

PRODUTO EDUCACIONAL

Proposta de ensino reflexiva e interdisciplinar sobre o direito ao trabalho

Sirlei Aparecida Machado de Oliveira



(Fonte: da autora, 2021).

FOLHA DE APROVAÇÃO E DE VALIDAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL

Sirlei Aparecida Machado de Oliveira

“Proposta de ensino reflexiva e interdisciplinar sobre o direito ao trabalho”

Produto Educacional apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica em Rede Nacional (ProfEPT) Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de São Paulo como parte dos requisitos para a obtenção do Título de Mestre em Educação Profissional e Tecnológica.

Aprovado e validado em ____/____/____

Banca Examinadora

Orientador: Prof. Dr^a Maria Beatriz Gameiro Cordeiro

Assinatura: _____

Prof. Dr. André Luiz Alselmi Instituição: Centro Universitário Barão de Mauá

Assinatura: _____

Prof^a. Dr^a Amanda Ribeiro Vieira

Instituição: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo

Assinatura: _____

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	1
2 APRESENTAÇÃO GERAL DA PROPOSTA.....	6
2.1 Momento 1: Apresentação da proposta e início da reflexão sobre o direito ao trabalho	6
2.2 Momento 2: Aulas específicas sobre temas envoltos na questão do direito ao trabalho	12
2.2.1 Sugestão de roteiro de aula para a disciplina de Geografia	12
2.2.2 Sugestão de roteiro de aula para a disciplina de Língua Portuguesa	16
2.2.3 Sugestão de roteiro de aula para a disciplina de Sociologia	20
2.2.4 Sugestão de roteiro de aula para a disciplina Gestão Organizacional de Produção e de Pessoas	21
2.3 Momento 3: roda de conversa para discutir, com base nos conceitos abordados pelos docentes das diferentes disciplinas, as questões relacionadas ao tema “direito trabalho”	31
2.4 Momento 4: avaliação dos conhecimentos adquiridos	32

1 INTRODUÇÃO

Este produto educacional, requisito para a conclusão do curso de Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo (IFSP) – Câmpus, Sertãozinho, apresenta uma proposta de ensino cujo objetivo é promover uma reflexão sobre o artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) com base na integração de diferentes disciplinas. Tal proposta tem como público-alvo professores, principalmente os de Cursos Técnicos Integrados ao Ensino Médio, mas pode ser adaptada para outros níveis e modalidades de ensino. Trata-se, portanto, de uma proposta que fomenta a interdisciplinaridade entre Sociologia, Geografia, Língua Portuguesa -disciplinas do núcleo comum- e Gestão Organizacional de Produção e de Pessoas (disciplina da área técnica).

O artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) apresenta o “trabalho” como um “direito” de todo ser humano, preconizando que todos poderiam escolher livremente seu emprego, ter condições justas e dignas de trabalho, dentre outras garantias. Feita essa breve apresentação do artigo, discutimos, em seguida, a relevância de se trabalhar este assunto de forma interdisciplinar, sobretudo em cursos técnicos de Ensino Médio.

É pertinente estudar esse artigo no processo de aprendizado, pois além de ele destacar o trabalho como direito do homem, coaduna-se à definição de trabalho proposta por Saviani (2008), que o enxerga como uma necessidade humana de transformação da natureza em benefício de sua produção material da vida. Ademais, estudar o tema “trabalho” como um direito e uma característica humana sob uma perspectiva interdisciplinar e crítico-reflexiva é pertinente em um momento em que há uma redução drástica de postos de trabalho devida não só à crise estrutural do desemprego, mas à pandemia do COVID-19, que agravou essa situação; chegando o país a contabilizar, em média, 12,8 milhões de desempregados (IBGE, 2020).

Some-se a isso o fato de que os conhecimentos previstos nesta proposta permeiam os princípios norteadores da Educação Profissional Técnica de Nível Médio, entre eles o previsto no Capítulo II da Resolução CNE/CP Nº1, de 5 de janeiro de 2021, que prevê “articulação com o setor produtivo para a construção coerente de itinerários formativos, com vista ao preparo para o exercício das profissões operacionais, técnicas e tecnológicas, na perspectiva da inserção laboral dos estudantes”.

Esta proposta também atende aos valores do IFSP previstos no Plano de Desenvolvimento Institucional 2019-2023 (IFSP, 2018), tais como: “inovação, pautada no desenvolvimento do arranjo produtivo e para a qualidade de vida das pessoas”. Corrobora com o preconizado na construção dos Currículos de Referência dos cursos do IFSP, previstas no artigo 3º da Instrução Normativa 002/2019: “fortalecer a identidade institucional dos cursos ofertados no âmbito do IFSP, observando as potencialidades de desenvolvimento socioeconômico e cultural de cada câmpus, em benefício do fortalecimento dos arranjos produtivos, sociais e culturais locais, regionais e nacionais”.

A seguir, encontra-se um plano geral da proposta de ensino reflexiva e interdisciplinar sobre direito do trabalho. Ressalta-se que as atividades interdisciplinares aqui propostas constituem apenas uma sugestão, cabendo aos docentes reformulá-las de acordo com a realidade escolar vivenciada.

Plano geral para a proposta

 ESCOLA: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo	 PROFEPT <small>PROGRAMA DE PÓS-EDUCAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS E TECNOLOGIA</small>
CURSO: Técnico Integrado ao Ensino Médio	
Série: 3º ou 4º ano	
DISCIPLINAS: Sociologia, Geografia, Língua Portuguesa e Gestão Organizacional de Produção e de Pessoas	
Objetivo Geral: Promover uma reflexão crítica sobre o artigo 23, direito ao trabalho, da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) por meio de uma proposta de ensino reflexiva interdisciplinar.	
Objetivos Específicos: <ul style="list-style-type: none"> • Orientar os estudantes a analisarem o tema “direito ao trabalho” sob uma perspectiva interdisciplinar, integradora e científica; 	

- Ampliar a visão de mundo dos estudantes sobre a realidade do trabalho e do trabalhador no Brasil;
- Proporcionar momentos de interação e diálogo entre os discentes para troca de saberes;
- Promover a interdisciplinaridade entre disciplinas do núcleo básico, de formação geral, com uma disciplina da área técnica;
- Colaborar para uma formação mais humanizadora;
- Explorar conteúdos específicos de diferentes disciplinas de forma integrada.

Conteúdos:

- Artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos;
- Características do texto narrativo;
- Análise Linguística e de elementos coesivos;
- Leitura e Interpretação do Conto literário “O arquivo”, de Victor Giudice;
- Sentidos do trabalho;
- Processo de globalização junto as plataformas digitais que envolvem o mundo do trabalho, ao modo que as pessoas são simplesmente algoritmos e dados da chamada “big data”;
- “A importância da terceirização nas organizações”, de Dante Girardi;
- Capitalismo flexível e precarização do trabalho;
- Plataformas digitais e sua relação com a “uberização” do trabalho;
- Processo de globalização junto às plataformas digitais;
- Pessoas tratadas como algoritmos e dados da chamada “big data”;
- Uma geografia da “uberização” no Brasil.

AVALIAÇÃO:

A avaliação será contínua e formativa durante a realização do projeto, observando-se o interesse e o grau de participação dos estudantes e, também, mediante à avaliação dos trabalhos de pesquisa realizados.

RECURSOS DIDÁTICOS:

Presencialmente: Material impresso, *Datashow*, Laboratório de Informática, Quadro Branco, Caneta, Apagador e *Internet*;

Aulas a distância: aulas em plataformas *online/Teams*, *Google Meet*, etc.), arquivos digitais (PDF) dos textos (adaptação computador e internet).

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. **Os Sentidos do Trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho: São Paulo, Boitempo/Coleção Mundo do Trabalho, 3º ed. 1999.

ANTUNES, R. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2020. 336 p.

BIAR, R. P. **VIDAS ENTREGUES**. 2019. (21m29s). Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=cT5iAJZ853c>>. Acesso em: 16 nov. de 2020.

DUARTE, L. R. **O coronavírus e a situação dos trabalhadores invisíveis no Brasil**. Boletim IPPUR/UFRJ,04/07/2020. Disponível em: <<http://ippur.ufrj.br/index.php/pt-br/noticias/outros-eventos/824-o-coronavirus-e-a-situacao-dos-trabalhadores-invisiveis-no-brasil>>. Acesso em: 3 jan. 2021.

FIORIN, J. L.; SAVIOLI, F. P. **Para entender o texto**: leitura e redação. São Paulo: Ática, 2007.

Gig - a Uberização do Trabalho. Realização da Repórter Brasil. Disponível em: <<https://canaisglobo.globo.com/assistir/c/p/v/7781574/>>. Acesso em: 3 jan. 2021.

GIRARDI, D. **A importância da terceirização nas organizações**. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/7998>>. Acesso em: 25 jul. 2020.

GIUDICE, V. O arquivo. In: MARICONI, Ítalo (Org). **Os Cem Melhores Contos Brasileiros do Século**. Rio de Janeiro: Editora Objetiva, 2000, p. 382.

GOVERNO FEDERAL. Artigo 23º: Direito ao trabalho livre, justo e remunerado. Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2018/novembro/artigo-23deg-direito-ao-trabalho-livre-justo-e-remunerado#:~:text=Quem%20trabalha%20tem%20direito%20a,outros%20meios%20de%20prote%C3%A7%C3%A3o%20social>>. Acesso em: 10 jul. 2020.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Pesquisa de orçamentos familiares 2017-2018: primeiros resultados. Rio de Janeiro: IBGE,2019. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101670.pdf>>. Acesso em: 25 jul. 2020.

KOCH, I. V.; CASTILLO, A. T. Ler e Compreender: os sentidos do texto. 3 ed. São Paulo: Editora Contexto, 2013.

- KOCH, I. V.; CASTILHO, A. T. de. **Ler e escrever:** estratégias de produção textual. São Paulo: Editora Contexto, 2013.
- MACHADO, I. R.; AMORIM, H.; BARROS, C.R. **Sociologia hoje:** ensino médio. São Paulo: Ática, 2016.
- METRÔ de São Paulo. **Pesquisa Origem e Destino.** 2017. Disponível em: <<http://www.metro.sp.gov.br/pesquisa-od/>>. Acesso em: 10 jul. 2020.
- SANTOS, M. **Por uma outra globalização – do pensamento único à consciência universal.** Rio de Janeiro: Record, 2006.
- SANTOS, M. **Técnica, espaço, tempo: globalização e meio técnico-científico informacional.** São Paulo: Editora HUCITEC, 1994.
- SAVIANI, D. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. **Revista Brasileira de Educação**, v12, n34, 2007. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/rbedu/v12n34/a12v1234.pdf>>. Acesso em: 10 jul. 2020.
- TOZI, F. **Uma geografia da urberização no Brasil.** Disponível em: <<http://outraspalavras.net/>>. Acesso em: 15 nov. 2020.
- TOZI, F. As novas tecnologias da informação como suporte à ação territorial das empresas de transporte por aplicativo no Brasil. In: ZAAR, M.; CAPEL, H. (Org.). **Las ciencias sociales y la edificación de una sociedad post- capitalista.** Barcelona: Universidad de Barcelona/Geocrítica, 2018, v. 1. Disponível em: <<http://www.ub.edu/geocrit/XV-Coloquio/Programa-XV-Coloquio.htm>>. Acesso em: 15 nov. 2020.
- UBER TECHNOLOGIES INC. **Uber Investor: Financials.** Disponível em: <<https://investor.uber.com/financials/default.aspx>>. Acesso em: 16 nov. 2020.

2 APRESENTAÇÃO GERAL DA PROPOSTA

A proposta de ensino reflexiva e interdisciplinar sobre o direito ao trabalho está dividida nestes quatro momentos:

- Momento 1: apresentação da proposta aos alunos e início da reflexão sobre o direito ao trabalho;
- Momento 2: aulas específicas de cada disciplina envolvida na proposta interdisciplinar sobre os temas relacionados ao direito ao trabalho;
- Momento 3: roda de conversa para discutir, com base nos conceitos abordados pelos docentes das diferentes disciplinas, as questões relacionadas ao tema “direito trabalho”;
- Momento 4: avaliação dos conhecimentos adquiridos.

Cada um desses 4 momentos será detalhado nos tópicos a seguir.

2.1 Momento 1: Apresentação da proposta e início da reflexão sobre o direito ao trabalho

Os docentes responsáveis pela execução da proposta devem apresentar as etapas (quatro momentos) e seus objetivos (discutir o tema “direito ao trabalho” de forma interdisciplinar a partir das disciplinas de “Língua Portuguesa”, “Geografia”, “Sociologia” e “Gestão Organizacional de Produção e de Pessoas”, além de introduzir a temática aos estudantes. Caso tenham interesse em verificar o conhecimento prévio e a vivência dos estudantes sobre a noção de trabalho, podem aplicar o questionário apresentado a seguir.

Sugestão de questionário de investigação de conhecimento prévio para alunos - Direitos Humanos - trabalho/Integração

- 1) Você estudou em escola pública ou particular no Ensino Fundamental?
 Sempre estudei em escola privada.
 Sempre estudei em escola pública.
 Estudei em escola pública a maior parte do meu percurso escolar, mas houve momento (s) em que estudei em escola privada.
 Estudei em escola privada a maior parte do meu percurso escolar, mas houve momentos em que estudei em escola pública.

- 2) Você pretende prestar vestibular?
 Sim Não

- 3) Experiências de trabalho:
 Nunca tive um trabalho formalizado além dos estudos e trabalhos domésticos em casa.
 Nunca tive um trabalho formalizado além dos estudos e trabalhos domésticos em casa, mas ajudava meus pais em seu negócio próprio.
 Sempre estudei, ajudei em casa e fiz "bicos".
 Trabalho formalmente, desde meus ____ anos, como:
 Trabalho, informalmente, desde meus ____ anos como:
 Nunca trabalhei, mas assim que concluir o Ensino Médio, precisarei de um emprego.

- 4) Em relação à sua etnia, você se considera:
 Branco Negro Pardo Indígena Outro:

- 5) Seus pais ou responsáveis possuem educação básica completa?
 Sim, ambos.
 Apenas meu pai
 Apenas minha mãe
 Nenhum

- 6) Por que você escolheu estudar nesta escola? _____

- 7) Qual sua visão sobre os "Direitos Humanos"? _____

- 8) Você conhece a Declaração Universal dos Direitos Humanos?
 Sim, conheço todos os artigos
 Sim, conheço alguns artigos
 Já ouvi falar, mas não conheço a maioria dos artigos
 Não, não conheço nenhum a artigo

- 9) Se respondeu "sim" na questão anterior, de quais artigos você se lembra? _____

- 10) Você conhece o artigo 23 referente ao direito ao trabalho?
 Sim Não

- 11) No caso afirmativo, o que você entende por Direito ao trabalho? _____

- 12) Por que você considera que, na prática, muitas pessoas não têm trabalho e nem carteira assinada? _____

- 13) Você conhece a atual taxa de desempregados no Brasil?
 Sim. Especifique: _____ Não

- 14) Quais são, para você, os fatores que causam o desemprego? _____

- 15) Todas as pessoas são livres para escolher o seu emprego?
 Sim Não Não sei. Justifique: _____

- 16) Os salários entre homens e mulheres são iguais no Brasil? Por quê?

Continuação do questionário de investigação de conhecimento prévio para alunos - Direitos Humanos - trabalho/Integração

- 17) O salário-mínimo, hoje, atende a todas as necessidades do trabalhador no Brasil?
 Sim Não Não sei. Justifique: _____
- 18) Você sabe qual valor de renda mensal é necessário para uma família se manter?

- 19) É importante incluir a discussão sobre o "direito ao trabalho" em disciplinas do currículo escolar? Por quê?
 Sim Não Não sei. Justifique: _____
- 20) Profissionais como lixeiro, cozinheiro e professor, por exemplo, devem ganhar bem menos do que juízes, médicos, procuradores e outros? Explique. Você acha justo o valor que eles recebem em conformidade ao trabalho que executam?

- 21) O que você aprendeu sobre o "trabalho" nos anos anteriores? Qual(is) disciplina(s) abordou(aram) temas como: trabalho precário, "uberização" do trabalho, exército de reserva, globalização, precarização?

A introdução à temática ocorrerá a partir da discussão do artigo 23, o “direito ao trabalho”, da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH):

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses (ONU, 1948).

Para problematizar a discussão, apresentando a realidade em contraposição ao direito ao trabalho, os docentes podem usar os slides disponíveis para download no link: https://drive.google.com/file/d/14fMXgrabvtP4poPtwnICfmfN36ON-wY_/view?usp=sharing ou qualquer outro material que julgarem pertinente.

A título de ilustração, disponibilizamos as imagens dos *slides*:

**REFLEXÃO SOBRE O DIREITO AO TRABALHO:
UMA CONTRIBUIÇÃO PARA A FORMAÇÃO INTEGRAL**

Sirlei Aparecida Machado de Oliveira

“DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS DO HOMEM”

Em 1948, o Assembleia Geral das Nações Unidas estabelece a “Declaração Universal dos Direitos do Homem” em 30 artigos.

Tes direitos são um “ideal comum a ser atingido por todos os povos e todas as nações” [...].

Objetivo: que cada indivíduo e cada órgão da sociedade, “se esforce, através de ensino e de educação, por promover o respeito a esses direitos e liberdades [...]”.

O TRABALHO COMO UM DIREITO HUMANO

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) estabelece, em seu artigo 23:

“I) TODO SER HUMANO TEM DIREITO AO TRABALHO, À LIVRE ESCOLHA DO TRABALHO, A CONDIÇÕES EQUITATIVAS E SATISFATÓRIAS DE TRABALHO E À PROTEÇÃO CONTRA O DESEMPREGO.”

O TRABALHO COMO UM DIREITO HUMANO.

I) Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito à igual remuneração por igual trabalho.

II) Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que assegure, assim como a sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e o que se acrescentar, se necessário, outros meios de proteção social.

III) Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

ASSEMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: www.un.org/pt/documents/universaldeclarationofhumanrights.html. Acesso em: 07 abr. de 2019.

As oportunidades de trabalho são equânimes a todos?



“TODOS OS CIDADÃOS BRASILEIROS TÊM DIREITO À LIVRE ESCOLHA DE EMPREGO?”



NA PRÁTICA, TODOS TÊM AS MESMAS CONDIÇÕES DE TRABALHO?



“POR QUE O DIREITO AO TRABALHO FORMAL NÃO É GARANTIDO? QUE DIREITOS TRABALHISTAS POSSUI UM TRABALHADOR INFORMAL?”



“DESEMPREGO ATINGE 13,8 MILHÕES DE BRASILEIROS”

PLA DE DESEMPREGADOS EM MULHERES DE VAVAS NO CENTRO DE SÃO PAULO - DANIEL VIEIRA - 04/10/2019

DESALENTADOS

Quem desistiu de procurar emprego ou que não consegue emprego pelo fato de experiência, por serem muito jovens ou idosos, ou que não encontrou trabalho na localidade onde vive.

Capitalismo + Crise estrutural do trabalho: Gera emprego, exclusão social, trabalho precário e desolento.

* “Nesses últimos meses, tem dias sim só passam menos em rodízio.” (Jornal do Norte, 2019)

* “Se 0,9% das novas médicas de SP SÃO NEGROS” (O Estado de São Paulo, 2015)

“TODOS, SEM QUALQUER DISTINÇÃO, TÊM DIREITO À IGUAL REMUNERAÇÃO POR IGUAL TRABALHO” (ART.23, INCISO 2, DUDH)



DIREITO A UMA REMUNERAÇÃO JUSTA QUE ASSEGURE UMA EXISTÊNCIA DIGNA?

“Governo propõe salário mínimo de R\$ 1.040 para 2020, sem aumento acima da inflação” (O Globo, mar, 2019)

“O salário mínimo ‘necessário’ para sustentar uma família no Brasil é de R\$ 4.214,62. O valor é mais de quatro vezes maior do que o salário nominal vigente”.



Após essa apresentação de *slides*, os docentes também podem explorar a música “Cidadão”, de autoria de Lúcio Barbosa e interpretada por Zé Ramalho.

MÚSICA “Cidadão”, de Lúcio Barbosa (interpretação de Zé Ramalho)

Está vendo aquele edifício, moço?
Ajudei a levantar
Foi um tempo de aflição
Era quatro conduções
Duas pra ir, duas pra voltar
Hoje depois dele pronto
Olho pra cima e fico tonto
Mas me vem um cidadão
E me diz, desconfiado
Tu 'tá aí admirado
Ou 'tá querendo roubar?
Meu domingo 'tá perdido
Vou pra casa entristecido
Dá vontade de beber
E pra aumentar o meu tédio
Eu nem posso olhar pro prédio
Que eu ajudei a fazer
'Tá vendo aquele colégio, moço?
Eu também trabalhei lá
Lá eu quase me arrebento
Fiz a massa, pus cimento ajudei a rebocar
Minha filha inocente
Vem pra mim toda contente
Pai, vou me matricular
Mas me diz um cidadão
Criança de pé no chão
Aqui não pode estudar
Essa dor doeu mais forte
Por que é que eu deixei o Norte?
Eu me pus a me dizer
Lá a seca castigava

Enchi o rio, fiz a serra
Não deixei nada faltar
Hoje o homem criou asa
E na maioria das casas
Eu também não posso entrar
Fui eu quem criou a terra
Enchi o rio, fiz a serra
Não deixei nada faltar
Hoje o homem criou asas
E na maioria das casas
Eu também não posso entrar

SANTOS, L. B. dos. Cidadão: Zé Ramalho.
Disponível em:
<http://www.letras.mus.br/ze-ramalho/75861/>. Acesso em: 20 set. 2020.

Mas o pouco que eu plantava
Tinha direito a comer
'Tá vendo aquela igreja, moço?
Onde o padre diz amém
Pus o sino e o badalo
Enchi minha mão de calo
Lá eu trabalhei também
Lá foi que valeu a pena
Tem quermesse, tem novena
E o padre me deixa entrar
Foi lá que Cristo me disse
Rapaz deixe de tolice
Não se deixe amedrontar
Fui eu quem criou a terra

Após a exibição da música “Cidadão”, sugere-se que os docentes iniciem sua análise por meio das seguintes questões norteadoras:

1. Qual o conhecimento do pedreiro sobre trabalho?
2. Quais os desejos do pedreiro após a construção do prédio?
3. Qual a relação entre trabalho e educação para o pedreiro?
4. Que fatores determinaram a exclusão do fruto do seu trabalho?

De acordo com Saviani (2008), trabalho e educação são atributos humanos, indissociáveis, pois é pelo trabalho que se educa, logo, torna-se um direito do cidadão. Porém, historicamente, nem sempre foi assim, após o surgimento da propriedade privada na antiguidade, iniciou-se a separação entre trabalho e educação e, consequentemente, houve o surgimento da desigualdade social, pois com a propriedade privada, surgiu uma classe que poderia ter tempo livre para estudar enquanto havia uma classe para produzir riqueza para ela.

Com base nas desigualdades sociais, o compositor da música “Cidadão” polemiza problemas da realidade brasileira, como a falta de moradia e do acesso à educação, por exemplo, ironicamente retratado pela condição do eu-lírico, um pedreiro, que constrói edifícios, mas não tem onde morar, que constrói uma escola onde a filha não pode estudar, dentre outros problemas decorrentes da perda do direito ao trabalho, a qual, de acordo com Antunes (2020), é fruto de mudanças estruturais e conjunturais do mundo do trabalho e teve reflexo sobre a classe trabalhadora.

Na atualidade, estas diferenças tornaram-se mais aviltantes ainda, pois vivemos o momento histórico de Pandemia de COVID-19, em que milhões de brasileiros perderam seus postos de trabalho. De acordo com, dados da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de domicílios Contínua, a taxa de desemprego no trimestre de 2020 atingiu o percentual 12,9%, equivalendo a 12.7 milhões de desempregados no país (IBGE, 2020). Tal situação obrigou inúmeros cidadãos a partirem para a informalidade, arriscando-se a pegar-Covid para terem uma renda.

Para finalizar este primeiro momento, se o docente julgar conveniente, os textos que serão usados nas aulas específicas podem ser distribuídos (ou disponibilizados virtualmente) para os estudantes lerem em casa previamente: Revolução Industrial (Geografia), Conto “O arquivo” (Língua Portuguesa) e o artigo “Importância da Terceirização nas Organizações” (Gestão Organizacional de Produção e de Pessoas).

Todos estes textos estão disponíveis na íntegra junto aos roteiros de aulas das respectivas disciplinas.

2.2 Momento 2: Aulas específicas sobre temas envoltos na questão do direito ao trabalho

Prevê-se uma ou duas aulas de 45 minutos, aproximadamente, para cada disciplina. A seguir, serão apresentados os roteiros de aulas específicos para cada disciplina, que foram elaborados por docentes especialistas; tais aulas podem ser ministradas em conjunto, por todos os professores, ou de forma individual.

2.2.1 Sugestão de roteiro de aula para a disciplina de Geografia

Conteúdo: Plataforma digitais e “uberização do trabalho”.

Tempo previsto: 2 aulas de 45 min.

Objetivo:

Analisar, a partir de uma perspectiva crítica, a questão do processo de globalização junto às plataformas digitais que envolve o mundo do trabalho (uberização do trabalho). Refletir sobre como as pessoas se tornam algoritmos e dados da chamada "big data", contribuindo para a precarização das relações das novas formas de trabalho contemporâneas.

Metodologia:

Exibir o documentário “Gig – a uberização do trabalho” e promover o debate por meio de estudo dirigido ou questionário em aula expositiva-dialogada (presencial ou a distância). Levar os estudantes a pensarem em questões importantes sobre as novas formas de trabalho, sobretudo, quando as plataformas digitais assumem papel importante ao ditar essas relações, em que o crescimento notório do desemprego e o número de ocupação informal ou via aplicativos aumentam consideravelmente. Sendo assim, a Uber talvez se torne o exemplo mais contemporâneo, fazendo com que a oferta de motoristas e entregadores aumentem bastante. Dessa forma, intensifica-se o nível de precarização do trabalho, pois os custos da atividade como, por exemplo, veículo, combustível, multas, seguro, manutenção, acidentes, entre outros, ficam a cargo dos próprios trabalhadores e as taxas cobradas pelas plataformas não

diminuem. Nessa equação desfavorável, os trabalhadores ampliam suas jornadas de trabalho na medida em que seus ganhos diminuem, como se constata nos depoimentos dos trabalhadores de aplicativos exibidos no documentário. Por meio dessa relação de precarização globalizada do trabalho via aplicativos de plataformas digitais, podemos considerar como a “uberização do trabalho” globalizada.

Por fim, apresentar e debater conceitos-chaves para o entendimento da relação entre trabalho contemporâneo e globalização das novas formas de trabalho que serão vivenciadas pelos estudantes da etapa final da educação básica e que, em muitos casos, já fazem parte da vivência desses alunos. Instrumentalizar os alunos para uma análise crítica é fundamental para compreenderem a conjuntura brasileira, principalmente no momento em que reformas políticas (terceirização e previdência) são inseridas no atual governo para retirada dos direitos dos trabalhadores (solicitar uma pesquisa a respeito do tema).

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0.** São Paulo: Boitempo, 2020.

GIG - a Uberização do Trabalho. Realização da Repórter Brasil. Disponível em: <<https://canaisglobo.globo.com/assistir/c/p/v/7781574/>>. Acesso em: 20 jan. 2021.

SANTOS, M. Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal. 4. ed. Rio de Janeiro: Record, 2000.

SANTOS, T. Técnica, espaço, tempo: globalização e meio técnico- científico informacional. São Paulo: Editora HUCITEC, 1994.

TOZI, F. Uma geografia da uberização no Brasil. Disponível em: <<https://outraspalavras.net/cidadesemtranse/uma-geografia-da-uberizacao-no-brasil/>>. Acesso em: 7 dez. 2020.

Texto para a aula de Geografia: Uma geografia da uberização no Brasil - Fábio Tozi, na coluna Outras Cartografias

As plataformas digitais de transporte começaram a operar no Brasil há alguns anos. Já é tempo, portanto, de perguntar: em um país onde deslocar-se é um transtorno para a maioria das pessoas e dos lugares, os aplicativos colaboram para a chamada “mobilidade”? Defendemos que esse tema deveria ser discutido em sua

totalidade e complexidade, pois não há dúvidas que certo número de consumidores individuais se beneficia dessa inovação.

Os aplicativos de transporte privado são um tipo de plataforma digital, nome um tanto genérico pelo qual são chamadas as corporações globais que impulsionam a digitalização da sociedade e do território. Dois acrônimos simbolizam esse seletº grupo: GAFAM (Google, Amazon, Facebook, Apple e Microsoft) e NATU (Netflix, Airbnb, Tesla e Uber). Mesmo no Brasil, é raro quem não se relacione com ao menos uma dessas bilionárias plataformas estadunidenses no cotidiano.

A Uber, fundada em 2009, destaca-se nesse processo e acabou inspirando o termo “uberização”. Um dos aspectos mais visíveis da uberização são as novas relações de trabalho que levam à criação de uma multidão de trabalhadores devidamente subordinados às ordens e aos algoritmos das corporações. O fato de não possuírem grandes autonomias não impede que sejam chamados de “autônomos”, “empreendedores” ou “parceiros”, como os motoristas e entregadores. Contudo, outras dimensões da vida social são igualmente afetadas, incluindo o território.

A sequência de mapas da pesquisa que conduzimos no OPD (Observatório das Plataformas Digitais) revela a estratégia territorial da Uber no Brasil. Os pontos brancos são as regiões que a empresa atua e que extrapolam os limites políticos administrativos municipais. A empresa iniciou sua atuação no Rio de Janeiro em 2014 (às vésperas da Copa do Mundo), e, no mesmo ano, chegou a São Paulo, Belo Horizonte e Brasília. Entre 2016 e 2017, a empresa se expande em direção às capitais de estado, cidades intermediárias e municípios circundantes. De 2018 a 2020, observa-se uma mudança de estratégia: a empresa diminui sua expansão territorial, exclui algumas áreas de atuação e expõe sua dependência em relação à rigidez das áreas mais urbanizadas do país, fixando-se nelas – algo bem distante de um alegórico “espaço virtual”, flexível e disruptivo. Essas áreas concentram os deslocamentos, as infraestruturas viárias e urbanas, os meios de transporte, a população e a renda. Como para a empresa o território é sinônimo de mercado, e não da necessidade de deslocar-se, a Uber acabou por oferecer mais uma opção de deslocamento às áreas que proporcionalmente já possuíam as maiores densidades de sistemas públicos e privados de transporte. Resumindo: reforçou a oferta onde ela já era favorável. Sua concorrente direta, a 99 (chinesa), possui estratégia similar, enquanto a Cabify (espanhola), a InDriver (russa) e a Sity (brasileira), concentram-se em nichos de

mercados territorialmente selecionados. Os balanços financeiros da Uber mostram que o território brasileiro se tornou o segundo mais rentável para a empresa, já em 2016, atrás apenas dos EUA.

As áreas metropolitanas do Rio de Janeiro e de São Paulo destacam-se entre aquelas com o maior número de viagens no mundo e São Paulo foi a cidade mais rentável para a Uber, em 2017. Consolidou-se o hábito de deslocar-se por aplicativos, o que pressionou os orçamentos familiares e fez os gastos com transporte ultrapassarem os gastos com alimentação, segundo o IBGE. Simultaneamente, o crescimento sustentável do desemprego fez a oferta de motoristas e entregadores aumentar.

Os custos da atividade (veículo, combustível, manutenção, limpeza, multas, seguro) são assumidos pelos próprios trabalhadores, enquanto as tarifas são congeladas ou reduzidas e as taxas cobradas pelas plataformas (entre 20% e 40%) não diminuem. Nessa equação desfavorável, os trabalhadores aumentam suas jornadas de trabalho na medida em que seus ganhos diminuem. Em momentos de crise e desemprego, como o atual, também seria importante quantificar e debater o impacto econômico que as taxas impostas pelas plataformas causam na economia popular urbana, uma vez que parte significativa do dinheiro é drenado para as matrizes dessas corporações.

Apenas na Região Metropolitana de São Paulo foram 468 mil viagens por aplicativo ao dia, segundo a pesquisa Origem Destino do Metrô, de 2017. O que poderá acontecer com os sistemas públicos de transporte (ônibus, metrôs, trens e vans) nessa situação? Além disso, como as empresas não fornecem relatórios sobre as viagens que realizam, o número de veículos e sua distribuição pelo território, é impossível aprofundar as pesquisas sobre o tema – tanto quanto planejar e organizar o território e o trânsito, duas obrigações dos municípios. Sem os dados que o comprovem, o discurso de que reduzem o trânsito pode não passar de propaganda. Ao mesmo tempo, motoristas, entregadores, veículos, smartphones e passageiros, tornam-se sensores de captura de informações em tempo real sobre o território, os hábitos e comportamentos.

Esses gigantescos bancos de dados fornecem o recurso fundamental do século XXI: as informações que movimentam e aprimoram as engrenagens algorítmicas das plataformas digitais. Por outro lado, as zonas opacas, formadas pelas periferias e áreas populares, seguem à margem do serviço. A técnica de “cercamento geográfico”

por GPS (GeoFencing) cria uma espécie de banimento geográfico às porções do território que as empresas definem como “áreas de risco”. Nesse laissez-faire, não se questiona o fato de que aqueles que vivem e trabalham nessas áreas já sofram com a escassez de outros modos de transporte. Uma nova desigualdade, informacional, diferencia a produtividade dos locais e dificulta o dia a dia dessas populações

Ao contrário do que propagandeiam, a chegada das plataformas de transporte privado não significou, para uma parcela importante das pessoas e dos lugares, melhoria nos deslocamentos. Assim como os trabalhadores uberizados, essas áreas também estão sendo abandonadas à sua própria sorte, não podendo efetivar o uso da plataforma, mesmo podendo pagar pelo serviço. Não seria exagero afirmar, portanto, que as empresas têm assumido um papel político de organização do território e impulsionado novos processos de fragmentação territorial. Finalmente, as plataformas digitais de transporte nos permitem uma nova explicação do território brasileiro. Enquanto as empresas globais e nacionais instalam monopólios e oligopólios nas zonas luminosas, as zonas opacas ensaiam adaptar a tecnologia às suas necessidades. Multiplicam-se os aplicativos que são criados para atender as áreas que não são atrativas às grandes corporações. Essas soluções podem ser pontuais e incipientes, mas dão novo valor ao trabalho de motoristas e entregadores e novo sentido às técnicas e às informações, que passam a ser localmente geradas e geridas.

REFERÊNCIAS

TOZI, F. Uma geografia da uberização no Brasil. Disponível em: <<https://outraspalavras.net/cidadesemtranse/uma-geografia-da-uberizacao-no-brasil/>>. Acesso em: 7 dez. 2020.

2.2.2 Sugestão de roteiro de aula para a disciplina de Língua Portuguesa

Conteúdo: Leitura, interpretação e características da narrativa.

Tempo previsto: 2 aulas de 45 min.

Objetivo:

Explorar os múltiplos sentidos da leitura, analisar os efeitos de sentido da ironia, explorar características da narrativa como: tipo de personagem e de narrador (onisciente, observador), analisar os elementos coesivos textuais, o discurso direto e

o indireto, a pontuação e outros aspectos gramaticais.

Metodologia:

Solicitar a leitura individual e em voz baixa do conto “O Arquivo” para proceder às questões de interpretação, que podem ser feitas oralmente. Por meio de uma reflexão expositiva e dialogada (presencial ou a distância), explorar a ironia do conto, avaliar a postura do protagonista à luz das discussões feitas em Sociologia. Revisar as características do texto narrativo, explicando o conceito de personagem plana e redonda, tipo de narrador, dentre outros¹. Sugere-se articular essas discussões temáticas e estruturais do conto a uma análise linguística de elementos que emergem no texto, como por exemplo, a pontuação do adjunto adverbial em início de oração, crase, pronomes objetos, elementos coesivos e outros.

REFERÊNCIAS

- CUNHA, C. **Nova Gramática do Português contemporâneo**. 7. ed. Rio de Janeiro: Lexikon, 2016.
- GIUDICE, V. O arquivo. In: MARICONI, Ítalo (Org). **Os Cem Melhores Contos Brasileiros do Século**. Rio de Janeiro: Editora Objetiva, 2000.
- FIORIN, J. L.; SAVIOLI, F. P. **Para entender o texto: leitura e redação**. São Paulo: Ática, 2007.
- KOCH, I. G. V.; ELIAS, V. **Ler e Compreender: os sentidos do texto**. 3. ed. São Paulo: Editora Contexto, 2013.
- KOCH, I. V.; CASTILHO, A. T. **Ler e escrever: estratégias de produção textual**. 2. ed. São Paulo: Editora Contexto, 2013.

¹ Como referência para a análise do tipo de personagem, indica-se o seguinte verbete: “Ao contrário da personagem plana (v.), a personagem redonda apresenta-se multifacetada e complexa no que respeita à sua caracterização psicológica. Ao estabelecer a distinção entre personagem plana (*flat character*) e personagem redonda (*round character*) em *Aspects of the Novel* (1927), E. M. Foster aponta a acumulação de características ou qualidades como fator determinante da classificação de uma personagem como sendo redonda. A sua complexidade e profundidade psicológicas transformam-na numa personagem passível de nos surpreender no decurso da ação, até porque ela tende a evoluir ao longo da mesma. Por este motivo, a personagem redonda é, por via de regra, uma personagem dinâmica. [...] pode também ser definida como indivíduo.” Disponível em: <<https://edtl.fcsh.unl.pt/encyclopedia/personagem-redonda/>>. Acesso em: 2 dez. 2020.

Conto “O arquivo”

No fim de um ano de trabalho, João obteve uma redução de quinze por cento em seus vencimentos.

João era moço. Aquele era seu primeiro emprego. Não se mostrou orgulhoso, embora tenha sido um dos poucos contemplados. Afinal, esforçara-se. Não tivera uma só falta ou atraso. Limitou-se a sorrir, a agradecer ao chefe.

No dia seguinte, mudou-se para um quarto mais distante do centro da cidade. Com o salário reduzido, podia pagar um aluguel menor. Passou a tomar duas conduções para chegar ao trabalho. No entanto, estava satisfeito. Acordava mais cedo, e isto parecia aumentar-lhe a disposição. Dois anos mais tarde, veio outra recompensa.

O chefe chamou-o e lhe comunicou o segundo corte salarial.

Desta vez, a empresa atravessava um período excelente. A redução foi um pouco maior: dezessete por cento. Novos sorrisos, novos agradecimentos, nova mudança.

Agora João acordava às cinco da manhã. Esperava três conduções. Em compensação, comia menos. Ficou mais esbelto. Sua pele tornou-se menos rosada. O contentamento aumentou. Prosseguiu a luta.

Porém, nos quatro anos seguintes, nada de extraordinário aconteceu.

João preocupava-se. Perdia o sono, envenenado em intrigas de colegas invejosos. Odiava-os. Torturava-se com a incompreensão do chefe. Mas não desistia. Passou a trabalhar mais duas horas diárias.

Uma tarde, quase ao fim do expediente, foi chamada ao escritório principal. Respirou descompassado.

– Seu João. Nossa firma tem uma grande dívida com o senhor. João baixou a cabeça em sinal de modéstia.

– Sabemos de todos os seus esforços. É nosso desejo dar-lhe uma prova substancial de nosso reconhecimento.

O coração parava.

– Além de uma redução de dezesseis por cento em seu ordenado, resolvemos, na reunião de ontem, rebaixá-lo de posto.

A revelação deslumbrou-o. Todos sorriam.

– De hoje em diante, o senhor passará a auxiliar de contabilidade, com menos cinco dias de férias. Contente? Radiante, João gaguejou alguma coisa

ininteligível, cumprimentou a diretoria, voltou ao trabalho.

Nesta noite, João não pensou em nada. Dormiu pacífico, no silêncio do subúrbio.

Mais uma vez, mudou-se. Finalmente, deixara de jantar. O almoço reduzira-se a um sanduíche. Emagrecia, sentia-se mais leve, mais ágil. Não havia necessidade de muita roupa. Eliminara certas despesas inúteis, lavadeira, pensão.

Chegava em casa às onze da noite, levantava-se às três da madrugada. Esfarelava-se num trem e dois ônibus para garantir meia hora de antecedência. A vida foi passando, com novos prêmios.

Aos sessenta anos, o ordenado equivalia a dois por cento do inicial. O organismo acomodara-se à fome. Uma vez ou outra, saboreava alguma raiz das estradas. Dormia apenas quinze minutos. Não tinha mais problemas de moradia ou vestimenta. Vivia nos campos, entre árvores refrescantes, cobria-se com os farrapos de um lençol adquirido há muito tempo. O corpo era um monte de rugas sorridentes.

Todos os dias, um caminhão anônimo transportava-o ao trabalho. Quando completou quarenta anos de serviço, foi convocado pela chefia:

— Seu João. O senhor acaba de ter seu salário eliminado. Não haverá mais férias. E sua função, a partir de amanhã, será a de limpador de nossos sanitários.

O crânio seco comprimiu-se. Do olho amarelado, escorreu um líquido tênu. A boca tremeu, mas nada disse. Sentia-se cansado. Enfim, atingira todos os objetivos. Tentou sorrir:

— Agradeço tudo que fizeram em meu benefício. Mas desejo requerer minha aposentadoria.

O chefe não compreendeu:

— Mas seu João, logo agora que o senhor está desassalariado? Por quê? Dentro de alguns meses terá de pagar a taxa inicial para permanecer em nosso quadro. Desprezar tudo isto? Quarenta anos de convívio? O senhor ainda está forte. Que acha?

A emoção impediu qualquer resposta. João afastou-se. O lábio murcho se estendeu. A pele enrijeceu, ficou lisa. A estatura regrediu. A cabeça se fundiu ao corpo. As formas desumanizaram-se, planas, compactas. Nos lados, havia duas arestas. Tornou-se cinzento. João transformou-se num arquivo de metal.

Brasileiros do Século. Rio de Janeiro: Editora Objetiva, 2000.

2.2.3 Sugestão de roteiro de aula para a disciplina de Sociologia

Conteúdo: Capitalismo flexível e precarização do trabalho.

Tempo previsto: 2 aulas de 45 min.

Objetivo:

Recorrer à centralidade da categoria trabalho para compreensão da produção da existência humana e da vida em sociedade.

Metodologia:

Apresentar o documentário “Vidas entregues” e promover um estudo dirigido (questionário Moodle ou impresso) para motivar a discussão. Por meio de uma aula expositiva dialogada (presencial ou a distância), usar *slides* com charges a fim de indicar termos e contextos para o debate sobre a divisão social e sexual do trabalho para permitir a análise das condições da classe que vive do trabalho na era digital sob a égide do neoliberalismo. Apresentar o modelo de organização e gestão do trabalho no capitalismo flexível, evidenciando os processos de flexibilização e precarização das relações de trabalho que permitem as formas de servidão e privilégios nas sociedades atuais. Sinalizar categorias-chaves para o entendimento da relação entre capital e trabalho e das tendências futuras que serão vivenciadas pelos estudantes da etapa final da educação básica. O objetivo destas aulas é trabalhar conceitos para que os estudantes possam realizar uma análise crítica das estruturas e conjunturas do capitalismo flexível e seus efeitos sobre o arranjo produtivo local e suas vidas, permitindo um debate que aponte saídas concretas para a precarização das relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

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

BIAR, R. P. **VIDAS ENTREGUES.** 2019. (21m29s). Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=cT5iAJZ853c>>. Acesso em: 16 nov. de 2020.

2.2.4 Sugestão de roteiro de aula para a disciplina Gestão Organizacional de Produção e de Pessoas

Conteúdo: Terceirização do trabalho

Tempo previsto: 2 aulas de 45 min.

Objetivo:

Analizar a terceirização do trabalho à luz do artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos e das Teorias da Administração.

Metodologia:

Solicitar a leitura individual do artigo científico “A importância da terceirização nas organizações” de autoria de Dante Girardi e promover o debate sobre essa temática em aula expositiva dialogada (presencial ou a distância). Sugere-se que os alunos debatam os impactos positivos e negativos da terceirização do trabalho para as organizações e para os trabalhadores e que o docente relate os aspectos debatidos com o artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos e com as Teorias da Administração.

REFERÊNCIAS

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração:** Da Revolução Urbana à Revolução Digital. 6^a ed. São Paulo: Atlas, 2008.

DANTE, G. A importância da terceirização nas organizações. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, n. 1, p. 23-31, fev. 1999. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/7998>. Acesso em: 09 ago. 2021.

ARTIGO CIENTÍFICO “A IMPORTÂNCIA DA TERCEIRIZAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES” - Dante Girardi*

RESUMO

A preocupação principal deste artigo consiste em abordar o impacto da terceirização nas organizações, em face da descentralização e de novos modelos de administração. Apresenta, inicialmente, uma visão histórica, conceitual e emergente, inserida dentro de uma visão estratégica em função da globalização dos mercados e da busca crescente de novos patamares de competitividade. Finalmente, coloca aspectos

positivos e restritivos desta flexibilização que leva a empresa a redefinir suas estruturas e concentrar esforços nas atividades essencialmente ligadas ao negócio em que atua.

Palavras-chave: Mudança estrutural, negócio principal, terceirização, competitividade.

ABSTRACT

This article's main concern is to study the impact of outsourcing on decentralization and on the emerging models of management. It presents at the beginning a contextual historical and conceptual perspective to account for the strategic view required by the market globalization and the subsequent need for higher levels of competitiveness. It ends summing up the positive and restrictive features of the ensuing flexibilization needed to redefine the organizational structure and to place its efforts essentially on its core business.

Keywords: Structural change, core business, outsourcing, competitiveness.

* Professor e Coordenador do Núcleo de Estudos e Pesquisas em Recursos Humanos - NUPERH do Departamento de Ciências da Administração da Universidade Federal de Santa Catarina — UFSC Telefone (048) 3 319374
 Ciências da Administração da Universidade Federal de Santa Catarina — UFSC Telefone (048) 3 319374.

1. PANORAMA INICIAL

Para compreender-se a importância básica do tema terceirização, é crucial refletir-se sobre os tempos em que vivemos. Toffler (1995) destaca que a estrutura de poder que mantinha as relações sociais totais coesas está implodindo, onde uma nova estrutura diametralmente diferente de tudo o que já existe começa a surgir em todos os níveis da vida humana. Sabe-se também que, há muito tempo, o trabalho bruto foi substituído pela informação e pelo conhecimento e o resultado disto tudo é que o dia a dia está sendo inundado por mudanças.

No contexto brasileiro, um novo ambiente estratégico- com abertura à economia global e à busca de inserção competitiva no mercado internacional- surge de forma inexorável. Fica óbvio que os modelos anteriores adotados no Brasil se exauriram.

Neste sentido, Queiroz (1992) salienta que o grande crescimento das estruturas organizacionais brasileiras ocorreu devido a várias situações peculiares do país, tais como: a despreocupação com os custos e com a qualidade dos produtos; as reservas de mercado e o fechamento das fronteiras econômicas e comerciais; os incentivos fiscais e a pequena e fraca concorrência empresarial interna. Somando-se a essas situações, Costa et al. (1992, p.3) apostam que "com a incerteza quanto ao suprimento de certos produtos pelo deficiente parque industrial brasileiro, muitas empresas optaram, no passado, pela verticalização de sua produção, desviando recursos humanos e materiais de sua principal atividade". Oliveira (1995) corrobora, neste sentido, dizendo que se acreditou durante muito tempo que a melhor estratégia empresarial consistia em diversificar os investimentos produtivos, pulverizando assim os riscos e minimizando as ameaças.

A experiência mostrou que, quando se atua em muitas frentes de negócios ao mesmo tempo, o mais provável é que sobrevenha uma acentuada perda na eficiência geral. As empresas já perceberam que a verticalização e o isolamento do poder e o total controle de suas atividades causaram muitos problemas no desempenho e no desenvolvimento de seus projetos, culminando com a falta de agilidade e de competitividade empresarial.

Portanto, novos paradigmas se impõem e estes necessitam ser completamente compreendidos. Hoje, o Brasil, entre várias exigências imperiosas que lhe recaem, é demandado para modernizar o Estado, obter nas empresas novos padrões de qualidade, flexibilidade, produtividade e competitividade. Oliveira (1994) nos alerta para o fato de que atualmente as empresas não têm alternativa senão continuar buscando aumentar a competitividade; procurando constantemente novos e melhores meios de - ao mesmo tempo - reduzir custos e melhorar a qualidade de seus produtos e serviços, sob pena de perder a possibilidade de competir no mercado. O autor prossegue afirmando que a terceirização é um dos procedimentos mais frequentemente aceitos como válidos dentro da ampla gama de possibilidades de ação nesse sentido. Segundo Leiria (1992), a empresa nacional, buscando o aumento da qualidade, da produtividade e a garantia de mercado, tem procurado utilizar modernas tecnologias e a informática. Assim, diante desta conjuntura, as

organizações seguem basicamente duas alternativas: a automatização de base microeletrônica e a reorganização da empresa em novas bases. A terceirização está incluída na segunda, juntamente com as outras técnicas americanas e japonesas que surgiram para ajudar nessa difícil transição: Qualidade Total (TOC), *Just-in-Time GIT*, Círculos de Controle de Qualidade (CCQ), Kaizen, Kanban, Reengenharia, maior participação etc. A terceirização está, portanto, inserida na ideia de mudança organizacional e combina com estas técnicas modernas de administração, no sentido de maior qualidade, flexibilização, desverticalização, globalização da economia, novos paradigmas de administração, entre outras. Conforme explica Queiroz (1992, p.14), "as tendências mundiais de terceirização enfocam as parcerias, o redimensionamento das estruturas, a desverticalização, as associações, as alianças estratégicas, as uniões de empresas, a busca do empreendedor interno e externo". Pelo exposto afirma-se que a tendência é as empresas concentrarem-se em suas atividades principais, ou seja, dirigirem seus esforços para um único foco, redefinindo assim seus objetivos. Esta perspectiva as leva a se especializarem em suas vocações, passando a outras empresas atividades distantes deste foco, surgindo então a terceirização.

2. HISTÓRICO E CONCEITO DE TERCEIRIZAÇÃO

2.1. ORIGEM

Terceirização não é um assunto novo, muito embora o termo "terceirização" seja recente e sua prática no Brasil difundida largamente somente a partir de 1990. Na verdade, sua origem remonta à década de 40, quando os U.S.A. Aliaram aos países europeus para combater as forças nazistas, e, posteriormente, o Japão.

A terceirização foi muito aplicada ao longo da segunda guerra mundial, pois as indústrias bélicas da época precisavam concentrar-se na produção, cada vez melhor, das armas necessárias para manutenção da supremacia aliada. Descobriu-se então que algumas atividades de suporte à produção dos armamentos poderiam ser passadas a outras empresas prestadoras de serviços.

O conflito acabou, mas a ideia não só ficou, como evoluiu e consolidou-se como uma técnica administrativa eficaz, quando aplicada de forma adequada. Leiria (1992, p.19) afirma que a terceirização "como prática de administração empresarial, consolidou-se nos Estados Unidos a partir da década de 50, com o desenvolvimento

acelerado da indústria." A terceirização constitui fenômeno largamente difundido no mundo moderno.

Neste sentido, Giosa (1995, p.11) afirma que "a prática da terceirização não é novidade no mundo dos negócios. Há muitos anos, nas empresas do primeiro mundo e no Brasil, se pratica a contrafação, via prestação de serviços, de empresas específicas, que não cabem ser desenvolvidas no ambiente interno da organização".

No Brasil, a terceirização foi gradativamente implantada com a vinda para o nosso país das primeiras empresas multinacionais, principalmente as automobilísticas, que, sendo montadoras, intencionalmente dependem da produção de peças, entregue a várias outras empresas, guardando para si a atividade fundamental da montagem dos veículos. Inicialmente denominada de contratação de serviços de terceiros, a terceirização no Brasil era aplicada apenas para reduzir os custos de mão-de-obra, não possuindo como meta gerar ganhos de qualidade, eficiência, especialização, eficácia e produtividade, como já foi demonstrado no item anterior.

As empresas prestadoras, por sua vez, não se preocupavam em melhorar seus serviços, nem buscavam especialização, melhoria da qualidade e competitividade. Muitos segmentos especializaram-se nesta prática, utilizando com frequência a contratação de serviços para o setor de produção, tais como as empresas que compõem o setor de indústria gráfica e o setor da indústria têxtil.

Portanto, o sucesso de sua aplicação está condicionado à visão estratégica que os dirigentes deverão ter quando de sua aplicação nas empresas, de modo que ela se consolide como metodologia e prática. Antes de se conceituar terceirização propriamente dita, é necessário entender-se a origem do termo "terceirização". No final da última década, começou nos países do primeiro mundo o processo de desverticalização (*downsizing*), que consiste na redução dos níveis hierárquicos, minimizando encargos e agilizando a tomada de decisões, pela eliminação de níveis intermediários. Neste sentido, Giosa (1995, p.13) afirma que "a prática do downsizing determinou uma reorientação empresarial que correspondeu a enfrentar um outro paradigma: questionar as atividades secundárias executadas internamente e redefinir a verdadeira visão da empresa". Com isso, percebeu- se que também se poderia reexaminar o próprio papel da organização, transferindo a terceiros, incumbências pela execução de atividades de apoio, passando a empresa a concentrar todos os seus esforços na sua atividade vocacional. Assim, "*outsourcing*" (fornecimento de

fora) expressão em inglês que significa "terceirização", foi adotada aqui.

2.2. CONCEITO

Embora até aqui, em mais de um momento, já se tenha definido terceirização, apresenta-se a seguir um panorama dos conceitos existentes na literatura, mostrando as várias visões sobre o assunto, abordando aspectos convergentes, do mais simples ao mais complexo: Tudo o que não é vocação de uma empresa deve ser entregue para especialistas (LEIRIA et al, 1992). É a tendência de comprar fora tudo o que não fizer parte do negócio principal da empresa (COSTA et al, 1992).

É a passagem de atividades e tarefas a terceiros. A empresa concentra- se em atividades-fim, aquelas para as quais foi criada e que justifica sua presença no mercado, passa para terceiros (pessoas físicas ou jurídicas) atividades-meio (DAVIS, 1992). Indica a existência de uma outra empresa, "terceiro", que, com competência, especialidade, qualidade e ainda, em condições de parceria venha a prestar serviços a uma empresa contratante (QUEIROZ, 1992).

É um processo de gestão pelo qual se repassam algumas atividades para terceiros - com os quais se estabelece uma relação de parceria ficando a empresa concentrada apenas em tarefas essencialmente ligadas ao negócio em que atua (GIOSA, 1995). Uma tecnologia de administração que consiste na compra de bens e/ou serviços especializados, de forma sistêmica e intensiva, para serem integrados na condição de atividade meio, à atividade fim da empresa compradora, permitindo a concentração de energia em sua real vocação, com o intuito de potencializar ganhos em qualidade e produtividade (FONTANELLA et al, 1994). Por estes conceitos, pode-se concluir que a terceirização é um modelo administrativo que tem como objetivo a concentração de esforços na razão de ser da empresa (atividade fim), podendo transferir para terceiros, especialistas e idôneos, tudo aquilo que não fizer parte do negócio principal da empresa.

Para a identificação da atividade fim, a empresa deve definir qual é o seu negócio, ou seja, quais são as atividades que se constituem em sua razão de ser, em sua essência. Para efetuar-se a terceirização, deve-se também identificar todas as funções na empresa que estejam diretamente e intrinsecamente ligadas à atividade-fim, e assim, de acordo com Queiroz (1992), não devem ser terceirizadas. As atividades-meio, por outro lado, são caracterizadas como acessórias, ou de suporte à atividade principal, podendo ser passadas a terceiros. O autor salienta que as

atividades essenciais da empresa não devem nem podem ser delegadas a terceiros. Não devem, pois não é estrategicamente recomendável; e não podem, porque não é juridicamente possível. Com efeito, a ação das empresas em processo de terceirização de transferir para terceiros, aquelas atividades em que estes são especialistas (o que é atividades-meio para a empresa tocadora de serviços é atividade-fim.

3. VANTAGENS E RISCOS DA TERCEIRIZAÇÃO

Levar as organizações a adoptarem posturas modernizantes é hoje um grande desafio. Porém, caso não o façam, ficarão na contramão da história. Entretanto, qualquer tecnologia que se adote tem seus pontos positivos e restritivos. Neste tópico, mostram-se algumas vantagens e desvantagens da implantação da terceirização, que mais causam impacto às empresas de um modo geral.

3.1. VANTAGENS

Racionalização dos recursos: racionalização da estrutura organizacional da empresa e a consequente redução dos níveis hierárquicos e custos administrativos, reduzindo os controles, aumentando a flexibilidade e a agilidade da organização, liberando a supervisão para outras atividades produtivas e otimizando o espaço físico. Foco na atividade principal: proporciona a concentração de recursos liberados para área fim, melhorando a produtividade, a especialização e a eficácia empresarial. Ganhos de custos: reduz as perdas, diminuindo o desperdício, oferecendo, por parte do terceiro (pelo fato de ter estrutura mais enxuta, administração mais ágil e ser mais especializada) de serviços mais baratos e de mais qualidade do que o disponível dentro das empresas, contribuindo para a melhoria da qualidade do produto final da contratante. Desenvolvimento econômico: refletido através da criação de novas empresas especializadas e eficazes e, por consequência, levando a um aumento do emprego e de receita para o Estado.

Especialização por segmento: o mercado acaba abrindo oportunidades variadas em cada campo de atuação das empresas. Inspira-se na competitividade das empresas, exatamente para fazê-las melhorar cada vez mais em relação à concorrência, aumentando a competitividade que irá diferenciar as empresas pela qualidade. Valorização dos recursos humanos: com a terceirização, a empresa investe

mais no conhecimento especializado e ainda exige maior esforço de treinamento e desenvolvimento profissional dos empregados das prestadoras de serviço.

3.2. FATORES RESTRITIVOS

Dentre os fatores, pode-se destacar o desconhecimento do assunto que se reflete junto à alta administração e sobre áreas chaves da organização, dificultando sua implantação. Resistência e conservadorismo: as resistências se sobrepõem ao novo, o conservadorismo inibe a aplicação de técnicas modernas, caracterizando aspectos da cultura de algumas empresas. Falta de parceiros competentes: a dificuldade de se encontrar parceiros que possam atender às condições de qualidade e produtividade, exigidas para determinadas atividades. Aspectos culturais: dificuldade de integração das culturas do contratante e do fornecedor. Desconhecimento da legislação: desconhecimento da legislação específica, ou a falta dela, risco na elaboração dos contratos, bem como reclames jurídico-trabalhistas.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Procurou-se demonstrar, neste texto, o impacto da terceirização nas organizações, colocando suas estruturas e processos em xeque. A progressiva abertura do mercado à competição internacional tem forçado as empresas a repensarem suas estruturas organizacionais e suas estratégias de negócios, numa busca frenética na redução de custos e da competitividade de seus produtos e serviços.

A terceirização, no Brasil, tem sido tratada de forma polêmica e não regular, muitas vezes praticada de forma precária, ou desvirtuada de seus preceitos básicos. Neste sentido, Costa (1994, p.7) afirma que a polêmica da resultante envolve, de um lado, o embate das mobilizações sindicais num ambiente de crise econômica e de um regime jurídico-trabalhista conservador e pouco flexível, e exige, de outro, todo um processo de mudança na cultura e comportamento das empresas no tocante ao relacionamento destas com seus parceiros e à visão tradicional das relações organizacionais e de trabalho.

A propósito, um dos temas mais discutidos hoje no mundo e, em particular no Brasil, é a democracia, modernidade e flexibilização nas relações de trabalho. Acredita-se que, além do supracitado, é imprescindível que a terceirização seja vista como algo estratégico, pensado, e não como mal necessário, com redução de custos

como fim em si ou algo para se " tirar vantagem". Assim, a decisão de terceirizar deve ser vista dentro de uma postura empresarial, no relacionamento com fornecedores exigindo deles não só preço, mas principalmente, qualidade, prazo e inovação tecnológica.

Quando for contratar uma prestadora de serviços, a empresa contratante deverá buscar quem lhe ofereça um serviço igual ou melhor do que executa internamente; se este serviço exigir rapidez, qualidade e execução em tempo recorde, a empresa de serviços contratada deverá realizá-lo exatamente como foi determinado por sua contratante (GIOSA, p.36). Finalmente, acredita-se que estamos vislumbrando o começo de uma nova era da administração, em que a organização burocrática piramidal está com a dissipaçāo das estruturas formais determinada, dando lugar a formas modulares, que se alteram conforme a conveniência do momento, e que tem a terceirização como um dos componentes.

REFERÊNCIAS

- ALVAREZ, M. S. B. **Terceirização:** parceria e qualidade. Rio de Janeiro: Campus, 1996.
- COSTA, M. S. Terceirização/Parceria e suas implicações no âmbito jurídico sindical. **Revista de Administração de Empresas.** São Paulo, vol. 34, n. 1, p. 6-11, 1994.
- BRASIL. **Manual de gerenciamento de riscos e controles Internos.** Ministério da Justiça. Brasília. Brasil, 2020.
- DAVIS, F. S. **Terceirização e multifuncionalidade:** ideais práticas para a melhoria da produtividade e competitividade da empresa. São Paulo: STS, 1992.
- FONTANELLA, D. **O lado (des)humano da terceirização o impacto da terceirização nas empresas, nas pessoas e como administrá-lo.** Salvador: Casa da Qualidade, 1994.
- GIOSA, L. A. **Terceirização:** uma abordagem estratégica. São Paulo: Pioneira, 1995.
- LEIRIA, J. S. **A terceirização:** uma alternativa de flexibilidade empresarial. Porto Alegre: Sagra, 1995.
- LEIRIA, J. S., et al. **A terceirização passo a passo:** o caminho para a administração pública e privada. Porto Alegre: Sagra, 1995.
- MARTINS, H. **Terceirização:** diversidade no mundo do trabalho. São Paulo: HUCITEC, 1994.
- OLIVEIRA, M. A. **Terceirização:** estruturas e processos em xeque nas empresas. São

Paulo: Nobel, 1994.

QUEIROZ, C. **Manual de terceirização:** onde podemos errar no desenvolvimento e na implantação dos projetos e quais são os caminhos do sucesso. São Paulo: STS, 1992.

2.3 Momento 3: roda de conversa para discutir, com base nos conceitos abordados pelos docentes das diferentes disciplinas, as questões relacionadas ao tema “direito trabalho”

Indica-se que os docentes promovam uma Roda de Conversa com os estudos visando discutir os conceitos relacionados ao tema “direito trabalho”, que foram abordadas nas respectivas disciplinas. A seguir, encontram-se algumas sugestões de questões norteadoras para a roda de conversa:

- Você concorda que o trabalho deve ser um direito do cidadão? Você comprehende “Trabalho” e “Liberdade”?
- Você conhece o número de empregados e desempregados no Brasil?
- Além dos estudos e trabalhos domésticos, você trabalha fora de casa? Como você define “trabalho”?
- Que fatores históricos, políticos, sociais causam o desemprego e submetem milhares de cidadãos brasileiros à “uberização” do trabalho?
- A renda média de mais da metade dos brasileiros é inferior a um salário-mínimo, enquanto os mais ricos do país, 10% da população, concentram quase metade da riqueza, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de domicílios Contínua (PNAD Contínua) – Rendimento de Todas as Fontes 2019, publicado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A quais fatores essa desigualdade social deve ser atribuída?
- Quais são os impostos, tributos e encargos aplicáveis às empresas e seus impactos, assim como seu montante? A terceirização do trabalho terceiriza também o conhecimento de todo o processo produtivo? Como pode ser feita uma analogia disso com o trabalho dos artesãos?

2.4 Momento 4: avaliação dos conhecimentos adquiridos

A avaliação desta proposta de ensino pode partir da observação da participação e envolvimento dos estudantes no decorrer da atividade, bem como de uma atividade avaliativa sistematizada, como a elaboração de uma pesquisa, por exemplo.

Assim, indicamos que os estudantes elaborem uma pesquisa, individual ou em grupo, compilando dados com base nas discussões teóricas apresentadas nas aulas sobre direito ao trabalho. A título de sugestão, recomendamos as seguintes questões motivadoras no detalhamento da proposta.

1. Discuta, com base nas aulas de Sociologia, Geografia e Gestão Organizacional de Produção e de Pessoas, por quê o direito ao trabalho não é garantido a todos os cidadãos?
2. Quais as taxas de desemprego e emprego nas diferentes regiões do Brasil?
3. Que fatores geram o desemprego e o emprego?
4. Por que há tanta desigualdade salarial e de oportunidades de trabalho no Brasil?
5. As formas de gestão clássica favorecem a qualidade de vida dos trabalhadores?
6. Quem é a classe operária no Brasil?
7. Como a pandemia do “Covid-19” tem afetado a taxa de desemprego no Brasil?

Essa pesquisa poderá culminar com a produção de um gênero textual à escolha dos alunos ou dos docentes, assim, podem organizar os dados que pesquisarem em um documentário, poesia, *podcast*, peça teatral, entrevista (com um desempregado, um desalentado, um empregador, ou um empregado do baixo ou alto escalão) ou qualquer outro gênero textual.