não prevê o nível de emprego: o que conta é o que acompanha a automação.

Para a empresa, automatizar é uma conta de investimento. Conhecê-la é parte do trabalho do técnico, que muitas vezes é quem levanta os dados:

RETORNO DE UM INVESTIMENTO EM AUTOMAÇÃO · EXEMPLO

```
Investimento na célula robotizada ... R$ 480 000
Postos substituídos ................. 2 operadores
Custo de cada posto (salário e
encargos) ........................... R$ 5 000 por mês
Economia anual com pessoal .......... 2 x 5 000 x 12 = R$ 120 000
Manutenção e energia da célula ...... R$ 24 000 por ano
Economia anual líquida .............. R$ 96 000

Retorno simples ..................... 480 000 / 96 000 = 5 anos
```

Leitura guiada: o retorno simples é o tempo para a economia pagar o investimento. Quanto mais barata a mão de obra, mais longo o retorno: é por isso que países e setores de salários baixos automatizam menos. A conta, porém, só mostra o lado da empresa. Ela não registra o custo para os dois operadores nem as alternativas: realocá-los, treiná-los para operar e manter a célula, ou usar o ganho para ampliar a produção com a mesma equipe.

Três situações recentes mostram como a adoção de uma tecnologia é negociada:

- **Roteiristas de Hollywood, 2023.** Depois de uma greve de 148 dias, o sindicato dos roteiristas dos Estados Unidos fechou um acordo que não proíbe a inteligência artificial, mas regula o seu uso: o texto gerado por máquina não pode ser considerado material de origem para reduzir o pagamento do roteirista, e o estúdio não pode obrigá-lo a usar a ferramenta.
- **Alemanha.** Pela lei de organização das empresas, o conselho de trabalhadores tem direito de ser informado e consultado sobre a introdução de novas tecnologias, e de negociar requalificação e realocação. A automação intensa do país foi feita dentro desse arranjo.

- **Brasil.** A Constituição de 1988 inclui, entre os direitos dos trabalhadores, a "proteção em face da automação, na forma da lei" (artigo 7º, inciso XXVII). O dispositivo passou décadas sem a lei que deveria regulamentá-lo, e a negociação fica por conta de cada acordo coletivo.

A pergunta sociológica sobre qualquer automação tem, portanto, três partes: que tarefas ela substitui; que tarefas novas cria, e para quem; e como o ganho de produtividade será dividido entre preço menor, lucro, salário e tempo livre.

Tabela 12.3 Quatro previsões que os dados não confirmam

Erro	Como acontece	O certo	Por quê
O fim do emprego está próximo	"Em vinte anos não haverá trabalho para ninguém"	O emprego total cresceu ao longo de duzentos anos de mecanização	O problema documentado não é a falta de trabalho no total. É a distribuição: quem perde, quem ganha, e a qualidade das ocupações que surgem.
Os trabalhos manuais vão primeiro	"Robô substitui braço; quem pensa está seguro"	Tarefas manuais em ambiente imprevisível estão entre as mais difíceis de automatizar	É o paradoxo de Moravec. Um eletricista de manutenção está menos exposto do que um auxiliar que confere planilhas.
Diploma garante proteção	"Quem tem estudo não precisa se preocupar"	A inteligência artificial generativa alcança tarefas de redação, análise e programação	A proteção vem menos do nível de escolaridade e mais do tipo de tarefa: julgamento, adaptação e relação com pessoas.
A tecnologia é inevitável e neutra	"Não há o que discutir: é o progresso"	Toda adoção envolve escolhas sobre o que automatizar e como repartir o ganho	O acordo dos roteiristas e a legislação alemã mostram que ritmo, forma e contrapartidas são negociáveis.

PARA LEVAR DESTE CAPÍTULO

1. Toda tecnologia substitui tarefas, complementa as que continuam humanas e cria tarefas novas, tudo ao mesmo tempo.
2. O saldo positivo no total convive com perdas concentradas em certos grupos, regiões e gerações, e o ajuste leva décadas.
3. Analisar tarefas, e não ocupações inteiras, explica por que as estimativas de risco vão de 9% a 47%.
4. Tarefas rotineiras são as mais expostas; o trabalho manual em ambiente imprevisível está entre o mais difícil de automatizar.
5. A inteligência artificial generativa alcança tarefas cognitivas de ocupações escolarizadas e tende a mudar o conteúdo dos postos.
6. A densidade de robôs não prevê o desemprego: ritmo, forma e repartição do ganho são decididos e negociados.

CONCEITO-CHAVE A tecnologia decide o que pode ser automatizado; quem decide o que será automatizado, e com que destino para as pessoas, são empresas, governos e trabalhadores.

12.5 Exercícios

Nível: ★ conceito · ★★ aplicação · ★★★ desafio

1 ★★ Uma rede de farmácias instala terminais de autoatendimento para o pagamento. O número de balconistas por loja cai, mas a rede abre 30 lojas novas. Que efeito explica o total de empregos estável?

a) A máquina falhou e não foi usada pelos clientes
b) O custo menor financiou a expansão
c) Uma lei obrigou a rede a manter todos os empregos

2 ★★ Uma consultoria diz que 47% dos empregos da sua região "vão sumir". O estudo analisou ocupações inteiras. O que você responde na reunião?

a) Pela análise de tarefas, o risco é bem menor
b) O número está certo, porque veio de uma universidade
c) Nenhuma ocupação será atingida pela automação

3 ★★ Uma célula de R$ 240 000 substitui dois postos de R$ 5 000 por mês e custa R$ 20 000 por ano de manutenção. Qual é o retorno simples?

a) 2 anos, porque a manutenção não entra na conta
b) 4,8 anos, contando um posto só por engano
c) 2,4 anos

4 ★★★ **Análise de caso.** Releia o case dos atendentes de suporte técnico (seção 12.3). Explique por que o ganho de produtividade foi de cerca de 30% entre os novatos e próximo de zero entre os veteranos, e que risco essa ferramenta traz para os veteranos a médio prazo.

5 ★★ **Leitura de documento.** Leia a Figura 12.1. Liste as tarefas do caixa de banco que a patente descreve e classifique cada uma no quadro de Autor, Levy e Murnane. Depois, cite duas tarefas do caixa que o desenho da máquina não tem.

6 ★★★ **Debate orientado.** Afirmação: "Antes de automatizar um setor, a empresa deveria ser obrigada a negociar com os trabalhadores a requalificação e a realocação de quem for atingido." Escreva a sua posição, um argumento a favor e o melhor argumento contrário, usando um dado ou exemplo do capítulo.

ANOTAÇÕES

FICHA DE ESTUDO DIRIGIDO · CAPÍTULO 12

A máquina de saque, tarefa por tarefa

Objetivo. Usar a análise por tarefas para explicar por que a máquina que faria desaparecer o caixa de banco não reduziu o número de caixas.

Nome _____ Turma _____ Data _____

O QUE VOCÊ VAI LER

A Figura 12.1 (patente nº 3.761.682, de 1973), o quadro das tarefas rotineiras e não rotineiras de Autor, Levy e Murnane e o case dos caixas de banco nos Estados Unidos.

COMO LER

Leia os pontos 2, 6, 7 e 8 da Figura 12.1 e anote cada tarefa que a máquina executa.
Liste as tarefas que um caixa de banco fazia no guichê antes da máquina.
Classifique cada tarefa no quadro de Autor, Levy e Murnane.
Releia o case e preencha a última coluna antes de responder às perguntas.

QUADRO DE LEITURA

Tarefa do caixa de banco	Quadrante (rotineira ou não; manual ou cognitiva)	O que aconteceu com ela depois da máquina
Conferir a identidade do cliente		
Contar e entregar cédulas		
Receber dinheiro do cliente		
Vender produtos do banco		
Resolver o problema de um cliente		

PERGUNTAS

1. Que efeito, dos três da seção 12.1, explica que os bancos tenham aberto mais agências depois da máquina?

2. Por que o aplicativo de celular teve sobre os caixas um efeito oposto ao da máquina de saque?

DEBATE ORIENTADO

Afirmação para debater: “Quem trabalha com tarefas rotineiras deve aceitar que será substituído, porque é o progresso.” Escreva a sua posição, um argumento a favor dela e o melhor argumento contrário.

POSIÇÃO	ARGUMENTO	CONTRA-ARGUMENTO

ANOTAÇÕES

CAPÍTULO 13 · TRABALHO, NATUREZA, ESCOLA E CORPO

13 Trabalho e meio ambiente: quem paga o custo

Todo processo produtivo retira recursos da natureza e devolve resíduos. Quando o custo dessa devolução não entra na conta de quem produz, ele não desaparece: é transferido para o vizinho, para a geração seguinte e, antes de todos, para quem trabalha. Em Brumadinho, em 2019, a lama de uma barragem de rejeitos matou 270 pessoas, a maioria em pleno expediente. Este capítulo explica o conceito de externalidade, mostra por que o trabalhador é o primeiro exposto aos riscos que depois se tornam ambientais, mede o que o clima já faz com o trabalho e discute a qualidade dos empregos verdes.

AO FIM DESTE CAPÍTULO, VOCÊ VAI

- Explicar o conceito de externalidade e identificar quem arca com o custo ambiental de uma atividade.
- Reconhecer o trabalhador como primeiro exposto aos riscos que depois se tornam ambientais.
- Descrever, com dados, os efeitos do calor e dos eventos extremos sobre o trabalho.
- Definir emprego verde e transição justa e avaliar a qualidade dos empregos criados.
- Aplicar o princípio da justiça ambiental a um caso concreto.

13.1 Externalidade: o custo que não aparece no preço

Produzir é transformar a natureza. A pergunta sociológica não é se há impacto, pois sempre há, e sim quem decide o seu tamanho, quem fica com o benefício e quem fica com o dano.

A Economia tem um conceito preciso para o problema. **Externalidade** é o efeito de uma atividade sobre pessoas que não participaram da decisão de realizá-la e que não são compensadas por ele. Uma fábrica que lança efluente em um rio reduz o próprio custo e impõe um custo a quem pesca, capta água ou mora rio abaixo. O preço do produto fica mais baixo do que deveria, porque parte do custo real foi empurrada para fora da empresa.

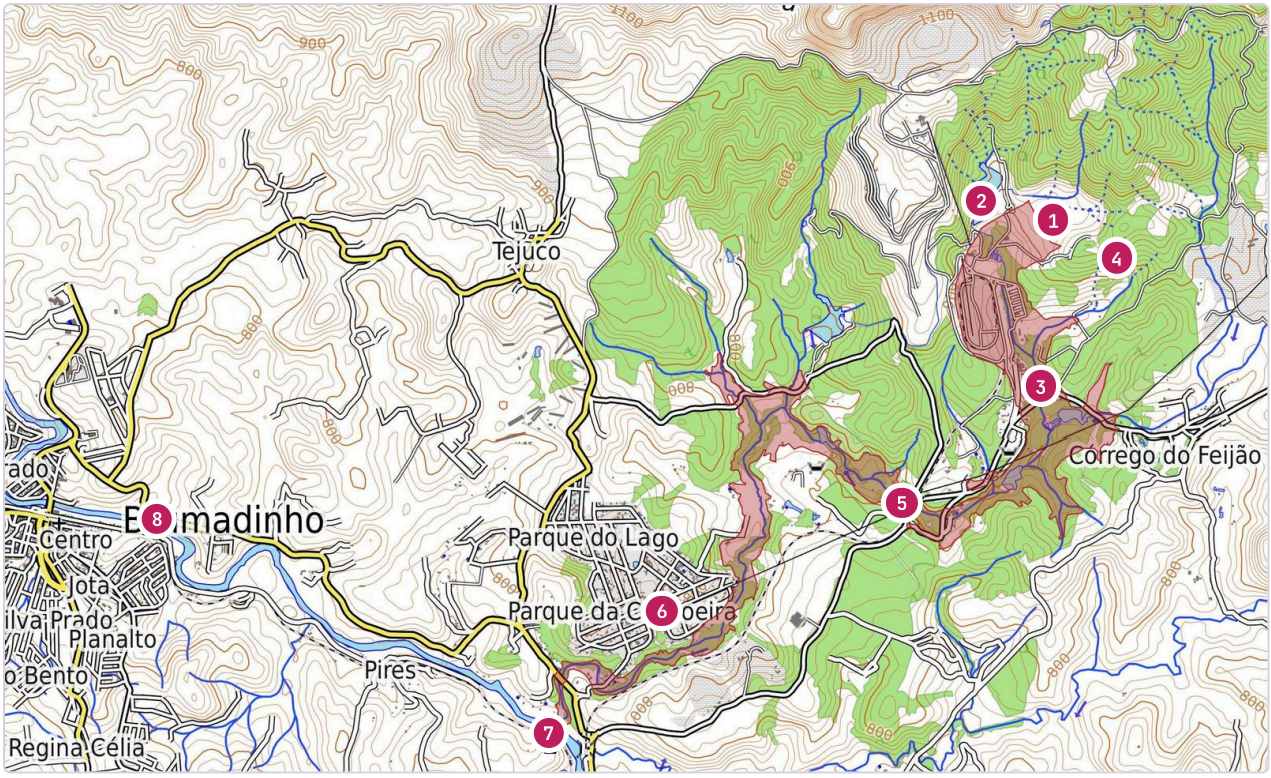
CUSTO PRIVADO E CUSTO SOCIAL · EXEMPLO COM VALORES ILUSTRATIVOS

```
Produção ......................... 10 000 toneladas por ano
Preço de venda ................... R$ 500 por tonelada
Custo de produção ................ R$ 420 por tonelada
Lucro contábil ................... 10 000 x (500 - 420) = R$ 800 000

Tratamento do efluente, se feito .. R$ 60 por tonelada
Lucro com tratamento ............. 10 000 x (500 - 480) = R$ 200 000

Dano causado sem tratamento
(pesca, saúde, captação de água) .. R$ 150 por tonelada
Custo transferido a terceiros ..... 10 000 x 150 = R$ 1 500 000
```

Leitura guiada: sem tratar o efluente, a empresa lucra R$ 800 mil e a sociedade perde R$ 1,5 milhão. Tratar custa à empresa R$ 600 mil e evita um dano maior que o dobro disso. A decisão que é racional para a empresa, vista sozinha, é irracional para o conjunto. É por isso que a questão ambiental não se resolve só com boa vontade: exige regra, fiscalização e preço para o dano.



1. **A: a barragem que rompeu.** O polígono no alto é o reservatório da Barragem I, a B1, que se esvaziou em minutos. Ela guardava cerca de 12 milhões de metros cúbicos de rejeito, não recebia material novo desde 2016 e tinha sido alteada pelo método a montante, sobre o próprio rejeito.
2. **B: a barragem vizinha.** A Barragem VI, de água, ficou sob risco depois do rompimento. Dois dias depois, o alerta nela levou à retirada de moradores e parou as buscas por algumas horas.
3. **C: escritórios e refeitório.** Os prédios da mina ficavam no fundo do vale, logo abaixo da barragem. No mapa, a mancha passa por cima deles sem desvio. Era a hora do almoço.
4. **As curvas de nível.** As linhas finas marcam a altitude: a barragem fica perto da cota de 900 metros e o vale desce para 800. Quem olha o mapa vê para onde a lama iria antes de ela descer.
5. **D: a ponte da ferrovia.** A lama derrubou a ponte da ferrovia que escoava o minério. A mesma infraestrutura que servia à produção virou parte do estrago.
6. **Uma comunidade na borda.** A mancha passa ao lado do bairro Parque da Cachoeira. Moradores, pousadas e sítios do vale também foram atingidos.
7. **E: a entrada no rio.** No ponto E, a lama chega ao rio Paraopeba. Daí em diante o dano deixa de ser local: o governo de Minas recomendou não usar a água bruta do rio ao longo de um grande trecho.
8. **A cidade.** A sede de Brumadinho fica a poucos quilômetros e não foi coberta pela lama. O mapa mostra que a fronteira entre área segura e área atingida foi decidida pelo relevo, e pelo lugar onde cada prédio foi construído.

o documento ampliado

Figura 13.1 O mapa do rompimento, dois dias depois. **Tipo:** Mapa com imagem de satélite · **Data:** Imagem de 27/01/2019, dois dias depois · **Autoria:** ESA (Sentinel-2) e OpenStreetMap · **Onde está:** Wikimedia Commons, licença livre.

ESA / Copernicus Sentinel-2 e colaboradores do OpenStreetMap, via Wikimedia Commons · CC BY-SA 3.0 IGO

O mapa da Figura 13.1 mostra até onde vai um custo que ficou fora da conta: a lama de uma barragem de rejeitos passou por cima do refeitório de uma mina, de uma ferrovia e de um bairro antes de chegar ao rio. O que se sabia antes do rompimento está na seção 13.2. Três ideias completam o conceito:

- **Quem recebe a externalidade não é sorteado.** Indústrias poluentes, aterros e barragens tendem a ficar perto de quem tem menos renda e menos influência política. O movimento por **justiça ambiental**, surgido nos Estados Unidos nos anos 1980, mostrou com mapas que a cor e a renda dos moradores previam a localização de depósitos de resíduos tóxicos.

- **Há lugares que concentram o dano.** A expressão **zona de sacrifício** designa áreas em que a poluição acumulada é tratada como preço aceitável do desenvolvimento. Cubatão, no litoral paulista, foi chamada de "Vale da Morte" nos anos 1980, quando o polo petroquímico e siderúrgico lançava cerca de mil toneladas de poluentes por dia no ar. Um programa de controle iniciado em 1983 reduziu drasticamente as emissões, o que mostra que a situação não era inevitável.
- **O futuro também é terceiro.** As emissões de gases de efeito estufa são uma externalidade cujo custo recai, em grande parte, sobre quem ainda não nasceu ou não vota.

13.2 O risco ambiental começa dentro do local de trabalho

Antes de chegar ao rio, ao ar ou ao bairro, a substância perigosa passa pelas mãos e pelos pulmões de quem trabalha com ela. Por isso a história da proteção ambiental é, em boa parte, a história das doenças do trabalho.

O amianto adoeceu operários de fábricas de fibrocimento décadas antes de ser reconhecido como risco para moradores e consumidores, e só foi proibido no Brasil em 2017, por decisão do Supremo Tribunal Federal. O chumbo, o mercúrio, o benzeno e os agrotóxicos seguiram o mesmo percurso: primeiro os casos entre trabalhadores, depois os estudos, por fim a restrição geral.

NO TRABALHO

A segurança dentro dos muros indica o risco fora deles

As condições de segurança de uma planta são um bom indicador do seu risco ambiental. Uma empresa que tolera vazamentos, improvisa manutenção e pressiona por prazo dentro dos muros dificilmente se comporta melhor do lado de fora. E os trabalhadores costumam saber dos problemas antes de qualquer órgão fiscalizador.

CASE REAL · BRUMADINHO, MINAS GERAIS, 25 DE JANEIRO DE 2019

270 mortos, a maioria trabalhadores, em uma barragem que tinha laudo de estabilidade

A barragem B1 da mina Córrego do Feijão, da mineradora Vale, armazenava cerca de 12 milhões de metros cúbicos de rejeitos de minério de ferro. Rompeu-se às 12h28 de uma sexta-feira. A lama atingiu em poucos instantes o centro administrativo e o refeitório da mina, que ficavam logo abaixo do barramento, e seguiu pelo vale do rio Paraopeba. Morreram 270 pessoas, entre empregados da empresa, terceirizados e moradores. É considerado o maior acidente de trabalho já registrado no país.



O vale coberto de rejeito, em foto aérea do Ibama de 27 de janeiro de 2019, dois dias depois do rompimento.

Ibama, via Wikimedia Commons · CC BY-SA 2.0

A estrutura tinha declaração de estabilidade emitida meses antes por uma empresa de auditoria. As investigações do Ministério Público e uma comissão parlamentar apontaram que os problemas eram conhecidos, que havia pressão comercial sobre os auditores e que as sirenes de alerta não foram acionadas. Três anos antes, em 5 de novembro de 2015, o rompimento da barragem de Fundão, em Mariana, de uma empresa controlada pela mesma mineradora em sociedade com outra, tinha matado 19 pessoas e levado rejeitos por mais de 600 quilômetros do rio Doce até o mar. Em 2021, a Vale firmou acordo de R$ 37,7 bilhões para reparar os danos de Brumadinho.

A lição: o projeto pôs o refeitório dos trabalhadores no caminho da lama, e o sistema de garantia falhou porque quem atestava a segurança dependia comercialmente de quem era atestado. O dano ambiental e as mortes no trabalho tiveram a mesma causa. Para o técnico, o caso deixa uma pergunta que não é teórica: o que fazer quando um laudo, uma medição ou um relatório seu contraria o interesse de quem paga por ele.

Fontes: Senado Federal, relatório final da CPI de Brumadinho, 2019; Câmara dos Deputados, relatório final da CPI de Brumadinho, 2019; Agência Brasil, cobertura do acordo de reparação de R$ 37,7 bilhões entre a Vale e o governo de Minas, fevereiro de 2021

DOIS DOCUMENTOS, LADO A LADO

A lei de segurança de barragens antes e depois de Brumadinho

LEI 12.334, REDAÇÃO DE 2010	REDAÇÃO DADA PELA LEI 14.066, DE 2020
"o empreendedor é o responsável legal pela segurança da barragem, cabendo-lhe o desenvolvimento de ações para garanti-la"	"a responsabilidade legal do empreendedor pela segurança da barragem, pelos danos decorrentes de seu rompimento, vazamento ou mau funcionamento e, independentemente da existência de culpa, pela reparação desses danos"

Em 2010, a lei dizia que a segurança era do empreendedor. Em 2020, diz também que ele paga o dano **mesmo sem culpa**: o custo não pode mais ser empurrado para fora.

Sem artigo correspondente.	"Fica proibida a construção ou o alteamento de barragem de mineração pelo método a montante."

É o método da B1 de Brumadinho e da barragem de Fundão, em Mariana: diques apoiados sobre o próprio rejeito. A lei proibiu e mandou desfazer as que existiam.

Sem artigo correspondente.	"Somente se admite na ZAS a permanência de trabalhadores estritamente necessários ao desempenho das atividades de operação e manutenção da barragem [...]"

ZAS é a zona de autossalvamento, o trecho abaixo da barragem em que não há tempo para socorro. Pela lei nova, refeitório e escritórios não podem ficar ali.

A Lei nº 14.066, de 30 de setembro de 2020, alterou a Política Nacional de Segurança de Barragens. O artigo sobre a ZAS é o 18-A; a proibição do método a montante, o 2º-A.

13.3 O que a mudança do clima já faz com o trabalho

O aquecimento global costuma ser discutido como problema do futuro e dos ecossistemas. Ele é também, desde já, um problema de jornada, de produtividade e de segurança.

Calor. O corpo humano perde capacidade de trabalho físico conforme a temperatura e a umidade sobem; acima de certo limite, continuar é perigoso. A Organização Internacional do Trabalho estimou, no relatório *Working on a Warmer Planet* (2019), que em 2030 o estresse térmico poderá eliminar 2,2% do total de horas trabalhadas no mundo, o equivalente a 80 milhões de empregos em tempo integral. Os setores mais atingidos são a agricultura e a construção, isto é, trabalho ao ar livre, em geral informal e mal pago. No Brasil, a exposição ao calor é tratada no Anexo 3 da Norma Regulamentadora nº 15, que fixa limites de tolerância com base em um índice que combina temperatura, umidade e radiação.

Eventos extremos. Enchentes, secas e incêndios destroem locais de trabalho, interrompem cadeias de

fornecimento e eliminam renda de uma hora para outra, sobretudo a de quem não tem vínculo formal nem seguro.

CASE REAL · RIO GRANDE DO SUL, MAIO DE 2024

A maior catástrofe climática do estado atingiu 478 dos 497 municípios

Entre o fim de abril e maio de 2024, chuvas muito acima da média fizeram transbordar os rios das bacias do Taquari, do Jacuí, do Sinos, do Gravataí e do Guaíba. Segundo a Defesa Civil estadual, 478 municípios foram afetados, cerca de 2,4 milhões de pessoas foram atingidas e 183 morreram, segundo o balanço de agosto de 2024. Em Porto Alegre, a água cobriu o centro histórico, a rodoviária e o aeroporto, que ficou fechado por cinco meses. Na região metropolitana, bairros inteiros de Canoas, Eldorado do Sul e São Leopoldo ficaram submersos por semanas.



A marca da água nas paredes do Mercado Público de Porto Alegre, depois que a enchente baixou, em 2024. Lá dentro trabalham dezenas de comerciantes e empregados.

Ricardo André Frantz, via Wikimedia Commons · CC BY 4.0

Para o trabalho, os efeitos foram imediatos e desiguais. Indústrias, comércios e propriedades rurais perderam instalações, máquinas e estoques. Trabalhadores formais de empresas atingidas puderam contar com medidas emergenciais, como a antecipação de benefícios e a liberação do saque do FGTS. Autônomos, diaristas, catadores e pequenos comerciantes perderam a renda no mesmo dia em que perderam a casa, sem nenhum mecanismo automático de proteção.

A lição: um evento climático não atinge a todos da mesma forma. A localização da moradia, quase sempre mais barata nas áreas baixas, e o tipo de vínculo de trabalho decidiram quem perdeu mais e quem se recuperou mais depressa. Informalidade, tema do capítulo 4, e vulnerabilidade climática se somam.

Fontes: Defesa Civil do Rio Grande do Sul, boletins sobre as enchentes de 2024 (balanço de agosto); Governo do Estado do Rio Grande do Sul, balanço dos seis meses da enchente, novembro de 2024; Ministério do Trabalho e Emprego, medidas trabalhistas para o Rio Grande do Sul (saque calamidade do FGTS), 2024

13.4 Empregos verdes e transição justa

Reduzir emissões exige mudar a forma de gerar energia, de produzir e de transportar. Isso cria ocupações, elimina outras e levanta a mesma pergunta dos capítulos anteriores: quem ganha e quem paga.

Tabela 13.1

Empregos em energias renováveis (2023)	Milhões de postos
Mundo	16,2
China	7,4
Brasil	1,56
União Europeia	1,8

Fonte: Agência Internacional de Energia Renovável (IRENA) e OIT, *Renewable Energy and Jobs: Annual Review 2024*.

O Brasil é um dos maiores empregadores do setor no mundo, e a composição importa: a maior parte desses postos está nos biocombustíveis, isto é, na cadeia da cana-de-açúcar e da soja, seguida pela energia solar, pela hidrelétrica e pela eólica.

A OIT define **emprego verde** como aquele que contribui para preservar ou restaurar o ambiente **e** atende aos critérios de trabalho decente vistos no capítulo 4. As duas condições são necessárias. A cadeia da cana gera energia renovável e tem, como você viu no capítulo 5, o histórico mais extenso de resgates de trabalho

análogo ao de escravo no país. A instalação de painéis solares reduz emissões e é feita, em grande parte, por autônomos em trabalho em altura. Um setor ambientalmente melhor não é, por definição, um setor de bons empregos.

O conceito de **transição justa** nasceu no movimento sindical dos Estados Unidos, entre trabalhadores de indústrias químicas e de energia que apoiavam controles ambientais e exigiam que o custo não recaísse só sobre eles. Foi incorporado ao preâmbulo do Acordo de Paris, de 2015, e detalhado em diretrizes da OIT no mesmo ano. A ideia é que o fechamento de atividades poluentes venha acompanhado de requalificação, proteção de renda, investimento nas regiões afetadas e participação dos trabalhadores nas decisões.

O problema é concreto onde uma cidade depende de uma atividade condenada. No sul de Santa Catarina, a mineração de carvão e as termelétricas sustentam milhares de empregos. A Lei nº 14.299, de 2022, criou um programa de transição energética justa para a região e, ao mesmo tempo, prorrogou a contratação da energia dessas usinas até 2040. A lei foi criticada por ambientalistas, pela prorrogação, e defendida por sindicatos e prefeituras, pelo prazo de adaptação. O conflito ilustra o dilema: encerrar depressa protege o clima e destrói o sustento de uma região; adiar protege os empregos atuais e mantém as emissões.

Para o técnico, o tema aparece de duas maneiras. Como **oportunidade**, porque eficiência energética, geração distribuída, tratamento de efluentes e monitoramento ambiental demandam exatamente a formação de nível médio. E como **responsabilidade**, porque é o técnico quem opera a estação de tratamento, descarta o fluido de corte, mede a emissão e assina o registro. Os conteúdos da disciplina Gestão e ESG, mais adiante no curso, partem deste ponto.

Tabela 13.2 Três oposições mal formuladas

Erro	Como acontece	O certo	Por quê
Emprego contra ambiente	"Ou se protege a natureza ou se protege o emprego"	O conflito existe em casos localizados e de curto prazo, e pode ser administrado	Cubatão reduziu as emissões e manteve o polo industrial. Desastres como Mariana e Brumadinho destruíram empregos, e não o contrário.
O dano é de todos por igual	"A poluição não escolhe classe social"	A exposição acompanha a renda, a cor e o tipo de trabalho	Quem mora nas áreas baixas, perto de indústrias ou de barragens, e quem trabalha ao ar livre recebe uma parcela muito maior do dano.
Emprego verde é emprego bom	"Trabalhar com energia limpa é trabalhar em boas condições"	O benefício ambiental não garante trabalho decente	A definição da OIT exige as duas coisas. Parte das cadeias de energia renovável tem informalidade alta e riscos elevados.

PARA LEVAR DESTE CAPÍTULO

1. Externalidade é o efeito de uma atividade sobre quem não decidiu por ela e não é compensado: o custo sai da empresa, mas não desaparece.
2. Quem recebe o dano não é sorteado: a exposição acompanha a renda, a cor e o tipo de trabalho.
3. O trabalhador é o primeiro exposto; amianto, chumbo e benzeno adoeceram operários antes de serem proibidos para todos.
4. Em Brumadinho, as mortes no trabalho e o dano ambiental tiveram a mesma causa; a Lei 14.066/2020 tirou da zona de autossalvamento quem não precisa estar lá.
5. O calor e os eventos extremos já reduzem horas de trabalho e atingem mais quem trabalha ao ar livre e sem vínculo formal.
6. Emprego verde exige benefício ambiental e trabalho decente; transição justa é fechar o que polui com proteção para quem vive disso.

CONCEITO-CHAVE O que a empresa não paga, alguém paga: o trabalhador, o vizinho ou a geração seguinte.

13.5 Exercícios

Nível: ★ conceito · ★★ aplicação · ★★★ desafio

1 ★ Uma galvanoplastia economiza R$ 50 mil por ano lançando banhos usados na rede pluvial. O município gasta R$ 200 mil para limpar o córrego. Como se descreve a situação?

a) Eficiência da empresa, que reduziu o próprio custo
b) Externalidade negativa
c) Investimento ambiental feito pela prefeitura local

2 ★★ O laudo da barragem estava em dia, e mesmo assim ela rompeu. Que falha as investigações de Brumadinho destacaram no sistema de garantia?

a) O auditor dependia do auditado
b) Não existia nenhum laudo técnico de estabilidade
c) Não havia trabalhadores na área naquele horário

3 ★★ Na enchente de 2024, um catador de recicláveis e um operário com carteira perderam a renda no mesmo dia. Quem teve acesso ao saque do FGTS?

a) Só o operário
b) Os dois, porque a enchente atingiu a cidade inteira
c) Nenhum dos dois, porque o FGTS não pode ser sacado

4 ★★★ **Análise de caso.** Releia o case de Brumadinho e o quadro que compara a Lei 12.334 antes e depois de 2020. Para cada falha apontada no case (o refeitório no caminho da lama, o método de construção da barragem, a reparação dos danos e a dependência do auditor), diga se algum dos trechos da lei nova reproduzidos no quadro responde a ela.

5 ★★ **Leitura de documento.** Leia a Figura 13.1. Usando as curvas de nível e a posição dos pontos A, C e E, explique por que os escritórios e o refeitório estavam no pior lugar possível e o que a lei de 2020 passou a exigir para esse trecho do vale.

6 ★★★ **Debate orientado.** Afirmação: "As termelétricas a carvão do sul de Santa Catarina deveriam ser desligadas já, sem esperar até 2040." Escreva a sua posição, um argumento a favor e o melhor argumento contrário, usando o conceito de transição justa.

FICHA DE ESTUDO DIRIGIDO · CAPÍTULO 13

O mapa de Brumadinho e a lei que veio depois

Objetivo. Ler um mapa técnico de desastre e relacionar cada ponto atingido com o que a lei de segurança de barragens passou a exigir em 2020.

Nome _____ Turma _____ Data _____

O QUE VOCÊ VAI LER

A Figura 13.1 (mapa do rompimento, dois dias depois), o case de Brumadinho e o quadro que compara a Lei 12.334 na redação de 2010 e na de 2020.

COMO LER

Localize no mapa os pontos A, C, D e E e siga as curvas de nível de 900 a 800 metros.
Releia o case e anote o que aconteceu em cada ponto.
Leia as três linhas do quadro da lei, da redação de 2010 para a de 2020.
Preencha o quadro de leitura antes de responder às perguntas.

QUADRO DE LEITURA

Ponto do mapa	O que aconteceu em 2019	O que a lei diz desde 2020
A: a barragem B1		
C: escritórios e refeitório		
D: a ponte da ferrovia		
E: a entrada no rio Paraopeba		
A comunidade na borda da mancha		

PERGUNTAS

1. Por que, olhando só o relevo do mapa, já era possível prever o caminho da lama?

2. Que elemento do sistema de garantia falhou em Brumadinho e não depende do desenho da barragem?

DEBATE ORIENTADO

Afirmação para debater: “Um laudo técnico assinado por profissional habilitado deveria bastar para liberar uma barragem.” Escreva a sua posição, um argumento a favor dela e o melhor argumento contrário.

POSIÇÃO	ARGUMENTO	CONTRA-ARGUMENTO

ANOTAÇÕES

CAPÍTULO 14 · TRABALHO, NATUREZA, ESCOLA E CORPO

14 Educação e trabalho: o diploma e o que ele sinaliza

Durante séculos, quem estudava não trabalhava, e quem trabalhava não estudava. A escola distribui conhecimento e distribui posições, e as duas coisas nem sempre andam juntas: um diploma vale pelo que ensinou e pelo que sinaliza a quem contrata. Quando muitos passam a tê-lo, o sinal perde força e a exigência sobe. Este capítulo compara três explicações para a relação entre estudo e renda, mede o peso do diploma no Brasil, conta como o país separou a escola de dirigir da escola de executar e discute o que muda quando as empresas trocam a palavra qualificação por competência.

AO FIM DESTE CAPÍTULO, VOCÊ VAI

- Comparar as teorias do capital humano, do credencialismo e da reprodução.
- Interpretar os dados de rendimento por nível de instrução e de jovens fora da escola e do trabalho.
- Explicar a dualidade histórica do ensino brasileiro e situar nela a educação profissional.
- Distinguir qualificação de competência e discutir a ideia de empregabilidade.
- Calcular o retorno financeiro de um investimento em formação.

14.1 Por que quem estuda mais ganha mais: três explicações

A relação entre escolaridade e rendimento aparece em todos os países. As ciências sociais divergem sobre a causa.

Tabela 14.1

Teoria	Autores e época	O que o diploma representa	Previsão
Capital humano	Theodore Schultz e Gary Becker, anos 1960	Conhecimentos e habilidades que tornam a pessoa mais produtiva	Mais educação eleva a produtividade e, por isso, o salário de cada um e a riqueza do país
Credencialismo	Randall Collins, 1979; Michael Spence, 1973	Um sinal: filtra candidatos e indica disciplina e origem, mais do que conteúdo aprendido	Quando o diploma se generaliza, os empregadores passam a exigir o seguinte
Reprodução	Pierre Bourdieu e Jean-Claude Passeron, 1964 e 1970	A conversão de vantagens de família em mérito escolar reconhecido	A escola tende a confirmar as posições de origem, com exceções que legitimam o conjunto

Fonte: Schultz, "Investment in Human Capital" (1961); Collins, *The Credential Society* (1979); Bourdieu e Passeron, *A reprodução* (1970).

As três captam partes do fenômeno, e um bom analista usa as três. O **capital humano** explica por que um técnico que programa controladores rende mais do que um ajudante sem formação, mas supõe que o salário reflete só a produtividade individual. O **credencialismo** explica a **inflação de diplomas**: funções que há trinta anos pediam ensino fundamental hoje pedem ensino médio, sem que a tarefa tenha mudado, e quem tem o diploma apenas entra na fila. A **reprodução**, ligada ao capital cultural do capítulo 11, explica por que o desempenho escolar acompanha tanto a renda e a escolaridade dos pais.

O valor de um diploma depende, portanto, do que ele ensina, de quantas pessoas o têm e do que mais o seu portador traz consigo. Credenciais que certificam um saber específico e verificável, como a da Figura 14.1,

sofrem menos com a inflação, porque correspondem a algo que pode ser testado numa bancada.



1. **A cena.** O jovem, de pé, está diante de um mestre de toga e de artesãos com suas ferramentas: o martelo, o compasso, o livro. A imagem mostra o ofício como uma comunidade que recebe o novato, depois de prová-lo.
2. **O brasão de Württemberg.** O reino de Württemberg, com capital em Stuttgart, aparece no centro do balcão. O certificado não é um papel da oficina: tem o peso de uma instituição pública.
3. **Carta de oficial.** *Gesellen-Brief*. O *Geselle*, oficial, é o degrau entre o aprendiz e o mestre. Quem tem a carta pode trabalhar como profissional do ofício em qualquer cidade.
4. **Nome, nascimento, lugar.** Os campos preenchidos à mão foram apagados na reprodução digital. O formulário impresso é o mesmo para todos: só mudam os nomes. A padronização é o que dá valor ao papel.
5. **Aprendizagem cumprida.** "[...] cumpriu regularmente o seu tempo de aprendizagem", de tal data a tal data. O exame só vem depois de um período fixo de formação na oficina, como no contrato de aprendiz de hoje.
6. **O exame aprovado.** "[...] é atestado que ele passou com êxito no exame de oficial" no ofício indicado. O que se certifica é o resultado de uma prova prática, não a frequência a aulas.
7. **Quem examina.** "A comissão de exame de oficial da corporação", com presidente e membros. Não é o patrão do aprendiz que decide sozinho: é uma comissão do ofício. Hoje, pela lei alemã, ela reúne empregadores, trabalhadores e professores de escola profissional.
8. **O selo da Câmara.** O selo da Câmara de Ofícios de Stuttgart. As câmaras de ofícios foram criadas por lei em 1897 e ainda hoje organizam os exames dos aprendizes do artesanato alemão.

o documento ampliado

Figura 14.1 Uma carta de oficial alemã, modelo de 1902. **Tipo:** Certificado de exame, formulário impresso · **Data:** Modelo de 1902 · **Emitente:** Comissão de exame, com selo da Câmara de Ofícios · **Onde:** Stuttgart, reino de Württemberg.

Câmara de Ofícios de Stuttgart, litografia de Carl Gmelich (1902), reprodução via Wikimedia Commons · CC0

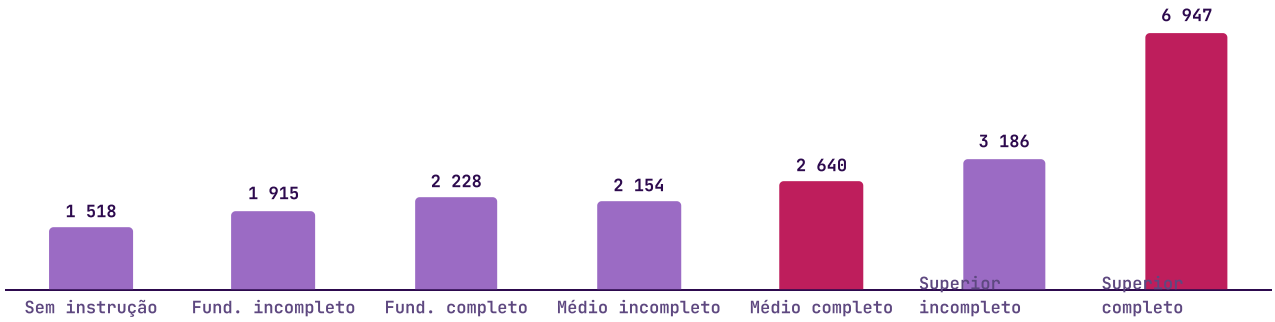
14.2 Quanto a escolaridade pesa no Brasil

O Brasil é um dos países em que o diploma mais diferencia os rendimentos, justamente porque poucos chegam aos níveis mais altos. E forma poucos técnicos: segundo o relatório *Education at a Glance 2023*, da OCDE, 5% dos jovens brasileiros de 15 a 19 anos estavam matriculados no ensino médio profissional, contra uma média de 23% nos países da organização.

Dois degraus chamam a atenção. Do fundamental completo ao médio completo, o ganho é de cerca de 18%. Do médio ao superior, o rendimento é multiplicado por 2,6. O ensino médio comum, sozinho, diferencia pouco: virou o mínimo exigido. É nesse intervalo que a formação técnica atua, ao acrescentar ao ensino médio uma qualificação específica.

O segundo dado mostra quem fica de fora. Em 2024, 18,5% dos jovens de 15 a 29 anos, ou 8,9 milhões de pessoas, não estudavam, não trabalhavam nem faziam curso de qualificação: 24,7% das mulheres e 12,5% dos homens, 21,1% dos pretos ou pardos e 14,4% dos brancos (IBGE, PNAD Contínua Educação 2024).

Figura 14.2 Rendimento médio mensal de todos os trabalhos, por nível de instrução, Brasil, 2025 (R$)



Fonte: IBGE, PNAD Contínua anual, tabela 7443 do SIDRA: rendimento habitual real das pessoas de 14 anos ou mais ocupadas, a preços médios de 2025. Médias nacionais, que variam muito conforme a área de formação e a região. Em destaque, o ensino médio completo e o superior completo.

A expressão popular “nem-nem” sugere desinteresse, e os números a desmentem. Boa parte dessas jovens trabalha sem remuneração no cuidado da casa e de familiares, como mostrou o capítulo 4; a diferença por cor repete a desigualdade de origem; e a taxa caiu de 22,4%, em 2019, para 18,5%, em 2024, acompanhando a melhora do mercado de trabalho. Quando há vagas, os jovens as ocupam.

14.3 A dualidade brasileira: uma escola para dirigir, outra para executar

No Brasil, a educação profissional foi construída à parte do ensino regular, como caminho dos pobres. A legislação mostra o percurso:

Tabela 14.2

Ano	Norma	O que estabeleceu
1909	Decreto nº 7.566	Escolas de Aprendizes Artífices para os “desfavorecidos da fortuna”
1942	Reforma Capanema e criação do SENAI	Ensino industrial organizado em ramo próprio, com acesso ao ensino superior só em cursos da mesma área; formação de operários entregue à indústria
1961	Primeira Lei de Diretrizes e Bases (Lei nº 4.024)	Equivalência plena: o curso técnico passa a dar acesso a qualquer curso superior
1971	Lei nº 5.692	Profissionalização obrigatória em todo o ensino de 2º grau
1982	Lei nº 7.044	Fim da obrigatoriedade
1997	Decreto nº 2.208	Separação entre ensino médio e curso técnico
2004	Decreto nº 5.154	Volta a ser permitido o técnico integrado ao ensino médio
2008	Lei nº 11.892	Criação dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia
2017	Lei nº 13.415	Formação técnica e profissional como um dos itinerários do ensino médio

Fonte: legislação educacional brasileira.

Durante a maior parte do século XX, existiram duas redes. O ensino secundário, propedêutico, preparava os filhos das famílias de renda mais alta para a universidade. Os ramos profissionais formavam trabalhadores e, até a década de 1950, quem os concluía só podia seguir estudos superiores na mesma área. A equivalência plena veio com a lei de 1961. A Sociologia da educação chama esse arranjo de **dualidade estrutural**: a divisão social entre trabalho intelectual e trabalho manual, que o capítulo 7 descreveu, reproduzida dentro do sistema de ensino.

CASE REAL · BRASIL, 1971 A 1982

Uma lei tornou todo o ensino de 2º grau profissionalizante. Onze anos depois, foi revogada.

Em 1971, no regime militar, a Lei nº 5.692 determinou que todas as escolas de 2º grau, públicas e privadas, oferecessem habilitação profissional. Os objetivos declarados eram formar técnicos para a indústria em expansão e, como registram os estudos sobre o período, reduzir a pressão por vagas nas universidades, dando ao jovem um diploma que o levasse direto ao trabalho.

O resultado ficou muito distante do plano. As escolas públicas não receberam laboratórios, oficinas nem professores para as mais de cem habilitações previstas, e passaram a oferecer cursos de baixo custo, como os de auxiliar de escritório, sem relação com a demanda da indústria. As escolas privadas frequentadas pelas famílias de renda mais alta cumpriram a lei no papel e continuaram preparando para o vestibular. As escolas técnicas federais, que já tinham estrutura, mantiveram a qualidade e passaram a ser disputadas justamente por alunos que queriam ir para a universidade. Em 1982, a Lei nº 7.044 extinguiu a obrigatoriedade.

A lição: a dualidade não se desfaz por decreto. Uma formação profissional de qualidade custa caro, exige equipamentos e docentes com experiência, e não se sustenta quando a sociedade continua a tratar o ensino propedêutico como o caminho de prestígio. A lei tentou igualar as escolas pelo rótulo, e as famílias com recursos encontraram a saída.

Fontes: Lei nº 5.692, de 11 de agosto de 1971, e Lei nº 7.044, de 18 de outubro de 1982 (Planalto); Luiz Antônio Cunha, *O ensino profissional na irradiação do industrialismo*, Editora Unesp, 2000; Dermeval Saviani, "Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos", *Revista Brasileira de Educação*, 2007

DOIS DOCUMENTOS, LADO A LADO

O 2º grau profissionalizante: a regra de 1971 e a de 1982

LEI 5.692, DE 1971	REDAÇÃO DADA PELA LEI 7.044, DE 1982
"[...] proporcionar ao educando a formação necessária ao desenvolvimento de suas potencialidades como elemento de auto-realização, qualificação para o trabalho e preparo para o exercício consciente da cidadania." (art. 1º)	"[...] proporcionar ao educando a formação necessária ao desenvolvimento de suas potencialidades como elemento de auto-realização, preparação para o trabalho e para o exercício consciente da cidadania." (art. 1º)

Uma palavra muda o objetivo da lei: **qualificação** para o trabalho, que supõe uma profissão certificada, vira **preparação**, que pode ser só uma orientação geral.

"[...] no ensino de segundo grau, predomine a parte de formação especial." (art. 5º, § 1º, b)	"A preparação para o trabalho, no ensino de 2º grau, poderá ensejar habilitação profissional, a critério do estabelecimento de ensino." (art. 4º, § 2º)

Em 1971, a parte profissional tinha de ser a maior do currículo. Em 1982, a habilitação passa a ser escolha de cada escola.

"A parte de formação especial de currículo: a) terá o objetivo de [...] habilitação profissional, no ensino de 2º grau" (art. 5º, § 2º)	"para oferta de habilitação profissional são exigidos mínimos de conteúdo e duração a serem fixados pelo Conselho Federal de Educação" (art. 5º, parágrafo único, e)

A habilitação deixa de ser obrigatória para todos e passa a ter exigências mínimas para quem decidir oferecê-la.

A Lei nº 5.692 foi assinada em 11 de agosto de 1971 por Emílio Médici e Jarbas Passarinho; a Lei nº 7.044, de 18 de outubro de 1982, desfez a obrigatoriedade. As duas foram revogadas pela LDB de 1996.

O contraste mais estudado é o alemão, herdeiro direto da carta de oficial da Figura 14.1:

CASE REAL · ALEMANHA, SISTEMA DUAL DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Mais de um milhão de jovens aprendem a profissão com contrato, salário e escola ao mesmo tempo

Na Alemanha, cerca de metade dos jovens que concluem a escola básica ingressa no chamado sistema dual. O aprendiz assina um contrato de formação com uma empresa, recebe remuneração, passa três ou quatro dias por semana no local de trabalho e um ou dois em uma escola profissional pública. A formação dura de dois a três anos e meio e abrange mais de trezentas ocupações reconhecidas, da mecatrônica à administração bancária.



Aprendiz numa oficina de formação técnica da BMW, na Alemanha, recebe a visita do secretário do Trabalho dos Estados Unidos, em 2017. O sistema dual é estudado como modelo por outros países. Departamento do Trabalho dos EUA, via Wikimedia Commons · Domínio público

O conteúdo de cada formação é definido em comum por representantes dos empregadores, dos sindicatos e do governo, e o exame final é aplicado por comissões das câmaras de indústria e comércio ou de ofícios, e não pela própria empresa. O certificado vale em todo o país. A maioria dos aprendizes é contratada pela empresa em que se formou, e a taxa de desemprego entre os jovens alemães está entre as mais baixas da Europa.

A lição: o prestígio de uma formação profissional não depende do nível de ensino, e sim do arranjo que a sustenta: participação das empresas no custo, certificado definido com os sindicatos e validado por um órgão externo, e caminho aberto para continuar os estudos. Onde isso existe, a via técnica é escolhida por metade dos jovens, inclusive os de famílias de maior renda.

Fontes: Instituto Federal de Formação Profissional da Alemanha (BIBB), "Young people study in the company and at school"; BIBB, *Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe 2026* (324 ocupações reconhecidas); Lei de Formação Profissional da Alemanha (*Berufsbildungsgesetz*), § 40, sobre as comissões de exame

14.4 Da qualificação à competência

A partir dos anos 1990, com a reestruturação produtiva do capítulo 9, o vocabulário das empresas mudou. A **qualificação** tinha como referência o posto de trabalho e o diploma exigido para ele, comprovado por certificado e definido em negociação coletiva. A **competência** tem como referência a pessoa e o que ela demonstra fazer em situação real, avaliada pela empresa, caso a caso.

O sociólogo francês Philippe Zarifian definiu competência como a capacidade de tomar iniciativa e assumir responsabilidade diante de situações profissionais não previstas. Tem um lado favorável ao trabalhador: reconhece o saber prático, que nenhum diploma registra. E tem um lado que a Sociologia do Trabalho aponta com cuidado: desloca para o indivíduo uma responsabilidade que antes era coletiva. Se o salário depende da avaliação individual de competências, e não do cargo negociado para a categoria, cada um passa a negociar sozinho.

O mesmo deslocamento está na palavra **empregabilidade**: a ideia de que cabe à pessoa manter-se "empregável", atualizando-se por conta própria. A noção contém um fato, pois o conhecimento técnico envelhece e precisa ser renovado, e esconde outro: nenhuma quantidade de cursos cria vagas quando a economia não as oferece. É a inversão que o capítulo 10 ensinou a reconhecer.

NO TRABALHO

O que isso pede de quem está no curso técnico

O diploma abre a seleção, o saber demonstrado decide. Use o estágio e o projeto final para ter o que mostrar: um relatório, um programa, um sistema instalado.

A formação não termina. Normas, cursos de fabricantes e o ensino superior são continuação, e não correção de rota.

Conheça os instrumentos coletivos. O piso da categoria, a convenção coletiva e a Lei da Aprendizagem (cota de 5% a 15% de aprendizes nas empresas de médio e grande porte) dão à qualificação um valor que não depende só de cada chefe.

Tabela 14.3 Três crenças sobre educação e trabalho

Erro	Como acontece	O certo	Por quê
Diploma como garantia	"Com diploma, o emprego é certo"	O diploma aumenta muito a chance, e não a transforma em certeza	Quando muitos têm a mesma credencial, ela vira requisito mínimo. O que diferencia é o saber demonstrado, a experiência e a rede de contatos.
Curso técnico como plano B	"Técnico é para quem não vai fazer faculdade"	É uma formação completa e também uma via de acesso ao superior	A ideia vem da dualidade histórica. Na Alemanha, metade dos jovens escolhe a via profissional; no Brasil, desde 1961 o técnico dá acesso a qualquer graduação.
Educação como solução única	"Se todos estudarem, a desigualdade acaba"	Sem criação de vagas compatíveis, mais diplomas geram mais concorrência pelos mesmos postos	A escolaridade média do brasileiro subiu muito em trinta anos. A desigualdade só caiu de forma consistente quando emprego e salário mínimo também cresceram, como você viu no capítulo 11.

PARA LEVAR DESTE CAPÍTULO

1. Capital humano, credencialismo e reprodução explicam partes diferentes da relação entre estudo e renda.
2. No Brasil, o ensino médio comum diferencia pouco a renda, e o superior completo a multiplica por 2,6.
3. Os jovens que não estudam nem trabalham são, em boa parte, mulheres no cuidado não pago; a proporção cai quando há vagas.
4. A educação profissional brasileira nasceu à parte, como caminho dos pobres: é a dualidade estrutural.
5. A Lei 5.692/1971 tentou profissionalizar o 2º grau pelo rótulo; no sistema dual, o prestígio vem do arranjo.
6. Competência e empregabilidade deslocam para o indivíduo o que antes se negociava para a categoria.

CONCEITO-CHAVE Um diploma vale pelo que ensina e pelo que sinaliza; quando muitos o têm, o sinal perde força e a exigência sobe.

14.5 Exercícios

Nível: ★ conceito · ★★ aplicação · ★★★ desafio

1 ★ Uma rede de lojas passa a exigir ensino superior para vendedor, sem mudar nada nas tarefas do cargo. Que teoria explica a decisão?

a) Capital humano, porque o diploma deixa o vendedor mais produtivo
b) Credencialismo
c) Reprodução, porque a escola confirma a origem social do vendedor

2 ★★ Em 1971, uma escola pública de 2º grau sem oficinas precisa cumprir a Lei 5.692. O que, pelos estudos do período, ela tendia a fazer?

a) Oferecer habilitações baratas
b) Montar laboratórios modernos com verba própria e imediata
c) Recusar a lei e continuar só com o ensino propedêutico

3 ★★ Um técnico pagou R$ 8 000 por um curso de automação e passou de R$ 2 800 para R$ 3 600 por mês. Em quantos meses ele recupera o investimento?

a) 2,9 meses, dividindo o salário novo pelo custo
b) 29 meses, dividindo o custo pelo salário antigo
c) 10 meses

4 ★★ **Dado oficial.** Pela Figura 14.2 (IBGE, 2025), o rendimento médio é de R$ 2 228 com fundamental completo, R$ 2 640 com médio completo e R$ 6 947 com superior completo. Calcule o ganho percentual de cada degrau e explique, com uma das três teorias da seção 14.1, por que o primeiro é tão menor que o segundo.

5 ★★★ **Análise de caso.** Compare os dois cases do capítulo: a profissionalização obrigatória do 2º grau no Brasil (1971 a 1982) e o sistema dual alemão. Aponte três diferenças de arranjo que explicam por que um fracassou e o outro é escolhido por metade dos jovens.

6 ★★★ **Debate orientado.** Afirmação: "Se todos os jovens fizerem curso técnico, o desemprego entre eles acaba." Escreva a sua posição, um argumento a favor e o melhor argumento contrário, usando um dado e uma teoria do capítulo.

ANOTAÇÕES

FICHA DE ESTUDO DIRIGIDO · CAPÍTULO 14

Uma carta de oficial de 1902 e o diploma técnico de hoje

Objetivo. Ler um certificado profissional histórico e comparar o que ele certifica, quem o emite e onde ele vale com o diploma técnico brasileiro.

Nome _____ Turma _____ Data _____

O QUE VOCÊ VAI LER

A Figura 14.1 (carta de oficial do reino de Württemberg, modelo de 1902) e o case do sistema dual alemão.

COMO LER

Leia os oito pontos da Figura 14.1 na ordem da numeração.
Sublinhe, em cada ponto, quem age: o aprendiz, o mestre, a comissão ou o Estado.
Releia o case do sistema dual e anote o que continua igual desde 1902.
Preencha o quadro de leitura antes de responder às perguntas.

QUADRO DE LEITURA

Elemento	Carta de oficial (1902)	Diploma técnico brasileiro hoje
Quem emite e assina		
O que certifica: prova ou frequência		
Quem examina		
Onde vale		
Que formação exige antes		

PERGUNTAS

1. Por que o formulário impresso igual para todos aumenta o valor da carta de oficial?

2. Que teoria da seção 14.1 explica melhor o valor de uma credencial que certifica uma prova prática, e por quê?

DEBATE ORIENTADO

Afirmação para debater: "O certificado deveria ser dado por uma comissão de empregadores, trabalhadores e professores, e não pela própria escola." Escreva a sua posição, um argumento a favor dela e o melhor argumento contrário.

POSIÇÃO	ARGUMENTO	CONTRA-ARGUMENTO

ANOTAÇÕES

CAPÍTULO 15 · TRABALHO, NATUREZA, ESCOLA E CORPO

15 Trabalho e saúde: o acidente tem padrão

Entre 2012 e 2024, o emprego formal brasileiro registrou 8,8 milhões de acidentes de trabalho e 32 mil mortes. Não é acaso: o acidente e a doença do trabalho se repetem nos mesmos setores, nas mesmas máquinas e nas mesmas formas de organizar a produção, e por isso podem ser previstos. Este capítulo compara duas maneiras de explicar um acidente, mostra como a lei passou a reconhecer as doenças que o trabalho provoca devagar, trata do burnout e do assédio moral como fenômenos da organização do trabalho e ensina a medir o risco com as taxas de frequência e de gravidade.

AO FIM DESTE CAPÍTULO, VOCÊ VAI

- Diferenciar a explicação do acidente pelo ato inseguro da explicação sistêmica.
- Aplicar a hierarquia de controles de risco a uma situação de trabalho.
- Calcular as taxas de frequência e de gravidade de acidentes.
- Reconhecer as principais doenças relacionadas ao trabalho e o conceito de nexo causal.
- Descrever o burnout e o assédio moral como fenômenos da organização do trabalho, e não como fraquezas individuais.

15.1 Como se explica um acidente: do ato inseguro ao sistema

Pela legislação previdenciária, acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho e provoca lesão, perturbação funcional ou morte. A lei equipara a ele o acidente de trajeto e as doenças causadas pela atividade. Os registros oficiais dão a medida do problema:

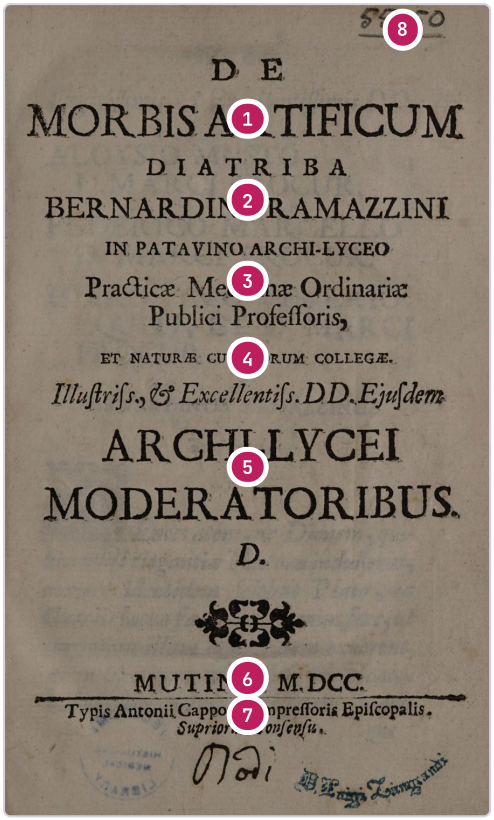
Tabela 15.1

Indicador do emprego formal	Número
Acidentes de trabalho registrados em 2022	612,9 mil
Mortes por acidente de trabalho em 2022	2 538, o maior número em dez anos
Acidentes registrados de 2012 a 2024	8,8 milhões
Mortes registradas de 2012 a 2024	32 mil
Parcela dos acidentes causada por máquinas e equipamentos	13,6%; em levantamentos anteriores do observatório, as amputações eram 15 vezes mais frequentes nesses acidentes que nas demais causas

Fonte: Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (SmartLab), do Ministério Público do Trabalho e da OIT, com base nas Comunicações de Acidente de Trabalho.

Os números são um piso. A Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) só existe para empregados registrados, e os cerca de 39 milhões de trabalhadores informais vistos no capítulo 4 ficam fora da estatística.

A ideia de que o ofício causa doença tem mais de três séculos, como mostra a Figura 15.1. O que mudou foi a forma de explicar por que o dano acontece.



1. **O título.** Em latim, a língua da ciência da época: "Dissertação sobre as doenças dos artífices". Artífice era quem vivia de um ofício. O título já põe o **trabalho** como causa da doença, e não só o corpo do doente.
2. **O autor.** Bernardino Ramazzini (1633-1714), médico nascido em Carpi. O nome aparece no genitivo latino: o livro é "de Bernardino Ramazzini".
3. **Professor em Pádua.** A página o apresenta como professor público de medicina prática na Universidade de Pádua, cargo que ele acabava de assumir. O estudo das doenças do trabalho nasce na universidade, e não na fábrica, que ainda nem existia como a conhecemos.
4. **Os curiosos da natureza.** Ramazzini se declara colega da Academia dos Curiosos da Natureza, sociedade científica alemã fundada em 1652 e hoje chamada Leopoldina. A filiação funcionava como um selo de autoridade para o leitor.
5. **A dedicatória.** O livro é dedicado aos dirigentes da universidade, magistrados da República de Veneza, que governava Pádua. Quem autorizava e protegia a ciência era o poder político.
6. **Módena, 1700.** "Mutinae M.DCC": Módena, 1700, em algarismos romanos (M = 1 000, D = 500, CC = 200). Esta é a primeira edição. A versão definitiva, ampliada, saiu em Pádua em 1713.
7. **Com licença dos superiores.** O impressor é Antonio Capponi, "impressor episcopal", e a fórmula final diz "com o consentimento dos superiores". Todo livro precisava de licença para circular: é a censura prévia da época, anotada na própria capa.
8. **As marcas do exemplar.** O número e os carimbos são de bibliotecas por onde este exemplar passou. Hoje ele está na Wellcome Collection, em Londres, que o digitalizou e o pôs em domínio público.

o documento ampliado

Figura 15.1 O livro que fundou a medicina do trabalho. **Tipo:** Folha de rosto de livro impresso · **Data:** 1700, primeira edição · **Autor:** Bernardino Ramazzini · **Exemplar:** Wellcome Collection, Londres.

Wellcome Collection, via Internet Archive e Wikimedia Commons · Domínio público

Há duas maneiras de explicar um acidente. A mais antiga foi formulada em 1931 pelo americano Herbert Heinrich, que trabalhava para uma seguradora. Analisando relatórios de sinistros, ele concluiu que 88% dos acidentes resultavam de **atos inseguros** dos trabalhadores. A conclusão dominou a prevenção por meio século, e dela vêm as campanhas de conscientização e as punições. Seu defeito é de origem: os relatórios eram preenchidos por supervisores, que tinham interesse em atribuir a causa ao operário.

A partir dos anos 1980, o estudo de grandes acidentes industriais levou à **abordagem sistêmica**. O psicólogo britânico James Reason a resumiu em 1990 em uma imagem que ficou conhecida como modelo do queijo suíço. Todo sistema tem várias barreiras de proteção: projeto, manutenção, procedimento, treinamento, supervisão, equipamento de proteção. Cada barreira tem falhas, como os furos de uma fatia de queijo. O acidente acontece quando os furos de todas as fatias se alinham. O erro de quem opera, a **falha ativa**, é apenas o último furo. Os anteriores são **condições latentes**, criadas por decisões tomadas longe do posto e muito antes do acidente.

A abordagem sistêmica leva a uma regra prática para escolher medidas de prevenção, a **hierarquia de controles**, adotada pelas normas brasileiras e internacionais:

1. Eliminar
Retirar o perigo: deixar de usar a substância, acabar com a operação em altura fazendo a montagem no chão.

2. Substituir
Trocar por algo menos perigoso: solvente menos tóxico, tensão mais baixa.

3. Controles de engenharia
Isolar as pessoas do perigo: proteção fixa na máquina, exaustão, enclausuramento, intertravamento.

4. Controles administrativos
Mudar a forma de trabalhar: procedimento, treinamento, rodízio, sinalização, permissão de trabalho.

5. Equipamento de proteção individual
A última barreira: protege só quem usa, depende de uso correto e não elimina o perigo.

LEITURA APRESSADA

É só usar o EPI

A ordem dos degraus é de eficácia. Os de cima atuam sobre o perigo; os de baixo dependem de que cada pessoa faça a coisa certa, todas as vezes. O equipamento de proteção individual não elimina o perigo e protege só quem usa: complementa a proteção da máquina, mas não a substitui. Responder a todo acidente com treinamento e EPI é agir nos dois degraus mais fracos.

CASE REAL · DACA, BANGLADESH, 24 DE ABRIL DE 2013

Na véspera, apareceram rachaduras no prédio. As oficinas mandaram as costureiras voltar ao trabalho.

O edifício Rana Plaza, de oito andares, abrigava cinco confecções que produziam roupas para marcas internacionais. Em 23 de abril, rachaduras nas paredes levaram um banco e lojas do térreo a fechar as portas. Os donos das confecções, com encomendas em atraso, exigiram a presença dos empregados no dia seguinte, sob ameaça de desconto do salário do mês. Na manhã de 24 de abril, o prédio desabou. Morreram 1 134 pessoas e cerca de 2 500 ficaram feridas, na grande maioria costureiras.



Equipes de resgate nos escombros do Rana Plaza, em Savar, três dias depois do desabamento.
Sharat Chowdhury (27/04/2013), via Wikimedia Commons · CC BY 2.5

A investigação mostrou a sequência de condições latentes: andares construídos sem licença, estrutura projetada para lojas e não para máquinas industriais, geradores no topo que faziam o edifício vibrar, fiscalização inexistente e, na ponta da cadeia, prazos e preços fixados por compradores a milhares de quilômetros. Depois do desastre, mais de duzentas marcas e sindicatos assinaram um acordo com força jurídica para inspecionar e reformar as fábricas do país.

A lição: nenhuma costureira cometeu ato inseguro. Elas perceberam o risco e foram obrigadas a entrar. Cada fatia do queijo tinha um furo, e a última, o direito de recusar o trabalho perigoso, simplesmente não existia para quem dependia do salário do mês.

Fontes: Clean Clothes Campaign, "Rana Plaza", 2013; Business & Human Rights Resource Centre, "The Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh"; Organização Internacional do Trabalho, *The Rana Plaza Accident and its aftermath*

15.2 A lei e as doenças que o trabalho provoca devagar

O acidente é súbito e visível; a doença do trabalho se instala devagar, e o difícil é provar que foi o trabalho que a causou. Segundo a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho, do Ministério da Saúde, elas vão das lesões por esforço repetitivo (LER/DORT) e da perda auditiva por ruído à silicose, às intoxicações e aos transtornos mentais ligados a sobrecarga e assédio. A primeira lei brasileira de acidentes e a lei

atual mostram como a proteção se ampliou para alcançá-las:

DOIS DOCUMENTOS, LADO A LADO

O que era acidente do trabalho em 1919, e o que é hoje

DECRETO Nº 3.724, DE 1919	LEI Nº 8.213, DE 1991 (REDAÇÃO ATUAL)
"o produzido por uma causa subita, violenta, externa e involuntaria no exercicio do trabalho, determinando lesões corporaes ou perturbações funccionaes, que constituam a causa unica da morte ou perda [...] da capacidade para o trabalho"	"Equiparam-se também ao acidente do trabalho [...] o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente [...]" (art. 21, I)

Em 1919, o trabalho precisava ser a **causa única**. Hoje basta ter contribuído diretamente, a chamada concausa. É a lei acompanhando a visão sistêmica: o acidente quase nunca tem uma causa só.

"a molestia contrahida exclusivamente pelo exercicio do trabalho, quando este fôr de natureza a só por si causal-a"	"doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente" (art. 20, II)

A doença deixa de exigir causa exclusiva e passa a olhar as **condições** em que o trabalho é feito. É por essa porta que entram as lesões por esforço repetitivo e os transtornos mentais.

"São considerados operarios [...] todos os individuos, de qualquer sexo, maiores ou menores, uma vez que trabalhem por conta de outrem nos seguintes serviços: construcções [...]; de transporte carga e descarga; e nos estabelecimentos industriaes e nos trabalhos agricolas em que se empreguem motores inanimados."	"Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico [...]" (art. 19)

Em 1919, a proteção valia só para alguns ramos, os das máquinas e das obras. Hoje vale para todo empregado e, desde 2015, também para a doméstica. Quem continua de fora é quem trabalha sem registro.

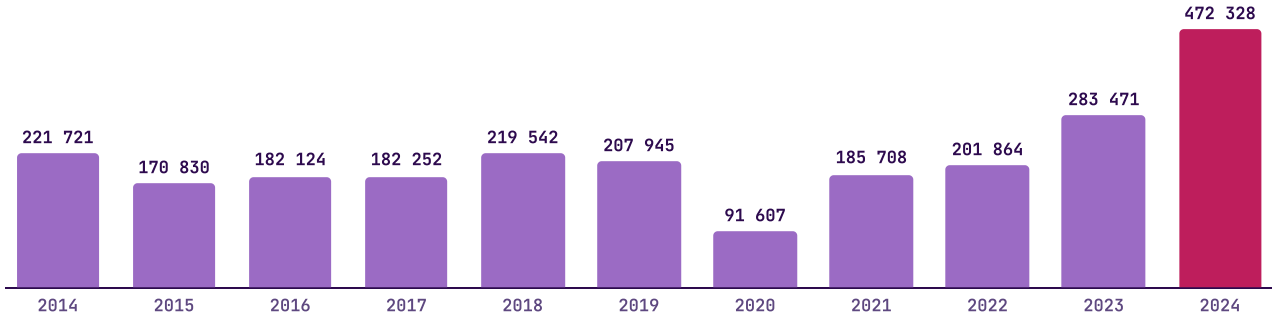
O Decreto nº 3.724, de 15 de janeiro de 1919, foi a primeira lei geral brasileira sobre acidentes do trabalho. O patrão indenizava a vítima ou a família, salvo força maior ou dolo da própria vítima.

Para que a doença seja reconhecida como do trabalho é preciso estabelecer o **nexo causal**, a relação entre a atividade e o adoecimento. Como provar isso caso a caso é difícil, a Previdência adotou em 2007 o **Nexo Técnico Epidemiológico**: quando uma doença é estatisticamente muito mais frequente em determinado ramo de atividade, presume-se a relação, e cabe à empresa demonstrar o contrário. A distinção tem efeito concreto. O afastamento reconhecido como acidentário garante ao trabalhador a manutenção do depósito do FGTS durante a licença e doze meses de estabilidade no emprego depois do retorno; o afastamento comum, não.

15.3 Burnout, assédio e sofrimento no trabalho

O psiquiatra francês Christophe Dejours, em *A loucura do trabalho* (1980), propôs que o sofrimento psíquico no trabalho não nasce das condições físicas, e sim da **organização do trabalho**: a divisão das tarefas, o ritmo, o controle, as relações de comando. Para ele, as pessoas suportam muita coisa quando o esforço é **reconhecido**, pelos colegas e pela chefia, e adoecem quando trabalham bem e ninguém vê, ou quando são obrigadas a trabalhar mal por falta de meios.

Figura 15.2 **Benefícios por incapacidade temporária concedidos por transtornos mentais e comportamentais, por ano**



Fonte: Ministério da Previdência Social, série de concessões do INSS por transtornos mentais e comportamentais, divulgada em março de 2025. Em 2020, as perícias presenciais ficaram suspensas por meses na pandemia, e as concessões caíram. Em destaque, 2024.

O salto de 2023 para 2024 foi de 67%. Os dados divulgados em janeiro de 2026 indicam novo recorde em 2025, perto de 546 mil concessões, a maioria para mulheres. A série conta só quem tem carteira e passou pela perícia: é, de novo, um piso.

- **Burnout.** A psicóloga Christina Maslach descreveu a síndrome por três componentes: exaustão, distanciamento ou cinismo em relação ao trabalho e sensação de ineficácia. Desde janeiro de 2022, a Classificação Internacional de Doenças (CID-11) a registra como fenômeno ocupacional, resultante de estresse crônico no trabalho que não foi administrado com sucesso. A definição importa: situa a causa no trabalho, e não na personalidade de quem adoece.
- **Assédio moral.** A psiquiatra Marie-France Hirigoyen o definiu em 1998 como a conduta abusiva e repetida, por gestos, palavras ou atitudes, que atenta contra a dignidade da pessoa e degrada o ambiente de trabalho. Pode ser de um chefe sobre um subordinado, entre colegas ou, como mostra o caso a seguir, um método de gestão.

CASE REAL · FRANÇA, 2006 A 2019

Uma empresa quis cortar 22 mil postos sem demitir. Tornou o trabalho insuportável, e a Justiça chamou isso de assédio institucional.

A France Télécom, antiga estatal de telefonia, tinha cerca de 120 mil empregados, muitos com estabilidade. Em 2006, a direção lançou um plano para reduzir 22 mil postos em três anos. Como não podia demitir, levou as pessoas a sair: transferências forçadas para outras cidades, mudanças repetidas de função, retirada de tarefas, metas inalcançáveis. Diante de gestores, o presidente disse que as saídas ocorreriam "de um jeito ou de outro, pela janela ou pela porta".

Entre 2008 e 2009, os sindicatos contaram 35 suicídios de empregados, alguns no local de trabalho. Em dezembro de 2019, o tribunal de Paris condenou a companhia e três ex-dirigentes por assédio moral institucional: foi a primeira condenação de uma grande empresa por um assédio que partia de uma política de gestão, e não de um indivíduo. A decisão foi confirmada em apelação, em 2022, e pela Corte de Cassação, em janeiro de 2025.

A lição: o tribunal reconheceu o que Dejours descrevia: uma forma de organizar o trabalho pode adoecer e matar sem que nenhuma norma de segurança física seja violada, e os dirigentes respondem pelos efeitos previsíveis dos métodos que escolhem.

Fontes: Tribunal correctionnel de Paris, julgamento de 20 de dezembro de 2019; Cour de cassation, câmara criminal, acórdão nº 22-87.145, de 21 de janeiro de 2025; Le Club des Juristes, "Affaire France Télécom: le harcèlement moral institutionnel, une réalité pénalement sanctionnée", 2025

15.4 Quem adoece mais, e o que existe para prevenir

A desigualdade diante do risco. Os trabalhos mais perigosos e mais desgastantes cabem, em proporção muito maior, a quem tem menos poder de recusá-los: terceirizados, informais, migrantes, jovens no primeiro emprego. A terceirização, vista no capítulo 9, costuma transferir para a prestadora justamente as tarefas de maior risco, como manutenção, limpeza de tanques e trabalho em altura, com equipes menos treinadas e mais pressionadas por prazo. E quem trabalha sem registro não tem CAT, estabilidade nem benefício.

Os instrumentos. Quatro deles dizem respeito diretamente ao técnico:

- **Gerenciamento de riscos.** A Norma Regulamentadora nº 1 obriga toda empresa a identificar os perigos, avaliar os riscos e registrar as medidas em um programa. Desde 2025, a norma inclui expressamente os fatores de risco psicossociais, como sobrecarga e assédio, entre os que devem ser avaliados.
- **Direito de recusa.** A mesma norma assegura ao trabalhador o direito de interromper a atividade quando constatar risco grave e iminente para a sua vida ou saúde, comunicando o fato ao superior. É a barreira que faltou no Rana Plaza.
- **CIPA.** A comissão interna, formada por representantes eleitos dos empregados e indicados pelo empregador, investiga acidentes e propõe medidas. Desde 2022, chama-se Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio, e os eleitos têm estabilidade no emprego durante o mandato e por um ano depois dele.
- **Indicadores.** Para comparar setores e acompanhar a evolução, usam-se duas taxas definidas pela norma técnica NBR 14280:

A **taxa de frequência** é o número de acidentes com afastamento multiplicado por 1 000 000 e dividido pelas horas-homem trabalhadas no ano; a **taxa de gravidade** faz a mesma conta com os dias perdidos. A base de um milhão de horas permite comparar uma oficina de vinte pessoas com uma fábrica de dois mil.

NO TRABALHO

Leia as duas taxas juntas, e desconfie da queda brusca

Frequência baixa com gravidade alta indica poucos acidentes, porém graves. Uma queda brusca da frequência depois de um prêmio por "zero acidente" pode significar só que os acidentes deixaram de ser registrados.

PARA LEVAR DESTE CAPÍTULO

1. Os acidentes registrados são um piso: a CAT só existe para quem tem carteira assinada.
2. Heinrich culpava o ato inseguro; a abordagem sistêmica procura as condições latentes, criadas longe do posto.
3. Na hierarquia de controles, eliminar, substituir e isolar o perigo vêm antes do procedimento e do equipamento de proteção individual.
4. Desde 1991, basta o trabalho ter contribuído diretamente para o dano, a concausa; o Nexo Técnico Epidemiológico presume a relação quando a doença é muito mais frequente no ramo.
5. Burnout e assédio moral nascem da organização do trabalho; no caso France Télécom, um método de gestão foi condenado como assédio institucional.

CONCEITO-CHAVE Quando o mesmo acidente se repete com pessoas diferentes, a causa está nas condições de trabalho, e é nelas que a prevenção atua.

15.5 Exercícios

Nível: ★ conceito · ★★ aplicação · ★★★ desafio

1 ★
Depois de um corte na mão em uma prensa, o gerente propõe uma campanha de "atenção total". Pela hierarquia de controles, o que deveria vir antes?

a) Mais horas de treinamento para cada operador
b) Proteção física na prensa
c) Luvas mais grossas para todos os operadores da prensa

2 ★★
No gráfico da seção 3, as concessões por transtornos mentais caem para 91,6 mil em 2020. Qual é a leitura mais cuidadosa?

a) Pode refletir a perícia suspensa
b) A saúde mental de quem trabalha melhorou muito naquele ano
c) O INSS deixou de reconhecer transtornos mentais como doença

3 ★★
Os afastamentos por ansiedade se concentram no setor que ganhou metas novas e transferências em série. O que o caso France Télécom ajuda a ver?

a) A gestão pode adoecer pessoas
b) Os empregados desse setor são mais frágeis que os outros
c) Afastamento mental nunca tem relação com o trabalho feito

4 ★★
Dado oficial. Na Indústria-escola Mesquita, estamparia e expedição somam 180 empregados, com 1 980 horas trabalhadas por pessoa no ano. Houve 3 acidentes com afastamento e 96 dias perdidos. Calcule as taxas de frequência e de gravidade pela NBR 14280 e explique o que as duas, lidas juntas, dizem sobre esses setores.

5 ★★
Leitura de documento. Leia o quadro que compara o Decreto nº 3.724, de 1919, com a Lei nº 8.213, de 1991. Escolha uma das três mudanças e explique, com um exemplo de trabalho atual, que trabalhador ficaria sem proteção pela regra de 1919 e passa a tê-la pela de hoje.

6 ★★★
Debate orientado. Afirmação: "O aumento dos afastamentos por transtornos mentais mostra que as pessoas ficaram mais frágeis." Escreva a sua posição, um argumento a favor e o melhor argumento contrário, usando a série da Previdência e uma ideia de Dejours.

FICHA DE ESTUDO DIRIGIDO · CAPÍTULO 15

Ramazzini, a lei de 1919 e a lei de hoje

Objetivo. Ler um livro de 1700 e duas leis brasileiras e explicar como mudou a forma de reconhecer que o trabalho causa doença.

Nome _____ Turma _____ Data _____

O QUE VOCÊ VAI LER

A Figura 15.1 (folha de rosto do livro de Bernardino Ramazzini, Módena, 1700) e o quadro que compara o Decreto nº 3.724, de 1919, com a Lei nº 8.213, de 1991.

COMO LER

Leia os oito pontos da Figura 15.1 na ordem da numeração.
No quadro das duas leis, sublinhe a palavra que limita a proteção em cada trecho de 1919.
Circule, nos trechos de 1991, a expressão que substituiu cada limite.
Preencha o quadro de leitura antes de responder às perguntas.

QUADRO DE LEITURA

Pergunta	Decreto nº 3.724 (1919)	Lei nº 8.213 (1991)
Que papel o trabalho precisa ter no dano		
Como a doença é reconhecida		
Quem está protegido		
Quem fica de fora		

PERGUNTAS

1. O título do livro de Ramazzini fala em doenças “dos artífices”. Que ideia sobre a causa da doença o título já contém?

2. Por que a passagem da causa única para a concausa aproxima a lei da abordagem sistêmica da seção 15.1?

3. Que trabalhadores nenhuma das duas leis alcança, e o que isso significa para a estatística de acidentes?

DEBATE ORIENTADO

Afirmação para debater: “Se o trabalhador já tinha um problema de saúde antes, a empresa não deveria responder pelo acidente.” Escreva a sua posição, um argumento a favor dela e o melhor argumento contrário.

POSIÇÃO	ARGUMENTO	CONTRA-ARGUMENTO

ANOTAÇÕES

CAPÍTULO 16 · IGUALDADE, DIREITOS E FUTURO

16 Trabalho e discriminação racial: o que os resultados mostram

Dois currículos iguais, com nomes diferentes, recebem respostas diferentes. A cor organiza quem é chamado, contratado e promovido no Brasil, e isso acontece mesmo quando ninguém diz uma palavra ofensiva. Por isso a Sociologia olha para os resultados dos processos, e não só para as intenções das pessoas. Este capítulo separa preconceito, discriminação e racismo, lê os indicadores do IBGE sobre rendimento, desocupação e chefia por cor ou raça, mostra o que um experimento consegue provar que a estatística não consegue, distingue a discriminação direta da indireta e apresenta as leis e as ações afirmativas adotadas no país.

AO FIM DESTE CAPÍTULO, VOCÊ VAI

- Distinguir preconceito, discriminação e racismo, e as formas individual, institucional e estrutural.
- Interpretar os indicadores de rendimento, desocupação, informalidade e cargos de chefia por cor ou raça.
- Diferenciar discriminação direta de discriminação indireta em processos de seleção e promoção.
- Explicar o que um experimento com currículos consegue provar e por quê.
- Descrever os instrumentos legais e as ações afirmativas adotados no Brasil.

16.1 Raça, preconceito, discriminação e racismo

As quatro palavras são usadas como sinônimos na conversa comum. Na Sociologia, cada uma designa uma coisa diferente.

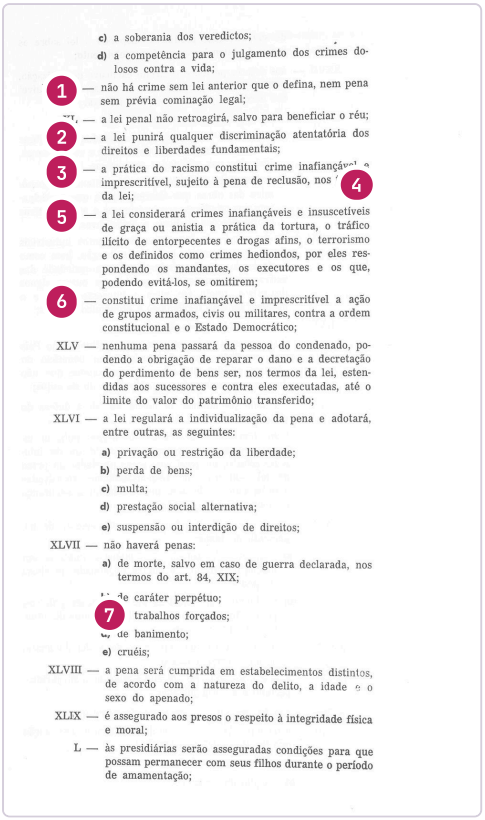
Raça não é uma categoria biológica: a genética mostrou que não há subdivisões da espécie humana que correspondam às classificações raciais. É uma **construção social**, isto é, uma classificação criada historicamente para hierarquizar pessoas, e que continua a produzir efeitos reais porque as pessoas são tratadas de acordo com ela. O IBGE pergunta a cor ou raça por autodeclaração, com cinco opções: branca, preta, parda, amarela e indígena. Pretos e pardos, somados, formam a população negra, que no Censo de 2022 correspondia a 55,5% dos brasileiros.

Tabela 16.1

Termo	O que é	Onde está	Exemplo no trabalho
Preconceito	Opinião ou sentimento negativo formado antes de conhecer a pessoa	Na cabeça de quem julga	Achar que candidatos negros são menos qualificados
Discriminação	Tratamento diferente que prejudica alguém por pertencer a um grupo	Na ação	Deixar de chamar esses candidatos para a entrevista
Racismo	Sistema que distribui vantagens e desvantagens conforme a raça, de modo regular	Nas instituições e na estrutura social	Uma empresa em que quase toda a chefia é branca e quase todo o pessoal de limpeza é negro, ano após ano

Fonte: distinções usuais na Sociologia das relações raciais.

A Constituição de 1988 tratou o racismo como crime, e não como opinião, na página reproduzida na Figura 16.1.



c) a soberania dos veredictos;
d) a competência para o julgamento dos crimes dolosos contra a vida;

1 — não há crime sem lei anterior que o defina, nem pena sem prévia cominação legal;
— a lei penal não retroagirá, salvo para beneficiar o réu;
2 — a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;
3 — a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos 4 da lei;
5 — a lei considerará crimes inafiançáveis e insuscetíveis de graça ou anistia a prática da tortura, o tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins, o terrorismo e os definidos como crimes hediondos, por eles respondendo os mandantes, os executores e os que, podendo evitá-los, se omitirem;
6 — constitui crime inafiançável e imprescritível a ação de grupos armados, civis ou militares, contra a ordem constitucional e o Estado Democrático;
XLV — nenhuma pena passará da pessoa do condenado, podendo a obrigação de reparar o dano e a decretação do perdimento de bens ser, nos termos da lei, estendidas aos sucessores e contra eles executadas, até o limite do valor do patrimônio transferido;
XLVI — a lei regulará a individualização da pena e adotará, entre outras, as seguintes:
a) privação ou restrição da liberdade;
b) perda de bens;
c) multa;
d) prestação social alternativa;
e) suspensão ou interdição de direitos;
XLVII — não haverá penas:
a) de morte, salvo em caso de guerra declarada, nos termos do art. 84, XIX;
de caráter perpétuo;
7 trabalhos forçados;
de banimento;
e) cruéis;
XLVIII — a pena será cumprida em estabelecimentos distintos, de acordo com a natureza do delito, a idade e o sexo do apenado;
XLIX — é assegurado aos presos o respeito à integridade física e moral;
L — às presidiárias serão asseguradas condições para que possam permanecer com seus filhos durante o período de amamentação;

1. **Não há crime sem lei.** O inciso XXXIX exige que o crime esteja definido em lei anterior. Por isso o inciso XLII, sozinho, não punia ninguém: faltava dizer o que é racismo. A definição veio três meses depois, na Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989.
2. **Qualquer discriminação.** O XLI é a regra geral: a lei punirá qualquer discriminação contra direitos e liberdades fundamentais. Vale para cor, sexo, origem, religião, deficiência.
3. **Inafiançável e imprescritível.** Quem é preso por racismo não sai pagando fiança, e o tempo não apaga o crime: ele pode ser julgado a qualquer momento.
4. **"Nos termos da lei".** A expressão entrega os detalhes ao Congresso. A Lei nº 7.716 foi ampliada em 1997, para incluir etnia, religião e procedência nacional, e em 2023, quando a injúria racial passou a ser tratada como racismo.
5. **A comparação com o inciso XLIII.** Tortura, tráfico e terrorismo são inafiançáveis, mas não imprescritíveis. A comparação mostra o peso que a Constituinte deu ao racismo.
6. **O único par.** Só outro crime recebeu as mesmas duas marcas: a ação de grupos armados contra a ordem constitucional. O racismo ficou no patamar dos ataques à democracia.
7. **Nem como pena.** Na mesma página, a Constituição proíbe a pena de trabalhos forçados. Cem anos depois da Lei Áurea, o trabalho imposto sai até da lista de punições do Estado.

o documento ampliado

Figura 16.1 O artigo da Constituição que fez do racismo um crime. **Tipo:** Exemplar original da Constituição · **Data:** 5 de outubro de 1988 · **Trecho:** Art. 5º, incisos XXXVIII a L · **Original:** Arquivo Nacional, Rio de Janeiro.

Assembleia Nacional Constituinte, acervo do Arquivo Nacional, via Wikimedia Commons · Domínio público

O racismo, por sua vez, é analisado em três níveis:

- **Individual:** o ato de uma pessoa, como a ofensa ou a recusa de atendimento.
- **Institucional:** o funcionamento de organizações que, por suas regras e rotinas, produz resultados desiguais. O termo foi criado em 1967 por Stokely Carmichael e Charles Hamilton, nos Estados Unidos.
- **Estrutural:** a ideia, difundida no Brasil pelo jurista Silvio Almeida, de que o racismo não é um desvio em uma sociedade que funciona bem, e sim parte do modo como economia, política e direito se organizaram desde a escravidão.

O sociólogo Oracy Nogueira apontou, nos anos 1950, uma particularidade brasileira. Nos Estados Unidos, o preconceito era **de origem**: bastava ter um ascendente negro para ser classificado como negro. No Brasil, é **de marca**: incide sobre a aparência, e é tanto mais forte quanto mais escura a pele e mais marcados os traços. Daí decorre uma discriminação que varia de intensidade, é menos explícita e, por isso, mais fácil de negar. A convicção de que o país não tem problema racial, conhecida como **mito da democracia racial**, apoiou-se nessa característica.

16.2 O que os números do mercado de trabalho mostram

O capítulo 5 mostrou que a abolição ocorreu sem terra, escola ou reparação. Os indicadores atuais medem o que restou dessa partida desigual e o que continua a ser produzido hoje.

Tabela 16.2

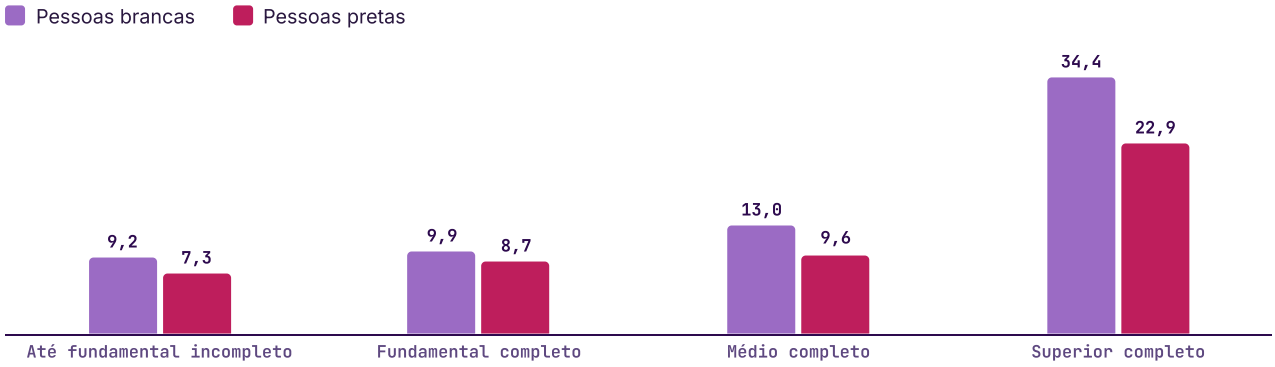
Indicador	Brancos	Pretos ou pardos
Taxa de desocupação (2021)	11,3%	16,5% entre pretos; 16,2% entre pardos
Taxa de informalidade (2021)	32,7%	43,4% entre pretos; 47,0% entre pardos
Participação nos cargos gerenciais (2021)	69,0%	29,5%
Jovens de 15 a 29 anos sem estudo nem trabalho (2024)	14,4%	21,1%

Fonte: IBGE, *Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil*, 2022; PNAD Contínua Educação 2024.

A Síntese de Indicadores Sociais do IBGE informa ainda que, em 2024, o rendimento médio do trabalho das pessoas brancas era **65,9% maior** que o das pretas ou pardas. Em 2012, primeiro ano da série, a distância era maior: em valores de 2021, as pessoas brancas recebiam R$ 3 013 por mês, as pretas, R$ 1 741, e as pardas, R$ 1 733. Houve redução, e a distância continua enorme.

A pergunta que divide as interpretações é quanto dessa diferença se deve à escolaridade, à região e ao setor, e quanto permanece depois de descontá-los. Os estudos de **decomposição** chegam a um resultado consistente. Uma parte vem de desigualdades anteriores ao mercado: a população negra tem, em média, menos anos de estudo e trabalha mais em setores e regiões de salários menores. Outra parte permanece entre pessoas com a mesma escolaridade, idade, região e setor, e é essa que aponta para a discriminação dentro do mercado. O próprio IBGE registra a diferença por hora em todos os níveis de instrução:

Figura 16.2 Rendimento médio por hora do trabalho principal, por nível de instrução, em 2021 (R$)



Fonte: IBGE, *Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil*, 2ª edição, 2022, com dados da PNAD Contínua 2021 (valores de 2021). Para as pessoas pardas, os valores foram R$ 7,30, R$ 8,10, R$ 10,00 e R$ 24,80. No superior completo, as brancas ganharam cerca de 50% a mais que as pretas e 40% a mais que as pardas.

A estatística, porém, tem um limite: sempre se pode alegar que existe alguma diferença não medida entre os grupos. Para fechar essa porta, os pesquisadores recorreram a experimentos.

CASE REAL · BOSTON E CHICAGO, 2001 E 2002

Emily e Greg receberam uma resposta a cada 10 currículos. Lakisha e Jamal, uma a cada 15.

Os economistas Marianne Bertrand e Sendhil Mullainathan responderam a mais de 1 300 anúncios de emprego em vendas, atendimento e serviços administrativos, enviando quase cinco mil currículos fictícios. Cada currículo recebia, por sorteio, um nome estatisticamente associado a pessoas brancas, como Emily Walsh e Greg Baker, ou a pessoas negras, como Lakisha Washington e Jamal Jones. Formação e experiência eram distribuídas da mesma forma entre os dois grupos.

Os currículos com nomes associados a brancos tiveram retorno de 9,65%, e os associados a negros, de 6,45%: uma diferença de 50%. Os autores testaram ainda o efeito de melhorar o currículo, acrescentando experiência e qualificações. Entre os nomes brancos, o currículo melhor elevou bastante o retorno. Entre os nomes negros, o ganho foi muito menor.

A lição: como a única diferença era o nome, a diferença de resultado só pode ser atribuída a ele. O experimento mostrou também que a discriminação reduz o retorno do investimento em qualificação, o que desestimula o próprio investimento. Estudos do mesmo tipo foram repetidos em dezenas de países, com resultados semelhantes.

Fontes: Marianne Bertrand e Sendhil Mullainathan, "Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal?", *American Economic Review*, 2004; Marianne Bertrand e Sendhil Mullainathan, NBER Working Paper nº 9873, 2003

16.3 Discriminação direta e indireta: como ela opera

A **discriminação direta** ocorre quando a pessoa é tratada de modo menos favorável por causa da raça. É o caso do recrutador que descarta currículos pela foto ou pelo endereço.

A **discriminação indireta** ocorre quando um critério aplicado igualmente a todos prejudica de modo desproporcional um grupo, sem que seja necessário para o desempenho da função. Nela não há intenção a provar: o que se examina é o efeito do critério e a sua justificativa.

Alguns mecanismos indiretos comuns nos processos de seleção e promoção:

- **Indicação.** Quando as vagas são preenchidas por recomendação de quem já está na empresa, a composição atual do quadro se reproduz. É o capital social do capítulo 11 operando como filtro.
- **"Boa aparência" e "perfil".** Critérios vagos permitem que preferências do selecionador decidam. A Lei nº 9.799, de 1999, proíbe anúncios de emprego com referência a sexo, idade, cor ou situação familiar, mas o critério subjetivo continua existindo na entrevista.
- **Exigências sem relação com o cargo.** Pedir fluência em inglês, diploma de certas instituições ou experiência no exterior para funções que não usam nada disso seleciona pela origem social.
- **Avaliação por afinidade.** Chefias tendem a promover quem se parece com elas e frequenta os mesmos lugares. O efeito aparece na tabela anterior: 69% dos cargos gerenciais ocupados por brancos em um país de maioria negra.

NO TRABALHO

Procedimentos que reduzem a subjetividade

Descrição do cargo com requisitos justificados, roteiro de entrevista igual para todos, divulgação aberta das vagas em vez de indicação, critérios escritos de promoção e canal de denúncia que funcione. Para o técnico que venha a liderar uma equipe ou a participar de uma seleção, são medidas simples, que fecham a porta a cada um dos mecanismos acima.

O conceito jurídico de discriminação indireta nasceu nos Estados Unidos. Em 1971, no caso *Griggs v. Duke Power*, a Suprema Corte julgou uma companhia de energia da Carolina do Norte que, no dia em que a lei de direitos civis entrou em vigor, trocou a segregação aberta por uma exigência de diploma de ensino médio e testes de aptidão para os setores mais bem pagos. Por unanimidade, o tribunal decidiu que um requisito precisa ter relação demonstrável com o cargo e que práticas neutras na forma e discriminatórias no efeito são ilegais, haja ou não intenção. No Brasil, porém, a discriminação mais documentada nem sempre é a indireta. O caso a seguir é de discriminação aberta, e mesmo assim nenhuma instituição a reconheceu.

CASE REAL · SÃO PAULO, 1997 A 2006

O anúncio pedia doméstica de "preferência branca". A Justiça arquivou o caso em cinco semanas, e o Brasil respondeu por isso na OEA.

Em 2 de março de 1997, um anúncio nos classificados da *Folha de S.Paulo* procurava uma empregada doméstica e dizia: "preferência branca". Simone André Diniz, mulher negra, telefonou para se candidatar. Perguntaram a sua cor; quando respondeu que era negra, ouviu que não preenchia os requisitos. No mesmo dia, ela registrou queixa na delegacia especializada em crimes raciais, e a polícia abriu inquérito com base na Lei nº 7.716, que pune a discriminação feita por meio de publicação.

Em 2 de abril, o Ministério Público pediu o arquivamento, por entender que não havia crime de racismo. Em 7 de abril, o juiz arquivou o caso. Com o apoio do Instituto do Negro Padre Batista, da subcomissão do negro da OAB de São Paulo e do Centro pela Justiça e o Direito Internacional, Simone levou a denúncia à Comissão Interamericana de Direitos Humanos, da OEA. No Relatório nº 66/06, de outubro de 2006, a Comissão concluiu que o Brasil violou os direitos à igualdade perante a lei, à proteção judicial e às garantias judiciais. Recomendou indenizá-la, reconhecer publicamente a responsabilidade e capacitar policiais, promotores e juízes para investigar a discriminação racial.

A lição: o anúncio era discriminação direta, escrita no jornal, e ainda assim polícia, Ministério Público e Justiça seguiram as suas rotinas até a impunidade. É o racismo institucional da seção 1. O caso é apontado como o primeiro em que o Brasil foi responsabilizado num órgão internacional por discriminação racial.

Fontes: Comissão Interamericana de Direitos Humanos, Relatório nº 66/06, Caso 12 001, Simone André Diniz vs. Brasil, 2006; Comissão Interamericana de Direitos Humanos, Relatório nº 37/02 (admissibilidade), 2002; *Jornal do Brasil*, "Organização diz que governo não combate racismo em instituições", 2008

16.4 Leis, ações afirmativas e práticas de empresa

O combate à discriminação combina três instrumentos: a punição do ato, a correção dos efeitos acumulados e a mudança dos processos internos das organizações.

Tabela 16.3

Ano	Norma	Conteúdo
1958	Convenção nº 111 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1965	Compromisso de eliminar a discriminação em matéria de emprego e ocupação
1988	Constituição Federal	Racismo como crime inafiançável e imprescritível; proibição de diferença de salários por motivo de cor (artigo 7º, XXX)
1989	Lei nº 7.716	Define os crimes de racismo, entre eles negar emprego ou impedir a promoção por motivo de raça ou cor
2010	Lei nº 12.288, Estatuto da Igualdade Racial	Diretrizes para políticas de igualdade de oportunidades, inclusive no trabalho
2012	Lei nº 12.711, Lei de Cotas	Reserva de metade das vagas de universidades e institutos federais, inclusive nos cursos técnicos, a egressos da escola pública, com recorte de renda e de cor
2014	Lei nº 12.990	Reserva de 20% das vagas em concursos públicos federais para negros, percentual ampliado por nova lei em 2025
2023	Lei nº 14.532	Equipara a injúria racial ao crime de racismo

Fonte: legislação federal brasileira.

Ações afirmativas são medidas temporárias que dão tratamento diferenciado a um grupo para corrigir uma desvantagem acumulada. O Supremo Tribunal Federal as considerou constitucionais, por unanimidade, em

2012. O argumento é o da igualdade material: tratar igualmente pessoas em posições de partida muito desiguais conserva a desigualdade. Os resultados são mensuráveis. Em 2018, pela primeira vez, estudantes pretos e pardos passaram a ser maioria nas universidades federais, segundo a pesquisa da associação dos reitores, e estudos realizados em instituições como a UERJ, a UnB e a Unicamp encontraram desempenho acadêmico semelhante entre cotistas e não cotistas.

Tabela 16.4 Três afirmações que os dados não confirmam

Erro	Como acontece	O certo	Por quê
É só questão de classe	"No Brasil o problema é a pobreza, não a cor"	A diferença persiste entre pessoas da mesma classe e escolaridade	Trabalhadores brancos ganham mais por hora em todos os níveis de instrução. E o experimento dos currículos mostra o efeito da cor com todo o resto igual.
Racismo é ofensa	"Se ninguém xingou, não houve racismo"	A forma mais comum é o resultado desigual de processos sem ofensa	Seleção por indicação, critérios vagos e promoção por afinidade produzem desigualdade sem uma palavra hostil.
Cotas reduzem a qualidade	"Quem entra por cota não acompanha o curso"	Os estudos de desempenho não encontraram essa diferença	Pesquisas em universidades que adotaram a reserva de vagas registraram notas e taxas de conclusão semelhantes entre cotistas e não cotistas.

PARA LEVAR DESTE CAPÍTULO

1. Raça é uma construção social que produz efeitos reais; pretos e pardos formam a população negra, 55,5% dos brasileiros em 2022.
2. Preconceito está na cabeça, discriminação está na ação e racismo está nas instituições e na estrutura.
3. Com a mesma escolaridade, pessoas brancas ganham mais por hora que pretas e pardas em todos os níveis de instrução.
4. O experimento dos currículos isola o efeito do nome: com todo o resto igual, um grupo recebeu 50% mais chamadas.
5. A discriminação indireta usa critérios neutros na forma e desiguais no efeito; o que se examina é o resultado e a justificativa.
6. Ações afirmativas são medidas temporárias de igualdade material, consideradas constitucionais pelo STF em 2012.

CONCEITO-CHAVE A desigualdade racial se mantém sem que ninguém se declare racista: basta que critérios aparentemente neutros favoreçam sempre o mesmo grupo.

16.5 Exercícios

Nível: ★ conceito · ★★ aplicação · ★★★ desafio

1 ★ Um recrutador descarta currículos pelo bairro, "por causa da pontualidade". Que tipo de discriminação isso pode ser?

a) Direta, porque o recrutador cita a cor do candidato
b) Indireta
c) Nenhuma, porque a regra vale igual para todos

2 ★★ No gráfico da seção 2, com superior completo, as pessoas brancas ganham R$ 34,40 por hora e as pretas, R$ 22,90. O que o dado mostra?

a) O diploma não fecha a diferença
b) Que a diferença desaparece quando todos têm diploma
c) Que as pessoas pretas estudam menos no ensino superior

3 ★★ Em 1997, um anúncio pedia doméstica de "preferência branca", e o caso foi arquivado. Por que a Comissão Interamericana responsabilizou o Brasil?

a) Porque a empregadora era funcionária pública federal
b) O Estado não investigou direito
c) Porque o Brasil não tinha nenhuma lei contra o racismo

4 ★★ Em 2021, pretos ou pardos eram 53,8% dos ocupados e 29,5% dos que estavam em cargos gerenciais. A leitura correta é:

a) Estão representados na proporção da sua presença
b) Estão sub-representados na chefia
c) Ocupam a maioria dos cargos de gerência do país

5 ★★ **Dado oficial.** Em 2024, segundo o IBGE, o rendimento médio do trabalho das pessoas brancas era 65,9% maior que o das pretas ou pardas. A que porcentagem do rendimento das brancas equivalia o das pretas ou pardas? Explique por que "65,9% a mais" não é o mesmo que "65,9% a menos".

6 ★★ **Leitura de documento.** Leia a Figura 16.1. Por que o inciso XLII, sozinho, não bastava para punir alguém por racismo, e que lei resolveu isso? Compare ainda o tratamento dado ao racismo com o dado à tortura no inciso XLIII.

7 ★★★ **Debate orientado.** Afirmação: "Se a empresa não pergunta a cor de ninguém, ela não pode discriminar." Escreva a sua posição, um argumento a favor e o melhor argumento contrário, usando o caso Griggs e um dado do capítulo.

ANOTAÇÕES

FICHA DE ESTUDO DIRIGIDO · CAPÍTULO 16

O artigo 5º e o anúncio de “preferência branca”

Objetivo. Ler o trecho da Constituição que trata do racismo e verificar por que, num caso concreto, a norma não chegou à vítima.

Nome _____ Turma _____ Data _____

O QUE VOCÊ VAI LER

A Figura 16.1 (art. 5º da Constituição de 1988, incisos XXXIX a XLVII) e o case Simone André Diniz vs. Brasil.

COMO LER

Leia os sete pontos da Figura 16.1 na ordem da numeração.
Sublinhe, nos incisos XLI e XLII, o verbo que diz o que o Estado deve fazer.
Releia o case e marque as datas de cada decisão, da queixa ao arquivamento.
Preencha o quadro de leitura antes de responder às perguntas.

QUADRO DE LEITURA

Pergunta	O que a Constituição e a lei preveem	O que aconteceu no caso de 1997
O ato é crime?		
Quem deve investigar e acusar		
Pode haver fiança ou prescrição		
Qual foi o resultado para a vítima		

PERGUNTAS

1. Por que o anúncio de “preferência branca” é discriminação direta, e não indireta?

2. Que nível do racismo, entre os três da seção 16.1, explica o arquivamento em cinco semanas?

3. O que a Comissão Interamericana recomendou ao Brasil, e qual das recomendações atua sobre as instituições?

DEBATE ORIENTADO

Afirmação para debater: “O problema do racismo no Brasil é de falta de lei.” Escreva a sua posição, um argumento a favor dela e o melhor argumento contrário.

POSIÇÃO	ARGUMENTO	CONTRA-ARGUMENTO

ANOTAÇÕES

CAPÍTULO 17 · IGUALDADE, DIREITOS E FUTURO

17 Trabalho e gênero: mais estudo, menos renda

As brasileiras estudam mais que os brasileiros e, ainda assim, recebem em média 78,9% do que eles recebem. A diferença não se explica por uma causa só. Ela começa na divisão das tarefas dentro de casa, passa pelas ocupações que cada sexo costuma exercer e pelo que acontece com a carreira das mulheres depois do primeiro filho, e termina em decisões de seleção e promoção. Este capítulo separa sexo de gênero, decompõe a diferença salarial, mostra o que acontece quando gênero e cor se cruzam e apresenta o que a lei brasileira garante, da licença à transparência salarial.

AO FIM DESTE CAPÍTULO, VOCÊ VAI

- Diferenciar sexo de gênero e relacionar a desigualdade no emprego à divisão sexual do trabalho.
- Explicar a diferença salarial por segregação ocupacional, jornada, maternidade e discriminação.
- Distinguir segregação horizontal de segregação vertical e reconhecer o assédio sexual pela definição legal.
- Aplicar o conceito de interseccionalidade a dados brasileiros.
- Identificar os direitos previstos na legislação e o que a Lei nº 14.611/2023 exige das empresas.

17.1 Mais escolaridade, menos participação, menos renda

Sexo designa as diferenças biológicas. **Gênero** designa o conjunto de papéis, expectativas e comportamentos que cada sociedade atribui a homens e a mulheres. É o gênero, e não o sexo, que explica por que certas profissões são tidas como femininas e por que o cuidado é visto como obrigação das mulheres.

Tabela 17.1

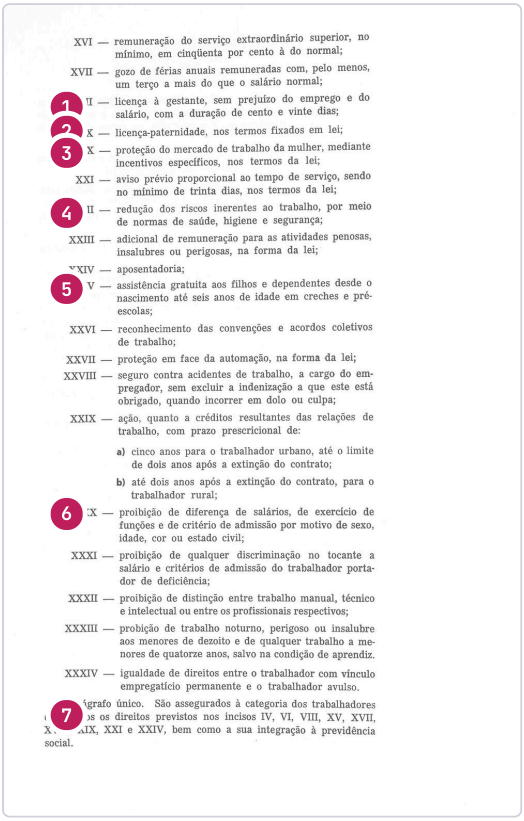
Indicador (2022)	Mulheres	Homens
Pessoas de 25 anos ou mais com ensino superior completo	21,3%	16,8%
Taxa de participação na força de trabalho	53,3%	73,2%
Participação nos cargos gerenciais	39,3%	60,7%
Rendimento médio, em relação ao dos homens	78,9%	100%
Horas semanais em afazeres domésticos e cuidados	21,3 h	11,7 h

Fonte: IBGE, *Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*, 2024; PNAD Contínua, Outras formas de trabalho 2022.

A tabela descreve um paradoxo. As mulheres chegam ao mercado mais escolarizadas e, a partir daí, cada indicador se inverte: participam menos, chefiam menos e ganham menos. A última linha, que você conheceu no capítulo 4, é a chave para ler as outras. A diferença de quase vinte pontos percentuais na taxa de participação não significa que as mulheres trabalhem menos, e sim que uma parte grande do trabalho delas não é remunerada.

A Capítulo 7 apresentou os dois princípios da divisão sexual do trabalho formulados por Danièle Kergoat: a **separação**, que define trabalhos de homem e de mulher, e a **hierarquia**, que atribui mais valor aos primeiros. No mercado de trabalho, eles aparecem com outros nomes:

- **Segregação horizontal:** homens e mulheres concentrados em ocupações e setores diferentes. Enfermagem, educação infantil, serviço doméstico e confecção de um lado; construção, mecânica, transporte e tecnologia do outro.
- **Segregação vertical:** dentro da mesma ocupação ou empresa, mulheres concentradas nos níveis mais baixos e rarefeitas no topo. A barreira invisível que impede a subida ficou conhecida como **teto de vidro**.



XVI — remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinqüenta por cento à do normal;

XVII — gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

1 II — licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

2 X — licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

3 X — proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI — aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

4 II — redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII — adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XIV — aposentadoria;

5 V — assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;

XXVI — reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII — proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII — seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX — ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de:

a) cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;

b) até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural;

6 X — proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI — proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII — proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII — proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz.

XXXIV — igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

7 ...igrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores ... os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, X... XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

1. **Licença à gestante.** Cento e vinte dias, sem perda de emprego nem de salário. Antes de 1988, a CLT previa 84 dias, doze semanas.
2. **"Nos termos fixados em lei".** A licença-paternidade dependia de uma lei, que não veio. Por 38 anos valeram os cinco dias provisórios das disposições transitórias. Só a Lei nº 15.371, de 2026, amplia a licença: 10 dias em 2027, 15 em 2028 e até 20 em 2029, se a meta fiscal for cumprida.
3. **Proteção do mercado da mulher.** O texto fala em incentivos para contratar, e não em proibir a mulher de certos trabalhos, como faziam as antigas leis de "proteção". Também dependia de lei.
4. **Normas de saúde e segurança.** A redução dos riscos do trabalho por normas de saúde, higiene e segurança é a base constitucional das normas regulamentadoras vistas no capítulo 15.
5. **Creche até seis anos.** Em 2006, a Emenda nº 53 mudou o limite para cinco anos, porque a criança de seis passou a ir para o ensino fundamental. O documento mostra a redação de 1988.
6. **Igualdade de salário.** Proíbe diferença de salário, de função e de critério de admissão por sexo, idade, cor ou estado civil. Existe desde 1988; a Lei nº 14.611, de 2023, criou os relatórios de transparência para fazer a regra sair do papel.
7. **As domésticas ficaram de fora.** A categoria, quase toda feminina, recebeu nove dos 34 direitos do artigo. O inciso XXX, contra a diferença de salário, não estava na lista: entrou em 2013, com a Emenda nº 72.

o documento ampliado

Figura 17.1 O artigo 7º no original: licenças, creche e igualdade de salário. **Tipo:** Exemplar original da Constituição · **Data:** 5 de outubro de 1988 · **Trecho:** Art. 7º, incisos XVI a XXXIV · **Original:** Arquivo Nacional, Rio de Janeiro.

Assembleia Nacional Constituinte, acervo do Arquivo Nacional, via Wikimedia Commons · Domínio público

17.2 De onde vem a diferença salarial

A economista Claudia Goldin recebeu o Prêmio Nobel de Economia de 2023 por reconstruir duzentos anos de dados sobre o trabalho das mulheres. A diferença de rendimentos se decompõe em quatro parcelas, e o peso de cada uma mudou ao longo do tempo:

1. Segregação ocupacional
As ocupações com maioria feminina pagam menos. E estudos mostram que, quando uma ocupação se feminiza, o salário médio dela cai, mesmo sem mudança nas tarefas.

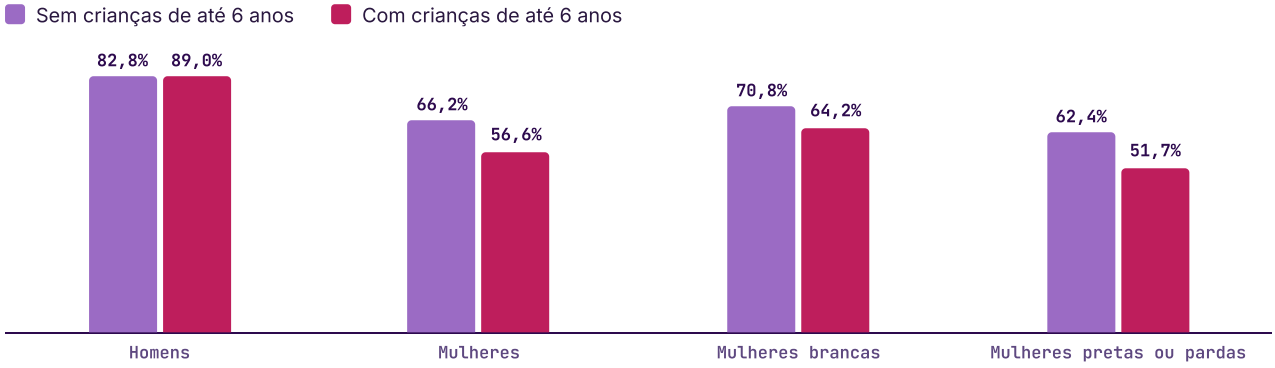
2. Jornada remunerada
As mulheres trabalham, em média, menos horas pagas, porque acumulam mais horas não pagas. Cargos que exigem disponibilidade total remuneram essa disponibilidade com um prêmio desproporcional.

3. Maternidade
É hoje a parcela principal nos países ricos. A renda de homens e mulheres segue trajetória parecida até o nascimento do primeiro filho; a partir daí, a delas cai e não se recupera.

4. Discriminação
O tratamento desigual de pessoas com as mesmas qualificações, na contratação, no salário e na promoção.

Sobre a **maternidade**, um estudo com dados da Dinamarca, de Henrik Kleven e colegas, publicado em 2019, acompanhou a renda de pais e mães antes e depois do primeiro filho. A renda dos homens não se altera. A das mulheres cai logo após o nascimento e, dez anos depois, permanece cerca de 20% abaixo da trajetória anterior. O efeito aparece em um dos países com mais creches e licenças do mundo. No Brasil, o IBGE mede o mesmo fenômeno pelo emprego, como mostra o gráfico logo abaixo: a criança pequena em casa **reduz** a ocupação das mulheres e **aumenta** a dos homens.

Figura 17.2 **Nível de ocupação das pessoas de 25 a 54 anos, com e sem crianças de até 6 anos em casa, em 2022 (%)**



Fonte: IBGE, *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*, 3ª edição, 2024, com dados da PNAD Contínua 2022. Entre as mulheres pretas ou pardas, a queda é de 10,7 pontos; entre as brancas, de cerca de 6,7. Só pouco mais de um terço das crianças de 0 a 3 anos ia à creche em 2022.

Parte do efeito vem de decisões das famílias, e parte, dos empregadores. Em 2007, a socióloga Shelley Correll enviou a empresas pares de currículos equivalentes, diferentes apenas por uma menção que indicava que a candidata tinha filhos. As mães receberam metade dos convites para entrevista das não mães, e, em avaliações simuladas, a oferta de salário inicial para elas foi US$ 11 mil menor. Para os homens, ser pai não prejudicava e, em alguns indicadores, ajudava.

Sobre a **discriminação**, a própria Goldin produziu a evidência mais elegante.

CASE REAL · ORQUESTRAS SINFÔNICAS DOS ESTADOS UNIDOS, 1970 A 1996

As orquestras passaram a ouvir os candidatos atrás de um biombo. O número de mulheres contratadas multiplicou.

Em 1970, as mulheres eram menos de 5% dos músicos das cinco principais orquestras americanas, e regentes afirmavam abertamente que elas tinham "som menor". A partir dos anos 1970, para afastar suspeitas de favorecimento, as orquestras adotaram as audições às cegas: o candidato toca atrás de uma tela, e a banca não vê quem é. Algumas forraram o chão com tapete, para que o som dos saltos não revelasse o sexo.

Claudia Goldin e Cecilia Rouse compararam os mesmos candidatos em audições com e sem tela, em oito grandes orquestras. Na versão de 1997 do estudo, a tela aumentava em cerca de 50% a chance de uma mulher passar das fases preliminares; na publicada em 2000, a mudança explicava cerca de um terço do aumento de mulheres entre os contratados, com a ressalva de que algumas estimativas têm margem de erro grande, cautela que reanálises posteriores reforçaram. No fim dos anos 1990, as mulheres já eram cerca de 25% dos músicos das cinco maiores.

A lição: os avaliadores eram músicos experientes, convencidos de que julgavam apenas o som. É o mesmo desenho do experimento dos currículos do capítulo 16: retirada a informação sobre quem é a pessoa, o resultado muda. E a solução foi um procedimento, não um apelo à boa vontade.

Fontes: Claudia Goldin e Cecilia Rouse, "Orchestrating Impartiality: The Impact of 'Blind' Auditions on Female Musicians", American Economic Review, 2000; National Bureau of Economic Research, Working Paper nº 5903 e NBER Digest, 1997

17.3 Interseccionalidade, teto de vidro e assédio

Interseccionalidade. O conceito foi formulado em 1989 pela jurista americana Kimberlé Crenshaw, a partir de um processo judicial.

CASE REAL · ST. LOUIS, ESTADOS UNIDOS, 1976

A empresa contratava mulheres e contratava negros. As mulheres negras perderam a ação.

Cinco trabalhadoras negras, lideradas por Emma DeGraffenreid, processaram a General Motors. Segundo as autoras, até 1964 a fábrica não contratava mulheres negras. Depois da lei de direitos civis, passou a contratar, e, na recessão de meados dos anos 1970, demitiu por ordem de antiguidade: os últimos a entrar foram os primeiros a sair. Todas as mulheres negras contratadas depois de 1970 foram dispensadas.

O tribunal rejeitou a ação com o seguinte raciocínio. Não havia discriminação por sexo, porque a empresa empregava mulheres desde antes de 1964, e essas mulheres eram brancas. Não havia discriminação racial, porque empregava negros na produção, e esses negros eram homens. As autoras, disse o juiz, não podiam combinar as duas alegações para criar uma categoria nova. Como as mulheres negras não se encaixavam em nenhum dos dois grupos, o prejuízo delas ficou invisível para a lei.



A jurista Kimberlé Crenshaw em Berlim, em 2018. Em 1989, ela partiu deste caso para formular o conceito de interseccionalidade.

Mohamed Badarne, Heinrich-Böll-Stiftung, via Wikimedia Commons · CC BY-SA 2.0

A lição: Crenshaw usou a imagem de um cruzamento: quem está na interseção de duas avenidas pode ser atingido por carros vindos das duas, e de um modo que nenhuma delas, olhada sozinha, explica. A desigualdade de quem pertence a dois grupos em desvantagem não é a soma das duas: é uma situação própria, que precisa ser medida diretamente.

Fontes: *DeGraffenreid v. General Motors Assembly Division*, 413 F. Supp. 142 (E.D. Mo. 1976); Kimberlé Crenshaw, "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex", *University of Chicago Legal Forum*, 1989

Os dados brasileiros confirmam a necessidade de medir o cruzamento. Em 2018, segundo o IBGE, as mulheres pretas ou pardas recebiam, em média, **44,4%** do rendimento dos homens brancos, menos da metade. Os homens pretos ou pardos e as mulheres brancas ficavam em posições intermediárias. A média "das mulheres" ou a média "dos negros" escondem o grupo que está na base.

Teto de vidro. As mulheres são 39,3% dos ocupantes de cargos gerenciais no Brasil, embora sejam mais escolarizadas. Os mecanismos são os mesmos do capítulo 16: promoção por afinidade, redes de contato masculinas e a suposição de que mulheres, sobretudo mães, não podem viajar, mudar de cidade ou ficar até mais tarde.

Assédio sexual. No Código Penal brasileiro, desde 2001, é crime constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, valendo-se da condição de superior hierárquico (artigo 216-A). No

ambiente de trabalho, considera-se também assédio a conduta de natureza sexual não desejada que cria um ambiente hostil, ainda que venha de colegas. O assédio funciona como barreira de entrada e de permanência, principalmente nas áreas de maioria masculina, e por isso a comissão interna das empresas passou a chamar-se, desde 2022, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio, com a obrigação de adotar canal de denúncia e treinamentos.

NO TRABALHO

Duas situações para quem trabalha numa equipe técnica

Em equipes de maioria masculina, o comportamento do grupo decide se uma colega fica ou sai: piadas, apelidos e "testes" são as formas mais comuns de ambiente hostil. **No projeto de postos e equipamentos**, bancadas, ferramentas e equipamentos de proteção dimensionados só para o corpo masculino médio são uma barreira concreta; equipamento de proteção na numeração certa é exigência das normas de segurança, e não cortesia.

17.4 O que a legislação brasileira garante

Em pouco mais de sessenta anos, a lei passou da tutela do marido à exigência de transparência salarial das empresas.

Tabela 17.2

Ano	Norma	O que estabelece
1962	Lei nº 4.121, Estatuto da Mulher Casada	Fim da exigência de autorização do marido para trabalhar
1988	Constituição Federal	Igualdade de direitos; licença-maternidade de 120 dias; proibição de diferença salarial por sexo; estabilidade da gestante, da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto
1995	Lei nº 9.029	Proíbe exigir teste de gravidez ou atestado de esterilização para admissão ou permanência no emprego
2001	Lei nº 10.224	Tipifica o crime de assédio sexual
2022	Lei nº 14.457	Programa Emprega + Mulheres; inclui o combate ao assédio nas atribuições da comissão interna
2023	Lei nº 14.611	Igualdade salarial: empresas com 100 ou mais empregados devem publicar, duas vezes por ano, relatório de transparência salarial, e apresentar plano de correção quando houver diferença

Fonte: legislação federal brasileira.

A Lei nº 14.611 mudou a lógica da fiscalização. Antes, cabia à trabalhadora descobrir que ganhava menos, o que é quase impossível quando os salários são sigilosos, e provar na Justiça. Agora, a empresa é obrigada a divulgar os dados, por grupo ocupacional, e a justificar ou corrigir as diferenças. O primeiro relatório nacional, de março de 2024, reuniu informações de quase 50 mil estabelecimentos e encontrou, nas empresas maiores, diferença da mesma ordem da medida pelo IBGE.

Um ponto da legislação continua produzindo desigualdade: a diferença entre as licenças. A mãe tem 120 dias, pagos pela Previdência Social, e não pelo empregador. O pai tem cinco dias; a Lei nº 15.371, de 2026, amplia a licença aos poucos, para 10 dias em 2027, 15 em 2028 e 20 em 2029 (este último degrau condicionado ao cumprimento da meta fiscal), pagos pela Previdência como salário-paternidade. A mensagem, para as famílias e para as empresas, é que o cuidado do recém-nascido é assunto da mãe, e a ausência previsível recai só sobre ela, o que alimenta a penalidade da maternidade. Países que reduziram a diferença salarial adotaram licenças parentais divididas. Na Suécia, o casal tem 480 dias, dos quais 90 são reservados a

cada um e se perdem se não forem usados por ele.

LEITURA APRESSADA

Contratar mulher sai caro por causa da licença

O salário-maternidade é pago pela Previdência Social: o empregador adianta o valor e o compensa nas contribuições. Sobra o custo da substituição temporária, que existiria também com licenças iguais para os pais.

PARA LEVAR DESTE CAPÍTULO

1. Sexo é biológico; gênero é o conjunto de papéis que a sociedade atribui a homens e mulheres.
2. As mulheres são mais escolarizadas, mas participam menos do mercado, chefiam menos e recebem 78,9% do rendimento dos homens.
3. A diferença salarial tem quatro parcelas: segregação ocupacional, jornada remunerada, maternidade e discriminação.
4. Com criança pequena em casa, a ocupação das mulheres cai e a dos homens sobe; a queda é maior entre as pretas ou pardas.
5. A interseccionalidade mostra que a situação de quem está em dois grupos em desvantagem precisa ser medida diretamente.
6. A Lei nº 14.611/2023 obriga empresas com 100 ou mais empregados a publicar relatório de transparência salarial duas vezes por ano.

CONCEITO-CHAVE A desigualdade no emprego começa na divisão das tarefas dentro de casa: quem cuida chega ao mercado com menos horas, mais interrupções e menos chances de promoção.

17.5 Exercícios

Nível: ★ conceito · ★★ aplicação · ★★★ desafio

1 ★ Na metalúrgica, as mulheres são metade do controle de qualidade e não ocupam nenhuma das seis chefias. Que barreira é essa?

a) Segregação horizontal entre setores da fábrica
b) Teto de vidro
c) Penalidade da maternidade no salário inicial

2 ★★ Pelo gráfico da seção 2, a ocupação das mulheres de 25 a 54 anos cai de 66,2% para 56,6% com criança de até 6 anos em casa. E a dos homens?

a) Cai na mesma proporção que a das mulheres
b) Não muda, porque filho não afeta o emprego deles
c) Sobe, de 82,8% para 89%

3 ★★ Por que a audição atrás de uma tela mudou o resultado das candidatas nas orquestras?

a) A banca não via quem tocava
b) As mulheres passaram a ensaiar mais que os homens
c) A tela melhorava a acústica da sala de audição

4 ★★ A Indústria-escola Mesquita tem 180 empregados. O que a Lei nº 14.611 exige dela?

a) Contratar o mesmo número de homens e de mulheres
b) Relatório salarial semestral
c) Pagar às mulheres um adicional fixo de 20% ao mês

5 ★★ **Dado oficial.** Em 2022, o rendimento médio das mulheres equivalia a 78,9% do rendimento dos homens. Quantos por cento a mais do que as mulheres os homens recebiam, em média? Explique por que as duas frases, "elas recebem 21,1% a menos" e "eles recebem 26,7% a mais", descrevem o mesmo fato.

6 ★★ **Leitura de documento.** Leia a Figura 17.1, com os incisos do artigo 7º na redação de 1988. Escolha dois pontos do documento e explique, para cada um, o que mudou desde 1988 e o efeito da mudança sobre a desigualdade entre homens e mulheres no emprego.

7 ★★★ **Debate orientado.** Afirmação: "A licença-paternidade deveria ter a mesma duração da licença-maternidade." Escreva a sua posição, um argumento a favor e o melhor argumento contrário, usando um dado e uma ideia do capítulo.

ANOTAÇÕES

FICHA DE ESTUDO DIRIGIDO · CAPÍTULO 17

O artigo 7º no original e a lei de igualdade salarial

Objetivo. Ler os incisos do artigo 7º que tratam das mulheres e verificar quanto tempo cada promessa de 1988 levou para sair do papel.

Nome _____ Turma _____ Data _____

O QUE VOCÊ VAI LER

A Figura 17.1 (artigo 7º da Constituição de 1988, na redação original) e a tabela da seção 17.4 com a legislação de 1962 a 2023.

COMO LER

Leia os sete pontos da Figura 17.1 na ordem da numeração.
Marque os incisos que dizem “nos termos da lei” ou “nos termos fixados em lei”.
Na tabela da seção 17.4, procure a lei que regulamentou cada um deles.
Preencha o quadro de leitura antes de responder às perguntas.

QUADRO DE LEITURA

Direito do artigo 7º	O que dizia em 1988	O que mudou depois, e quando
Licença à gestante		
Licença-paternidade		
Creche e pré-escola		
Proibição de diferença de salário		
Extensão às domésticas		

PERGUNTAS

1. Por que a expressão “nos termos da lei” pode adiar um direito por décadas? Dê o exemplo do documento.

2. A igualdade de salário está na Constituição desde 1988. O que a Lei nº 14.611 acrescentou para que a regra fosse cumprida?

DEBATE ORIENTADO

Afirmação para debater: “Um direito escrito na Constituição já está garantido.” Escreva a sua posição, um argumento a favor dela e o melhor argumento contrário.

POSIÇÃO	ARGUMENTO	CONTRA-ARGUMENTO

ANOTAÇÕES

CAPÍTULO 18 · IGUALDADE, DIREITOS E FUTURO

18 Direitos e sindicatos: da voz coletiva à convenção

Em onze anos, a parcela de trabalhadores sindicalizados no Brasil caiu de 16,1% para 8,4%. Ao mesmo tempo, o piso, o reajuste e boa parte das regras de jornada de quase todo empregado continuam sendo fixados por convenções coletivas assinadas por sindicatos. As duas coisas são verdadeiras, e entender por que é entender o modelo sindical brasileiro. Este capítulo explica por que os direitos do trabalho são coletivos, lê a CLT de 1943 no original, acompanha as greves do ABC e a reforma de 2017 e mostra o que a Emenda Constitucional nº 141, de 2026, muda na jornada e na escala de quem trabalha.

AO FIM DESTE CAPÍTULO, VOCÊ VAI

- Explicar a assimetria entre empregado e empregador e a diferença entre saída e voz.
- Descrever as características do modelo sindical brasileiro e os principais direitos do artigo 7º da Constituição.
- Distinguir acordo coletivo, convenção coletiva e dissídio, e ler uma cláusula de reajuste.
- Calcular o ganho real de um reajuste salarial e o valor de uma hora extra.
- Identificar as principais mudanças da reforma trabalhista de 2017 e os seus efeitos medidos.

18.1 Por que os direitos do trabalho são coletivos

O economista Albert Hirschman propôs, em 1970, uma distinção que organiza o assunto. Diante de uma situação insatisfatória, uma pessoa tem dois caminhos:

- **Saída:** ir embora. Trocar de emprego, de fornecedor, de escola.
- **Voz:** ficar e reclamar, tentando mudar a situação por dentro.

No trabalho, a saída é cara para quem depende do salário, e tanto mais cara quanto maior o desemprego. A voz individual é arriscada: quem reclama sozinho pode ser demitido. A solução histórica foi a **voz coletiva**. Os economistas Richard Freeman e James Medoff, em *What Do Unions Do?* (1984), mostraram com dados que os sindicatos têm duas faces. Uma é a de monopólio, que eleva salários acima do que o mercado pagaria. A outra é a de voz coletiva, que leva à direção da empresa informações que os empregados, isoladamente, não ousariam dar, reduz a rotatividade e, com isso, pode aumentar a produtividade.

Daí vêm dois tipos de direito:

Tabela 18.1

Tipo	O que é	Exemplos
Direito individual do trabalho	Regras mínimas fixadas em lei para todo contrato, que nem o trabalhador pode recusar	Salário mínimo, limite de jornada, férias, 13º salário, FGTS
Direito coletivo do trabalho	Regras sobre a organização dos trabalhadores e a negociação entre os grupos	Liberdade sindical, negociação coletiva, direito de greve

Fonte: classificação usual no direito do trabalho.



ESTADOS UNIDOS DO BRASIL

DIÁRIO OFICIAL

SECÇÃO I

ANO LXXXII — N. 194 CAPITAL FEDERAL SEGUNDA-FEIR. 1 GOSTO DE 1943

ATOS DO GOVÊRNO

DECRETO-LEI N. 5.452 — DE 1 DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho

O ... da República, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 ... decreta:

Art. ... aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. ... decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de ..., 1 de maio de 1943, 122.º da Independência e 55.º da República.

GETU ...

Alexan... ...ndes Filho.

Consolidação das Leis do Trabalho

TITULO I

Introdução

Art. 1º Esta Consolidação estatue as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas.

Art. 2º Considera-se empregador, a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

§ 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º ... que uma ou mais empresas, tendo embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra ... econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de ... ao eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Art. 4º Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Art. ... A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem ...

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que estejam caracterizados a relação de emprego.

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:

a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os ... em serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família no ... residencial destes;

b) aos trabalhadores rurais, assim considerados aqueles que, exercendo ... diretamente ligadas à agricultura e à pecuária, não sejam empregados em atividades que, pelos métodos de execução dos respectivos trabalhos ou pela finalidade de suas operações, se classifiquem como industriais ou comerciais;

c) aos servidores públicos do Estado e das entidades paraestatais;

d) aos servidores de autarquias administrativas cujos empregados estejam sujeitos a regime especial de trabalho, em virtude de lei;

e) aos empregados das empresas de propriedade da União Federal, quando por estas ou pelos Estados administradas, salvo em se tratando daquelas cuja propriedade ou administração resultem de circunstâncias transitórias.

Art. 8.º As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais do direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único. O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

Art. 9.º Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de dissimular, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Art. 10. Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa, não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Art. 11. Não havendo disposição especial em contrário nesta Consolidação, observar-se-ão, nos atos e na interpretação das suas normas, o princípio de que ninguém se escusa de cumprir a lei alegando que não a conhece e o que manda tratar igualmente as pessoas que se encontrem em situação equivalente.

Art. 12. Os preceitos concernentes ao regime de seguro social são objeto de lei especial.

TITULO II

Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho

CAPITULO I

DA IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL

SECÇÃO I

Da Carteira Profissional

Art. 13. E' adotada no território nacional, e carteira profissional, para ... maiores de dezoito anos, sem distinção de sexo, e que será obrigatória para o exercício de qualquer emprego ou prestação de serviços ...

Parágrafo único. Excetuam-se da obrigatoriedade as profissões cujas regulamentações cogitem da expedição de carteira especial própria.

1. **Três meses depois.** A CLT foi assinada em 1º de maio, num ato no estádio de São Januário, no Rio. O texto só saiu no Diário Oficial em 9 de agosto. O país se chamava Estados Unidos do Brasil, e a capital federal era o Rio de Janeiro.
2. **Decreto-lei, sem Congresso.** "Usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição": a Constituição de 1937 deixava o presidente legislar por decreto-lei enquanto o Parlamento não se reunisse. O Congresso estava fechado desde o golpe do Estado Novo. Ninguém votou a CLT.
3. **A data escolhida.** O art. 2º marca a vigência para 10 de novembro de 1943, o sexto aniversário do Estado Novo. Os direitos chegaram com data política.
4. **Quem assina.** Getulio Vargas e Alexandre Marcondes Filho, ministro do Trabalho, Indústria e Comércio. É a mesma pasta que reconhecia os sindicatos e podia intervir neles.
5. **Art. 3º: quem é empregado.** "Toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário." Com a grafia atualizada, é o texto que está em vigor hoje, mais de oitenta anos depois.
6. **Art. 5º: salário igual.** "A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo." Em 1943. A Capítulo 17 mostrou quanto a regra ainda está longe da prática, e por que foi preciso a lei de transparência de 2023.
7. **Art. 7º: quem ficou de fora.** A CLT não se aplicava aos empregados domésticos nem aos trabalhadores rurais, que eram a maior parte da força de trabalho do país. Os direitos coletivos e individuais nasceram para o operário urbano.
8. **Art. 13: a carteira.** A carteira profissional passa a ser obrigatória para qualquer emprego, para maiores de 18 anos, "sem distinção de sexo". É ela que prova o vínculo e dá acesso aos direitos.

o documento ampliado

Figura 18.1 A CLT no Diário Oficial de 1943. **Tipo:** Diário Oficial, Seção I, p. 11 937 · **Data:** 9 de agosto de 1943 · **Assinam:** Getulio Vargas e Marcondes Filho · **Original:** Acervo do TST, Brasília.

Brasil, Presidência da República; acervo do TST (Juslaboris), via Wikimedia Commons · Domínio público

18.2 Da CLT à Constituição de 1988

O modelo montado entre 1930 e 1943 é chamado de corporativista: o Estado reconhecia direitos e, em troca, controlava a organização dos trabalhadores. A Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho, de 1948, sobre liberdade sindical, esbarra em uma das peças:

- **Sindicato oficial.** Só existia legalmente o sindicato reconhecido pelo Ministério do Trabalho, que podia intervir nele e afastar as diretorias.
- **Unicidade sindical.** Um único sindicato por categoria em cada município. É a regra que impede o Brasil de ratificar a Convenção nº 87, e que a Constituição de 1988 manteve.
- **Imposto sindical.** Criado em 1940, descontava de todo trabalhador, filiado ou não, o valor de um dia de trabalho por ano, repartido entre sindicatos, federações, confederações e governo.
- **Justiça do Trabalho.** Instalada em 1941, com poder de resolver conflitos coletivos por sentença.
- **CLT.** Em 1º de maio de 1943, o Decreto-Lei nº 5.452 reuniu em um único texto as leis aprovadas desde 1930.

O arranjo tinha duas consequências. Os direitos valiam para todos os empregados registrados da categoria, sindicalizados ou não, o que protegia muita gente. E os sindicatos tinham receita e representação garantidas por lei, sem precisar conquistar filiados, o que permitia a existência de entidades sem atividade real.

CASE REAL · SÃO BERNARDO DO CAMPO, 1978 A 1980

Os operários entraram, bateram o cartão e não ligaram as máquinas

Em 12 de maio de 1978, os ferramenteiros da fábrica de caminhões Scania, no ABC paulista, ocuparam os seus postos e cruzaram os braços. A greve estava proibida desde 1964, e os salários vinham sendo reajustados por índices oficiais que, como se soube depois, tinham sido calculados abaixo da inflação real. O movimento se espalhou em dias para outras montadoras e fábricas de autopeças, sem piquete e sem assembleia na rua: a paralisação era feita dentro da fábrica, o que dificultava a repressão.



A fábrica da Scania em São Bernardo do Campo, em 2018. Foi na ferramentaria dela que a greve começou, em 12 de maio de 1978. Não há foto livre das greves daquele ano.
Marcelo Gerbelli, via Wikimedia Commons · CC BY-SA 4.0

Em 1979 e 1980, as greves envolveram centenas de milhares de metalúrgicos. A de 1980 durou 41 dias. O governo interveio no sindicato, afastou a diretoria e prendeu os dirigentes, entre eles o presidente da entidade, Luiz Inácio da Silva. As assembleias passaram a ser feitas em um estádio de futebol e em uma igreja.

O movimento ficou conhecido como **novo sindicalismo**. Defendia negociação direta com as empresas, sem a tutela do Ministério do Trabalho, comissões de representantes dentro das fábricas e o fim da intervenção do Estado nos sindicatos. Dele saíram uma central sindical, fundada em 1983, e boa parte das propostas trabalhistas da Constituição de 1988.

A lição: os direitos listados no artigo 7º da Constituição não foram concessão de um governo. Resultaram de uma década de greves que começou em uma fábrica, por iniciativa dos trabalhadores mais qualificados do setor, justamente os que tinham mais poder de parar a produção.

Fontes: Fundação Perseu Abramo, "40 anos da greve na Scania: braços cruzados contra a ditadura", 2018; Fundação Perseu Abramo, "1980: Lula preso amanhã", 2020; Ricardo Antunes, *O novo sindicalismo no Brasil*, Pontes, 1991

Quando a negociação falha, o instrumento de pressão é a **greve**. A Constituição a assegura como direito no artigo 9º, e a Lei nº 7.783, de 1989, fixa as condições: decisão em assembleia, aviso ao empregador com antecedência mínima de 48 horas, ou de 72 horas nos serviços essenciais, e manutenção, nestes, do atendimento das necessidades inadiáveis da população. A lei proíbe a contratação de substitutos e a dispensa de quem participa de greve legal.

18.3 Como funciona a negociação coletiva

Tabela 18.2

Direito do artigo 7º da Constituição	Regra
Jornada	Até 8 horas diárias e 40 semanais, com duas folgas por semana (EC 141/2026): 42 horas a partir de dezembro de 2026 e 40 a partir de dezembro de 2027. Até lá, vale o limite de 44 horas.
Hora extra	Remuneração no mínimo 50% superior à da hora normal
Férias	30 dias por ano, com acréscimo de um terço do salário
13º salário	Um salário a mais por ano
FGTS	Depósito mensal de 8% do salário em conta vinculada

Tabela 18.2 (continuação)

Direito do artigo 7º da Constituição	Regra
Aviso prévio	No mínimo 30 dias, proporcional ao tempo de serviço
Seguro-desemprego	Em caso de dispensa sem justa causa
Adicionais	Para trabalho noturno, insalubre ou perigoso

Fonte: Constituição Federal de 1988, artigo 7º.

DOIS DOCUMENTOS, LADO A LADO

A jornada na Constituição: 1988 e 2026

CONSTITUIÇÃO DE 1988, REDAÇÃO ORIGINAL	REDAÇÃO DADA PELA EC 141, DE 2026
"XIII: duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;"	"XIII: duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;"

Muda um número: 44 vira 40. O limite diário de 8 horas continua, e a negociação coletiva segue sendo o caminho para compensar horários.

"XV: repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;"	"XV: repouso semanal remunerado de 2 (dois) dias, um dos quais preferencialmente aos domingos;"

É o fim da escala **6×1** como regra: o trabalhador passa a ter duas folgas por semana. Esta parte vale dois meses depois da publicação, em dezembro de 2026.

Sem dispositivo correspondente.	"§ 2º Excepcionalmente, convenção ou acordo coletivo de trabalho poderão [...] estabelecer regime compensatório que assegure, na média, 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado dentro do mês-calendário, garantido o gozo de pelo menos 1 (um) dos dias dentro do período máximo de 1 (uma) semana de trabalho."

Escala diferente das duas folgas só com **negociação coletiva**. A empresa não pode decidir sozinha: precisa do sindicato.

A redução é gradual (art. 6º da emenda): 42 horas semanais dois meses depois da publicação, a partir de 16 de dezembro de 2026, e 40 horas um ano depois, em dezembro de 2027. O art. 2º proíbe reduzir o salário, inclusive os pisos.

Esses são os mínimos. Acima deles, três instrumentos fixam condições específicas:

1. Convenção coletiva
Firmada entre o sindicato dos trabalhadores e o sindicato das empresas. Vale para toda a categoria na base territorial, filiados ou não.

2. Acordo coletivo
Firmado entre o sindicato dos trabalhadores e uma ou mais empresas. Vale só para os empregados delas.

3. Dissídio coletivo
Quando não há acordo, a Justiça do Trabalho pode ser chamada a decidir, por sentença normativa.

A negociação ocorre uma vez por ano, na **data-base** da categoria. O resultado traz cláusulas econômicas, como o **piso salarial**, que é o menor salário admitido para a função, o reajuste e os adicionais, e cláusulas sociais, como estabilidade, auxílios e regras de segurança. Todas as convenções e todos os acordos são

registrados no sistema Mediador, do Ministério do Trabalho e Emprego, com consulta pública. Antes de aceitar uma vaga, vale procurar ali a convenção da categoria.

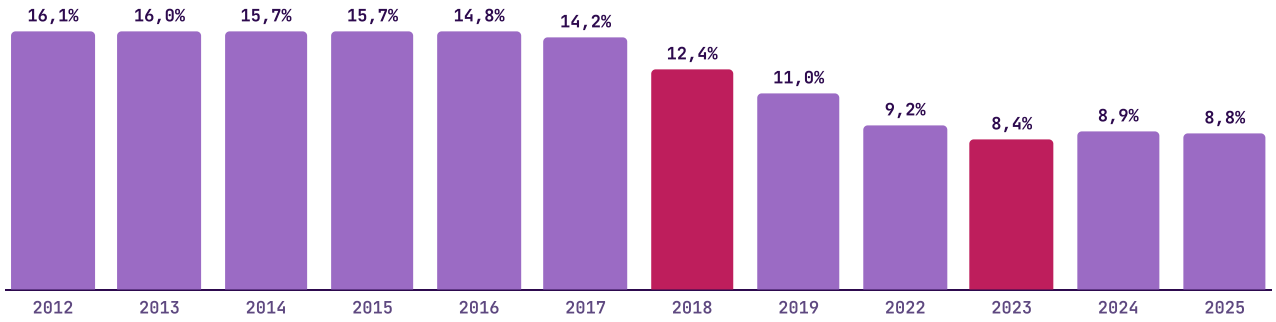
NO TRABALHO

O que a jornada menor faz com o valor da sua hora

A hora normal é o salário dividido pelo divisor mensal: 220 para 44 horas semanais, 200 para 40. Com salário de R$ 3 300, a hora normal passa de R$ 15,00 para R$ 16,50 quando o limite chegar a 40 horas, em dezembro de 2027, e a hora extra, de R$ 22,50 para R$ 24,75.

O dado que abre o capítulo precisa ser lido com cuidado. Em 2012, 16,1% dos ocupados eram sindicalizados; em 2023, 8,4%. Mas, no Brasil, a convenção cobre toda a categoria, e não só os filiados. A **taxa de cobertura** é muito maior que a de filiação. A mesma diferença aparece em outros países: a França tem cerca de 10% de sindicalizados e mais de 90% dos assalariados cobertos por convenções. Nos Estados Unidos, onde o contrato coletivo só vale para o local de trabalho em que o sindicato venceu uma votação, a filiação é de 10% e a cobertura fica pouco acima disso.

Figura 18.2 Taxa de sindicalização no Brasil: ocupados associados a sindicato (%)



Fonte: IBGE, PNAD Contínua, módulo Características adicionais do mercado de trabalho (pessoas ocupadas de 14 anos ou mais). O módulo não foi a campo em 2020 e 2021, por causa da pandemia. Em destaque, 2018, o primeiro ano inteiro da reforma, e 2023, o menor valor da série.

18.4 A reforma de 2017 e o quadro atual

Tabela 18.3

Tema	Como era	Como ficou
Negociado e legislado	A negociação só podia melhorar o que a lei previa	Em vários temas, como jornada, banco de horas e intervalo, o negociado prevalece sobre a lei, respeitados os direitos listados como inegociáveis
Contribuição sindical	Obrigatória para todos, um dia de trabalho por ano	Depende de autorização prévia e expressa do trabalhador
Novas formas de contrato	Não existiam	Trabalho intermitente, pago por hora efetivamente convocada; regras para o teletrabalho
Ações na Justiça do Trabalho	Sem custo para o trabalhador que perdesse	Quem perde pode ter de pagar honorários do advogado da outra parte, regra depois limitada pelo Supremo Tribunal Federal para os beneficiários de justiça gratuita
Terceirização	Admitida pela Justiça apenas em atividades de apoio	Permitida em qualquer atividade, pela Lei nº 13.429, do mesmo ano

Fonte: Lei nº 13.467/2017 e Lei nº 13.429/2017.

CASE REAL · BRASIL, 2017 E 2018

No primeiro ano da reforma, a arrecadação dos sindicatos caiu 86% e as novas ações trabalhistas, 34%

Os efeitos imediatos foram medidos por órgãos oficiais. A arrecadação da contribuição sindical, somando entidades de trabalhadores e de empregadores, passou de R$ 3,64 bilhões em 2017 para R$ 500 milhões em 2018. As varas do trabalho receberam 2 630 522 novas ações em 2017 e 1 726 009 em 2018. E a taxa de sindicalização, que vinha caindo desde 2013, continuou a cair até o menor nível da série, 8,4%, em 2023, antes de subir para 8,9% em 2024.

Sobre o emprego, principal promessa da reforma, os estudos não encontraram efeito claro. A desocupação permaneceu acima de 11% até 2021 e só recuou com a retomada da economia depois da pandemia. O trabalho intermitente, apresentado como forma de formalizar bicos, respondeu por parcela pequena das contratações, e pesquisas com os registros oficiais mostraram que uma parte dos contratados nessa modalidade passou meses sem ser convocada, portanto sem receber.



Cerimônia de sanção da Lei nº 13.467 no Palácio do Planalto, em 13 de julho de 2017. No painel, o nome que o governo deu à reforma: "modernização trabalhista". A Capítulo 10 ensina a desconfiar de palavras assim.

Valter Campanato, Agência Brasil, via Wikimedia Commons · CC BY 2.0

A lição: a reforma alterou sobretudo a relação de forças. Sindicatos com menos recursos negociam em pior posição, e trabalhadores com mais risco de custo recorrem menos à Justiça. Ao mesmo tempo, ela pôs fim a uma receita que sustentava entidades sem representatividade. Os dois efeitos são reais, e uma avaliação séria precisa considerar ambos.

Fontes: Poder360, "Arrecadação sindical cai 86% em 2018, 1º ano fechado de reforma trabalhista", 2019; Tribunal Superior do Trabalho, casos novos nas varas do trabalho em 2017 e 2018, divulgados por VEJA e TNH1, "Após reforma, ações trabalhistas caem 34% em 2018", 2019; IBGE, PNAD Contínua, Características adicionais do mercado de trabalho 2024, divulgada em 19/11/2025

Tabela 18.4 Três ideias imprecisas sobre sindicatos e direitos

Erro	Como acontece	O certo	Por quê
Quem não é filiado não tem nada com isso	"Não sou sindicalizado, a convenção não me atinge"	A convenção coletiva vale para toda a categoria	Piso, reajuste, adicionais e regras de jornada negociados se aplicam ao seu contrato, tenha você se filiado ou não.
Depois de 2017, tudo pode ser negociado	"Agora vale o que estiver no acordo"	A própria lei lista direitos que a negociação não pode reduzir	Salário mínimo, 13º, FGTS, férias com um terço, licença-maternidade, normas de saúde e segurança e seguro-desemprego estão entre os que não podem ser suprimidos nem reduzidos.
Greve é sempre ilegal	"Greve é baderna e dá justa causa"	É um direito previsto na Constituição, com requisitos	Abusiva é a greve que descumpre a lei: sem assembleia, sem aviso ou sem manter os serviços essenciais mínimos.

PARA LEVAR DESTE CAPÍTULO

1. No emprego, a saída é cara e a voz individual é arriscada; a resposta histórica foi a voz coletiva.
2. O modelo de Vargas trocou direitos por controle do Estado sobre os sindicatos.
3. A EC 141/2026 fixa 8 horas diárias e 40 semanais (42 a partir de dezembro de 2026), com duas folgas e sem corte de salário.
4. A convenção coletiva vale para toda a categoria: por isso a cobertura é muito maior que a filiação.
5. A reforma de 2017 derrubou a receita sindical e as ações, sem efeito claro no emprego.

CONCEITO-CHAVE Sozinho, o trabalhador aceita ou vai embora; organizado, negocia regras que valem para toda a categoria.

18.5 Exercícios

Nível: ★ conceito · ★★ aplicação · ★★★ desafio

1 ★★ Em novembro de 2026, a empresa anuncia que a linha seguirá em 6×1 depois de dezembro, "porque a lei ainda vai mudar". O que a EC 141 diz?

a) Nada muda até dezembro de 2027
b) Duas folgas já em dezembro
c) A empresa decide sozinha a escala

2 ★★ A categoria aprovou greve em assembleia e avisou a empresa com três dias de antecedência. O gerente quer contratar temporários para substituir os grevistas. Isso é:

a) Proibido pela Lei de Greve
b) Permitido, porque a produção não pode parar
c) Permitido, se forem pagos pela empresa

3 ★★ A data-base trouxe reajuste de 5% num ano em que a inflação foi de 6%. Na nota técnica, como você descreve o resultado?

a) Ganho de 5% para os trabalhadores
b) Perda real de cerca de 0,9%
c) Perda de exatamente 1% do salário

4 ★★ **Dado oficial.** Pela PNAD Contínua, o Brasil tinha 14,4 milhões de sindicalizados em 2012 e 8,3 milhões em 2023, e a taxa caiu de 16,1% para 8,4% dos ocupados. Calcule a queda percentual do número de sindicalizados e diga por que esse dado, sozinho, não mede quantos trabalhadores são cobertos por convenções coletivas.

5 ★★ **Análise de caso.** No case do ABC, por que a greve começou na ferramentaria e por que parar dentro da fábrica dificultava a repressão? Relacione a resposta à distinção entre saída e voz.

6 ★★★ **Debate orientado.** Afirmação: "O fim da contribuição sindical obrigatória, em 2017, foi bom para os trabalhadores." Dê sua posição, um argumento e o melhor contra-argumento, com um dado do capítulo.

FICHA DE ESTUDO DIRIGIDO · CAPÍTULO 18

A CLT de 1943 e a Constituição de 2026

Objetivo. Comparar a origem e o alcance de dois textos que fixam direitos do trabalho, separados por mais de oitenta anos.

Nome _____ Turma _____ Data _____

O QUE VOCÊ VAI LER

A Figura 18.1 (Decreto-Lei nº 5.452, no Diário Oficial de 1943) e o quadro "A jornada na Constituição: 1988 e 2026", com o inciso XV e o § 2º da EC 141.

COMO LER

Leia a Figura 18.1 e anote quem assina e com que poder.
Leia o art. 7º da CLT original e liste quem ficou de fora.
Leia, no quadro da jornada, as três linhas da EC 141.
Preencha o quadro antes de responder às perguntas.

QUADRO DE LEITURA

Pergunta	CLT (1943)	EC 141 (2026)
Quem decidiu o texto		
Que instrumento legal é		
Quem fica de fora ou é a exceção		
Que papel tem a negociação coletiva		

PERGUNTAS

1. Por que a data de vigência da CLT, 10 de novembro de 1943, é um dado político, e não só administrativo?

2. O que o § 2º da EC 141 exige para que uma empresa adote escala diferente das duas folgas semanais?

DEBATE ORIENTADO

Afirmação para debater: "Direitos concedidos por decreto valem tanto quanto direitos conquistados por negociação." Escreva a sua posição, um argumento a favor dela e o melhor argumento contrário.

POSIÇÃO	ARGUMENTO	CONTRA-ARGUMENTO

ANOTAÇÕES

CAPÍTULO 19 · IGUALDADE, DIREITOS E FUTURO

19 Cidadania e democracia: do título de eleitor à empresa

Durante décadas, no Brasil, ser cidadão era ter carteira de trabalho. Aposentadoria, atendimento médico e até casa financiada dependiam da profissão registrada, enquanto o voto foi ampliado e suspenso várias vezes e os analfabetos, a maioria dos adultos por muito tempo, ficaram fora das urnas por mais de um século. Este capítulo usa a teoria de T. H. Marshall para separar direitos civis, políticos e sociais, mostra por que a sequência brasileira foi diferente da inglesa, compara o voto de 1932 com o de 1988 e pergunta se a democracia deve parar no portão da fábrica.

AO FIM DESTE CAPÍTULO, VOCÊ VAI

- Distinguir direitos civis, políticos e sociais, segundo T. H. Marshall.
- Explicar por que a sequência brasileira de conquista dos direitos foi diferente da inglesa e o que isso produziu.
- Definir cidadania regulada e relacioná-la à exclusão histórica de categorias de trabalhadores.
- Diferenciar democracia representativa, direta e participativa e identificar os instrumentos da Constituição de 1988.
- Reconhecer os graus de participação dos trabalhadores nas decisões da empresa.

19.1 As três dimensões da cidadania

Em 1950, o sociólogo britânico Thomas Humphrey Marshall publicou a conferência *Cidadania e classe social*, que se tornou a referência do tema. Ele definiu cidadania como a participação integral na comunidade e a decompôs em três conjuntos de direitos.

Tabela 19.1

Dimensão	Conteúdo	Instituição que os garante	Século de consolidação na Inglaterra
Direitos civis	Liberdade de ir e vir, de expressão, de crença; propriedade; contratar; igualdade perante a lei; acesso à Justiça	Tribunais	XVIII
Direitos políticos	Votar e ser votado; organizar partidos e associações	Parlamento e governos locais	XIX
Direitos sociais	Educação, saúde, previdência, trabalho, moradia: um mínimo de bem-estar	Escola e serviços públicos	XX

Fonte: T. H. Marshall, *Citizenship and Social Class*, 1950.

Para Marshall, a ordem inglesa teve lógica. Os direitos civis criaram indivíduos livres para vender o próprio trabalho e para se associar. Com liberdade de associação, os trabalhadores formaram sindicatos e partidos e conquistaram o voto. Com o voto, elegeram governos que criaram escola pública, sistema de saúde e previdência. Cada dimensão foi a base da seguinte.

A tese central do autor é a de que existe uma tensão permanente entre a cidadania, que afirma a igualdade, e a economia de mercado, que produz desigualdade. Os direitos sociais não eliminam as classes, mas retiram do mercado uma parte da vida das pessoas: o acesso à saúde, à escola e à renda na velhice deixa de depender só do salário.



1. **Número dado pelo Tribunal.** "Dado no Tribunal Regional": o alistamento passou a ser feito pela Justiça Eleitoral, criada pelo Código de 1932. Na República Velha, o alistamento e a apuração ficavam sob forte influência dos chefes políticos locais.
2. **Inscrita em 17 de fevereiro de 1933.** Um ano depois do Código e menos de três meses antes da eleição de 3 de maio de 1933, a primeira em que as brasileiras votaram em todo o país.
3. **Maceió, 33 anos.** Nascida em Maceió em 16 de maio de 1899, vivia no Rio, então capital. O Código exigia 21 anos completos para votar, para homens e mulheres.
4. **Viúva, secretária.** O título registra estado civil e profissão. Almerinda Farias Gama era também presidente do sindicato das datilógrafas e taquígrafas e, em julho de 1933, foi a única mulher entre os delegados sindicais que votaram para eleger os deputados classistas da Constituinte.
5. **A assinatura da eleitora.** Quem não sabia escrever não podia se alistar: o art. 4º do Código excluía os analfabetos, que eram a maioria dos adultos do país. A exclusão só caiu em 1985.
6. **"De acordo com o Código Eleitoral".** O título se apresenta como fruto do Decreto nº 21.076, de 24 de fevereiro de 1932, e do despacho do presidente do Tribunal Regional de Justiça Eleitoral do Distrito Federal.
7. **A foto.** Foto colada e carimbada no próprio título. Ligar o voto a um rosto era uma resposta às fraudes da República Velha, quando se votava com o nome de outro eleitor.
8. **O polegar direito.** A impressão digital, com a fórmula datiloscópica ao lado, fazia do título um documento de identidade: uma pessoa, um voto.

o documento ampliado

Figura 19.1 Um título de eleitor de 1933. **Tipo:** Título de eleitor, Distrito Federal · **Data:** Inscrição em 17/2/1933 · **Eleitora:** Almerinda Farias Gama, secretária · **Original:** Acervo FGV, Rio de Janeiro.
FGV, via Wikimedia Commons · Domínio público

Dois esclarecimentos evitam confusões frequentes. O primeiro: os três conjuntos são **interdependentes**. Quem não sabe ler exerce mal o direito de voto; quem não tem renda não acessa a Justiça; quem não pode se organizar não defende os direitos sociais. O segundo: direitos sociais **não são favores**. São obrigações do Estado previstas em lei, financiadas por tributos pagos por todos, e podem ser exigidos judicialmente.

19.2 O longo caminho: direitos em outra ordem

O historiador José Murilo de Carvalho, em *Cidadania no Brasil: o longo caminho* (2001), mostrou que a sequência brasileira foi a inversa da descrita por Marshall, e que a inversão deixou marcas.

No Brasil, os **direitos sociais vieram primeiro**, e vieram de cima. A legislação trabalhista e previdenciária foi criada entre 1930 e 1945, em grande parte durante uma ditadura, o Estado Novo, quando não havia eleições nem liberdade de imprensa. Os **direitos políticos** foram ampliados e suspensos várias vezes: o voto foi restrito na República Velha, interrompido de 1937 a 1945, limitado de 1964 a 1985. E os **direitos civis**, base da sequência inglesa, continuam sendo os mais frágeis: a igualdade perante a lei e a segurança pessoal não valem do mesmo modo para todos.

Tabela 19.2

Ano	Marco	Dimensão
1824	Constituição do Império: voto restrito a homens com renda mínima	Política, limitada
1881	Lei Saraiva: exclui os analfabetos do voto	Política, restringida
1888	Abolição da escravidão	Civil
1932	Código Eleitoral: voto feminino e voto secreto	Política
1943	Consolidação das Leis do Trabalho	Social
1985	Emenda Constitucional nº 25: analfabetos voltam a votar	Política
1988	Constituição: direitos sociais universais, voto facultativo aos 16 anos	As três

Fonte: legislação brasileira; José Murilo de Carvalho, *Cidadania no Brasil*, 2001.

A exclusão dos analfabetos durou 104 anos, em um país onde, durante a maior parte desse tempo, a maioria da população adulta não sabia ler. Na eleição presidencial de 1930, votaram cerca de 1,9 milhão de pessoas, perto de 5,6% da população. Em 2022, o eleitorado era de 156 milhões.

DOIS DOCUMENTOS, LADO A LADO

Quem podia votar: 1932 e 1988

CÓDIGO ELEITORAL, DECRETO Nº 21.076, DE 1932

> "Art. 2º E' eleitor o cidadão maior de 21 anos, sem distinção de sexo, alistado na fórma deste Codigo."

CONSTITUIÇÃO DE 1988, ART. 14

> "§ 1º O alistamento eleitoral e o voto são: I - obrigatórios para os maiores de dezoito anos; II - facultativos para: a) os analfabetos; b) os maiores de setenta anos; c) os maiores de dezesseis e menores de dezoito anos."

A novidade de 1932 está em três palavras: **sem distinção de sexo**. Em 1988, a idade cai para 18 anos, com voto facultativo aos 16, e os analfabetos estão dentro.

> "Art. 4º Não podem alistar-se eleitores: a) os mendigos; b) os analfabetos; c) as praças de pré [...]"

> "§ 2º Não podem alistar-se como eleitores os estrangeiros e, durante o período do serviço militar obrigatório, os conscritos."

Em 1932, a pobreza extrema e o analfabetismo tiravam o voto. Em 1988, só ficam de fora estrangeiros e conscritos: é o **sufrágio universal**.

> "Art. 121 [...] as mulheres em qualquer idade podem isentar-se de qualquer obrigação ou serviço de natureza eleitoral."

> "Art. 14. A soberania popular será exercida pelo sufrágio universal e pelo voto direto e secreto, com valor igual para todos [...]"

Em 1932, a mulher podia votar, mas a lei a dispensava das obrigações eleitorais, como a homens com mais de 60 anos. Em 1988, o voto tem **valor igual para todos**.

Entre o Código de 1932 e a Constituição de 1988 passaram-se 56 anos. Nesse intervalo houve o Estado Novo, sem eleições de 1937 a 1945, e o regime militar, com eleições indiretas para presidente de 1964 a 1985.

A consequência da inversão, segundo Carvalho, é uma cultura política em que os direitos são vistos como dádiva do governante, e não como conquista, e em que se espera mais do Poder Executivo do que da organização da sociedade. Ele deu a isso o nome de *estadania*.

CASE REAL · BRASIL, 1932 A 1988

A carteira de trabalho foi, por meio século, o documento que separava quem tinha direitos de quem não tinha

A carteira profissional foi criada pelo Decreto nº 21.175, de 21 de março de 1932. Nos anos seguintes, o governo Vargas organizou a previdência por categoria profissional: marítimos, bancários, comerciários e industriários tiveram, cada um, o seu instituto de aposentadorias e pensões, que também prestava assistência médica. Para ter acesso, era preciso exercer profissão regulamentada em lei, representada por sindicato reconhecido pelo Estado, e ter a carteira assinada.



Rua da Vila do IAPI, em Porto Alegre, em 2011. O conjunto foi construído nos anos 1940 e 1950 pelo instituto de previdência dos industriários, para os trabalhadores da indústria segurados do instituto. Casa própria financiada pela previdência era um direito de quem tinha a profissão certa.

Obirici, via Wikimedia Commons · CC BY-SA 3.0

Em 1979, o cientista político Wanderley Guilherme dos Santos descreveu o resultado como **cidadania regulada**: a condição de cidadão não decorria de pertencer à nação, e sim de ocupar um lugar na estrutura de profissões definida pelo Estado. Quem estava fora dela, isto é, os trabalhadores rurais, as empregadas domésticas, os autônomos e os desempregados, que somados eram a maioria, não tinha aposentadoria nem atendimento de saúde garantido e dependia da caridade. Os rurais só foram incluídos na previdência nos anos 1970, com benefício de meio salário mínimo.

A Constituição de 1988 rompeu com esse princípio ao criar o Sistema Único de Saúde, de acesso universal, e ao estender a previdência e a assistência a quem não contribuiu ou contribuiu pouco.

A lição: a ligação entre carteira assinada e direitos, vista no capítulo 4, não é só econômica: foi durante décadas a definição prática de cidadania no país. Isso explica o valor simbólico da carteira e o peso da informalidade, que deixa quase quatro em cada dez trabalhadores com uma cidadania social incompleta.

Fontes: Decreto nº 21.175, de 21 de março de 1932 (Câmara dos Deputados, Legislação Informatizada); Wanderley Guilherme dos Santos, *Cidadania e justiça: a política social na ordem brasileira*, Campus, 1979; José Murilo de Carvalho, *Cidadania no Brasil: o longo caminho*, Civilização Brasileira, 2001

19.3 Formas de democracia e instrumentos de participação

1. Representativa
Os cidadãos elegem representantes, que decidem em seu nome por um mandato. É a forma dominante nos Estados modernos.

2. Direta
Os cidadãos decidem eles mesmos, por voto, sobre uma questão específica.

3. Participativa
Os cidadãos tomam parte de modo contínuo em decisões e no controle de políticas, ao lado dos representantes eleitos.

A Constituição de 1988 combina as três formas. O artigo 1º declara que o poder é exercido por representantes eleitos ou diretamente. O artigo 14 prevê três instrumentos de democracia direta: o **plebiscito**, consulta anterior a uma decisão; o **referendo**, consulta posterior, para confirmar ou rejeitar uma lei; e a **iniciativa popular**, pela qual um projeto de lei pode ser apresentado com a assinatura de 1% do eleitorado nacional, distribuído por pelo menos cinco estados. E diversas leis criaram **conselhos** de saúde, educação, assistência social e direitos da criança, com representantes da sociedade, e a exigência de **audiências públicas** em decisões como o licenciamento ambiental.

CASE REAL · PORTO ALEGRE, DE 1989 EM DIANTE

A prefeitura passou a decidir os investimentos em assembleias de bairro. O modelo foi copiado no mundo inteiro.

Em 1989, a prefeitura de Porto Alegre criou o Orçamento Participativo. A cidade foi dividida em dezesseis regiões. A cada ano, em assembleias abertas a qualquer morador, a população de cada região discutia as necessidades, votava as prioridades, como saneamento, pavimentação, escolas e postos de saúde, e elegia delegados para acompanhar a execução. Um conselho formado por representantes das regiões negociava com o governo a distribuição dos recursos de investimento, segundo critérios públicos que davam mais peso às áreas mais carentes.



Uma moradora defende uma prioridade no fórum regional do Orçamento Participativo da Região Noroeste, na associação de moradores da Vila IAPI, em 28 de setembro de 2017.
Joel Vargas, Prefeitura de Porto Alegre, Banco de Imagens · Uso livre, com crédito (Agência Porto Alegre)

A participação nas assembleias cresceu de menos de mil pessoas, em 1990, para mais de 14 mil em 1996, e cerca de 100 mil moradores tomaram parte de alguma forma. Um estudo do Banco Mundial registrou que, entre 1989 e 1996, o abastecimento de água passou de 80% para 98% dos domicílios, a rede de esgoto de 46% para 85% da população e o número de crianças matriculadas nas escolas públicas dobrou, com os investimentos deslocados para os bairros pobres. Em 1996, a conferência das Nações Unidas sobre assentamentos humanos selecionou a experiência entre as melhores práticas de gestão urbana do mundo. Desde então, o modelo foi adotado, com adaptações, em milhares de cidades de todos os continentes.

A lição: quando as pessoas diretamente afetadas decidem, as prioridades mudam: o dinheiro vai para onde falta o básico. A experiência mostrou também os limites do instrumento, que depende da vontade de cada governo de submeter uma parte real do orçamento à decisão popular, e perdeu força quando essa parte diminuiu.

Fontes: Banco Mundial, "Case Study 2: Porto Alegre, Brazil: Participatory Approaches in Budgeting and Public Expenditure Management", Social Development Notes nº 71, 2003; Boaventura de Sousa Santos, "Participatory Budgeting in Porto Alegre: Toward a Redistributive Democracy", *Politics & Society*, v. 26, 1998; Prefeitura de Porto Alegre, página do Orçamento Participativo

19.4 A democracia termina no portão da fábrica?

Uma pessoa adulta passa cerca de um terço da vida em uma organização na qual, em geral, não elege ninguém nem vota em nada. Robert Dahl formulou a pergunta em 1985: se a democracia se justifica para governar o Estado, por que não para governar a empresa?

A resposta dos diferentes países é uma escala de graus de participação dos trabalhadores:

1. Informação
A empresa comunica as decisões e os resultados. É o grau mínimo.

2. Consulta
A empresa ouve os trabalhadores antes de decidir, sem obrigação de seguir a opinião deles.

3. Negociação
Certas decisões dependem de acordo com os representantes dos trabalhadores, como na negociação coletiva do capítulo 18.

4. Cogestão
Representantes eleitos pelos trabalhadores têm assento e voto nos órgãos de direção da empresa.

5. Autogestão
Os trabalhadores são os proprietários e dirigem a empresa, como nas cooperativas citadas no capítulo 10.

A experiência mais desenvolvida de **cogestão** é a alemã. Dentro de cada estabelecimento com cinco ou

mais empregados, os trabalhadores podem eleger um conselho de empresa, com direito de ser informado, consultado e, em temas como jornada, critérios de dispensa e introdução de tecnologias, de participar da decisão. Nas grandes companhias, a lei de 1976 reserva aos representantes dos empregados metade das cadeiras do conselho de supervisão, o órgão que nomeia a diretoria, nas empresas com mais de dois mil trabalhadores. Nas que têm entre quinhentos e dois mil, outra lei, hoje de 2004, reserva um terço. Foi nesse arranjo que o país automatizou a sua indústria, como você viu no capítulo 12.

No Brasil, os instrumentos são mais modestos, e pouco usados:

- **Representante dos empregados.** O artigo 11 da Constituição assegura, nas empresas com mais de duzentos empregados, a eleição de um representante para tratar diretamente com o empregador. A reforma de 2017 regulamentou a comissão de representantes nessas empresas.
- **Participação nos lucros ou resultados.** Prevista no artigo 7º e regulada pela Lei nº 10.101, de 2000, deve ser negociada com comissão de empregados ou com o sindicato, e exige metas e regras claras.
- **CIPA.** A comissão de prevenção de acidentes e de assédio, vista no capítulo 15, é o órgão de participação mais difundido nas empresas brasileiras, com membros eleitos pelos empregados.
- **Consulta pública de normas.** As Normas Regulamentadoras são discutidas em comissão com representantes de trabalhadores, empregadores e governo, e as normas técnicas da ABNT passam por consulta nacional aberta a qualquer interessado.

NO TRABALHO

A cidadania no trabalho começa pelo que já existe

Votar e candidatar-se à CIPA, ler a convenção coletiva, ir à assembleia da categoria e opinar nas consultas públicas das normas da sua área são formas pequenas de participação. Como os outros direitos deste capítulo, elas enfraquecem quando ninguém as usa.

Tabela 19.3 Três reduções do conceito de cidadania

Erro	Como acontece	O certo	Por quê
Cidadania como voto	"Ser cidadão é votar a cada dois anos"	O voto é uma das três dimensões, e depende das outras	Sem educação, renda mínima e liberdade de organização, o voto é exercido em piores condições. E a participação não se esgota na eleição.
Direito social como benefício	"O governo dá saúde, escola e aposentadoria"	São obrigações legais, pagas com tributos de todos	A linguagem da dádiva é a herança da inversão descrita por Carvalho. Direito pode ser exigido; favor, apenas pedido.
Empresa fora da democracia	"Democracia é assunto de política, não de trabalho"	Há graus de participação previstos em lei também no local de trabalho	Representante eleito, CIPA, negociação da participação nos lucros e assembleias da categoria são formas de voz reconhecidas pela legislação brasileira.

PARA LEVAR DESTE CAPÍTULO

1. Marshall decompõe a cidadania em direitos civis, políticos e sociais, e as três dimensões dependem umas das outras.
2. No Brasil, os direitos sociais vieram primeiro, e vieram de cima, em grande parte durante o Estado Novo.
3. Na cidadania regulada, os direitos dependiam da profissão registrada; rurais, domésticas e autônomos ficavam de fora.
4. Os analfabetos ficaram sem voto de 1881 a 1985; o sufrágio universal só se completou em 1988.
5. A Constituição de 1988 combina democracia representativa, direta e participativa.

6 No trabalho, a participação vai da informação à autogestão; no Brasil, os canais existem e são pouco usados.

CONCEITO-CHAVE Cidadania é o conjunto de direitos que a pessoa consegue exercer de fato, e não só os que estão escritos na lei.

19.5 Exercícios

Nível: ★ conceito · ★★ aplicação · ★★★ desafio

1 ★ Um operário quer processar a empresa por horas extras, mas não pode pagar advogado e não há defensoria na cidade. Que dimensão da cidadania, em Marshall, está ferida?

a) A política, porque ele não consegue se candidatar a nada
b) A civil
c) Nenhuma, porque o direito de processar existe na lei

2 ★★ Em 1950, uma empregada doméstica adoeceu e não teve atendimento do instituto de previdência. Por quê, pela ideia de cidadania regulada?

a) A profissão dela não era regulada
b) Ela não tinha título de eleitor em dia
c) Os institutos só atendiam servidores públicos

3 ★★ A prefeitura vai consultar a população antes de decidir se concede o transporte coletivo a uma empresa privada. Que instrumento é esse?

a) Referendo, porque a população é consultada
b) Plebiscito
c) Iniciativa popular, porque parte do povo

4 ★★ **Dado oficial.** Em 2022, o Brasil tinha 156,4 milhões de eleitores registrados, para uma população de 203,1 milhões de habitantes, segundo o Censo. Calcule a porcentagem da população que era eleitora e compare com a eleição presidencial de 1930. Que mudanças da legislação explicam a diferença?

5 ★★ **Análise de caso.** Pelo case da carteira de trabalho: em 1955, um torneiro de metalúrgica e um lavrador adoecem no mesmo mês. O que cada um podia esperar do Estado, e como a cidadania regulada explica a diferença?

6 ★★★ **Debate orientado.** Afirmação: "Democracia é assunto do governo; dentro da empresa, quem decide é o dono, e é assim que deve ser." Dê sua posição, um argumento e o melhor contra-argumento, com um exemplo do capítulo.

FICHA DE ESTUDO DIRIGIDO · CAPÍTULO 19

Quem podia votar: o título de 1933 e a lei de 1988

Objetivo. Ler um documento eleitoral antigo e comparar as regras de quem podia votar em 1932 e em 1988.

Nome _____ Turma _____ Data _____

O QUE VOCÊ VAI LER

A Figura 19.1 (título de eleitor de Almerinda Farias Gama, 1933) e o quadro "Quem podia votar: 1932 e 1988".

COMO LER

Leia a Figura 19.1 e anote os dados que o título registra.
Leia, no quadro, o art. 2º e o art. 4º do Código de 1932.
Leia o art. 14 da Constituição de 1988.
Preencha o quadro antes de responder às perguntas.

QUADRO DE LEITURA

Pergunta	Código Eleitoral de 1932	Constituição de 1988
Idade mínima para votar		
Quem é excluído		
Situação das mulheres		
Situação dos analfabetos		
Como se evita a fraude		

PERGUNTAS

1. Que dois elementos do título de 1933 mostram a preocupação com a fraude da República Velha?

2. Por que a exigência de assinar o próprio título excluía a maioria dos adultos do país?

DEBATE ORIENTADO

Afirmação para debater: "O voto obrigatório fortalece a democracia." Escreva a sua posição, um argumento a favor dela e o melhor argumento contrário.

POSIÇÃO	ARGUMENTO	CONTRA-ARGUMENTO

ANOTAÇÕES

CAPÍTULO 20 · IGUALDADE, DIREITOS E FUTURO

20 O futuro do trabalho: o que muda, para quem e quem decide

Pelos dados do IBGE, quem trabalha por aplicativo ganha cerca de 4% a mais por mês que os demais ocupados do setor privado e 8% a menos por hora, porque trabalha mais horas e quase sempre sem proteção. O número resume o tema deste último capítulo: as novidades do trabalho chegam com promessas, e só os dados dizem o que elas fazem com a jornada, a renda e a proteção de quem trabalha. Aqui você aplica as ferramentas da disciplina ao trabalho por plataformas, ao trabalho remoto, à jornada de 40 horas e ao envelhecimento da população.

AO FIM DESTE CAPÍTULO, VOCÊ VAI

- Analisar o trabalho por plataformas com os conceitos de subordinação, informalidade e gestão algorítmica.
- Calcular a renda líquida e o rendimento por hora de um trabalho por conta própria.
- Avaliar, com evidências, os efeitos do trabalho remoto e da redução da jornada.
- Relacionar o envelhecimento da população às mudanças no trabalho e na proteção social.
- Aplicar a qualquer mudança as três perguntas centrais da disciplina: o que muda, para quem e quem decide.

20.1 Trabalho por aplicativo: autonomia ou subordinação com outro nome?

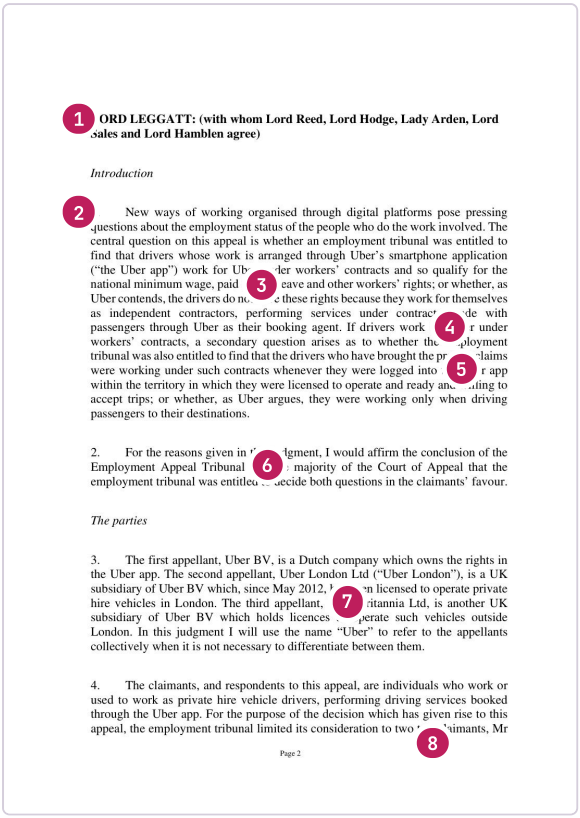
Tabela 20.1

Indicador (3º trimestre de 2024)	Trabalhadores por plataformas	Demais ocupados do setor privado
Pessoas ocupadas	1,7 milhão, aumento de 25,4% sobre 2022	não se aplica
Rendimento médio mensal	R$ 2 996	R$ 2 875
Jornada semanal média	44,8 horas	39,3 horas
Rendimento médio por hora	R$ 15,40	R$ 16,80
Contribuem para a Previdência	35,9%	61,9%
Taxa de informalidade	71,1%	43,8%

Fonte: IBGE, PNAD Contínua, módulo Trabalho por meio de plataformas digitais 2024, estatística experimental.

A edição seguinte da pesquisa, divulgada em setembro de 2026, estimou 1,8 milhão de pessoas com o aplicativo como trabalho principal em 2025. O padrão se manteve: 44,7 horas por semana contra 39,3, rendimento mensal igual ao dos demais e rendimento por hora 12% menor.

A maior parte desses trabalhadores, 58,3%, atua no transporte de passageiros, e 29,3%, em entregas. A tabela mostra o padrão: renda mensal um pouco maior, obtida com jornada mais longa, sem proteção. E o rendimento da tabela é bruto: o motorista arca com o combustível, a manutenção, o seguro e a depreciação do veículo, que na relação de emprego seriam custos da empresa.



1 **ORD LEGGATT: (with whom Lord Reed, Lord Hodge, Lady Arden, Lord Sales and Lord Hamblen agree)**

Introduction

2 New ways of working organised through digital platforms pose pressing questions about the employment status of the people who do the work involved. The central question on this appeal is whether an employment tribunal was entitled to find that drivers whose work is arranged through Uber's smartphone application ("the Uber app") work for Ub[3]der workers' contracts and so qualify for the national minimum wage, paid [3]eave and other workers' rights; or whether, as Uber contends, the drivers do no[3]e these rights because they work for themselves as independent contractors, performing services under contrac[4]de with passengers through Uber as their booking agent. If drivers work [4]r under workers' contracts, a secondary question arises as to whether the [4]ployment tribunal was also entitled to find that the drivers who have brought the pr[5]claims were working under such contracts whenever they were logged into [5]r app within the territory in which they were licensed to operate and ready an[5]ting to accept trips; or whether, as Uber argues, they were working only when driving passengers to their destinations.

2. For the reasons given in [6]dgment, I would affirm the conclusion of the Employment Appeal Tribunal [6]majority of the Court of Appeal that the employment tribunal was entitle[6]ecide both questions in the claimants' favour.

The parties

3. The first appellant, Uber BV, is a Dutch company which owns the rights in the Uber app. The second appellant, Uber London Ltd ("Uber London"), is a UK subsidiary of Uber BV which, since May 2012, [7]n licensed to operate private hire vehicles in London. The third appellant, [7]ritannia Ltd, is another UK subsidiary of Uber BV which holds licences [7]perate such vehicles outside London. In this judgment I will use the name "Uber" to refer to the appellants collectively when it is not necessary to differentiate between them.

4. The claimants, and respondents to this appeal, are individuals who work or used to work as private hire vehicle drivers, performing driving services booked through the Uber app. For the purpose of the decision which has given rise to this appeal, the employment tribunal limited its consideration to two [8]'imants, Mr

Page 2

1. **Quem escreve.** O voto é de Lord Leggatt, e os colegas o acompanham. A Suprema Corte negou o recurso da Uber por unanimidade: não houve voto vencido.
2. **A frase de abertura.** "Novas formas de trabalho organizadas por plataformas digitais levantam questões urgentes sobre a situação de emprego de quem faz o trabalho." O tribunal reconhece que a pergunta é nova; a resposta, como se verá, usa critérios antigos.
3. **O que estava em jogo.** Salário mínimo nacional e férias pagas. A lei britânica tem uma categoria intermediária, o *worker*, entre o empregado e o autônomo: tem esses direitos, mas não todos os do empregado. Foi nela que os motoristas foram enquadrados.
4. **A tese da Uber.** Os motoristas seriam autônomos que contratam com os passageiros, e a Uber, só uma "agência de reservas". É a mesma tese das plataformas no Brasil: a empresa apenas intermediaria.
5. **Logado e disponível.** A segunda questão: o tempo de trabalho começa quando o motorista se conecta ao aplicativo, na área em que pode operar, pronto para aceitar corridas, ou só com o passageiro a bordo? A corte ficou com a primeira resposta.
6. **Quatro instâncias.** Tribunal do trabalho em 2016, tribunal de recursos trabalhistas em 2017 e Corte de Apelação em 2018, esta por maioria de dois a um. Os motoristas ganharam em todas, e a Uber recorreu de todas.
7. **Uma empresa holandesa.** A dona dos direitos sobre o aplicativo é a Uber BV, sediada na Holanda; a Uber London tem a licença de transporte em Londres desde 2012. A estrutura em camadas reforçava a tese de que a Uber não empregava ninguém no país.
8. **Dois casos-teste.** O tribunal julgou dois motoristas como teste, Yaseen Aslam e James Farrar, com outros na mesma ação. A decisão valia para eles; foi depois dela que a Uber anunciou direitos para cerca de 70 mil motoristas no Reino Unido.

o documento ampliado

Figura 20.1 O acórdão da Suprema Corte britânica. **Tipo:** Acórdão da Suprema Corte do Reino Unido, p. 2 · **Data:** 19 de fevereiro de 2021 · **Escreve:** Lord Leggatt, voto unânime · **Original:** supremecourt.uk, processo UKSC 2019/0029.

The Supreme Court of the United Kingdom, *Uber BV and others v Aslam and others* [2021] UKSC 5 · Open Government Licence v3.0

NO TRABALHO

A conta que o aplicativo não mostra

Do valor recebido no mês, desconte o custo por quilômetro (combustível, manutenção, seguro e depreciação) e a contribuição à Previdência: é a renda líquida. Divida-a pelas horas conectadas, e não só pelas horas com corrida: é o rendimento por hora. Só então compare com a hora de um emprego com carteira, que inclui férias, 13º salário e FGTS.

O ponto em disputa, em todos os países, é a natureza da relação. As empresas afirmam que apenas intermedeiam, e que os motoristas e entregadores são autônomos, livres para se conectar quando quiserem. Os críticos apontam a **gestão algorítmica**: o aplicativo define o preço, distribui as corridas, mede a taxa de aceitação, pune recusas com menos chamadas e pode desligar o trabalhador sem explicação. Lembre os

quatro elementos do vínculo de emprego vistos no capítulo 4: pessoalidade, habitualidade, onerosidade e **subordinação**. É sobre o último que os tribunais divergem. O sociólogo Ricardo Antunes usa o termo **uberização** para a forma de trabalho em que a subordinação existe e é exercida por um programa, enquanto os custos e os riscos são transferidos ao trabalhador.

CASE REAL · LONDRES, 2016 A 2021

A Suprema Corte britânica decidiu, por unanimidade, que motoristas da Uber não são autônomos

Em 2016, os motoristas Yaseen Aslam e James Farrar levaram a Uber a um tribunal trabalhista de Londres, reivindicando salário mínimo e férias pagas. A empresa recorreu de todas as decisões, até a última instância. Em 19 de fevereiro de 2021, no caso *Uber BV v Aslam*, a Suprema Corte do Reino Unido deu razão aos motoristas.



A Middlesex Guildhall, sede da Suprema Corte do Reino Unido, em Londres, em 2017. É a sede do tribunal que julgou o recurso da Uber, em fevereiro de 2021.

Paul the Archivist, via Wikimedia Commons · CC BY-SA 4.0

O tribunal listou os fatos que considerou decisivos: a Uber fixava a tarifa, e o motorista não podia cobrar mais; impunha os termos do contrato; limitava a liberdade de recusar corridas, monitorando a taxa de aceitação e desconectando quem recusasse demais; controlava a prestação do serviço pelo sistema de notas; e restringia a comunicação entre motorista e passageiro. A corte decidiu ainda que o tempo de trabalho começa quando o motorista se conecta ao aplicativo, e não só quando há passageiro a bordo. A empresa passou a pagar salário mínimo, férias e previdência a cerca de 70 mil motoristas no país, enquadrados em uma categoria intermediária da lei britânica.

A lição: o tribunal ignorou o nome que o contrato dava à relação e examinou quem tinha o controle. É o mesmo princípio do artigo 3º da CLT. No Brasil, a questão está em julgamento no Supremo Tribunal Federal, e um projeto de lei de 2024 propôs uma categoria própria para os motoristas, com piso por hora e contribuição previdenciária, e, até novembro de 2026, nem o julgamento nem o projeto tinham sido concluídos.

Fontes: The Supreme Court of the United Kingdom, *Uber BV and others v Aslam and others* [2021] UKSC 5, acórdão e resumo para a imprensa, 19/02/2021; Al Jazeera, "Uber reclassifies its 70,000 UK drivers as workers, grants rights", 17/03/2021; STF, Tema 1 291 (RE 1.446.336), andamento até outubro de 2026

20.2 Trabalho remoto e a volta da disputa pela jornada

A pandemia de 2020 funcionou como um experimento involuntário, que mostrou que boa parte do trabalho de escritório pode ser feita de qualquer lugar. E reabriu uma discussão que parecia encerrada desde 1988: quantas horas se deve trabalhar.

O trabalho remoto tem um custo que o capítulo 15 antecipou: a mistura entre o tempo de trabalho e o tempo de vida. A CLT, desde 2017, regula o teletrabalho, e vários países adotaram o **direito à desconexão**, que impede a empresa de exigir resposta fora da jornada. A França foi a primeira, em 2017.

A outra frente é a **duração da jornada**. A história que você acompanhou vai das catorze horas de 1830 às dez de 1847, às oito de 1932, às 44 semanais de 1988 e às 40 semanais da Emenda Constitucional nº 141, de outubro de 2026. Os países trabalham quantidades muito diferentes de horas: pelos dados da OCDE, a média anual por trabalhador fica em torno de 1 340 horas na Alemanha e passa de 2 200 no México.

O experimento mais conhecido sobre redução ocorreu no Reino Unido, entre junho e dezembro de 2022. Sessenta e uma empresas, com cerca de 2 900 empregados, adotaram a semana de quatro dias sem

redução de salário. Ao final, 56 delas decidiram manter o arranjo. A receita das participantes ficou estável, e os pedidos de demissão caíram. É preciso ler o resultado com cautela: as empresas se inscreveram por vontade própria e eram, na maioria, pequenas e do setor de serviços. No Brasil, o debate ganhou força a partir de 2024, com propostas de emenda à Constituição para acabar com a escala de seis dias de trabalho por um de descanso. Deu na **Emenda Constitucional nº 141**, de 16 de outubro de 2026: limite de 42 horas semanais a partir de dezembro de 2026 e de 40 horas a partir de dezembro de 2027, com duas folgas por semana e sem redução de salário.

CASE REAL · CHINA, 2021 E 2022

Uma empresa sorteou quem trabalharia de casa dois dias por semana e mediu o resultado por dois anos

O economista Nicholas Bloom, da Universidade Stanford, e colegas acompanharam 1 612 funcionários de engenharia, marketing e finanças de uma grande empresa chinesa de tecnologia de viagens. Por sorteio, com base no dia de nascimento, metade passou a trabalhar de casa às quartas e sextas-feiras, e a outra metade continuou cinco dias no escritório. O estudo foi publicado na revista *Nature* em 2024.



A sede do Trip.com Group, antigo Ctrip, em Xangai, em maio de 2026. É a empresa de viagens em que o experimento começou, em 2021.
4300streetcar, via Wikimedia Commons · CC BY 4.0

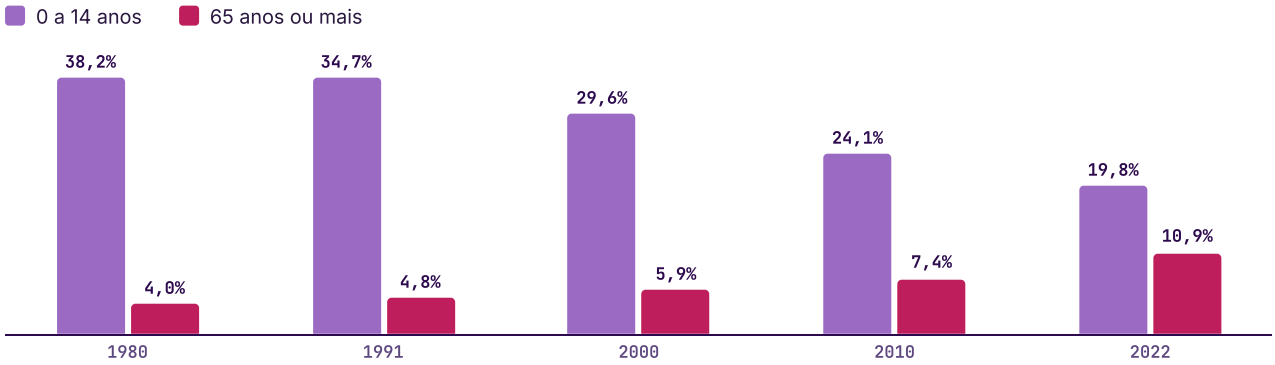
Depois de dois anos, não havia diferença entre os grupos em avaliações de desempenho nem em promoções. A diferença apareceu na permanência: os pedidos de demissão caíram cerca de um terço no grupo híbrido, e a queda foi maior entre mulheres, entre quem não era gestor e entre quem morava longe. Antes do experimento, os gerentes previam que a produtividade cairia; depois dele, mudaram de opinião.

A lição: o sorteio permite afirmar o que as opiniões não permitem: nessa empresa, dois dias em casa não reduziram o resultado e reduziram a rotatividade. O estudo não diz o mesmo sobre o trabalho inteiramente remoto, nem sobre funções que não podem ser feitas a distância, como a maioria das ocupações técnicas de campo e de produção.

Fontes: Nicholas Bloom, Ruobing Han e James Liang, "Hybrid working from home improves retention without damaging performance", *Nature*, v. 630, 2024; Nicholas Bloom, Ruobing Han e James Liang, "How hybrid working from home works out", NBER Working Paper nº 30292, 2022

20.3 Menos jovens, mais idosos, outras qualificações

Figura 20.2 População por grupo de idade nos Censos, em % do total



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2022: população por idade e sexo, série 1980-2022. Em 2022, as pessoas com 65 anos ou mais eram 22,2 milhões, e a idade mediana da população passou de 29 anos, em 2010, para 35.

Em quatro décadas, a parcela de crianças e adolescentes caiu quase pela metade, e a de pessoas com 65 anos ou mais quase triplicou. Quem vai repor os técnicos que se aposentam está na primeira série, que encolhe.

O Brasil envelhece depressa. A taxa de fecundidade está abaixo de 1,6 filho por mulher, bem menos que os 2,1 necessários para repor a população. As consequências para o trabalho são três:

- **Menos gente entrando.** A cada ano, o número de jovens que chegam ao mercado diminui. Profissões que dependem de reposição constante, como as técnicas, tendem a ter mais vagas por candidato.
- **Carreiras mais longas.** Com a reforma da Previdência de 2019, a idade mínima de aposentadoria passou a 65 anos para homens e 62 para mulheres. Trabalhar por 45 anos significa mudar de função, e talvez de profissão, mais de uma vez.
- **Mais trabalho de cuidado.** Uma população idosa demanda cuidadores, técnicos de enfermagem e equipamentos de assistência. É o setor em que o emprego mais cresce nos países que envelheceram antes.

A segunda mudança é a das qualificações. O Fórum Econômico Mundial, no relatório *Future of Jobs 2025*, feito com base em consultas a grandes empregadores, estimou para o período até 2030 a criação de 170 milhões de postos e a eliminação de 92 milhões no mundo, com saldo positivo de 78 milhões, e a alteração de cerca de 39% das habilidades exigidas nas ocupações atuais. As funções que mais crescem em proporção são as ligadas a dados, inteligência artificial e energia renovável. As que mais crescem em número absoluto são outras: trabalhadores agrícolas, motoristas de entrega, operários da construção, vendedores e profissionais de cuidado. A previsão confirma a análise por tarefas do capítulo 12. O trabalho que resiste é o não rotineiro, nas duas pontas, e a formação técnica situa você em uma delas.

20.4 As respostas em construção e a caixa de ferramentas da disciplina

- **Proteção ligada à pessoa, e não ao emprego.** Contribuição previdenciária e seguro contra acidentes para quem trabalha por conta própria ou por plataforma. A União Europeia aprovou em 2024 uma diretiva que presume o vínculo de emprego quando há indícios de controle pela plataforma, e a Espanha fez o mesmo para os entregadores em 2021.
- **Renda básica.** A Finlândia testou em 2017 e 2018 o pagamento de 560 euros mensais, sem condições, a dois mil desempregados sorteados. A avaliação oficial encontrou melhora no bem-estar e na confiança, e um pequeno aumento do emprego em relação ao grupo de comparação. No Brasil, a Lei nº 10.835, de 2004, instituiu a renda básica de cidadania, implantada apenas de forma parcial, por meio dos programas de transferência de renda.
- **Negociação das novas tecnologias.** Como no acordo dos roteiristas e na cogestão alemã, vistos nos capítulos 12 e 19.
- **Organização dos novos trabalhadores.** Em 1º de julho de 2020, entregadores de várias cidades brasileiras fizeram uma paralisação nacional, o Breque dos Apps, por reajuste das taxas e fim dos bloqueios sem explicação. Foi uma greve da forma mais antiga, feita por uma categoria que oficialmente não tem patrão.

LEITURA APRESSADA

O futuro já está escrito, não adianta discutir

A jornada de dez horas, o fim do trabalho infantil nas fábricas e o descanso remunerado foram tratados como ruína da indústria antes de virarem lei.

Esta disciplina não ofereceu previsões. Ofereceu instrumentos, e é com eles que você vai ler o que acontecer:

Tabela 20.2

Instrumento	Capítulo	Pergunta que ele ensina a fazer
Imaginação sociológica	1	Quantas pessoas estão na mesma situação, e o que têm em comum?
Crítica de fontes	2	Quem produziu este dado, para quem, e o que ele cala?
As três lentes clássicas	3	Quem fica com o excedente? Que laços se rompem? Que regras governam?
Formas de trabalho e de vínculo	4 e 5	Há subordinação? Há proteção? A condição é digna?
Organização da produção	6 a 9	Quem decide o método e o ritmo, e quem fica com o ganho de produtividade?
Alienação e ideologia	10	Quanto controle a pessoa tem? O que esta palavra esconde?
Medidas de desigualdade	11	Como a renda se distribui, e quanto a origem pesa no destino?
Análise por tarefas	12	O que exatamente a tecnologia substitui, e o que a empresa faz com o custo que economiza?
Externalidade	13	Quem paga o custo que não está no preço?
Capitais e credenciais	14	O diploma certifica um saber, um sinal ou uma herança?
Abordagem sistêmica do risco	15	Quais condições tornaram o acidente possível antes do último ato?
Discriminação direta e indireta	16 e 17	O critério é necessário para o cargo? Qual é o resultado por grupo?
Voz coletiva e cidadania	18 e 19	Quem decide, e por quais canais se pode participar da decisão?

Fonte: síntese da disciplina.

Diante de qualquer novidade no mundo do trabalho, de uma máquina a uma lei, de um aplicativo a uma forma de contrato, três perguntas resumem a tabela: **o que muda nas tarefas e nas condições**, **para quem muda, e em que direção**, e **quem decide**. Um técnico que sabe fazê-las entende melhor o lugar onde trabalha, negocia melhor o que é seu e participa com mais critério das decisões que afetam os outros.

Os vinte capítulos trataram o trabalho como relação entre pessoas, e não como dado da natureza. O escravizado e o senhor, o operário e o cronometrista, a empresa e o sindicato, o motorista e o algoritmo estão ligados por regras que alguém escreveu, que outros contestaram e que mudaram quando quem trabalhava se organizou para mudá-las. O técnico que sai desta escola vai trabalhar com máquinas, mas vai viver dentro dessas relações, e terá nelas a voz que decidir usar.

PARA LEVAR DESTE CAPÍTULO

1. O trabalho por plataformas rende um pouco mais por mês e menos por hora, quase sempre sem proteção.
2. No vínculo, pesa quem controla preço, tarefas e punições, e não o nome do contrato.
3. No experimento por sorteio, dois dias em casa reduziram as demissões sem prejudicar o desempenho.
4. A EC 141/2026 leva a jornada a 42 horas em dezembro de 2026 e a 40 em dezembro de 2027.
5. O envelhecimento reduz a reposição de técnicos, alonga as carreiras e amplia o trabalho de cuidado.
6. Diante de qualquer mudança, três perguntas: o que muda, para quem e quem decide.

CONCEITO-CHAVE O futuro do trabalho não é uma previsão a ser adivinhada: é um resultado disputado por leis, negociações e escolhas.

20.5 Exercícios

Nível: ★ conceito · ★★ aplicação · ★★★ desafio

1 ★★ Um aplicativo de manutenção oferece a você uma "parceria": ele fixa o preço de cada chamado, exige uniforme e bloqueia quem recusa três chamados. Pelos critérios do caso Uber, o que pesa mais?

a) O nome "parceria" escrito no contrato assinado
b) O controle exercido pelo aplicativo
c) A liberdade de escolher os dias em que se conecta

2 ★★ Um motorista recebe R$ 5 200 da plataforma, roda 4 000 km a R$ 0,65 por quilômetro e contribui com R$ 76 para a Previdência. Qual é a renda líquida dele?

a) R$ 2 524
b) R$ 2 600, descontado o custo do veículo
c) R$ 5 124, descontada a Previdência

3 ★★ Entre 1980 e 2022, a parcela de 0 a 14 anos caiu de 38,2% para 19,8% da população. O que isso indica para uma escola técnica e para as empresas?

a) Menos jovens para repor técnicos
b) Mais candidatos por vaga nos próximos anos
c) Nenhum efeito, porque a população total cresceu

4 ★★ **Dado oficial.** Com a tabela do IBGE de 2024, calcule em quanto o rendimento médio mensal dos trabalhadores por plataformas supera o dos demais ocupados do setor privado e em quanto o rendimento por hora fica abaixo. Explique como os dois números podem ser verdadeiros ao mesmo tempo.

5 ★★ **Análise de caso.** No case da Suprema Corte britânica, que fatos afastaram a tese de que os motoristas eram autônomos, e que elemento do vínculo de emprego eles demonstram?

6 ★★★ **Debate orientado.** Afirmação: "A redução da jornada para 40 horas vai quebrar as pequenas empresas." Dê sua posição, um argumento e o melhor contra-argumento, com uma evidência do capítulo.

ANOTAÇÕES

FICHA DE ESTUDO DIRIGIDO · CAPÍTULO 20

O acórdão Uber BV v Aslam

Objetivo. Ler uma decisão judicial estrangeira e aplicar os critérios dela a uma oferta de trabalho por aplicativo no Brasil.

Nome _____ Turma _____ Data _____

O QUE VOCÊ VAI LER

A Figura 20.1 (acórdão da Suprema Corte do Reino Unido, 2021), o case dos motoristas de Londres e a tabela do IBGE sobre trabalho por plataformas.

COMO LER

Leia a Figura 20.1 e anote as duas questões que a corte decidiu.
No case, liste os fatos que o tribunal considerou decisivos.
Escolha um aplicativo de transporte, entrega ou serviços que você conhece.
Preencha o quadro antes de responder às perguntas.

QUADRO DE LEITURA

Critério	Uber em Londres (2021)	Aplicativo que você escolheu
Quem fixa o preço		
Pode recusar tarefas sem punição?		
Como o desempenho é avaliado		
Quando começa o tempo de trabalho		
Que proteção social existe		

PERGUNTAS

1. Por que a corte considerou irrelevante o nome que o contrato dava à relação?

2. Que dado da tabela do IBGE mostra que a questão da proteção não é só jurídica?

DEBATE ORIENTADO

Afirmação para debater: “Quem trabalha por aplicativo deve ter os mesmos direitos de um empregado com carteira.” Escreva a sua posição, um argumento a favor dela e o melhor argumento contrário.

POSIÇÃO	ARGUMENTO	CONTRA-ARGUMENTO

ANOTAÇÕES

Gabarito comentado

As respostas dos exercícios de cada capítulo, com o raciocínio. Nas questões abertas, a resposta comentada mostra o raciocínio esperado; outras respostas bem argumentadas também valem.

Capítulo 1 · O que é Sociologia: o trabalho como fato social

1 b) Exterior, coercitiva e geral: as três condições do fato social.

2 a) Comparar com quem contrata o mesmo público separa causa pessoal de causa da empresa.

3 b) "Quantos" pede contagem em muitas pessoas: método quantitativo.

4 a) Metas, supervisão e práticas do setor pertencem à organização.

5 Força de trabalho = ocupados + desocupados = 46 000 + 4 000 = 50 000. Taxa = 4 000 ÷ 50 000 = 0,08, ou **8 %**. As 2 500 pessoas que desistiram de procurar são **desalentadas** e ficam fora da conta. Se fossem incluídas, a taxa subiria para 6 500 ÷ 52 500 = 12,4 %. Uma queda da taxa pode significar que as pessoas encontraram trabalho ou que pararam de procurar, e só o número de desalentados separa as duas leituras.

6 O teto era um **fato social**: existia antes de cada operário novo (exterior), quem o ultrapassava era pressionado pelo grupo (coercitivo, com sanção informal) e valia para toda a sala (geral). Não aparecia nos relatórios porque pertencia à **organização informal**, que a empresa não desenhou nem registrava; só a observação direta e as entrevistas, métodos qualitativos, conseguiram revelá-lo.

7 Uma boa resposta não nega o ato do operador (escala micro): ele sabia do risco e desativou a proteção. A favor da afirmação, pode-se dizer que cada um responde pelo que faz. Contra, que a meta só fechava com a proteção desativada, que a supervisão via e não corrigia e que os três turnos faziam o mesmo (escala meso), sob pressão de preço do cliente e de desemprego regional (escala macro). A conclusão mais sólida é que explicar a causa não absolve ninguém, mas uma solução que só atua no indivíduo deixa o próximo acidente acontecer com outra pessoa.

Ficha No quadro, 14,0 % em 2021 (14,98 milhões no pior trimestre) e 5,6 % em 2025 (6,2 milhões na média); o que mudou foi a recuperação da economia depois da pandemia; a explicação individual seria a disposição para trabalhar, e a coletiva, o nível de atividade econômica. Na pergunta 1, 8 milhões de pessoas teriam mudado de atitude ao mesmo tempo, o que não se sustenta. Na pergunta 2, não: quem desiste de procurar sai da taxa, e é preciso ver o número de desalentados. No debate, um caso de sucesso mostra que algo é possível, não que é provável; a série mostra que a chance de encontrar emprego depende da conjuntura.

Capítulo 2 · O que é História: nada no contrato sempre foi assim

1 b) A História muda com fontes novas e perguntas novas.

2 c) E sugere que conversar e cantar eram comuns: ninguém proíbe o que não acontece.

3 a) A frase atribui a 1820 uma instituição que não existia.

4 a) O silêncio de uma fonte precisa ser explicado, e a fonte oral ajuda.

5 **Quem produziu?** Rui Barbosa, ministro da Fazenda da República recém-proclamada. **Para quem?** As repartições do Tesouro, que guardavam os registros, e o público, que leu o texto impresso na revista *O Direito*. **Para quê?** Mandar recolher e queimar os papéis da matrícula de escravizados e apresentar a República como o regime que virou essa página. **O que cala?** Que, sem os registros, os antigos senhores teriam dificuldade de provar a propriedade para pedir indenização. Outras fontes: inventários e testamentos em cartórios, registros paroquiais de batismo e casamento, anúncios de fuga em jornais, processos criminais e cartas de alforria.

6 Thompson mostrou que camponeses e artesãos mediam o trabalho pela **tarefa**, e não pelo relógio. A pontualidade foi **ensinada** pelas fábricas ao longo de dois séculos, com relógios trancados, folhas de horas, sinos, multas por atraso e uma escola que treinava a obediência ao horário. Tratá-la como traço de caráter apaga essa história: é um hábito social aprendido, que hoje é exigido e controlado (cartão de ponto, aplicativo). Isso não torna o atraso aceitável, mas explica por que o controle de jornada existe e foi alvo de conflito.

7 Uma boa resposta separa o **acontecimento** (o decreto de 1º de maio de 1943, assinado por Vargas) da **conjuntura** (a industrialização, as greves que culminaram na de 1917 e a década de leis anteriores que a CLT apenas reuniu) e da **estrutura** (o assalariamento). A favor, pode-se lembrar que o governo tomou a iniciativa e assinou o texto. Contra, que a pressão organizada dos trabalhadores vinha de décadas e que o governo também queria controlar os sindicatos. A conclusão mais sólida é que quem olha só o dia vê quem assinou; quem olha a década vê quem pressionou.

Ficha No quadro: produziu o ministro da Fazenda, Rui Barbosa; o texto se dirige às repartições do Tesouro e ao público; declara apagar os vestígios da escravidão "por honra da Pátria"; cala que, sem os registros, os antigos senhores teriam dificuldade de pedir indenização. Na pergunta 1, João Clapp, da Confederação Abolicionista, dava à destruição um ar de celebração. Na pergunta 2, cartórios, paróquias, jornais, processos e cartas de alforria guardaram outros registros. No debate, a crítica mais forte é que destruir o arquivo apaga também as provas que permitiriam reparar e compreender.

Capítulo 3 · Marx, Durkheim e Weber: três lentes sobre o trabalho

1 b) Com mais produtividade, o salário é reposto em menos tempo, e sobra mais jornada excedente.

2 c) Falta de normas que orientem a conduta é anomia.

3 b) Pessoas guiadas ou substituídas por tecnologia e roteiro: controle.

4 b) Pessoas a serviço do procedimento, sem perguntar para que ele existe.

5 Denúncias de horário: 197 ÷ 278 = 0,709, ou cerca de **70,9 %** do total. Blackburn: 94 ÷ 106 = 0,887, ou cerca de **88,7 %** das infrações nas fábricas de algodão. A disputa principal era pelo **tempo**: empregar crianças, jovens e mulheres antes ou depois do horário legal, que é a mais-valia absoluta. A concentração numa cidade aponta para uma prática do setor naquela região, e não para patrões isolados. O documento é um relatório de inspetor dirigido ao ministro do Interior: foi produzido pelo Estado para fiscalizar a lei, e por isso Marx pôde usá-lo como prova sem ser acusado de parcialidade.

6 O **aumento de salário** responde à lente de **Marx** (repartição do valor), embora não toque na jornada nem nos prazos das contratantes. As **redes** são uma barreira física, que não responde a nenhuma das três causas. Os **psicólogos** atendem o indivíduo, sem mudar os vínculos. Fica sem resposta a lente de **Durkheim** (isolamento, dormitórios sem laços, anomia) e, em boa parte, a de **Weber** (disciplina militar, proibição de conversar na linha). Providências possíveis: alojar colegas do mesmo turno juntos, criar espaços de convivência e representação dos trabalhadores, rever a regra que proibia conversar e o regime de horas extras.

7 Uma boa resposta separa o modelo de Weber de suas disfunções. A favor da afirmação: regras em excesso criam a **jaula de ferro**, em que as pessoas servem ao procedimento, e o fast-food mostra a **irracionalidade da racionalidade**. Contra: para Weber, a burocracia é a forma mais **previsível** e **impessoal** de coordenar muita gente; sem regras escritas, a obediência volta a depender da tradição ou do carisma do chefe, e o tratamento deixa de ser igual para todos. A conclusão mais sólida é revisar as regras para que cada uma tenha um propósito conhecido, e não eliminá-las.

Ficha No quadro: Alexander Redgrave, inspetor criado pela Lei de Fábricas de 1833, escreve ao ministro do Interior; 278 denúncias, 197 de horário; 94 das 106 nas fábricas de algodão estavam em Blackburn; os fiandeiros dizem que o capital deles é o trabalho e protestam contra a hora extra de uns enquanto outros vivem de auxílio. Pela lente de Marx, é a disputa pela mais-valia absoluta. Na pergunta 1, o documento foi feito para fiscalizar e não para criticar, o que lhe dá credibilidade. Na pergunta 2, a mais-valia relativa aumenta o excedente, mas não elimina o incentivo a esticar a jornada quando há encomenda. No debate, a hora extra aumenta a renda, mas os fiandeiros mostram o outro lado: ela concentra trabalho em uns e tira vagas de outros, e por isso a lei a limita.

Capítulo 4 · O que é trabalho: emprego, ocupação e o que não se vê

1 b) Todo emprego é trabalho, mas nem todo trabalho é emprego.

2 c) Conta própria sem CNPJ entra na taxa de informalidade.

3 b) Os quatro elementos do art. 3º da CLT estão presentes: é emprego disfarçado.

4 b) O parágrafo único de 1988 deixava de fora os incisos de jornada e hora extra.

5 Salários no ano: 12 × 3 000 = R$ 36 000. Mais o 13º: R$ 3 000. Mais um terço de férias: R$ 1 000. Subtotal: R$ 40 000. FGTS de 8 % sobre esse total: R$ 3 200. Soma: R$ 43 200. Por mês: 43 200 ÷ 12 = **R$ 3 600**. Uma proposta como PJ precisa pagar bem mais do que R$ 3 600 para empatar, porque nela o profissional ainda arca com tributos, Previdência e os meses sem contrato, e não tem seguro-desemprego.

6 A carteira permite afirmar quem empregou (o Frigorífico Sul Rio Grandense, em Canoas), o tipo de estabelecimento (industrial), o cargo (servente), a forma de pagamento (por hora, em cruzeiros), a admissão (19 de março de 1957), a saída (26 de agosto de 1957, cerca de cinco meses depois) e que era o primeiro emprego registrado, com a mãe como dependente. Fica sem resposta **por que** o vínculo terminou, como era a jornada e quanto ele ganhava por mês. Fontes possíveis: o livro de registro de empregados da empresa, um processo na Justiça do Trabalho ou o depoimento do próprio trabalhador ou da família.

7 A favor: se trabalho é toda atividade que atende a uma necessidade, cozinhar e cuidar são trabalho; as mulheres dedicavam 21,3 horas por semana a essas tarefas em 2022, cerca de 1 100 horas por ano, e a omissão esconde quem sustenta o trabalho pago, como mostrou a paralisação islandesa de 1975. Contra: o PIB mede a produção vendida no mercado, e atribuir preço a uma hora de cuidado exige escolher um valor de referência discutível; a contagem pode ser feita numa conta separada, sem misturar com o PIB. A conclusão mais sólida é que o trabalho precisa ser medido e visível, mesmo que em conta própria, como o IBGE já faz desde 2016.

Ficha No quadro: o Frigorífico Sul Rio Grandense, em Canoas; servente em estabelecimento industrial; pagamento por hora, em cruzeiros; admissão em 19/3/1957 e saída em 26/8/1957, cerca de cinco meses; a mãe como dependente e nenhuma carteira anterior. A carteira cala o motivo da saída, a jornada e o valor recebido. Na pergunta 1, a anotação comprova a pessoalidade (o nome do trabalhador), a onerosidade (a remuneração) e indica a não eventualidade (cinco meses seguidos); a subordinação se presume pelo contrato, mas não aparece. Na pergunta 2, quem ganha por hora ganha menos quando há menos trabalho. No debate, vale lembrar que 38,1 % dos ocupados estavam na informalidade em 2025 e que é a carteira que dá acesso a FGTS, férias, 13º, seguro-desemprego e Previdência.

Capítulo 5 · Da escravidão ao trabalho livre, e o que ficou

1 b) A retenção de documentos com o fim de reter o trabalhador está no § 1º, II, do art. 149.

2 a) A dívida usada para impedir a saída é servidão por dívida.

3 b) Art. 1º da Lei nº 601: terra devoluta só por compra, com preço mínimo pago à vista.

4 a) Terceirizar transfere a execução, não a responsabilidade.

5 Queda: (3 190 − 2 004) ÷ 3 190 = 0,372, ou cerca de **37,2 %**. O número mede os casos **encontrados**, e não o total de casos existentes. Ele depende de quantas operações a fiscalização conseguiu fazer no ano; uma redução de equipes ou de orçamento derruba o número sem que o problema diminua. Para concluir, seria preciso comparar com o número de ações fiscais e com denúncias.

6 **Quem produziu?** O Estado imperial: a lei foi decretada pela Assembleia Geral e sancionada pela regente, com a referenda do ministro da Agricultura. **Para quê?** Para extinguir o estatuto jurídico da escravidão a partir daquela data. **O que cala?** Qualquer medida para os libertos: terra, escola, trabalho, moradia. O silêncio do documento é o dado mais importante para entender o pós-abolição.

7 Uma boa resposta separa o **estatuto jurídico** (abolido em 1888) do **crime** descrito por condições (art. 149, redação de 2003). A favor da afirmação, pode-se dizer que ninguém hoje é legalmente dono de outra pessoa. Contra, que a lei brasileira tipifica como crime a redução a condição **análoga** à de escravo, e que a fiscalização resgatou 65 598 pessoas de 1995 a 2024 (Bento Gonçalves, 2023, é um exemplo). A conclusão mais sólida é que a palavra designa condições reais, ainda que diferentes da escravidão legal.

Ficha No quadro, a Lei Áurea é assinada pela regente e pelo ministro, extingue a escravidão, não prevê punição e cala sobre os libertos; o art. 149 é lei do Congresso (redação da Lei nº 10.803/2003), proíbe reduzir alguém a condição análoga à de escravo, prevê reclusão de dois a oito anos e multa e não trata da reparação às vítimas. Na pergunta 2, a servidão por dívida e as condições degradantes. No debate, a Lei Áurea mostra que a brevidade pode servir para não decidir o que é difícil.

Capítulo 6 · Revolução Industrial: quem ficou com o ganho da máquina

1 b) Na fábrica, o instrumento é do patrão e o ritmo é o da máquina.

2 a) Mesmo grupo social, lugares diferentes: o ambiente da cidade industrial encurtava a vida.

3 b) A quebra seletiva era uma forma de negociar, sem sindicato legal.

4 a) São 60 horas por semana; o limite passa a 42 h em dezembro de 2026 e a 40 h em dezembro de 2027.

5 A nova parte é 1,10 ÷ 1,40 = 0,786, ou cerca de **78,6 %** da atual: o salário passa a pagar uma fatia menor do que se produz, e a diferença fica com a empresa. Com os números de Allen, 1,12 ÷ 1,46 = 0,767, ou **76,7 %**. As duas situações são parecidas: a produtividade cresce bem mais que o salário. É esse o dado que uma comissão de trabalhadores pode levar à mesa de negociação.

6 A gravura **mostra** a força centralizada (eixos e correias ligados a uma única máquina a vapor, que impõe o mesmo ritmo a todos), as correias e engrenagens sem proteção e a hierarquia (o contramestre de pé entre as tecelãs). Ela **não mostra** a poeira de algodão, o barulho, o calor, as crianças e a duração da jornada. Os relatórios oficiais preenchem a lacuna: as comissões parlamentares registraram jornadas de doze a dezesseis horas, com crianças de cinco ou seis anos, e o relatório de Chadwick, de 1842, mostra que um operário de Manchester morria em média aos 17 anos.

7 Uma boa resposta separa **rejeitar a técnica** de **disputar o uso dela**. A favor da afirmação, pode-se dizer que a destruição de teares não impediu a mecanização, e que a produtividade acabou elevando os salários depois de 1840. Contra, que os ludistas eram artesãos que usavam máquinas havia gerações, escolhiam os alvos pelo salário e pela qualidade e, sem sindicato legal desde 1799, não tinham outro meio de negociar; Hobsbawm chamou isso de negociação coletiva por meio do motim. A conclusão mais sólida é que a crítica à forma de implantar uma tecnologia não é crítica à tecnologia: a pergunta "quem decide e quem fica com o ganho" continua legítima.

Ficha No quadro, a gravura é uma ilustração de livro, feita para o leitor admirar a escala e a ordem da fábrica; mostra a força centralizada, as correias expostas e a hierarquia; omite a poeira, o ruído, o calor, as crianças e a jornada; permite concluir que o ritmo era imposto pela máquina e que o risco estava à vista. O relatório é um documento oficial apresentado ao Parlamento por um reformador; mostra a idade média ao morrer; omite a separação entre mortalidade infantil e adulta; permite concluir que a cidade industrial encurtava a vida, sobretudo a dos pobres. Na pergunta 2, a comparação horizontal (Manchester e Rutland) mostra o lugar, e a vertical (proprietários e operários), a posição social. Na pergunta 3, a média das idades ao morrer não é expectativa de vida, crítica feita por William Farr. No debate, as duas fontes têm autor e propósito: um relatório também escolhe o que medir.

Capítulo 7 · Divisão do trabalho: quem pensa, quem executa, quem ganha

1 a) A NR-36 trata a lesão por repetição com pausas de recuperação e rodízio.

2 c) 58,5 ÷ 1,8 ≈ 32: é a distância entre a ponta e o meio da curva do sorriso.

3 a) Quanto mais dividida a produção, mais elos podem interromper o conjunto.

4 Antes: 8 × 40 = R$ 320. Depois: 2 × 40 + 6 × 22 = 80 + 132 = R$ 212. Redução: 108 ÷ 320 = 0,3375, ou cerca de **33,8 %**. Ninguém trabalhou mais rápido: a economia veio só de pagar o salário alto pela parte que o exige, que é o princípio de Babbage. A conta não mostra, por exemplo, a dependência de um único montador experiente (se ele falta, nenhum quadro sai), a perda de conhecimento do conjunto pelos auxiliares, a monotonia e a rotatividade e o risco de erro nas interfaces entre as partes.

5 O posto mais barato é o das **figuras 6 e 8**, que só giram as rodas que movem os rebolos: é força humana, sem nenhuma habilidade do ofício, e separada das outras operações pode ser comprada pelo menor preço. O risco registrado é o da **figura 5**, que faz a ponta no rebolo: a limalha, o pó de metal. A proteção descrita é uma lâmina de vidro diante dos olhos. A prancha mostra, portanto, que a divisão separa também os riscos: cada posto tem o seu.

6 A favor: quem repete uma operação ganha destreza e velocidade, a primeira causa de Smith, e o especialista em uma tarefa difícil é justamente o que Babbage diz que se paga caro. Contra: especializar-se numa operação **simples** é perder qualificação (a degradação do trabalho de Braverman), e o operador que só conhece o próprio posto fica substituível e exposto à lesão por repetição; a polivalência protege a equipe nas faltas e nas falhas. A conclusão mais sólida distingue a especialização que aprofunda um saber da fragmentação que o esvazia, e lembra que o técnico vale pelo conhecimento das interfaces.

Ficha No quadro: a figura 2 endireita o arame e o corta em varas, trabalho simples e cansativo; as figuras 3 e 4 cortam em pedaços e na medida, com habilidade média; a figura 5 faz a ponta no rebolo, o posto de maior destreza e com o risco da limalha; as figuras 6 e 8 só giram as rodas, o posto mais simples e mais barato; a figura 9 enrola as cabeças na roca, trabalho fino de habilidade média. Na pergunta 1, as ferramentas são as mesmas: só muda a organização. Na pergunta 2, é o princípio de Babbage: paga-se pelo nível de habilidade de cada operação, e não pelo da mais difícil. Na pergunta 3, a oficina para de entregar alfinetes prontos: é a interdependência da seção 7.4. No debate, vale lembrar que a polivalência produz um pouco menos no pico e muito mais na adversidade.

Capítulo 8 · Taylorismo e fordismo: o cronômetro e a esteira

1 b) A cera era uma defesa coletiva contra o corte da tarifa.

2 b) Taylor cobra o ritmo com supervisor e cronômetro; Ford o embute no fluxo da linha.

3 a) O fordismo pretendia formar um novo tipo de trabalhador, dentro e fora da fábrica.

4 b) Um método de produção é também hábitos, horários e relações; imposto sem contexto, falha.

5 Tempo normal: 1,60 × 1,10 = 1,76 min. Tempo-padrão: 1,76 × 1,12 = 1,97 min. Produção-padrão: 440 ÷ 1,97 ≈ **223 painéis**. Sem corrigir o ritmo e sem tolerâncias, a conta seria 440 ÷ 1,60 = **275 painéis**, uma meta 23 % maior, tirada do operador mais rápido e sem tempo para descanso nem necessidades pessoais. É essa diferença que uma comissão de trabalhadores deve registrar.

6 O volante **desliza de um operário para o outro** ao longo da bancada, cada homem faz uma única operação e as peças chegam em caixas ao alcance da mão: ninguém precisa sair do lugar, e quem atrasa atrasa todos. Não há supervisor com cronômetro na cena; o fluxo cobra o ritmo. A foto registra o que a tabela não mostra: os homens **em pé, lado a lado**, quase encostados, o corpo preso a um gesto, e ninguém olhando para a câmera, porque a linha não para. É a nova disciplina, documentada sem querer.

7 A favor: no próprio relato de Taylor, o operário foi escolhido por não questionar e passou a pegar, andar e sentar quando mandado; o carregamento previsto quase quadruplicava (de 12,5 para 47,5 toneladas) com aumento de cerca de 60 % no pagamento (de US$ 1,15 para US$ 1,85). Contra: Taylor defendia salários mais altos e pausas planejadas, e o salário de cinco dólares mais que dobrou a remuneração e reduziu a jornada para oito horas. A conclusão mais sólida é que a crítica mais séria não é ao cronômetro, e sim à retirada de toda decisão das mãos de quem executa, e ao fato de que o ganho foi dividido segundo a força de cada lado.

Ficha No quadro: nos dois casos, a gerência define o método; no taylorismo, o ritmo é fixado pelo estudo de tempos e cobrado por um supervisor com cronômetro, e no fordismo é imposto pela velocidade da linha; o operário deixa de decidir como fazer (Taylor) e quando fazer (Ford); os exemplos são Bethlehem, em 1899, e Highland Park, em 1913. Na pergunta 1, a peça que desliza de um homem para o outro. Na pergunta 2, o fator de ritmo e as tolerâncias, porque dependem do julgamento de quem mede. Na pergunta 3, o tempo-padrão cai para 1,80 × 1,10 = 1,98 min, e a produção-padrão sobe para 480 ÷ 1,98 ≈ 242 peças, 11 a mais que as 231 do quadro. No debate, a medição pode proteger ou sobrecarregar: depende de quem mede, de quem observa e de quem pode contestar.

Capítulo 9 · Toyotismo: produzir só o que já foi vendido

1 b) Parar cedo evita o lote inteiro com defeito e leva à causa.

2 a) Takt de 3,0 min contra ciclo de 3,5 min: o posto é o gargalo.

3 a) A Lei nº 6.019, com a redação de 2017, admite terceirizar inclusive a atividade principal.

4 Em **Fremont**, a participação veio com garantias: recontratação, treinamento, direito de parar a linha e compromisso de não demitir. O ganho foi para a qualidade e para os trabalhadores, e o absenteísmo caiu de mais de 20% para cerca de 2%. Em **Toyota City**, a participação foi somada à carga: círculos de qualidade, relatórios e treinamento de colegas depois do turno, classificados como voluntários e fora do registro de horas, até mais de 106 horas extras no mês. A condição que separa os dois é **o que acontece com a carga e com o tempo**: participação que substitui tarefas e é contada como jornada melhora o trabalho; participação acrescentada ao mesmo ritmo, sem contar como jornada, vira gestão por estresse.

5 K3831: 1 400 − 1 267 = 133 peças; 133 ÷ 1 400 = 0,095, cerca de **9,5 % abaixo** da meta. FT450: 362 − 350 = 12 peças; 12 ÷ 350 = 0,034, cerca de **3,4 % acima**. A falta é um problema porque o cliente não recebe o que pediu. O excesso também, porque são 12 peças sem cliente: **superprodução**, que vira estoque, ocupa espaço, precisa ser transportada e pode esconder defeitos. Um painel comum comemoraria o FT450; o andon o expõe.

6 A favor: o operário toyotista tem mais variedade, voz sobre o método e autoridade para parar a linha; a NUMMI mostra que, com garantias, a mesma mão de obra trabalhou melhor e faltou menos. Contra: o takt continua fixado pela gerência, cada melhoria retira uma folga (gestão por estresse), o controle passa também ao grupo e a participação pode virar jornada invisível, como no caso Uchino; além disso, as garantias valem só para o núcleo, e a periferia terceirizada fica sem elas. Uma boa resposta conclui que depende do arranjo: **para quem** (núcleo ou periferia) e **com que carga**.

Ficha No quadro: KW 8 informa a semana do controle, não o ritmo de cada posto; o K3831 mostra a falta de 133 peças (cerca de 9,5 %), não a causa; o FT450 mostra 12 peças a mais, superprodução, não o tempo gasto nelas; as cores de entrega mostram o pedido do cliente, não como foi atendido; as de produtividade mostram o resultado, não pausas cortadas ou hora extra. Na pergunta 1, o painel mede o fluxo, e não as pessoas. Na pergunta 2, horas extras, pausas efetivas e número de pessoas no posto. No debate, a folga pode ser o tempo de recuperação de alguém: o takt calculado sem as pausas trata descanso como desperdício.

Capítulo 10 · Alienação e ideologia: perder o controle e achar natural

1 b) Não conhecer o destino do que se produz é a alienação do produto.

2 a) Autonomia multiplica o resultado; a média das três primeiras só soma.

3 c) A libertação é um ato histórico, não um ato do pensamento.

4 a) Toma o resultado das condições de partida como se fosse a causa.

5 **Impotência**: máxima, porque o ritmo é a taxa de itens por hora e as pausas são medidas como tempo fora de tarefa. **Falta de sentido**: alta, porque o separador manipula pacotes de outras pessoas sem ver o resultado do conjunto. **Isolamento**: alto, porque a avaliação é individual e o julgamento é feito por um sistema, sem supervisor com quem argumentar. **Autoestranhamento**: provável, já que trabalhadores relataram evitar até o banheiro. O posto se parece mais com a **linha de montagem automobilística**, a de alienação mais alta na tabela: controle mínimo do ritmo. A diferença é que o ritmo, em vez de vir da esteira, vem do leitor de código de barras.

6 Frases possíveis: "Não é possível conseguir uma libertação real a não ser no mundo real e com meios reais" e "Não se pode abolir a escravidão sem a máquina a vapor e a mule-jenny". As duas dizem que a mudança depende das condições materiais (máquinas, agricultura, comida, moradia), e não de corrigir ideias erradas, como queriam os jovens hegelianos. Os rostos na margem, que o arquivo atribui a Engels, e o trecho riscado mostram que se trata de um **rascunho de trabalho**, e não de um texto pronto: a crítica de fonte precisa considerar que o livro só foi publicado completo em 1932.

7 A favor: a palavra não altera o contrato, o salário nem os direitos, e muitas empresas que tratam bem os empregados a usam. Contra: pela **universalização**, ela apresenta como relação entre iguais e voluntária uma relação de subordinação, e deixa na sombra o contrato e o conflito de interesses; quem é colaborador não pede aumento nem faz greve, colabora. Uma boa resposta não acusa a palavra de fraude, mas aplica as três perguntas do capítulo: o que ela mostra, o que esconde e a quem interessa a troca.

Ficha No quadro, espera-se uma justificativa concreta para cada nota (o que a pessoa faz, decide e fica sabendo) e uma mudança possível em cada linha, como alternar postos, explicar o destino da peça ou deixar o operador escolher a ordem das tarefas. Na pergunta 1, a mudança mais eficaz quase sempre é na autonomia ou no retorno, porque multiplicam o resultado, enquanto as três primeiras entram como média. Na pergunta 2, autonomia baixa revela a alienação da atividade; identidade e significado baixos, a do produto. No debate, o salário compensa, mas não devolve controle nem sentido: a pesquisa do YouGov encontrou falta de sentido em ocupações bem pagas.

Capítulo 11 · Classes e desigualdade: de onde se parte e aonde se chega

1 b) A origem da renda, trabalho ou propriedade, separa os dois.

2 a) 9 117 ÷ 663 ≈ 13,8 vezes.

3 c) Em 1872, a relação salarial era marginal; a regra era outra.

4 b) Informação antecipada e indicação vêm da rede de relações.

5 Rendimento por pessoa: 2 600 ÷ 4 = **R$ 650**, entre o 2º e o 3º décimo da série e perto da média dos 40% da base (R$ 663). Para chegar a R$ 2 264, faltam R$ 1 614: 1 614 ÷ 650 = 2,483, ou cerca de **248 %**. A renda da casa precisaria mais que triplicar. O exercício mostra por que o IBGE usa a renda **por pessoa**: R$ 2 600 parece acima da média, mas, dividido por quatro, coloca a família na base da distribuição.

6 Os três fatores foram o **mercado de trabalho aquecido**, os **reajustes do salário mínimo** e a **ampliação dos programas de transferência de renda**. A queda veio da base porque o rendimento dos 40% com menores rendimentos cresceu muito mais que a média (12,9 % em 2023 e 9,5 % em 2024): é a base que se aproxima do topo, e não o topo que cai. Em 2025 o movimento se inverteu: os 10% mais pobres tiveram alta de 3,1 % e os 10% mais ricos, de 8,7 %, e o Gini voltou a 0,511. A lição é que a desigualdade responde a decisões e conjunturas, para os dois lados.

7 A favor: a mobilidade intrageracional existe, e esforço e talento contam, como mostra o auxiliar que vira técnico e depois supervisor. Contra: pela tabela da OCDE, uma família pobre leva nove gerações para chegar à renda média no Brasil, contra duas na Dinamarca; a curva do Grande Gatsby mostra que, onde a desigualdade é maior, a posição dos pais prevê melhor a dos filhos; e o case de Chetty mostra que a chance de ganhar mais que os pais depende da distribuição dos ganhos da economia. Uma boa resposta reconhece a parte de verdade e aponta a **inversão** do capítulo 10: tomar o resultado das condições de partida como causa.

Ficha No quadro: o censo agrupa por profissão, critério próximo ao de Weber, mostra só 45 assalariados (criados e jornaleiros, cerca de 1,5 % do curato) e não mostra renda; a PNAD agrupa por rendimento por pessoa, mostra todos os ocupados e não mostra de onde vem a renda nem o patrimônio. Na pergunta 1, o Estado classificava pessoas também como propriedade de outras, uma condição jurídica que atravessava as profissões. Na pergunta 2, falta separar a renda do trabalho da renda de lucros, aluguéis e aplicações. No debate, o técnico autônomo e o herdeiro de imóveis do quiz têm a mesma renda e posições sociais diferentes.

Capítulo 12 · Tecnologia e emprego: substituir, complementar, criar

1 b) Como nos bancos americanos, a loja ficou mais barata e a rede abriu mais lojas.

2 a) Medindo tarefas, a OCDE chegou a 9% de empregos de alto risco.

3 c) Economia: 2 × 5 000 × 12 = 120 000; líquida, 100 000; retorno, 240 000 ÷ 100 000 = 2,4 anos.

4 O assistente foi treinado com as conversas dos **melhores atendentes**: ele entrega ao novato, em tempo real, o saber que os veteranos já tinham. Por isso quem sabia menos ganhou mais, e quem já dominava as respostas quase nada ganhou. O risco é o da transferência do saber descrita no capítulo 8: se a experiência dos veteranos ficou registrada no sistema, controlado pela empresa, ela deixa de ser um trunfo deles na negociação. Uma boa resposta lembra que o estudo deixa essa pergunta em aberto.

5 A patente descreve **conferir a identidade do cliente** pelo código do cartão e **contar e entregar as cédulas**: as duas são tarefas **cognitiva rotineira** e **manual rotineira**, as mais expostas do quadro. Ficam de fora tarefas não rotineiras, como **vender produtos do banco**, **resolver o problema** de um cliente ou **atender quem chega com dúvida**. Foram justamente essas que passaram a ocupar os caixas depois da máquina, como mostra o case de Bessen.

6 A favor: a Constituição de 1988 já prevê a **proteção em face da automação** (art. 7º, XXVII), que nunca foi regulamentada; na Alemanha, o conselho de trabalhadores é consultado e o país automatizou muito sem desemprego alto; e a conta do retorno simples mostra que manter ou treinar pessoas é uma decisão, não uma imposição da máquina. Contra: a obrigação pode atrasar investimentos e tornar a empresa menos competitiva diante de concorrentes de países sem a mesma regra. Uma boa resposta separa a **proibição** de automatizar, que ninguém defende no capítulo, da **negociação** das condições, que é o ponto em disputa.

Ficha No quadro, conferir identidade é cognitiva rotineira e contar, entregar e receber dinheiro são manuais rotineiras: foram assumidas pela máquina. Vender e resolver problemas são cognitivas não rotineiras: cresceram e passaram a ocupar o caixa. Na pergunta 1, a substituição barateou a agência e os bancos abriram mais agências, com complementação das tarefas restantes. Na pergunta 2, o aplicativo substituiu o próprio local de trabalho, e não uma tarefa dentro dele. No debate, a afirmação trata como inevitável o que é escolha: requalificar, realocar e repartir o ganho são decisões negociáveis.

Capítulo 13 · Trabalho e meio ambiente: quem paga o custo

1 b) O custo foi transferido a terceiros e o custo total aumentou.

2 a) Quem atestava a segurança dependia comercialmente de quem era atestado.

3 a) O saque por calamidade dependia de ter conta no FGTS, isto é, vínculo formal.

4 O **refeitório no caminho da lama** é respondido pelo art. 18-A: na zona de autossalvamento só ficam os trabalhadores estritamente necessários à operação e manutenção. O **método a montante** foi proibido pelo art. 2º-A. A **reparação** passou a ser devida independentemente de culpa. Já a **dependência comercial do auditor** em relação à empresa auditada não aparece em nenhum dos trechos do quadro. Uma boa resposta conclui que a lei mudou o desenho e a responsabilidade, mas que a independência de quem atesta a segurança é uma questão que o quadro deixa aberta.

5 As curvas de nível mostram que a barragem B1 (A) fica perto da cota de 900 metros e que o vale desce para 800: a lama seguiria pelo fundo do vale, onde estavam os escritórios e o refeitório (C), antes de chegar ao rio (E). O relevo tornava o trajeto previsível. Esse trecho é a **zona de autossalvamento**, em que não há tempo para socorro; pelo art. 18-A da Lei 12.334, na redação de 2020, só podem permanecer ali os trabalhadores estritamente necessários à operação e à manutenção da barragem.

6 A favor: as emissões são uma externalidade que recai sobre quem ainda não nasceu, e cada ano de adiamento aumenta o dano; a Lei 14.299/2022 foi criticada por ambientalistas justamente pela prorrogação. Contra: milhares de empregos e prefeituras dependem do carvão, e encerrar depressa, sem requalificação e investimento na região, transfere o custo da descarbonização aos trabalhadores, o oposto da transição justa defendida pela OIT e pelo Acordo de Paris. Uma boa resposta propõe critérios para o prazo (requalificação, proteção de renda, novas atividades na região) em vez de escolher só entre "já" e "2040".

Ficha No quadro: A, barragem alteada a montante que se esvaziou em minutos, método hoje proibido (art. 2º-A); C, escritórios e refeitório soterrados na hora do almoço, hoje vedados na zona de autossalvamento (art. 18-A); D e E, ponte derrubada e rio atingido, danos que o empreendedor deve reparar independentemente de culpa; a comunidade, moradores e pousadas atingidos, também alcançados pela reparação. Na pergunta 1, as curvas de nível mostram o vale descendo de 900 para 800 metros, com os prédios no fundo. Na pergunta 2, a dependência comercial do auditor em relação à mineradora e as sirenes não acionadas. No debate, o caso mostra que o laudo existia: a assinatura vale o que vale a independência de quem assina.

Capítulo 14 · Educação e trabalho: o diploma e o que ele sinaliza

1 b) O diploma vira filtro quando há muitos diplomados para poucas vagas.

2 a) Sem estrutura, muitas ofereceram cursos de baixo custo, como auxiliar de escritório.

3 c) Ganho mensal: 3 600 − 2 800 = 800. Retorno: 8 000 ÷ 800 = 10 meses.

4 Fundamental para médio: 2 640 ÷ 2 228 = 1,185, ganho de cerca de **18,5%**. Médio para superior: 6 947 ÷ 2 640 = 2,63, ou **163%** a mais (o rendimento é multiplicado por 2,6). O **credencialismo** explica bem a diferença: o ensino médio se generalizou e virou requisito mínimo, um sinal fraco; o superior completo ainda é raro no Brasil e sinaliza mais. Uma boa resposta lembra que são médias nacionais, que variam muito por área de formação e região.

5 1. **Quem paga e onde se aprende**: no sistema dual, a empresa contrata o aprendiz, paga remuneração e oferece o posto de formação; no Brasil de 1971, as escolas públicas não receberam oficinas, laboratórios nem professores. 2. **Quem define e certifica**: na Alemanha, o conteúdo é definido por empregadores, sindicatos e governo, e o exame é aplicado por comissões externas, com certificado válido em todo o país; no Brasil, a lei impôs o rótulo e cada escola ofereceu a habilitação que conseguia. 3. **O lugar social da via técnica**: lá ela tem prestígio e caminho aberto para continuar os estudos; aqui as famílias de maior renda cumpriram a lei no papel e continuaram preparando para o vestibular. A conclusão é a do case: a dualidade não se desfaz por decreto.

6 A favor: a formação técnica acrescenta ao ensino médio um saber verificável, que sofre menos com a inflação de diplomas, e a Alemanha, com metade dos jovens na via profissional, tem desemprego juvenil entre os mais baixos da Europa; o Brasil tem só 5% dos jovens de 15 a 19 anos no ensino médio profissional, contra 23% na média da OCDE. Contra: pelo **credencialismo**, se todos tiverem a mesma credencial, ela vira requisito mínimo; e nenhuma quantidade de cursos cria vagas quando a economia não as oferece, como mostra a queda da proporção de jovens fora da escola e do trabalho junto com a melhora do mercado. Uma boa resposta conclui que a formação melhora as chances individuais, mas o emprego depende também de vagas e de políticas públicas.

Ficha No quadro, a carta de 1902 é emitida pela corporação com o selo da Câmara de Ofícios de Stuttgart, certifica a aprovação num exame prático, é examinada por uma comissão do ofício, vale para trabalhar em qualquer cidade e exige o tempo de aprendizagem cumprido; o diploma técnico brasileiro é emitido pela escola, certifica a conclusão do curso com aprovação, é avaliado pela própria escola, tem validade nacional e exige a carga horária mínima do curso. Na pergunta 1, a padronização torna o papel comparável e confiável para quem não conhece o oficial. Na pergunta 2, o capital humano, porque a credencial corresponde a um saber testado, e menos o credencialismo, porque o sinal não é vazio. No debate, a favor pesa a confiança de quem contrata; contra, o custo e a capacidade de organizar comissões externas em todo o país.

Capítulo 15 · Trabalho e saúde: o acidente tem padrão

1 b) Controle de engenharia atua sobre o perigo e não depende da atenção de ninguém.

2 a) O número mede benefícios concedidos, e a concessão depende da perícia.

3 a) O tribunal francês reconheceu o assédio moral institucional: um método de gestão que adoece.

4 Horas-homem: 180 × 1 980 = 356 400. Taxa de frequência: 3 × 1 000 000 ÷ 356 400 ≈ **8,4**. Taxa de gravidade: 96 × 1 000 000 ÷ 356 400 ≈ **269**. Cada acidente afastou, em média, 96 ÷ 3 = 32 dias. A leitura conjunta indica **poucos acidentes, mas graves**. Uma boa resposta lembra que, numa base tão pequena, um único acidente a mais ou a menos muda muito a taxa, e que uma queda brusca depois de um prêmio por "zero acidente" pode indicar subnotificação.

5 Há três respostas possíveis. **Causa única para concausa**: um técnico com problema na coluna sofre uma hérnia ao erguer um painel; em 1919, a condição prévia afastaria o acidente, hoje basta o trabalho ter contribuído diretamente (art. 21, I). **Causa exclusiva da doença para condições do trabalho**: uma operadora de linha com tendinite por repetição, ou um atendente com depressão ligada à sobrecarga, só seriam cobertos se o trabalho fosse causa exclusiva; hoje entram pelo art. 20, II. **Ramos cobertos**: um trabalhador do comércio ou uma doméstica estavam fora da lista de 1919; hoje todo empregado, e desde 2015 a doméstica, é coberto (art. 19). Uma boa resposta nota que quem trabalha sem registro continua de fora.

6 A favor, pode-se dizer que hoje se fala mais de saúde mental e se procura mais o médico, o que aumenta os registros. Contra: a série vai de 201 mil concessões em 2022 a 472 mil em 2024, mudança rápida demais para uma alteração da personalidade de toda a população; e, para **Dejours**, o sofrimento nasce da organização do trabalho (ritmo, controle, falta de reconhecimento), como mostrou o caso France Télécom. A série também tem limites de medida: em 2020, a queda veio da perícia suspensa, e ela só conta quem tem carteira. Uma boa conclusão separa o efeito do registro do efeito das condições de trabalho e pede dados por setor para decidir.

Ficha No quadro, a lei de 1919 exige que o trabalho seja a causa única do dano, só reconhece a doença contraída exclusivamente pelo trabalho, protege operários de alguns ramos (obras, transporte, indústria e lavoura com motores) e deixa de fora os demais; a de 1991 aceita que o trabalho tenha contribuído diretamente (concausa), reconhece a doença desencadeada pelas condições do trabalho, protege todo empregado e, desde 2015, a doméstica, e deixa de fora quem trabalha sem registro. Na pergunta 1, a de que o ofício, e não só o corpo do doente, causa a doença. Na pergunta 2, porque o acidente quase nunca tem uma causa só. Na pergunta 3, os informais: os números oficiais são um piso. No debate, a concausa é a resposta da lei: basta o trabalho ter contribuído diretamente.

Capítulo 16 · Trabalho e discriminação racial: o que os resultados mostram

1 b) Critério neutro, com efeito desigual e sem necessidade para o cargo: discriminação indireta.

2 a) Com a mesma escolaridade, a diferença por hora continua perto de 50%.

3 b) A Comissão viu violação da igualdade perante a lei e da proteção judicial.

4 b) A presença na chefia é quase metade da presença entre os ocupados.

5 Tome o rendimento das pessoas pretas ou pardas como 100: o das brancas é 165,9. A proporção é 100 ÷ 165,9 = 0,603, ou **60,3%**. Vista de cima para baixo, a diferença é de 65,9 ÷ 165,9 = **39,7% a menos**, e não 65,9% nem 34,1%. As duas frases descrevem o mesmo fato com bases diferentes; antes de comparar porcentagens, é preciso perguntar qual é a base.

6 O inciso XXXIX exige que o crime esteja definido em **lei anterior**, e o XLII remete aos "termos da lei": faltava dizer o que é racismo. A definição veio com a **Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989**, ampliada em 1997 e em 2023. Na comparação, tortura, tráfico e terrorismo são inafiançáveis, mas **não imprescritíveis**; o racismo recebeu as duas marcas, ao lado só da ação de grupos armados contra a ordem constitucional. A Constituinte deu ao racismo o peso de um ataque à democracia.

7 A favor: sem a informação sobre a cor, a **discriminação direta** fica mais difícil, e o experimento dos currículos mostra que a informação sobre quem é a pessoa muda o resultado. Contra: a **discriminação indireta** dispensa a pergunta. Indicação por conhecidos, "boa aparência", endereço e exigências sem relação com o cargo selecionam pela origem, como a exigência de diploma e testes no caso **Griggs v. Duke Power** (1971). O resultado aparece nos números: 69,0% dos cargos gerenciais com brancos em 2021, num país de maioria negra. Uma boa conclusão é que não perguntar a cor não basta; é preciso examinar o efeito de cada critério.

Ficha No quadro, a Constituição torna o racismo crime inafiançável e imprescritível, e a Lei nº 7.716 pune a discriminação feita por meio de publicação; polícia, Ministério Público e Justiça devem investigar, acusar e julgar. No caso, o inquérito foi aberto, o Ministério Público pediu o arquivamento por entender que não havia crime e o juiz arquivou em 7 de abril de 1997; a vítima só obteve reconhecimento na Comissão Interamericana, em 2006. Na pergunta 1, porque o critério menciona a cor abertamente. Na pergunta 2, o racismo institucional: as rotinas das instituições levaram à impunidade. Na pergunta 3, indenizar a vítima, reconhecer a responsabilidade e capacitar policiais, promotores e juízes; esta última atua sobre as instituições. No debate, o caso mostra que havia lei desde 1989 e o que faltou foi aplicá-la.

Capítulo 17 · Trabalho e gênero: mais estudo, menos renda

1 b) Presença na base e ausência no comando: segregação vertical, o teto de vidro.

2 c) O cuidado recai sobre elas; a pressão por renda, sobre eles.

3 a) Sem saber quem tocava, a banca julgou o som.

4 b) Empresas com 100 ou mais empregados publicam relatório de transparência duas vezes por ano e, se houver diferença, plano de ação.

5 Tome o rendimento dos homens como 100: o das mulheres é 78,9, e a diferença é de 21,1. Sobre a base das mulheres: 21,1 ÷ 78,9 = 0,267, ou **26,7% a mais**. As duas frases medem a mesma diferença de 21,1 sobre bases diferentes: o rendimento dos homens (21,1% a menos) ou o das mulheres (26,7% a mais). Notícias costumam escolher o número conforme o efeito desejado; por isso, antes de comparar, pergunte qual é a base.

6 Respostas possíveis. **Licença-paternidade**: dependia de lei e ficou por 38 anos nos cinco dias provisórios; a Lei nº 15.371, de 2026, a amplia para 10 dias em 2027, 15 em 2028 e até 20 em 2029. A diferença diminui, mas continua enorme diante dos 120 dias da mãe, e a ausência previsível segue recaindo sobre ela. **Creche**: o limite passou de seis para cinco anos com a Emenda nº 53, de 2006, porque a criança de seis foi para o ensino fundamental. **Igualdade de salário**: existe desde 1988, mas só ganhou instrumento de fiscalização com a Lei nº 14.611, de 2023, que obriga a empresa a divulgar os dados. **Domésticas**: o inciso XXX só chegou a elas em 2013, com a Emenda nº 72. Uma boa resposta liga cada mudança à divisão do cuidado ou à fiscalização da regra.

7 A favor: enquanto só a mãe se ausenta, as empresas tratam todas as mulheres em idade fértil como contratação de risco, e a penalidade da maternidade persiste; no estudo dinamarquês, a renda delas fica cerca de 20% abaixo da trajetória dez anos depois do primeiro filho, e a dos pais não se altera. A Suécia reserva 90 dos 480 dias a cada um dos pais. Contra: a gestação, o parto e a amamentação são da mãe e justificam um tempo próprio, e o custo para a Previdência seria alto. Uma posição intermediária é a licença parental dividida, com uma parte reservada a cada um. Uma boa resposta usa dados e reconhece o argumento do outro lado.

Ficha No quadro: licença à gestante de 120 dias, mantida; licença-paternidade nos termos da lei, com cinco dias provisórios por 38 anos, até a Lei nº 15.371, de 2026 (10, 15 e até 20 dias de 2027 a 2029); creche até seis anos, reduzido para cinco pela Emenda nº 53, de 2006; proibição de diferença de salário por sexo, idade, cor ou estado civil, reforçada pela Lei nº 14.611, de 2023; domésticas com nove dos 34 direitos, e o inciso XXX só em 2013, pela Emenda nº 72. Na pergunta 1, porque o direito depende de o Congresso aprovar a lei, como na licença-paternidade. Na pergunta 2, a obrigação de publicar relatório de transparência duas vezes por ano e de apresentar plano de correção, o que tira da trabalhadora o ônus de descobrir e provar a diferença. No debate, o documento mostra que vários direitos de 1988 levaram décadas para valer.

Capítulo 18 · Direitos e sindicatos: da voz coletiva à convenção

1 b) O inciso XV e o limite de 42 horas valem dois meses após a publicação de 16/10/2026.

2 a) Cumpridos assembleia e aviso, a greve é legal e os grevistas não podem ser substituídos.

3 b) Ganho real se mede dividindo o fator do reajuste pelo da inflação.

4 Queda: (14,4 − 8,3) ÷ 14,4 = 0,424, ou cerca de **42 %** em onze anos. A taxa caiu ainda mais em proporção, quase à metade, porque o número de ocupados cresceu no período. O dado mede **filiação**, e não **cobertura**: no Brasil, a convenção coletiva vale para toda a categoria na base territorial, filiados ou não. Para saber quantos estão cobertos, seria preciso consultar as convenções e os acordos registrados no sistema Mediador. A França mostra a diferença: cerca de 10% de filiados e mais de 90% de cobertura.

5 Os ferramenteiros eram os trabalhadores **mais qualificados** do setor: sem eles, a produção não tinha como ser retomada nem eles podiam ser trocados de um dia para o outro, o que tornava a saída da empresa custosa para ela e dava força à **voz**. Parar dentro da fábrica, depois de bater o cartão, não deixava piquete nem assembleia na rua para a polícia dispersar. O caso mostra a voz coletiva em estado puro: em vez de ir embora, os trabalhadores ficaram, pararam e negociaram, e a pressão terminou no artigo 7º da Constituição de 1988.

6 A favor: a contribuição era descontada de todos, filiados ou não, e sustentava entidades sem atividade real; tornar o pagamento voluntário obriga o sindicato a conquistar quem representa. Contra: a arrecadação caiu de R$ 3,64 bilhões em 2017 para R$ 500 milhões em 2018, e sindicatos com menos recursos negociam em pior posição convenções que valem para toda a categoria, inclusive para quem não paga. Uma boa resposta reconhece os dois efeitos, como o case da reforma.

Ficha No quadro: a CLT foi decidida pelo presidente, por decreto-lei, com o Congresso fechado, deixou de fora domésticos e rurais e não previa negociação autônoma, sob um sindicato controlado pelo Ministério; a EC 141 foi votada pelo Congresso como emenda à Constituição, vale para todos os empregados e faz da convenção ou do acordo coletivo o único caminho para outra escala. Na pergunta 1, a data é o sexto aniversário do Estado Novo: os direitos chegaram como presente do regime. Na pergunta 2, convenção ou acordo coletivo, com média de duas folgas no mês e pelo menos uma por semana. No debate, o texto legal tem a mesma força, mas a forma de origem pesa na cultura política e na capacidade de defender o direito, como mostram o novo sindicalismo e a estadania do capítulo 19.

Capítulo 19 · Cidadania e democracia: do título de eleitor à empresa

1 b) Acesso à Justiça e igualdade perante a lei são direitos civis.

2 a) Direitos sociais dependiam do lugar na estrutura de profissões definida pelo Estado.

3 b) Consulta anterior à decisão é plebiscito.

4 156,4 ÷ 203,1 = 0,770, ou **77,0 %** da população. Em 1930, votaram cerca de 1,9 milhão de pessoas, perto de **5,6 %** da população: a proporção cresceu quase catorze vezes. Os 23 % de 2022 que não votam são, quase todos, crianças e adolescentes com menos de 16 anos. A diferença vem da inclusão das **mulheres** (Código Eleitoral de 1932), dos **analfabetos** (Emenda Constitucional nº 25, de 1985) e dos jovens de **16 e 17 anos** (Constituição de 1988), além do crescimento da população adulta alfabetizada.

5 O **torneiro**, com carteira assinada e profissão regulamentada, era segurado do instituto dos industriários: tinha assistência médica e aposentadoria pelo instituto, e podia até disputar uma casa financiada pela previdência. O **lavrador** não tinha instituto: dependia da caridade. Os rurais só entraram na previdência nos anos 1970. Pela **cidadania regulada** de Wanderley Guilherme dos Santos, o que separava os dois não era a nacionalidade nem a necessidade, mas o lugar de cada um na estrutura de profissões reconhecida pelo Estado. A Constituição de 1988 rompeu com esse princípio ao criar o SUS, de acesso universal.

6 A favor: quem arrisca o capital responde pelo resultado, e a empresa precisa decidir rápido; a lei já protege o empregado por outros meios. Contra: Dahl pergunta por que a justificativa da democracia valeria para o Estado e não para a organização em que se passa um terço da vida; a cogestão alemã mostra que representantes eleitos podem ocupar metade do conselho de supervisão sem impedir a indústria de se automatizar; e a própria lei brasileira prevê representante dos empregados, CIPA e negociação da participação nos lucros. Uma boa resposta trata a questão como de **grau**, usando a escala que vai da informação à autogestão.

Ficha No quadro: em 1932, 21 anos, exclusão de mendigos, analfabetos e praças de pré, mulheres votam mas podem se isentar das obrigações eleitorais, analfabetos fora, e foto e impressão digital no título; em 1988, voto obrigatório aos 18 e facultativo aos 16 e 17, de fora só estrangeiros e conscritos, voto com valor igual para todos, analfabetos com voto facultativo e voto direto e secreto. Na pergunta 1, a foto carimbada e a impressão digital, que ligam o voto a uma pessoa. Na pergunta 2, porque os analfabetos eram a maioria dos adultos: a regra de alfabetização era, na prática, um filtro de classe. No debate, a favor pesa a participação ampla, que aproxima o eleitorado da população adulta; contra, a ideia de que votar é direito, e não dever, como nos países de voto facultativo.

Capítulo 20 · O futuro do trabalho: o que muda, para quem e quem decide

1 b) Preço, uniforme e punição por recusa são formas de comando.

2 a) 5 200 − (4 000 × 0,65) − 76 = R$ 2 524.

3 a) Reposição mais difícil, carreiras mais longas, mais trabalho de cuidado.

4 Mensal: 2 996 ÷ 2 875 = 1,042, ou cerca de **4,2 % a mais**. Por hora: 15,40 ÷ 16,80 = 0,917, ou cerca de **8,3 % a menos**. Os dois são verdadeiros porque a jornada é diferente: 44,8 horas semanais contra 39,3. A renda mensal maior é obtida com mais horas, e o valor de cada hora é menor. E o rendimento é **bruto**: descontados os custos do veículo, a diferença por hora cresce, e só 35,9 % contribuem para a Previdência, contra 61,9 % dos demais.

5 O tribunal apontou que a Uber **fixava a tarifa**, **impunha os termos do contrato**, **limitava a recusa de corridas** monitorando a taxa de aceitação e desconectando quem recusasse demais, **controlava o serviço pelo sistema de notas** e **restringia a comunicação** entre motorista e passageiro. Todos demonstram a **subordinação**, o elemento em disputa: quem decide o preço, o ritmo e as punições comanda o trabalho, ainda que por um programa. O tribunal ignorou o nome que o contrato dava à relação, o mesmo princípio do art. 3º da CLT.

6 A favor: a hora fica 10% mais cara sem corte de salário (de 220 para 200 horas no divisor), e uma pequena indústria de três turnos não tem como produzir o mesmo com menos horas sem contratar. Contra: no piloto britânico, 56 de 61 empresas mantiveram a semana de quatro dias, com receita estável e menos pedidos de demissão; e a jornada de dez horas, em 1847, também foi tratada como ruína da indústria antes de virar lei. A crítica de fontes pede cautela com o piloto, porque as empresas se inscreveram voluntariamente e eram, na maioria, pequenas e de serviços. Uma boa resposta separa setores e lembra que a EC 141 é gradual e admite compensação por negociação coletiva.

Ficha No quadro, para Londres: preço fixado pela Uber, recusa punida com desconexão, avaliação por notas dos passageiros, tempo de trabalho desde a conexão ao aplicativo e, depois da decisão, salário mínimo, férias e previdência como worker; a coluna do aplicativo escolhido deve trazer fatos observáveis, e não o que o contrato diz. Na pergunta 1, porque o que define a relação é quem tem o controle, o mesmo princípio do art. 3º da CLT. Na pergunta 2, só 35,9% dos trabalhadores por plataformas contribuem para a Previdência, contra 61,9% dos demais. No debate, a favor pesa a subordinação reconhecida em vários tribunais; contra, a flexibilidade de horário que muitos valorizam, razão pela qual a lei britânica usou uma categoria intermediária e o projeto brasileiro de 2024 propôs uma categoria própria.

Conceitos e autores

Quem disse o quê, em que obra, e em que capítulo o conceito é usado. Pensado para ficar à mão na hora de escrever um parecer, preparar um debate ou estudar para a prova.

Os autores da disciplina

Autor	Obra	Conceito	Cap.
Auguste Comte	*Curso de filosofia positiva, tomo IV (1839)*	Cria a palavra sociologia	1
Émile Durkheim	*As regras do método sociológico (1895)*	Fato social: exterior, coercitivo e geral	1
Charles Wright Mills	*A imaginação sociológica (1959)*	Problema pessoal e questão pública	1
Marc Bloch	*Apologia da história (1949)*	A história como ciência dos homens no tempo; anacronismo	2
Fernand Braudel	*A longa duração (1958)*	Acontecimento, conjuntura e estrutura	2
E. P. Thompson	*Tempo, disciplina de trabalho e capitalismo industrial (1967)*	Do tempo da tarefa ao tempo do relógio	2
Karl Marx	*O capital, livro I (1867)*	Força de trabalho, mais-valia absoluta e relativa, classe	3
Émile Durkheim	*Da divisão do trabalho social (1893); O suicídio (1897)*	Solidariedade mecânica e orgânica; anomia	3
Max Weber	*A ética protestante (1904–1905); Economia e sociedade (1922)*	Racionalização, burocracia, dominação legítima, jaula de ferro	3
George Ritzer	*The McDonaldization of Society (1993)*	Eficiência, calculabilidade, previsibilidade e controle	3
Florestan Fernandes	*A integração do negro na sociedade de classes (1964)*	A abolição sem integração e a desigualdade que se transmite	5
Adam Smith	*A riqueza das nações (1776)*	Divisão técnica do trabalho e produtividade	7
Frederick Taylor	*Princípios de administração científica (1911)*	Tarefa cronometrada, método padrão, separação entre planejar e executar	8
Taiichi Ohno	*O sistema Toyota de produção (1978)*	Just in time, autonomação, eliminação de desperdícios	9

O conceito-chave de cada capítulo

Cap.	Capítulo	Conceito-chave
1	**O que é Sociologia: o trabalho como fato social**	Quando um problema se repete com pessoas diferentes, a causa está na organização do trabalho, e não no indivíduo.
2	**O que é História: nada no contrato sempre foi assim**	Todo direito e toda norma têm data, motivo e conflito na origem: o que foi construído pode ser mudado.
3	**Marx, Durkheim e Weber: três lentes sobre o trabalho**	Marx pergunta quem fica com o excedente; Durkheim, o que mantém o grupo unido; Weber, por que tudo virou regra.
4	**O que é trabalho: emprego, ocupação e o que não se vê**	Todo emprego é trabalho, mas a maior parte do trabalho não é emprego.
5	**Da escravidão ao trabalho livre, e o que ficou**	Escravidão contemporânea: o crime se define por condições (art. 149), e não pela posse de uma pessoa.

Tabela (continuação)

Cap.	Capítulo	Conceito-chave
6	**Revolução Industrial: quem ficou com o ganho da máquina**	A tecnologia define o que é possível produzir; quem fica com o ganho é decidido por regras e por força.
7	**Divisão do trabalho: quem pensa, quem executa, quem ganha**	Toda divisão do trabalho responde a duas perguntas: como produzir mais e quem fará a parte que pensa e a parte que executa.
8	**Taylorismo e fordismo: o cronômetro e a esteira**	Taylor tirou do operário a decisão sobre como fazer; Ford tirou a decisão sobre quando.
9	**Toyotismo: produzir só o que já foi vendido**	Produção enxuta: produzir só o que foi pedido, expor cada problema na hora e entregar a quem está no posto a tarefa de resolvê-lo.
10	**Alienação e ideologia: perder o controle e achar natural**	Alienação é a perda de controle sobre o próprio trabalho; ideologia é a ideia que faz essa perda parecer natural.
11	**Classes e desigualdade: de onde se parte e aonde se chega**	Desigualdade é diferença que se acumula, se transmite e se converte em poder: a posição de partida tende a prever a de chegada.
12	**Tecnologia e emprego: substituir, complementar, criar**	A tecnologia decide o que pode ser automatizado; quem decide o que será automatizado, e com que destino para as pessoas, são empresas, governos e trabalhadores.
13	**Trabalho e meio ambiente: quem paga o custo**	O que a empresa não paga, alguém paga: o trabalhador, o vizinho ou a geração seguinte.
14	**Educação e trabalho: o diploma e o que ele sinaliza**	Um diploma vale pelo que ensina e pelo que sinaliza; quando muitos o têm, o sinal perde força e a exigência sobe.
15	**Trabalho e saúde: o acidente tem padrão**	Quando o mesmo acidente se repete com pessoas diferentes, a causa está nas condições de trabalho, e é nelas que a prevenção atua.
16	**Trabalho e discriminação racial: o que os resultados mostram**	A desigualdade racial se mantém sem que ninguém se declare racista: basta que critérios aparentemente neutros favoreçam sempre o mesmo grupo.
17	**Trabalho e gênero: mais estudo, menos renda**	A desigualdade no emprego começa na divisão das tarefas dentro de casa: quem cuida chega ao mercado com menos horas, mais interrupções e menos chances de promoção.
18	**Direitos e sindicatos: da voz coletiva à convenção**	Sozinho, o trabalhador aceita ou vai embora; organizado, negocia regras que valem para toda a categoria.
19	**Cidadania e democracia: do título de eleitor à empresa**	Cidadania é o conjunto de direitos que a pessoa consegue exercer de fato, e não só os que estão escritos na lei.
20	**O futuro do trabalho: o que muda, para quem e quem decide**	O futuro do trabalho não é uma previsão a ser adivinhada: é um resultado disputado por leis, negociações e escolhas.

ANOTAÇÕES

Glossário

Os conceitos da disciplina, em ordem alfabética, com o sentido em que são usados neste material.

Alienação	Para Marx, a condição de quem não controla o produto, o processo, o sentido do próprio trabalho nem a relação com os outros trabalhadores.
Anacronismo	Erro de atribuir a uma época ideias, valores, instituições ou recursos que ela não tinha.
Anomia	Para Durkheim, a falta de normas claras e aceitas que orientem a conduta; aparece em crises, reestruturações e mudanças bruscas.
Assalariamento	Forma de trabalho em que a pessoa, livre, vende a sua força de trabalho por tempo e recebe salário; o produto pertence ao empregador.
Burocracia	Para Weber, a organização baseada em hierarquia de cargos, regras escritas e impessoais, competência técnica e registro documental.
Classe social	Grupo definido pela posição na produção (Marx) ou pelas chances de vida no mercado (Weber); na pesquisa, costuma ser medida por ocupação e renda.
Conjuntura	Na proposta de Braudel, o tempo médio da história: ciclos de anos ou décadas, como uma onda de desemprego ou a difusão de uma tecnologia.
Correlação	Variação conjunta de dois fenômenos. Não prova que um causa o outro: um terceiro fator pode explicar os dois.
Crítica de fonte	As perguntas que se fazem a um documento antes de acreditar nele: quem produziu, para quem, para quê e o que ele cala.
Desalentado	Para o IBGE, quem gostaria de trabalhar e estava disponível, mas desistiu de procurar por achar que não encontraria vaga; fica fora da taxa de desocupação.
Desocupado	Para o IBGE, quem não trabalhou, procurou trabalho no período de referência e estava disponível para começar.
Divisão do trabalho	Separação das tarefas entre pessoas ou grupos. Técnica, dentro da empresa; social, entre ocupações; sexual, entre homens e mulheres; internacional, entre países.
Dominação legítima	Para Weber, a autoridade aceita por quem obedece: tradicional (costume), carismática (qualidades do líder) ou racional-legal (regra e cargo).
Emprego	Ocupação com vínculo de subordinação a um empregador, mediante salário; no direito brasileiro, exige pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade (CLT, art. 3º).
Escravidão contemporânea	Redução de alguém a condição análoga à de escravo (Código Penal, art. 149): trabalho forçado, jornada exaustiva, condições degradantes ou servidão por dívida.
Estrutura	Na proposta de Braudel, o tempo longo da história, que muda em séculos, como a escravidão ou o próprio assalariamento.
Fato social	Para Durkheim, toda maneira de agir, pensar ou sentir que é exterior à pessoa, coercitiva e geral num grupo.
Fonte histórica	Qualquer vestígio da ação humana que permite responder a uma pergunta sobre o passado: escrito, material, oral, visual ou estatístico.
Fordismo	Produção em massa de um produto padronizado em linha de montagem móvel, com salários que permitem o consumo em massa.
Força de trabalho	Para Marx, a capacidade de trabalhar por certo tempo, que o assalariado vende ao empregador.

Ideologia	Conjunto de ideias que apresenta como natural ou universal uma situação social que interessa a um grupo.
Imaginação sociológica	Para Wright Mills, a capacidade de ligar a biografia de uma pessoa à história e à estrutura da sociedade.
Informalidade	Trabalho sem a proteção que a lei associa ao emprego: sem carteira, por conta própria ou empregador sem CNPJ, e familiar auxiliar.
Just in time	Princípio do toyotismo: produzir só o necessário, na quantidade e no momento em que é pedido, com estoques mínimos.
Mais-valia	Para Marx, o valor que o trabalhador cria além do que recebe; absoluta, quando vem de jornada maior; relativa, quando vem de produtividade maior.
Meios de produção	Terra, máquinas, ferramentas, prédios e capital necessários para produzir.
Mobilidade social	Mudança de posição social de uma pessoa ao longo da vida ou entre gerações.
Ocupação	Trabalho exercido em troca de rendimento, com ou sem vínculo de emprego.
Organização informal	Regras, lideranças e acordos que os trabalhadores criam entre si e que não aparecem no organograma.
Pejotização	Contratação como pessoa jurídica de quem trabalha, de fato, como empregado.
Racionalização	Para Weber, a substituição da tradição e da vontade pessoal pelo cálculo, pela regra escrita e pelo procedimento.
Solidariedade mecânica	Para Durkheim, a coesão baseada na semelhança entre as pessoas, típica de sociedades com pouca divisão do trabalho.
Solidariedade orgânica	Para Durkheim, a coesão baseada na dependência entre especializados, típica das sociedades industriais.
Taxa de desocupação	Desocupados divididos pela força de trabalho (ocupados mais desocupados), em porcentagem.
Taylorismo	Administração científica de Taylor: tarefa estudada com cronômetro, método padrão fixado pela gerência e separação entre planejar e executar.
Toyotismo	Sistema de produção da Toyota: produção enxuta, just in time, trabalhador polivalente, equipes e melhoria contínua.
Trabalho	Toda atividade humana que transforma a natureza ou presta um serviço para atender a uma necessidade, paga ou não.
Trabalho decente	Para a OIT, trabalho produtivo com remuneração justa, respeito aos direitos, proteção social e diálogo social.
Trabalho não remunerado	Afazeres domésticos e cuidado de pessoas, feitos sem pagamento; medidos pelo IBGE desde 2016.

ANOTAÇÕES

Referências

Livros

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

BLOCH, M. **Apologia da história, ou o ofício de historiador**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.

DURKHEIM, É. **Da divisão do trabalho social**. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

DURKHEIM, É. **As regras do método sociológico**. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

FERNANDES, F. **A integração do negro na sociedade de classes**. São Paulo: Globo, 2008.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política. Livro I**. São Paulo: Boitempo, 2013.

MILLS, C. W. **A imaginação sociológica**. Rio de Janeiro: Zahar, 1965.

SCHWARCZ, L. M.; GOMES, F. (org.). **Dicionário da escravidão e liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

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

WEBER, M. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

Leis e documentos oficiais

BRASIL. **Lei nº 601, de 18 de setembro de 1850** (Lei de Terras).

BRASIL. **Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888** (Lei Áurea).

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943** (Consolidação das Leis do Trabalho).

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940** (Código Penal), art. 149, com a redação da Lei nº 10.803/2003.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**, art. 7º, com as Emendas Constitucionais nº 72/2013 e nº 141/2026.

BRASIL. **Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015** (trabalho doméstico).

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017** (reforma trabalhista).

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: notas metodológicas e tabelas do SIDRA citadas em cada capítulo.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções e relatórios** citados em cada capítulo.

Fontes dos casos reais, por capítulo

Capítulo 1. Baker Library, Harvard Business School, *The Human Relations Movement: Harvard Business School and the Hawthorne Experiments*; F. J. Roethlisberger e W. J. Dickson, *Management and the Worker*, Harvard University

Press, 1939; S. Levitt e J. List, "Was there really a Hawthorne effect at the Hawthorne plant?", *American Economic Journal: Applied Economics*, 2011; M. Jahoda, P. Lazarsfeld e H. Zeisel, *Die Arbeitslosen von Marienthal*, Leipzig, 1933; Edição inglesa *Marienthal: The Sociography of an Unemployed Community*, Transaction, 2002, com introdução de C. Fleck.

Capítulo 2. Américo Jacobina Lacombe, Eduardo Silva e Francisco de Assis Barbosa, *Rui Barbosa e a queima dos arquivos*, Fundação Casa de Rui Barbosa, 1988; Robert Slenes, "O que Rui Barbosa não queimou", *Estudos Econômicos*, 13(1), 1983; Conjur, "Embargos culturais: Rui Barbosa e a polêmica queima dos arquivos da escravidão", 2015; E. P. Thompson, "Time, work-discipline and industrial capitalism", *Past & Present*, nº 38, 1967; E. P. Thompson, *Costumes em comum*, Companhia das Letras, 1998.

Capítulo 3. Hadley Meares, "The real McDonald's: the San Bernardino origins of a fast food empire", PBS SoCal, 2016; QSR Web, "McDonald's Hamburger University marks 50 years", 2011; George Ritzer, *The McDonaldization of Society*, Pine Forge Press, 1993; Jenny Chan, "The Foxconn suicide express", em *Proletarian China*, Verso, 2022; SACOM e SOMO, *Workers as machines: military management in Foxconn*, 2010; Reuters, sobre o aumento salarial da Foxconn em 2010.

Capítulo 4. Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013, e Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015 (Planalto); Agência Senado, "Promulgada emenda que garante mais direitos ao empregado doméstico", 2013; DIEESE, infográfico sobre as trabalhadoras domésticas, 2026; Kvennasögusafn Íslands (Arquivo de História das Mulheres), *Kvennafrí 1975*; BBC, "The day Iceland's women went on strike", 2015; Library of Congress, "Kvennafrídagurinn: the day Icelandic women went on strike", 2022.

Capítulo 5. Lei nº 581, de 4 de setembro de 1850 (Planalto); Lei nº 601, de 18 de setembro de 1850, arts. 1º e 14 (Planalto); Ligia Osorio Silva, *Terras devolutas e latifúndio*, Editora da Unicamp, 1996; InfoMoney, "Trabalho escravo: Aurora, Garibaldi e Salton fazem acordo de R$ 7 milhões com MPT", 2023; Migalhas, "Vinícolas firmam acordo com MPT e pagarão R$ 7 mi por trabalho escravo", 2023; Extra Classe, "Trabalho escravo: 207 trabalhadores resgatados e mais 23 produtores envolvidos", 2023.

Capítulo 6. Derwent Valley Mills World Heritage Site, "Cromford Mill: first steps"; R. S. Fitton, *The Arkwrights: spinners of fortune*, Manchester University Press, 1989; E. P. Thompson, "Tempo, disciplina de trabalho e capitalismo industrial", 1967; The National Archives (Reino Unido), "The proclamation of Ned Ludd"; E. J. Hobsbawm, "The machine breakers", *Past & Present*, nº 1, 1952; E. P. Thompson, *A formação da classe operária inglesa*, 1963, capítulo 14.

Capítulo 7. Henry Ford e Samuel Crowther, *My Life and Work*, 1922, capítulo 5; Upton Sinclair, *The Jungle*, 1906; Federal Meat Inspection Act, 1906; Ministério do Trabalho e Emprego, Norma Regulamentadora nº 36, Portaria nº 555, de 18 de abril de 2013; Kenneth Kraemer, Greg Linden e Jason Dedrick, "Capturing Value in Global Networks: Apple's iPad and iPhone", Universidade da Califórnia, 2011; Stan Shih, curva do sorriso, apresentada em 1992 (Acer).

Capítulo 8. The Henry Ford, "Ford's Five-Dollar Day"; Henry Ford e Samuel Crowther, *My Life and Work*, 1922, capítulo 8; Stephen Meyer, *The Five Dollar Day: labor management and social control in the Ford Motor Company*, 1981; Greg Grandin, *Fordlândia: ascensão e queda da cidade esquecida de Henry Ford na selva*, 2009; NPR, "Fordlandia: The Failure Of Ford's Jungle Utopia", 6 de junho de 2009; John A. Russell, "Fordlandia and Belterra, rubber plantations on the Tapajos River, Brazil", *Economic Geography*, 1942.

Capítulo 9. John Shook, "How NUMMI changed its culture", Lean Enterprise Institute, 2009; Paul S. Adler, "Time-and-motion regained", *Harvard Business Review*, 1993; Frank Langfitt, "The end of the line for GM-Toyota joint venture", NPR, 2010; Japan Press Weekly (Akahata), "Court rules Toyota worker died from overwork", 1º/12/2007; Associated Press via just-auto, "Japan: death from overwork at Toyota", 30/11/2007; Cornell University, Catherwood Library, "Japan orders compensation for overwork", 2008.

Capítulo 10. Colin Lecher, "How Amazon automatically tracks and fires warehouse workers for 'productivity'", *The Verge*, 2019; Business Insider, "Amazon's warehouse-worker tracking system can automatically fire people without a human supervisor's involvement", 2019; CBS News, "Amazon under fire for software that recommends firing

workers", 2019; Michael Young, "Down with meritocracy", *The Guardian*, 29 de junho de 2001; Michael Young, *The Rise of the Meritocracy, 1870–2033*, Thames and Hudson, 1958; Alan Fox, "Class and equality", *Socialist Commentary*, 1956.

Capítulo 11. IBGE, *PNAD Contínua: rendimento de todas as fontes 2025*, informativo, 8 de maio de 2026; IBGE, *PNAD Contínua: rendimento de todas as fontes 2024*, informativo, 2025; Agência Gov, "Rendimento médio cresce 5,4% e percentual de pessoas inseridas é o maior da série", maio de 2026; Raj Chetty et al., "The fading American dream: trends in absolute income mobility since 1940", *Science*, 2017; Opportunity Insights (Universidade Harvard), resumo do estudo sobre mobilidade absoluta, 2017.

Capítulo 12. James Bessen, "Toil and Technology", *Finance & Development* (FMI), 2015; David Autor, "Why Are There Still So Many Jobs?", *Journal of Economic Perspectives*, 2015; James Bessen, *Learning by Doing*, Yale University Press, 2015; Erik Brynjolfsson, Danielle Li e Lindsey Raymond, "Generative AI at Work", *Quarterly Journal of Economics*, 2025; Os mesmos autores, NBER Working Paper nº 31161, 2023 (primeira versão, com 14% e 34%).

Capítulo 13. Senado Federal, relatório final da CPI de Brumadinho, 2019; Câmara dos Deputados, relatório final da CPI de Brumadinho, 2019; Agência Brasil, cobertura do acordo de reparação de R$ 37,7 bilhões entre a Vale e o governo de Minas, fevereiro de 2021; Defesa Civil do Rio Grande do Sul, boletins sobre as enchentes de 2024 (balanço de agosto); Governo do Estado do Rio Grande do Sul, balanço dos seis meses da enchente, novembro de 2024; Ministério do Trabalho e Emprego, medidas trabalhistas para o Rio Grande do Sul (saque calamidade do FGTS), 2024.

Capítulo 14. Lei nº 5.692, de 11 de agosto de 1971, e Lei nº 7.044, de 18 de outubro de 1982 (Planalto); Luiz Antônio Cunha, *O ensino profissional na irradiação do industrialismo*, Editora Unesp, 2000; Dermeval Saviani, "Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos", *Revista Brasileira de Educação*, 2007; Instituto Federal de Formação Profissional da Alemanha (BIBB), "Young people study in the company and at school"; BIBB, *Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe 2026* (324 ocupações reconhecidas); Lei de Formação Profissional da Alemanha (*Berufsbildungsgesetz*), § 40, sobre as comissões de exame.

Capítulo 15. Clean Clothes Campaign, "Rana Plaza", 2013; Business & Human Rights Resource Centre, "The Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh"; Organização Internacional do Trabalho, *The Rana Plaza Accident and its aftermath*; Tribunal correctionnel de Paris, julgamento de 20 de dezembro de 2019; Cour de cassation, câmara criminal, acórdão nº 22-87.145, de 21 de janeiro de 2025; Le Club des Juristes, "Affaire France Télécom: le harcèlement moral institutionnel, une réalité pénalement sanctionnée", 2025.

Capítulo 16. Marianne Bertrand e Sendhil Mullainathan, "Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal?", *American Economic Review*, 2004; Marianne Bertrand e Sendhil Mullainathan, NBER Working Paper nº 9873, 2003; Comissão Interamericana de Direitos Humanos, Relatório nº 66/06, Caso 12.001, Simone André Diniz vs. Brasil, 2006; Comissão Interamericana de Direitos Humanos, Relatório nº 37/02 (admissibilidade), 2002; *Jornal do Brasil*, "Organização diz que governo não combate racismo em instituições", 2008.

Capítulo 17. Claudia Goldin e Cecilia Rouse, "Orchestrating Impartiality: The Impact of 'Blind' Auditions on Female Musicians", American Economic Review, 2000; National Bureau of Economic Research, Working Paper nº 5903 e NBER Digest, 1997; *DeGraffenreid v. General Motors Assembly Division*, 413 F. Supp. 142 (E.D. Mo. 1976); Kimberlé Crenshaw, "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex", *University of Chicago Legal Forum*, 1989.

Capítulo 18. Fundação Perseu Abramo, "40 anos da greve na Scania: braços cruzados contra a ditadura", 2018; Fundação Perseu Abramo, "1980: Lula preso amanhã", 2020; Ricardo Antunes, *O novo sindicalismo no Brasil*, Pontes, 1991; Poder360, "Arrecadação sindical cai 86% em 2018, 1º ano fechado de reforma trabalhista", 2019; Tribunal Superior do Trabalho, casos novos nas varas do trabalho em 2017 e 2018, divulgados por VEJA e TNH1, "Após reforma, ações trabalhistas caem 34% em 2018", 2019; IBGE, PNAD Contínua, Características adicionais do mercado de trabalho 2024, divulgada em 19/11/2025.

Capítulo 19. Decreto nº 21.175, de 21 de março de 1932 (Câmara dos Deputados, Legislação Informatizada); Wanderley Guilherme dos Santos, *Cidadania e justiça: a política social na ordem brasileira*, Campus, 1979; José Murilo de

Carvalho, *Cidadania no Brasil: o longo caminho*, Civilização Brasileira, 2001; Banco Mundial, "Case Study 2: Porto Alegre, Brazil: Participatory Approaches in Budgeting and Public Expenditure Management", Social Development Notes nº 71, 2003; Boaventura de Sousa Santos, "Participatory Budgeting in Porto Alegre: Toward a Redistributive Democracy", *Politics & Society*, v. 26, 1998; Prefeitura de Porto Alegre, página do Orçamento Participativo.

Capítulo 20. The Supreme Court of the United Kingdom, *Uber BV and others v Aslam and others* [2021] UKSC 5, acórdão e resumo para a imprensa, 19/02/2021; Al Jazeera, "Uber reclassifies its 70,000 UK drivers as workers, grants rights", 17/03/2021; STF, Tema 1.291 (RE 1.446.336), andamento até outubro de 2026; Nicholas Bloom, Ruobing Han e James Liang, "Hybrid working from home improves retention without damaging performance", *Nature*, v. 630, 2024; Nicholas Bloom, Ruobing Han e James Liang, "How hybrid working from home works out", NBER Working Paper nº 30292, 2022.

ANOTAÇÕES

Índice remissivo

Os conceitos e as páginas em que eles são explicados ou usados. A página em negrito é a do capítulo em que o conceito é apresentado.

A

abordagem sistêmica **120**, 124, 164
administração científica **62**, 63
amianto **105**, 108
anomia **22**, 24
assédio sexual **135**, 138
autonomia 25, 71, **81**, 84
ações afirmativas **127**, 131
afazeres domésticos **33**, 135
anacronismo **14**, 19
assalariamento 14, 17, **38**, 40
ato inseguro 10, **119**, 121
acordo coletivo 100, **143**, 146
alienação **79**, 80, 164
andon **72**, 73, 83
assédio moral **119**, 123
autogestão **155**, 157

B

Bethlehem **62**, 67
burocracia **22**, 24
Braudel **14**, 17
Breque dos Apps **163**

C

cadeias globais de valor **57**
capital humano **111**, 116
classe social **23**, 87, 92
cogestão **155**, 163
concausa **122**, 124
condições latentes **120**, 121
consórcio modular **75**
convenção coletiva 116, **143**, 146, 156
credencialismo **111**, 116
cronologia **17**
curva em forma de sorriso **58**
capital cultural **88**, 91, 111
capital social **88**, 92, 130
Classificação Brasileira de Ocupações **56**, 57
competência 25, 56, **111**, 115
concepção e execução **57**, 59
conjuntura **17**, 19
construção social **127**, 132
corporações de ofício **38**
criação de tarefas **95**
Cubatão **105**, 108
capital econômico **88**, 93
cidadania regulada **151**, 154
CLT **17**, 18, 24, 30
complementação **95**
condições degradantes **41**, 43
conselho de trabalhadores **99**
conta própria **30**, 31, 115, 159
correlação **6**, 9
crítica da fonte **15**, 16
curva do Grande Gatsby **90**

D

data-base **146**, 149
densidade de robôs **99**, 100
desocupação **8**, 12, 127, 129
direito de recusa **124**
direitos sociais **151**, 152
dissídio coletivo **146**
dualidade estrutural **113**, 116
decomposição **129**
Departamento Sociológico **65**, 68
direito à desconexão **161**
direitos civis 130, 138, **151**, 152
discriminação direta **127**, 130, 164
divisão sexual do trabalho **57**, 59, 135
Durkheim **6**, 11, 22, 24
degradação do trabalho **57**
desalentado **9**
direito coletivo do trabalho **143**
direitos políticos **151**, 152
discriminação indireta **127**, 130
divisão técnica **54**, 56

E

Edwin Chadwick **48**, 53
emprego verde **103**, 107
escravos de ganho **40**
Estatuto da Igualdade Racial **131**
estrutura 8, **17**, 19, 47
empregabilidade **111**, 115
envelhecimento **159**, 164
estadania **153**
Estatuto da Mulher Casada **139**
externalidade **103**, 104, 164
emprego 9, 10, **30**, 31
Escolas de Aprendizes Artífices **50**, 113
estágio 14, **30**, 34, 91
estresse térmico **106**

F

fábrica 7, 9, **46**, 47
fator de ritmo **62**, 67
força de trabalho **22**, 26, 38, 87
Factory Act **50**
fetichismo da mercadoria **79**
Fordlândia **66**, 68
fato social **6**, 11
fonte histórica **15**, 37
Friedrich Engels **49**

G

gênero **135**, 137
greve geral **50**
gestão algorítmica **159**, 160
gestão por estresse **74**

H

Hackman e Oldham **79**, 81
hierarquia de controles **119**, 120
Hans Moravec **97**
Highland Park **63**, 64
hegemonia **82**

I

ideologia **79**, 81, 164
imposto sindical **144**
inflação de diplomas **111**
inspetores 23, 24, **50**, 51
interseccionalidade **135**, 138
igualdade material **132**
índice de Gini **87**, 89
informalidade **30**, 31, 107, 108
inteligência artificial generativa **95**, 98
inversão 71, **79**, 82, 115
imaginação sociológica **8**, 11, 74, 164
Indústria 4.0 **51**
iniciativa popular **154**, 157
interdependência **54**, 58

J

jaula de ferro **25**, 28
just-in-time **71**, 73
jidoka **73**, 77
justiça ambiental **103**, 104
jornada exaustiva **41**, 43

K

kaizen **71**, 73
kanban **71**, 73
karoshi **75**

L

Lei Áurea 16, **39**, 41, 128
Lei nº 14.611 **135**, 136
linha de montagem 51, 56, **63**, 66
Lei da Aprendizagem **116**
Lei nº 5.692 **113**, 114
Lordstown **66**
Lei de Terras **38**, 40
Lei nº 7.716 **128**, 131
ludistas **49**, 50, 95

M

mais-valia **22**, 23
máquina a vapor **46**, 47, 82, 85
meritocracia **83**
mito da democracia racial **128**
mais-valia absoluta **23**, 24
Marienthal **9**, 10
método a montante **104**, 106
mobilidade intergeracional **90**
mais-valia relativa **23**, 27
maternidade **135**, 136, 148
método quantitativo **9**, 11
mobilidade intrageracional **87**, 90

modelo do queijo suíço **120**

N

naturalização **79**, 82
Norma Regulamentadora nº 36 **56**
nexo causal **119**, 122
Normas Regulamentadoras **18**, 136, 156
Nexo Técnico Epidemiológico **122**, 124
novo sindicalismo **145**

O

ocupação 24, **30**, 31, 57
Orçamento Participativo **155**
organização informal **7**, 11

P

pacto fordista **62**, 65, 91
periodização **17**, 51
plebiscito **154**, 157
polivalente **73**, 74
princípio de Babbage **54**, 56
paradoxo de Moravec **97**, 100
piso salarial **146**
polarização do emprego **97**
posição na ocupação **31**, 32
produção enxuta **71**, 76
pejotização **35**, 36
plataformas digitais **159**, 160
polivalência **58**, 73
preconceito 51, **127**, 128
proteção em face da automação **100**

Q

qualificação 31, 91, **111**, 112
qualitativo **6**, 9
questão pública **6**, 8

R

racional-legal **25**, 27
razões de renda **87**, 89
reprodução 15, **111**, 112
rotatividade 11, 25, **62**, 63
racionalização **24**, 25
referendo **154**, 157
retorno simples **99**, 101
rotineira **96**, 97
racismo institucional **131**
renda básica **163**
Robert Blauner **80**, 81
Rui Barbosa **15**, 16

S

saída 25, 31, **143**, 148
segregação vertical **135**, 136
servidão **38**, 41, 82
sistema dual **115**, 116
solidariedade mecânica **22**, 24
subordinação **30**, 31, 76, 83
segregação horizontal **135**, 136
semana de quatro dias **161**
servidão por dívida **41**, 43
situação de mercado **87**, 88
solidariedade orgânica **22**, 24
substituição 19, 24, **95**
segregação ocupacional **135**, 136
senso comum 38, **82**, 84
sistema doméstico **46**, 51
soldiering **62**, 68
status **87**, 88
superprodução **72**, 73

T

takt time **71**, 73
teletrabalho 147, **161**
Thompson **17**, 18, 48, 49
trabalho análogo ao de escravo **38**, 41
três escalas **6**, 10
taxa de frequência **124**
tempo-padrão **62**, 67, 76
trabalhadoras domésticas **32**
trabalho decente **35**, 107, 108
taxa de gravidade **124**
teto de vidro **136**, 138
trabalho 6, 8, **30**, 31
transição justa **103**, 107

U

uberização **161**
unicidade sindical **144**
universalização **79**, 82

V

voz coletiva **143**, 148, 164

Z

zona de autossalvamento **106**, 108
zona de sacrifício **105**



Escola Técnica José César de Mesquita

Cursos Técnicos EAD · Módulo 1 · Sociologia do Trabalho · Edição 2026/2

@escolatecnicamesquita