



O manifesto do trabalho

/ democratizar
/ desmercantilizar
/ remediar

organizadoras:
isabelle ferreras,
julie battilana,
dominique méda,
flávia máximo,
ana virginia m. gomes,
eduardo rocha dias



PPGD
Programa de
Pós-Graduação em
Direito Constitucional



Lumen Juris **Direito**

O manifesto do trabalho



Editor

João Luiz da Silva Almeida

Conselho Editorial

Abel Fernandes Gomes	Gina Vidal Marcilio Pompeu	Luiz Henrique Sormani Barbugiani
Adriano Pilatti	Gisele Cittadino	Manoel Messias Peixinho
Alexandre Bernardino Costa	Gustavo Noronha de Ávila	Marcelo Pinto Chaves
Ana Alice De Carli	Gustavo Sénéchal de Goffredo	Marcelo Ribeiro Uchôa
Anderson Soares Madeira	Jean Carlos Dias	Márcio Ricardo Staffen
André Abreu Costa	Jean Carlos Fernandes	Marco Aurélio Bezerra de Melo
Beatriz Souza Costa	Jeferson Antônio Fernandes Bachelar	Marcus Mauricius Holanda
Bleine Queiroz Caúla	Jerson Carneiro Gonçalves Junior	Maria Celeste Simões Marques
Bruno Soeiro Vieira	João Marcelo de Lima Assafim	Murilo Siqueira Comério
Daniela Copetti Cravo	João Theotonio Mendes de Almeida Jr.	Océlio de Jesus Carneiro de Moraes
Daniele Maghelly Menezes Moreira	José Emílio Medauar	Ricardo Lodi Ribeiro
Diego Araujo Campos	José Ricardo Ferreira Cunha	Roberto C. Vale Ferreira
Enzo Bello	José Rubens Morato Leite	Salah Hassan Khaled Jr.
Firly Nascimento Filho	Josiane Rose Petry Veronese	Sérgio André Rocha
Flávio Ahmed	Leonardo El-Amme Souza e Silva da Cunha	Simone Alvarez Lima
Frederico Antonio Lima de Oliveira	Lúcio Antônio Chamon Junior	Valter Moura do Carmos
Frederico Price Grechi	Luigi Bonizzato	Vicente Paulo Barreto
Geraldo L. M. Prado	Luis Carlos Alcoforado	Victor Sales Pinheiro
		Vinicius Borges Fortes

Conselheiros beneméritos

Denis Borges Barbosa (*in memoriam*)
Marcos Juruena Villela Souto (*in memoriam*)

Filiais

Sede: Rio de Janeiro
Rua Octávio de Faria, nº 81 – Sala 301
CEP: 22795-415
Recreio dos Bandeirantes
Rio de Janeiro – RJ
Tel. (21) 3933-4004 / (21) 3249-2898

Maceió
(Divulgação)
Cristiano Alfama Mabilia
cristiano@lumenjuris.com.br
Maceió – AL
Tel. (82) 9-9661-0421

São Paulo
(Distribuidor)
Rua Sousa Lima, 75
CEP: 01153-020
Barra Funda – São Paulo – SP
Telefax (11) 5908-0240



O manifesto do trabalho

/ democratizar
/ desmercantilizar
/ remediar

organizadoras:
isabelle ferreras,
julie battilana,
dominique méda,
flávia máximo,
ana virginia m. gomes,
eduardo rocha dias



UNIFOR

PPGD

Programa de
Pós-Graduação em
Direito Constitucional



CAPES

EDITORA LUMEN JURIS
RIO DE JANEIRO

2021

Copyright © 2021 by -
Isabelle Ferreras, Julie Battilana, Dominique Méda, Flávia Máximo,
Ana Virginia Moreira Gomes e Eduardo Rocha Dias.

Categoria: Direitos Humanos

PRODUÇÃO EDITORIAL
Livraria e Editora Lumen Juris Ltda.

Diagramação: Alex Sandro Nunes de Souza
Ilustração da capa: Júlia Bertú
Tradução: Leonardo Assis

A LIVRARIA E EDITORA LUMEN JURIS LTDA.
não se responsabiliza pelas opiniões
emitidas nesta obra por seu Autor.

É proibida a reprodução total ou parcial, por qualquer
meio ou processo, inclusive quanto às características
gráficas e/ou editoriais. A violação de direitos autorais
constitui crime (Código Penal, art. 184 e §§, e Lei nº 6.895,
de 17/12/1980), sujeitando-se a busca e apreensão e
indenizações diversas (Lei nº 9.610/98).

Todos os direitos desta edição reservados à
Livraria e Editora Lumen Juris Ltda.

Impresso no Brasil
Printed in Brazil

CIP-BRASIL. CATALOGAÇÃO-NA-FONTE

M278m

O manifesto do trabalho : democratizar, desmercantilizar,
remediar / Isabelle Ferreras... [et. al] (organizadores). – Rio de
Janeiro : Lumen Juris, 2021.

204 p. ; 21 cm.

Bibliografia : p. 181-187.

ISBN 978-65-5510-481-3

1. Direito do trabalho. 2. Direitos humanos. 3. Manifesto.
4. Trabalho. 5. Democratizar. I. Ferreras, Isabelle. II. Battilana,
Julie. III. Méda, Dominique. IV. Máximo, Flávia. V. Gomes,
Ana Virginia Moreira. VI. Dias, Eduardo Rocha. VII. Título.

CDD 344

Ficha catalográfica elaborada por Ellen Tuzi CRB-7: 6927

Sumário

Apresentação das autorasIX

PARTE I

**Introdução - Por uma sociedade mais democrática,
mais justa e mais verde 3**

Julie Battilana

**O Manifesto do Trabalho: Democratizar.
Desmercantilizar. Remediar 15**

**Em direção à ação: do politicamente impossível ao
politicamente inevitável 23**

Isabelle Ferreras

Democratizar a empresa..... 47

Hélène Landemore

**Garantir a dignidade de todos(as), mas também agir
coletivamente para remediar o planeta e salvá-lo 55**

Lisa Herzog

**Corremos o risco de aumentar as desigualdades,
sacrificando a vida dos(as) mais fracos(as) e desfavorecidos(as) .. 63**

Imge Kaya-Sabancı

**Essas pessoas resgatam a dignidade do trabalho e
extravasam a ausência de banalidade de suas funções..... 71**

Adelle Blackett

Submeter a gestão da empresa a uma dupla maioria 79

Sara Lafuente

O trabalho não pode ser reduzido a uma mercadoria	85
<i>Julia Cagé</i>	
Criar uma garantia de emprego para todos(as)	91
<i>Pavlina R. Tcherneva</i>	
Não há produção, nem serviço sem os(as) trabalhadores(as).....	99
<i>Neera Chandhoke</i>	
Trabalhadores(as) humanos(as) são muito mais do que “recursos”	107
<i>Flávia Máximo</i>	
Para (não) concluir: é urgente mudar de via.	115
<i>Dominique Méda</i>	
Agradecimentos	125
Agradecimentos na Edição Brasileira	129

PARTE II

Introdução – Democratizar, Desmercantilizar e Remediar Todos os Trabalhos	135
<i>Ana Virginia Moreira Gomes</i>	
<i>Eduardo Rocha Dias</i>	
Qual desmercantilização?	141
<i>Renata Queiroz Dutra</i>	
“Desmercantilizando o trabalho – garantindo o emprego protegido para todos e todas”	147
<i>Valdete Souto Severo</i>	
Temos sangrado demais: pandemia, desmercantilização do trabalho e direito ao cuidado.....	153
<i>Regina Stela Corrêa Vieira</i>	

Se não é “trabalhador”, pode matar!..... 159

Maíra Neiva Gomes

A democracia é a resposta 165

Fernanda Barreto Lira

**Impossível democratizar o trabalho sem enfrentar
o machismo, racismo, LGBTIfobia e outras opressões 171**

Jaqueline Gomes de Jesus

Apresentação das autoras

Julie Battilana é Professora na *Harvard Kennedy School of Government*, onde é titular da cadeira Joseph c. Wilson, e professora em *Harvard Kennedy School of Government*, onde é titular da cadeira Alan L. Gleitsman de inovação social. Ela fundou a *Social Innovation and Change Initiative* na *Harvard Kennedy School*, da qual é diretora acadêmica. Além de numerosos artigos em revistas acadêmicas e na imprensa, principalmente, em 2019, “*La poursuite conjointe d’objectifs sociaux et financiers dans les entreprises. L’entreprise sociale comme laboratoire d’étude des modes d’organisation hybrides*”, *Entreprise & Société*, 2(4), p. 53-94, ela é autora com Tiziana Casciaro de “*Power for All*”, New York, Simon & Schuster, a ser lançado em 2021.

Isabelle Ferreras é mestra de pesquisas do Fundo Nacional da pesquisa científica (FNRS-FRS, Bruxelles), professora na *Université de Louvain* (UCLouvain-IACCHOS-CriDIS) e Pesquisadora Senior Associada do Programa *Labor and Worklife*, na Universidade de Harvard. Membro titular da *Académie royale de Belgique, Classe Technologie & Société*. Publicou “*Gouverner le capitalisme? Pour le bicameralisme économique*”, Paris, Presses universitaires de France, 2012; “*Firms as Political Entities. Saving Democracy through Economic Bicameralism*”, Cambridge (Royal-uni), Cambridge University Press, 2017.

Hélène Landemore é Professora Associada de Ciências Políticas da Universidade de Yale. Ela é autora de “*Democratic Reason: Politics, Collective Intelligence, and the Rule of the Many*”,

Princeton (NJ), Princeton University Press, 2012; “*Open Democracy: Reinventing Popular Rule for the 21st-Century*”, Princeton (NJ), Princeton University Press, 2020.

Lisa Herzog é Professora Associada na Faculdade de Filosofia no Centro de Filosofia, Política e Economia da Universidade de Groningen. Ela é autora de muitas publicações, entre elas “*Reclaiming the System. Moral Responsibility, Divided Labor, and the Role of Organisations in Society*”, Oxford University Press, 2018; *Die Rettung der Arbeit*, Hanser Berlin, 2019.

Imge Kaya-Sabanci é pesquisadora e doutoranda na *IE Business School*, em Madrid. Trabalha há mais de dez anos em organizações internacionais, no setor privado, ONGs e universidades. Teve sólida experiência prática em diferentes programas de desenvolvimento internacional com eixo no empreendedorismo, emancipação econômica das mulheres e igualdade de gênero.

Adelle Blackett é Professora de Direito e titular da cadeira de pesquisa do Canadá em Direito Transnacional do Trabalho e Desenvolvimento na *Université McGill*, Montreal. Entre suas numerosas contribuições, ela é autora de “*Transgressions Domestic Workers Transnational Challenge to International Labor Law*”, Ithaca (NY), Cornell University Press, 2019. Ela coordenou também o número especial intitulado “*Vers un droit du travail décolonisé : Contributions au droit transnational du travail en émergence*” da revista *Canadian Journal of Law and Society/ La Revue canadienne Droit et Société*, 33, nº 2, 2018, e, com Anne Trebilcock, a obra coletiva “*Research Handbook on Transnational Labour Law*”, Cheltenham (Ro-yaume-Uni), Edward Elgar Publishing Ltd et Northampton (MA), Edward Elgar Publishing, Inc., 2015.

Sara Lafuente é pesquisadora junto ao *Institut syndical européen/ European Trade Union Institute* (ETUI) financiado pela União Europeia, e pesquisadora doutoral da *Université Libre de Bruxelles*. Sua publicação mais recente é “*The road to pan-European codetermination rights. A course that never did run smooth*”, in Johannes M. Kiess e Martin Seeliger (dir.), *Trade Unions and European Integration. A Question of Optimism and Pessimism?* Londres, Routledge, 2019, p. 158-177.

Julia Cagé é Professora Assistente no *Département d'économie de Sciences Po Paris*, pesquisadora associada no *Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques* em Paris e no *Center for Economic and Policy Research*, em Londres. Ela publicou “*Sauver les médias. Capitalisme, financement participatif et démocratie*”, Paris, Seuil; “*La République des idées*”, 2015 (traduzido para o inglês por Arthur Goldhammer com o título “*Saving the Media. Capitalism, Crowdfunding and Democracy*”, Cambridge (MA), Harvard University Press, 2016); “*Le Prix de la démocratie*”, Paris, Fayard, 2018 (traduzido para o inglês por Patrick Camiller com o título “*The Price of Democracy: How Money Shapes Politics and What to Do about It?*”, Cambridge (MA), Harvard University Press, 2020) e *Libres et égaux en voix*, Paris Fayard, 2020.

Pavlina R. Tcherneva é Professora Associada em Ciências Econômicas no *Bard College* e também *Research Scholar do Levy Economics Institute*. Além de muitos artigos científicos sobre a teoria monetária moderna e a política do desemprego e do emprego, ela é autora de “*The Case for a Job Guarantee*,” Cambridge (Royaume-Uni), Polity Press, 2020.

Neera Chandhoke é Professora Emérita de Ciência Política da *Université de Delhi* e ex-diretora do *Developing Countries Research Centre*; atualmente Distinguished Fellow do *Centre for Equity Studies*, em Nova Déli. Ela é, entre outras publicações, autora de “*Rethinking Pluralism, Secularism, Tolerance: Anxieties of Co-Existence*”, Delhi, Sage, 2019; “*Democracy and Revolutionary Politics*”, Londres, Bloomsbury Academic, 2015; “*State And Civil Society : Explorations in Political Theory*”, Delhi, Sage, 1995.

Flávia Máximo é Professora Adjunta em Direito Processual do Trabalho e Direito Previdenciário, na Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP), Minas Gerais. Ela é autora de “*Decolonial thinking and Brazilian Labor Law : contemporary intersectional subjections*”, *Revista Direito e Práxis*, Rio de Janeiro, vol. 9, nº 4, 2018, com Daniela Muradas ; e com Pedro Augusto Gravatá Nicoli, de “*Labor Law and Dissident Epistemologies*”, Edward Elgar Publishing, Elgar Studies in Labour Law Monograph Series, 2021 (no prelo). Coordenadora do Grupo de Pesquisas Ressaber - Estudos em Saberes Decoloniais na UFOP. Membro permanente do Programa de Mestrado da UFOP “Novos Direitos, Novos Sujeitos”.

Dominique Méda é Professora de Sociologia, diretora do IRIS-SO na *Université Paris Dauphine-PSL*, e titular da cadeira *Reconversion écologique, travail, emploi, politiques sociales* no *Collège des études mondiales* (FMSH). Ela publicou várias obras, entre elas “*La Mystique de la croissance. Comment s’en libérer*”, Paris, Flammarion, 2013; “*Vers une société post-croissance*”, com Isabelle Cassiers e Kevin Maréchal (coord.), La Tour-d’Aigues (France), Les éditions de l’Aube; et “*Une autre voie est possible. Vers un modèle social écologique*”, com Éric Heyer, Pascal Lokiec, Paris, Champs-Flammarion, 2020.

Ana Virginia Moreira Gomes é professora do Programa de Pós-Graduação em Direito e do Curso de Direito da Universidade de Fortaleza. Possui graduação em Direito pela Universidade Federal do Ceará (1994), LL.M na Faculdade de Direito da University of Toronto (2009), doutorado em Direito pela Universidade de São Paulo (2000) e Pós-Doutorado na School of Industrial and Labor Relations da Cornell University (2007). Ela é coautora do livro *“Catadores de resíduos e população em situação de rua: (in)visibilidade e cidadania nas ruas de Fortaleza”* (2019). Coordena o Núcleo de Estudos em Direito do Trabalho e Seguridade Social na Universidade de Fortaleza.

Eduardo Rocha Dias é professor do Programa de Pós-Graduação em Direito Constitucional da Universidade de Fortaleza - UNIFOR, Doutor em Direito pela Universidade de Lisboa e Procurador Federal da Advocacia-Geral da União. Ele é coautor do livro *“Catadores de resíduos e população em situação de rua: (in)visibilidade e cidadania nas ruas de Fortaleza”* (2019).

Renata Queiroz Dutra é Professora Adjunta de Direito e Processo do Trabalho da Universidade de Brasília (Graduação e Pós-Graduação). Doutora e Mestre em Direito, Estado e Constituição pela UNB. Pesquisadora do CRH/UFBa.

Valdete Souto Severo é Doutora em Direito do Trabalho pela USP/SP, pós doutoranda em Ciências Políticas pela UFRGS/RS, Professora de Direito e Processo do Trabalho na UFRGS, Coordenadora do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital da UFRGS/RS; Juíza do Trabalho da Quarta Região, Membro do RENAPEDTS - Rede Nacional de Pesquisa em Direito do Trabalho e Seguridade Social, Presidenta da AJD - Associação Juizes para a Democracia; Membro da diretoria da ALTJ Associação Latinoa-

mericana de Jueces del Trabajo; Membro da AAJ - Associação Americana de Juristas.

Regina Stela Corrêa Vieira é Professora do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC). Doutora, Mestra e Bacharel em Direito pela Universidade de São Paulo (FDUSP). Realizou estágio de pesquisa doutoral no Centre de Recherches Sociologiques et Politiques de Paris, equipe Genre, Travail et Mobilités (CRESPPA-GTM). Apresentadora e produtora do podcast "Cuidar, Verbo Coletivo". Coordenadora do Projeto Incluir Direito da Universidade de São Paulo (FDUSP). Membro do Núcleo Direito e Democracia do CEBRAP.

Maíra Neiva Gomes é Professora Nível Superior UEMG/Unidade Diamantina. Coordenadora de Extensão UEMG/Unidade Diamantina. Doutora e Mestra em Direito pela PUC Minas. Funkeira Advogada Popular. Membro do Coletivo Observatório das Quebradas/Aglomerado da Serra.

Fernanda Barreto Lira Servidora do TRT da Sexta Região é Doutora em Direito e professora adjunta de Direito do Trabalho e Legislação Social na UFPE.

Jaqueline Gomes de Jesus é Professora de Psicologia do Instituto Federal do Rio de Janeiro (IFRJ). Docente permanente do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ensino de História da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ). Doutora em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília (UnB), com pós-doutorado pela Escola Superior de Ciências Sociais da Fundação Getúlio Vargas (CPDOC/FGV). Pesquisadora-Líder do ODARA - Grupo Interdisciplinar de Pesquisa em Cultura, Identidade e

Diversidade (CNPq). Coordenadora do Núcleo de Diversidade NDIIVAS Marielle Franco (IFRJ campus Belford Roxo). Foi a primeira gestora do Sistema de Cotas para Negras e Negros da UnB, tendo ocupado o cargo de Assessora de Diversidade e Apoio aos Cotistas e Coordenadora do Centro de Convivência Negra. Foi Visiting Scholar do Center for Health Policies and Inequalities Research da Duke University (EUA), com o qual desenvolveu pesquisa sobre saúde mental de minorias sexuais e de gênero em seis países (Brasil, Cambodja, El Salvador, Índia, Quênia e Vietnã). Autora de diversas publicações científicas. Recebeu da Câmara Municipal do Rio de Janeiro Franco a Medalha Chiquinha Gonzaga, concedida a mulheres com reconhecidas contribuições à sociedade, por indicação da Vereadora Marielle Franco.

PARTE I

Introdução

Por uma sociedade mais democrática, mais justa e mais verde

Julie Battilana

Em setembro de 2011, enquanto a crise financeira ocorrida três anos antes, nos Estados Unidos, continuava a se propagar em escala mundial, um grupo de manifestantes, inspirado pelo movimento dos Indignados na Espanha e pela Primavera Árabe, decide ocupar simbolicamente o *Zucotti Park* em Wall Street, Nova York. Juntos(as)¹, eles e elas protestam contra as desigualdades sociais e econômicas e os abusos do mundo das finanças. *Occupy Wall Street* toma rapidamente uma dimensão internacional. Por toda parte no mundo, grupos de manifestantes se formam, da França ao Brasil, passando pela Austrália, Canadá, Alemanha, Coréia do Sul, Hong Kong e Nigéria. Vindos(as) de horizontes diversos e confrontados(as) por realidades locais diferentes, os(as) manifestantes têm em comum a rejeição à

1 Nós escolhemos a escrita inclusiva em francês, pois ela reflete a vontade de inclusão e de igualdade que nos conduz. Como nem todas nós estamos familiarizadas com as regras, tivemos o apoio da escritora Caroline Faure, que nos ajudou nesse processo. Fanta Ly e Caroline Faure tiveram o cuidado com a tradução dos textos cuja língua original era o inglês. Expressamos aqui nosso agradecimento. Seguiu-se a mesma linguagem na tradução do francês para o português, mesmo sabendo que a flexão binária de gênero, com o masculino em primeiro lugar, pode reificar hierarquias, mas a escolha se justifica em razão de softwares de leitura para pessoas com deficiência visual.

corrida desenfreada pelo lucro, cujo resultado é a concentração das riquezas nas mãos de uma minoria toda-poderosa que controla o acesso ao capital financeiro, enquanto grandes camadas da população mundial têm dificuldade extrema para sobreviver em um meio ambiente cada vez mais degradado.

Nessa época, a recusa do *status quo* e o desejo de fundar novamente o sistema econômico eram muito reais. Entretanto, a conjunção de uma crise mundial maior com esse movimento internacional não conduziu a mudanças radicais no decênio que se seguiu. O dogma da maximização do valor em único benefício dos(as) acionistas, ainda que enfraquecido, continuou a guiar as decisões das empresas e dos(as) investidores(as), frequentemente em detrimento de seus(as) próprios(as) empregados(as) e do meio ambiente. As desigualdades continuaram a se aprofundar². Não surpreendentemente, essa situação de crise social e econômica ao mesmo tempo cristalizou descontentamentos e favoreceu, em muitos países, a chegada ao poder de líderes populistas que fizeram dos (as) refugiados(as), imigrantes e minorias o bode expiatório dessa situação³.

Uma crise multidimensional de amplitude inédita

Nesse contexto, a pandemia do Covid-19, que marcou o ano de 2020, não foi somente uma tragédia humana, mas agiu também como uma revelação, tornando as desigualdades ainda mais visíveis e contribuindo para reforçá-las. Como observa Adelle

2 STIGLITZ, Joseph E. *Le Prix de l'inégalité*, Paris, Les liens qui libèrent, 2012.

3 BANERJEE, Abhijit V; DUFLO, Esther. *Économie utile pour des temps difficiles*, Paris, Seuil, 2020. ROSANVALLON, Pierre. *Le Siècle du populisme. Histoire, théorie, critique*, Paris, Seuil, 2020.

Blackett e Neera Chandhoke em suas contribuições, as pessoas em situação precária, notadamente as minorias racializadas⁴, os(as) trabalhadores(as) da economia informal e os(as) migrantes foram, no mundo inteiro, particularmente atingidos(as). Entre eles(as), as mulheres pagaram, a maior parte do tempo, um tributo ainda mais pesado, como nos lembra Imge Kaya-Sabancı.

Enquanto o vírus fazia centena de milhares de vítimas e virava ao avesso nossas sociedades, um dos raros terrenos no qual a situação melhorou sensivelmente foi o meio ambiente. O período de confinamento mostrou que era possível mudar comportamentos e diminuir as emissões de dióxido de carbono. No entanto, a crise ambiental não desapareceu, longe disso.

Frente a essa crise mundial e multidimensional, ao mesmo tempo econômica, social, política, ambiental e sanitária, em quais bases pode se recomeçar e construir o mundo de amanhã? Recomeçar do mesmo ponto seria uma receita certa de fracasso. O sistema capitalista neoliberal, fundado somente na busca do lucro, só reforça a concentração das riquezas, agrava desigualdades e destrói a cada dia um pouco mais do nosso ecossistema. Basta olhar para o passado para perceber isso. Se deixarmos uma minoria de indivíduos acumular sempre mais riquezas e, por isso, mais poder em suas mãos, eles(as) terminariam inevitavelmente por abusar desses meios em detrimento de outros(as). A concentração de poder constrói o leito da tirania. Jean-Jacques Rousseau alertava sobre esse perigo no *Contrato Social*: “quanto à riqueza, que nenhum(a) cidadão(ã) fosse rico(a) o suficiente para comprar outro(a) e nenhum(a) fosse pobre o bastante para ser obrigado(a)

4 As organizadoras brasileiras ressaltam que a tradução nestes termos não foi feita para equalizar opressões ou insinuar que pessoas brancas não têm cor/raça e sim no sentido de ressaltar uma coalizão de resistências de pessoas do Sul que não estão situadas no privilégio da branquitude.

a se vender”⁵. Se continuarmos a deixar as desigualdades se aprofundarem, será toda a nossa construção democrática, assim como os direitos e liberdades que ela supõe garantir a todos(a) – e não a uma minoria de indivíduos – que estarão ameaçados.

Construir uma sociedade mais democrática, mais justa e mais verde

O desafio é grande: nós devemos investir na construção de uma sociedade mais democrática, mais justa e mais verde. Trata-se de tarefa difícil, pois ela implica romper com as estruturas de poder existentes e normas dominantes do sistema neoliberal, mas a amplitude da crise que atravessamos cria condições favoráveis para transformar profundamente nosso modelo de sociedade⁶.

O estudo das mudanças sociais nos ensinou que elas precisam de um esforço coletivo que envolva tanto as autoridades públicas, empresas, associações e a comunidade científica, quanto todos e todas nós, enquanto cidadãos(ãs). Esta é a força dos movimentos coletivos: quando aqueles(as) que querem a mudança conseguem se unir, eles(as) podem romper com hierarquias de poder existentes e criar novas normas⁷. Durante minhas pesquisas, eu evidenciei três funções necessárias ao cumprimento de tais esforços coletivos de mudança: a função de agitador(a),

5 ROUSSEAU, Jean-Jacques. *Du contrat social* (Livre II, chapitre 6, p. 191). Paris: Société nouvelle de librairie et d’édition (publicação original: 1762).

6 BATTILANA, Julie; LECA, Bernard; BOXENBAUM, Eva. How actors change institutions: Towards a theory of institutional entrepreneurship, *Academy of Management Annals* 3(1), janeiro de 2009, p. 65-107.

7 BATTILANA, Julie; CASCIARO, Tiziana. *Power for All*. New York, Simon & Schuster, 2021 (no prelo).

inovador(a) e orquestrador(a)⁸. Os (As) agitadores(as) são aqueles(as) que denunciam o *status quo* e sensibilizam o público quanto ao problema. Pensa-se hoje, notadamente, nos(as) jovens militantes do clima. Os(As) inovadores(as) desenvolvem alternativas ao *status quo*, propondo soluções concretas para superá-lo. Eles(as) podem ser inovadores(as) sociais, tanto quanto pesquisadores(as) ou legisladores(as) criativos(as). Os(As) orquestradores(as) são aqueles(as) que põem em prática essas soluções, garantindo a coordenação e colaboração com todas as partes envolvidas. Sem a contribuição de cada uma dessas funções, a mudança não seria possível.

O movimento lançado em 2011 pelos(as) manifestantes do *Occupy Wall Street* suscitou de forma eficaz o protesto contra o *status quo*, mas não propôs naquele momento verdadeiras alternativas. Ora, sem inovações, sem propostas concretas de mudança, o protesto não ultrapassa o estágio da crítica.

Da mesma forma, sem a orquestra das ideias mais inovadoras, elas não terão impacto sobre as práticas. Elas permanecem como exercício teórico. Assim, os(as) que desejam mudança devem hoje trabalhar em concertação, para protestar, inovar e orquestrar sua implantação.

O Manifesto

Foi a vontade de contribuir para o movimento coletivo de mudança, não somente como agitadoras, mas também como inovadoras e orquestradoras, que nos levou, Isabelle Ferreras, Dominique Méda e eu a lançar, com um grupo de mulheres universitárias cons-

8 BATTILANA, Julie, KIMSEY, Marissa. Should you agitate, innovate, or orchestrate? *Stanford Social Innovation Review*, setembro de 2017 (on-line).

tituído de forma espontânea, uma iniciativa internacional visando mobilizar o mundo acadêmico em todos os continentes e em todas as disciplinas. Queremos criar pontes entre a pesquisa e a prática para que juntas atuemos para uma refundação de nosso sistema econômico e social. O mundo científico não tem todas as respostas, mas é preciso que todas e todos saíamos de nossas torres de marfim para participar, com humildade e determinação, com esforço coletivo de reconstrução. É com esse espírito que empreendemos a escrita dessa obra coletiva da qual participaram doze mulheres cientistas que representam um amplo conjunto de disciplinas.

Nosso esforço de mobilização começou pela escrita de um editorial sobre o lugar e a função do trabalho durante e após a pandemia, para o jornal *Le Monde* na ocasião do feriado de 1º de maio de 2020. A decisão do jornal de programar a publicação de nosso editorial em um caderno especial sobre o mundo pós Covid-19 na metade do mês de maio nos deu quinze dias para fazer circular o texto na comunidade científica. Nós o compartilhamos primeiramente com um grupo de colegas mulheres – convencidas por constatar que os trabalhos das pesquisadoras são geralmente menos conhecidos e menos citados apesar de suas excelências – em seguida com nossos colegas. Todos e todas se mobilizaram muito rapidamente em torno do artigo que tomou ares de manifesto. No momento de seu lançamento, esse manifesto já havia sido assinado por mais de 3.000 pesquisadores e pesquisadoras nos cinco continentes, vindos(as) de todas as disciplinas. Alguns(mas) o traduziram e se organizaram para que fosse publicado em seus países, tanto que ele foi lançado em 16 e 17 de maio simultaneamente em 23 línguas e em 43 publicações nacionais. No momento em que escrevo essas linhas já constam mais de 6.000 assinaturas no site da iniciativa www.democratizingwork.org.

O que nos ensina a crise ligada ao coronavírus? O Manifesto, que é reproduzido após essa introdução, propõe uma resposta

simples a essa questão: ela nos ensina antes de tudo que os seres humanos são muito mais que simples recursos e que é preciso reconhecer a contribuição de cada um(a) em seu valor justo. Durante a pandemia todos(as) trabalhadores(as) declarado(as) “essenciais”, entre eles(as) os(as) trabalhadores(as) da saúde, os(as) operários(as), os(as) entregadores(as) ou ainda os(as) caixas de supermercado (para citar somente alguns(as)), continuaram a servir à comunidade permitindo aos(as) outros(as) permanecerem confinados(as). Suas contribuições testemunham a importância de seus trabalhos que não é, entretanto, sempre reconhecida em seu verdadeiro valor. Há então uma discrepância entre o termo “trabalhador(a) essencial” usado durante essa crise, justificadamente, e a forma com a qual nossa sociedade valoriza realmente a contribuição desses(as) trabalhadores(as).

É por isso que se faz necessário reinserir o humano no centro de nosso sistema econômico e social e reconhecer as contribuições de cada um(a) de nós ao trabalho. Para isso, nós propomos no Manifesto uma perspectiva que se articule em torno de três eixos: democratizar a empresa, isto é, dar poder aos(as) empregados(as) e lhes permitir participar das decisões da empresa; desmercantilizar o trabalho, ou seja, proteger o trabalho das leis do mercado e assegurar a cada um(a) o direito ao trabalho; e, por fim, remediar o planeta, ou seja, se engajar para salvaguardar e proteger nosso ecossistema. Tratam-se de três instrumentos de mudança dos quais dispomos para tornar a sociedade de amanhã mais democrática, mais justa e mais verde.

Democratizar, desmercantilizar, remediar

O primeiro instrumento, a democratização, visa, por um lado, dividir o poder de forma mais justa entre os(as) acionistas e os(as)

empregados(as), e, de outro lado, entre os grupos que estiveram historicamente na direção das empresas e aqueles(as) que ainda estão afastados das posições de poder, como as mulheres e as minorias racializadas. Com esse objetivo, é preciso, primeiramente, aumentar os salários, começando em um patamar mais alto na escala das remunerações e reduzir as desigualdades salariais, mas isso não será suficiente. É preciso também proteger os direitos dos(as) empregados(as) quando são violados, como ocorre de modo frequente com trabalhadores(as) que ocupam um trabalho informal e para aqueles(as) na economia de plataforma (economia uberizada ou *gig economy*). Além dessa proteção, é preciso também permitir aos(as) empregados(as) participarem das decisões estratégicas da empresa em parceria com os(as) dirigentes e acionistas. A aposta não está em somente permitir ao(à) empregado(a) se expressar, mas ser representado(a) no seio das instâncias de decisão da empresa – movimento iniciado na Alemanha desde o fim da Segunda Guerra Mundial – com o objetivo de poder coletivamente validar as decisões da empresa. Será preciso, para tanto, passar de um modelo no qual os(as) acionistas e dirigentes monopolizam o poder de decisão para um modelo de compartilhamento real desse poder com os(as) empregados(as), ou seja, com o conjunto daqueles(as) que Isabelle Ferreras chama de “investidores(as) de trabalho” da empresa. As contribuições de Isabelle Ferreras, Lisa Herzog, Hélène Landemore e Sara Lafuente apresentam e discutem as razões e as modalidades possíveis de um tal compartilhamento de poder. Julia Cagé destaca a importância particular de tal democratização no setor das mídias.

O segundo instrumento de mudança que propomos acionar é aquele que consiste em desmercantilizar o trabalho. Isso significa primeiramente que é preciso proteger certos setores das leis do mercado, como a área da saúde. Nós assistimos durante a pan-

demia que, se deixarmos o mercado decidir a respeito de tudo, as desigualdades em termos de acesso aos cuidados estabelecem perigo à vida de um bom número de cidadãos(as) no mundo. Mas desmercantilizar o trabalho não é somente reconhecer que existem necessidades coletivas que devem ser reguladas de outra forma de forma diversa da lei do mercado; é também aceitar que o trabalho não deve considerado como um simples bem a ser trocado, porque não se trata de uma mercadoria, mas de um direito⁹. No momento em que o desemprego está em forte alta no mundo inteiro, devemos agir para permitir que todos(as) possam ter acesso a um trabalho que lhes permita viver de forma digna, contribuindo para a vida da comunidade. Como propõe Pavlina Tcherneva, novos programas de formação e de garantia de acesso ao emprego, fundados em parcerias inovadoras entre o setor público e os atores associativos e privados, poderiam ser implantados para assegurar a cada um(a) esse direito. Isabelle Ferreras mostra a complementaridade entre a implantação de tais programas e o projeto de democratização da empresa.

Por fim, o terceiro instrumento de mudança que propomos ativar é o instrumento da remediação. Como ressalta Dominique Méda, a aposta é conseguir operar uma “reconversão ambiental”. Ora, essa transformação profunda diz respeito a cada um(a) de nós. Devemos mudar nossos modos de consumo se quisermos assegurar a preservação do meio ambiente, mas o setor produtivo e as empresas devem também mudar suas práticas. Enquanto os Estados – e os(as) cidadãos(ãs) que eles representam - intervêm novamente hoje para ajudar as empresas em dificuldade após o

9 O artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) reconhece o direito ao trabalho a todos e todas: “Todos têm direito ao trabalho, à livre escolha de seu trabalho, em condições iguais e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

choque da pandemia, é essencial condicionar essa ajuda a verdadeiras mudanças de direção e de práticas por parte desses atores. É preciso terminar com o tempo em que somente é considerada a maximização do valor para os(as) acionistas. Consumidores(as), investidores(as), coletividades públicas e legisladores(as) devem agora avaliar as empresas não somente em função de sua criação de valor financeiro, mas também social e ambiental.

As cooperativas e as empresas sociais, bem como as empresas de reinserção profissional ou as empresas de microcrédito, que visam ao mesmo tempo objetivos financeiros, sociais e ambientais, já mostraram o caminho. As empresas que conseguem perseguir tais objetivos múltiplos a longo prazo são também aquelas que adotam modos de decisão mais democráticos, engajando tanto seus(uas) dirigentes e seus(uas) acionistas, quanto seus(uas) empregados(as)¹⁰. A pluralidade das perspectivas expressas nos processos de decisão permite uma melhor consideração das implicações não somente financeiras, mas também sociais e ambientais de suas atividades¹¹. É então possível democratizar, desmercantilizar e remediar e esses três objetivos devem ser vistos juntos para cumprir as transformações necessárias.

Para acompanhar os(as) consumidores(as) e as empresas na implantação dessas mudanças, os Estados têm também vários papéis essenciais a representar. Pertence a eles primeiramente o pa-

10 Ver BATTILANA, Julie; PACHE, Anne-Claire, SENGUL; Metin; KIMSEY, Marissa. Les clés d'une gestion hybride réussie. *Harvard Business Review*, agosto e setembro de 2019, p. 67-7575; BATTILANA, Julie. La poursuite conjointe d'objectifs sociaux et financiers dans les entreprises. L'entreprise sociale comme laboratoire d'étude des modes d'organisation hybrides, *Entreprise & Société*, 2019(2), n° 4, p. 53-94.

11 BATTILANA, Julie; FUERSTEIN, Michael; LEE, Michael Y. New prospects for organizational democracy? How the joint pursuit of social and financial goals challenges traditional organizational designs. *Capitalism Beyond Mutuality? Perspectives Integrating Philosophy and Social Science*. RANGAN; Subramanian (org.), Oxford (Royaume-Uni), Oxford University Press, 2018.

pel de fazer evoluir a legislação e as políticas públicas para melhor valorização e criação de valor social e ambiental. Certos países, como a França, Reino Unido, Itália, Coreia do sul e Estados Unidos votaram novos textos normativos adaptados às organizações que têm objetivos sociais e ambientais, além de objetivos financeiros¹², mas ainda é preciso acompanhar as empresas nesse caminho. Os Estados devem também evoluir em relação aos principais indicadores que utilizam para guiar as políticas públicas. É preciso que esses indicadores levem em consideração de forma sistemática a criação de valor social e ambiental, como defende Dominique Méda. Alguns(mas) chefes de Estado são pioneiros(as) na matéria. É o caso da Primeira-Ministra neozelandesa Jacinda Ardern, que propôs integrar o bem-estar da população como indicador chave de sucesso do país e fazer disso uma prioridade para seu governo. Essas políticas nacionais são essenciais para permitir a transição em direção a um novo modelo de sociedade.

E agora?

A tríade que propomos – democratizar, desmercantilizar, remediar – visa estimular nossas reflexões e guiar nossas ações quando nos engajamos nesse processo de transição. A contribuição de Isabelle Ferreras, que segue o Manifesto, discute a importância respectiva desses três pilares, assim como os laços que os unem. As outras contribuições desse livro se articulam em torno de um ou vários pilares desta tríade. Nós pedimos a cada uma das autoras para escolher uma frase ou uma expressão do Manifesto

12 Na França as “sociétés à missions”, no Reino Unido as “community interest companies”, na Itália as “imprese sociali”, na Coreia do Sul, as “social enterprises” e nos Estados Unidos as “benefit corporations”, dão atualmente um status jurídico adaptado às organizações que trabalham por objetivos múltiplos.

ligada a seu trabalho de pesquisa para discuti-la e fazer propostas de mudança, ressaltando as diferenças regionais que necessitam de métodos ajustados às obrigações e às oportunidades locais¹³. Por fim, a contribuição de Dominique Méda, que retoma os fios dessa obra, nos convida a nos engajar coletivamente no processo de reconversão ambiental necessária à “permanência de condições de vida autenticamente humanas na terra”, expressão que ela toma emprestada do filósofo Hans Jonas.

Não pretendemos ter todas as respostas: nosso objetivo é estabelecer pilares para repensar nosso modelo de sociedade, poder debater e passar à ação. Não sejamos ingênuos(as): a mudança não virá sozinha, nem somente pelo protesto. A capacidade de resistência das estruturas de poder estabelecidas face aos movimentos sociais suscitados pela crise financeira de 2008 mostrou bem esse aspecto. Para alternar essas estruturas de poder, é preciso também estar em condições de inovar e orquestrar a implantação da mudança. O período de crise que atravessamos é propício à renovação. Não deixemos passar essa oportunidade. Temos todas e todos um papel a representar: que sejamos agitadores(as), inovadores(as), ou orquestradores(as).

13 A mesma metodologia foi utilizada para a contribuição brasileira do livro.

O Manifesto do Trabalho: Democratizar. Desmercantilizar. Remediar.

Em 16 de maio de 2020, no espaço de quinze dias que precederam sua publicação, esse texto foi assinado por mais de 3.000 cientistas¹⁴, vindos(as) de mais de 650 instituições acadêmicas

14 Além das doze colaboradoras dessa obra, esse Manifesto foi assinado por milhares de cientistas incluindo : Katharina Pistor (University of Columbia), Eva Illouz (EHESS, Paris), Elizabeth Anderson (University of Michigan), Saskia Sassen (University of Columbia), Javati Ghosh (Jawaharlal Nehru), Debra Satz (Stanford), Michele Lamont (Harvard), Susan Neiman (Einstein Forum), Albenaz Azmanova (University of Kent), Susan Silbey (MIT), Nancy Fraser (New School for Social Research), Chantal Mouffe (University of Westminster), Léa Ypi (London School of Economics), Lisa Wedeen (University of Chicago), Isabelle Berrebi-Hoffmann (CNRS – CNAM, Paris), Bea Cantillon (Universiteit Antwerpen), Sakiko Fukuda-Parr (New School for Social Research), Valeria Pulignano (KULeuven), Sarah Song (UC Berkeley), Françoise Tulkens (UCLouvain, European Courts of Human Rights 1998-2012), Melanie Walker (University of the Free State, South Africa), Charles W. Mills (CUNY Graduate Center), Ingrid Robeyns (Utrecht University), Tommie Shelby (Harvard), Rahel Jaeggi (Humboldt Universität Berlin), Brandon M. Terry (Harvard), Serene J. Khader (CUNY Graduate Center), Alison Jaggar (University of Birmingham (UK), University of Colorado at Boulder), Annabelle Lever (Sciences Po Paris), Isabelle Martin (Université de Montréal), Dani Rodrik (Harvard), Thomas Piketty (EHESS, Paris School of Economics), William Sewell (University of Chicago), Gabriel Zucman (UC Berkeley), Rainer Forst (Goethe-Universität Frankfurt), James K. Galbraith (University of Texas at Austin), Peter Hall (Harvard), Axel Honneth (University of Columbia), Frederic Vandenberghe (Universidade Federal do Rio de Janeiro), Tim Jackson (CUSP-Surrey), Benjamin Sachs (Harvard), Pablo Servigne PhD (in-Terre-dependent researcher), Loïc Blondiaux (Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne), Jean Jouzel (Académie des sciences, France), Scott Viallet-Thévenin (Université Mohammed VI Polytechnique), Sophie Weerts (Université de Lausanne), Alberto Alemanno (HEC Paris, NYU Law), Philippe Askénazy (CNRS, Paris School of Economics), Aurélien Barrau (CNRS,

no mundo. Ele foi publicado entre 15 e 17 de maio em 43 jornais em cinco continentes, a exemplo de: *Ambito* (Argentina), *The Guardian* (Austrália), *De Morgen* (Bélgica), *Le Soir* (Bélgica), *Folha de São Paulo* (Brasil), *Diario y Radio de la Universi-*

Université Grenoble-Alpes), Neil Brenner (Harvard), Craig Calhoun (Arizona State University), Ha-Joon Chang (Cambridge University), Erica Chenoweth (Harvard), Joshua Cohen (Apple University, UC Berkeley, *Boston Review*), Philippe Van Parijs (UCLouvain) Christophe Dejours (CNAM), Olivier De Schutter (UCLouvain, United Nations Special Rapporteur on Extreme Poverty and Human Rights), Elaine Unterhalter (University College London), Archon Fung (Harvard), Stephen Gliessman (UC Santa Cruz), Hans R. Herren (Millennium Institute), Sanford Jacoby (UCLA), Pierre-Benoît Joly (INRA-Institut national de la recherche agronomique, Paris), Lawrence Lessig (Harvard), Margaret R. Somers (University of Michigan), Ewan McGaughey (King's College London), David Marsden (London School of Economics), Jan-Werner Müller (Princeton University), Gregor Murray (Université de Montréal), Steven Vogel (UC Berkeley), Michel Pimbert (Coventry University, Executive Director of Centre for Agroecology, Water and Resilience), Raj Patel (University of Texas at Austin), George Steinmetz (University of Michigan), Laurent Thévenot (EHESS, Paris), Nadia Urbinati (University of Columbia), Jean-Pascal van Ypersele (UCLouvain), Noam Chomsky (University of Arizona), Judy Wajcman (London School of Economics), Lakshmi Ramarajan (Harvard), Sandra Laugier (Paris 1 Panthéon-Sorbonne), Hartmut Rosa (Friedrich Schiller University, Jena), Lucy Tatman (The University of Tasmania), Katrina Jaworski (University of South Australia), Anais Mattez (The University of Hong Kong), Mary Mostafanezhad (University of Hawai'i at Mānoa), Maya Manzi (Universidade Católica do Salvador), Ameeta Jaga (University of Cape Town), Leticia Morales (Universidad Austral de Chile), Andrew Murphie (UNSW Sydney), Brishen Rogers (Temple University), Pedro Augusto Gravata Nicoli (Universidade Federal de Minas Gerais, Brazil), Kresimir Krolo (University of Zadar), Andries du Toit (University of the Western Cape), Nathan Lillie (University of Jyväskylä), Paulo Dam (Pontificia Universidad Católica del Perú), Baishali Ghosh (University of Hyderabad, Inde), Juliana Mesen Vargas (Universidad de Costa Rica), Najia Abdallaoui-Maan (Rabat University Mohammed V), Christopher Allsobrook (University of Fort Hare, South Africa), Sitharamam Kakarala (Azim Premji University, Bangalore), Bryan Dennis Tiojanco (National University of Singapore), Dante Gatmaytan (University of the Philippines), Anna-Maria Murtola (Auckland University of Technology), Valentina Franca (University of Ljubljana), Sinan Sönmez (Atilim University, Ankara), André Barata (Universidade da Beira Interior), Liisa Laakso (Nordic Africa Institute), Refika Bakoglu (Marmara University), Haluk Levent (Istanbul Bilgi University), Nanga Silue (Université Alassane Ouattara, Bouaké, Côte d'Ivoire),

dad de Chile (Chile), *Made In China Journal* (China), *A2larm* (República Tcheca), *Politiken* (Dinamarca), *Pressenza* (Equador), *Delfi* (Estônia), *Helsingin Sanomat* (Finlândia), *Le Monde* (França), *Die Zeit* (Alemanha), *Epohi* (Grécia), *South China Morning Post* (Hong Kong), *Stundin* (Islândia), *The Wire* (Índia), *Meidaan* (Irã), *Davar* (Israel), *Il Manifesto* (Itália), *As-Safir Al-Arabi* (Líbano), *Média24* (Marrocos), *Lakome2* (Marrocos), *De Groene Amsterdammer* (Holanda), *Klassekampen* (Noruega), *El Comercio* (Peru), *Disonancia* (Peru), *Gazeta Wyborcza* (Polônia), *Krytyka Polityczna* (Polônia), *Diário de Notícias* (Portugal), *Público* (Espanha), *El Diario* (Espanha), *La Vanguardia* (Espanha), *Le Temps* (Suíça), *La Presse* (Tunísia), *Assahafa* (Tunísia), *Barr al Aman* (Tunísia), *Cumhuriyet* (Turquia), *The Guardian* (Reino Unido), *La Diaria* (Uruguai), *The Boston Globe* (Estados Unidos).

O que essa crise nos ensina? Primeiramente, que trabalhadores(as) humanos(as) são muito mais do que “recursos”. Os(as) caixas de supermercado, os(as) entregadores(as), os(as) enfermeiros(as), os(as) médicos(as), os(as) farmacêuticos(as) e todos(as) aqueles(as) que nos permitiram continuar a viver nesse período de confinamento são a demonstração viva disso. Essa pandemia nos mostra também que o trabalho em si não pode ser reduzido a uma “mercadoria”. Saúde humana e o cuidado dos(as) mais vulneráveis não podem ser governados apenas por leis do mercado, sob pena de aumentar as desigualdades, sacrificando a vida dos(as) mais fracos(as) e desfavorecidos(as). Para evitar este cenário, o que é preciso fazer? Permitir aos(as) empregados(as) participarem das decisões. *Democratizar a empresa. Desmercantilizar o trabalho.* Ou seja, que a coletividade garanta um emprego protegido a todas e todos. No momento em que enfrentamos, ao mesmo tempo, o risco pandêmico e o risco de um colapso climático, essas duas estratégias nos permitirão

não somente assegurar a dignidade de cada um(a), mas também agir coletivamente para remediar o planeta e salvá-lo.

Democratizar. Aqueles - e especialmente aquelas - que fazem parte das profissões essenciais - se levantam todos os dias pela manhã para servir outros(as); em particular, as pessoas racializadas, imigrantes e trabalhadores(as) da economia informal, enquanto aqueles(as) que podem permanecem confinados(as). Essas pessoas resgatam a dignidade do trabalho e extravasam a ausência de banalidade de suas funções. Essas pessoas mostram o fator chave que o capitalismo sempre procurou tornar invisível, buscando transformar os humanos em “recursos”: não há nem produção, nem serviço sem os(as) trabalhadores(as).

Por sua vez, os confinados - e especialmente as confinadas - mobilizam tudo o que podem para garantir a continuidade das atividades de suas empresas a partir de seus lares. Eles e elas demonstram massivamente a aqueles(as) que acreditam que empregados(as) não são confiáveis para exercer suas atividades sem supervisão, que exigem vigilância e disciplina externa, que estão enganados(as). Os(As) trabalhadores(as) demonstram todos os dias que não são uma simples “parte interessada” da empresa dentre tantas outras. Eles(as) são a parte constituinte, apesar de sempre excluída do direito de participar da gestão da empresa, monopolizada pelos(as) investidores(as) de capital.

Se nos perguntarmos seriamente como expressar o reconhecimento das empresas e da sociedade em sua totalidade, com relação aos(às) trabalhadores(as), será preciso, obviamente, achar a curva das remunerações e começar de um patamar mais alto, mas essas mudanças sozinhas não serão suficientes. Assim como após a Segunda Guerra Mundial, vimos ser dado às mulheres o direito ao voto como reconhecimento de sua indispensável contribuição, hoje se tornou injustificável não emancipar

trabalhadores(as) lhes fornecendo cidadania dentro da empresa. Esta é uma mudança necessária.

Na Europa, a representação dos(as) trabalhadores(as) na empresa começou ao fim da Segunda Guerra Mundial, mediante as Comissões de Empresa. Mas essas comissões de representação dos(as) trabalhadores(as) permaneceram órgãos muito fracos, submetidos à boa vontade da equipe de gestão escolhida pelos(as) acionistas. As Comissões foram incapazes de retardar a implacável acumulação de capital, que serve a si próprio, cada vez mais poderoso na destruição do nosso meio ambiente. Essas comissões de representação dos(as) trabalhadores(as) nas empresas devem, portanto, ser dotadas de direitos similares aos Conselhos de Administração, a fim de submeter a gestão da empresa (a alta gerência) a uma aprovação de dupla maioria. Na Alemanha, nos Países Baixos e nos Países Escandinavos, formas de codeterminação ou cogestão (*Mitbestimmung*), estabelecidas progressivamente após a Segunda Guerra Mundial, representaram uma etapa crucial, mas ainda insuficiente. Mesmo nos Estados Unidos, onde o direito à sindicalização foi combatido, vozes se levantam atualmente para dar aos(as) trabalhadores(as) o direito de escolher representantes que se beneficiem de maioria especial no seio dos Conselhos de Administração. A escolha do CEO – ou melhor, da CEO – tal como a decisão sobre estratégias da empresa, ou sobre a divisão dos lucros, são desafios muito importantes para deixar somente à mercê dos(as) acionistas. Aqueles(as) que investem seu trabalho na empresa, sua saúde, enfim, sua vida, devem poder validar coletivamente as decisões empresariais.

Desmercantilizar. Esta crise também evidencia como as relações de trabalho não devem ser tratadas como mercadorias, e como mecanismos de mercado não podem ser os únicos responsáveis pelas decisões que impactam nossas comunidades de

forma mais profunda. Há tempos, a gestão de empregos e insumos na área da saúde tem sido conduzida sob a ótica do lucro. Hoje, diante da pandemia, é revelada a extensão da “cegueira” a que fomos submetidos diante de tais princípios. É extremamente importante que certas demandas estratégicas e coletivas sejam simplesmente removidas de tal perspectiva. A crescente contagem de corpos ao redor do mundo é um lembrete sinistro de que certas coisas nunca devem ser tratadas como mercadorias. Aqueles(as) que continuam discordando acabam por condenar todos(as) com sua ideologia inconsequente. Rentabilidade é uma métrica inaceitável de sucesso quando consideramos nossa saúde e nossas vidas neste planeta.

Da mesma forma que é preciso proteger alguns setores das leis do mercado, é também preciso garantir a todos(as) um trabalho que lhes permita assegurar sua dignidade. Uma alternativa para alcançar este objetivo é criar uma garantia de emprego para todos(as), oferecendo a possibilidade, a todo(a) cidadão(ã), em ter um emprego protegido. O artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos consagra o direito ao trabalho; o direito à livre escolha de seu trabalho, às condições de trabalhos igualitárias e satisfatórias e à proteção contra o desemprego. Essa garantia de emprego permitirá, portanto, não somente a todos(as) viverem dignamente, mas também multiplicar nossas forças para responder melhor às numerosas necessidades sociais e ambientais que enfrentamos. Nas mãos das coletividades locais, a garantia de emprego a todos(as) permitirá notadamente contribuir para evitar o colapso climático, garantindo um futuro digno. A União Europeia deve fornecer os meios para efetivar tal projeto no contexto de seu *Green Deal*. Deve-se rever a missão de seu Banco Central para financiar esse programa necessário à nossa sobrevivência, que deve ser legíti-

ma a todo(a) cidadão(ã) da União. Ao inserir uma solução anticíclica ao desemprego que se anuncia, a União Europeia pode demonstrar sua contribuição à prosperidade social, econômica e ecológica de nossas sociedades democráticas.

Remediar. Não repetamos a escolha ingênua de 2008: a crise foi a oportunidade de salvar os bancos, aprofundando o endividamento público, sem que nenhuma condição fosse estabelecida a essas salvaguardas. Se nossos Estados intervêm para salvar empresas hoje, é importante que elas sejam postas em conformidade com o contexto geral da democracia. O Estado, em nome da sociedade democrática a quem ele serve e que o constitui, em nome também de sua responsabilidade de zelar por nossa sobrevivência ambiental, deve condicionar sua intervenção às mudanças de direção na linha estratégica de tais empresas. Ele deve impor – além do respeito às normas ambientais – condições de democratização quanto à gestão interna das empresas. São as empresas dirigidas democraticamente que estarão prontas para fazer a transição ecológica, nas quais tanto os(as) investidores(as) de capital quanto os(as) investidores(as) de trabalho poderão se fazer ouvir e decidir coletivamente sobre estratégias a serem implementadas. Esta não é uma surpresa para ninguém: já esgotamos o nosso tempo para perceber o que acontece quando trabalho, o planeta e capital tentam se equilibrar dentro do sistema vigente: trabalho e o meio ambiente sempre perdem. Os engenheiros da Universidade de Cambridge, Cullen, Allwood e Borgstein¹⁵ comprovam isso: 73% do consumo mundial de energia poderia ser reduzido mediante “modificações factíveis dos processos produtivos”. Porém, tais mudanças requerem intensificação da força de trabalho e decisões que podem ser mais onerosas a curto prazo. Enquanto empresas estiverem focadas em apenas maximizar lucros para seus(uas) investidores(as),

15 *Environmental Science & Technology* vol. 45(4), 2011 p. 1711-1718.

em um mundo onde a energia tem preço irrisório, o que impulsionaria tais mudanças? Apesar dos desafios de tais transições, negócios com consciência social e gestão cooperativa - com metas híbridas que combinam ganhos financeiros, sociais e ambientais, aliadas ao desenvolvimento de governanças internas democráticas - se mostram como alternativas viáveis com o potencial de atingir tais impactos positivos.

Não sejamos(as) iludidos(as). Abandonados(as) a si mesmos, a maioria dos(as) investidores(as) de capitais não se importa com a dignidade dos trabalhadores(as) ou com a luta contra o colapso climático. Um outro cenário está ao alcance das nossas mãos: democratizar a empresa e desmercantilizar o trabalho. Isso nos permitirá remediar o planeta.

Em direção à ação: do politicamente impossível ao politicamente inevitável

Isabelle Ferreras

Ao longo do último século, princípios fundamentais, inicialmente impossíveis de serem aplicados em âmbito político, se impuseram lentamente, em razão de crises e tragédias, até serem contemplados em tratados internacionais. “Considerando que uma paz universal e duradoura só pode ser fundada tendo como base a justiça social; [...]”; assim começa o preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), fundada em 1919, pelo Tratado de Versailles. Traduziu o que as sociedades tinham aprendido com um período de violência – Primeira Guerra Mundial – que havia deixado um saldo de 20 milhões de mortes. Em maio de 1944, perto do fim de uma nova guerra, que custou a vida de mais de 60 milhões de pessoas, sendo 6 milhões de judeus(ias), a Conferência Geral da OIT sentiu a necessidade de positivar seus princípios. A Declaração da Filadélfia¹⁶, de 10 de maio de 1944, é aberta então com a afirmação explícita sobre o fato de que “o trabalho não é uma mercadoria”. Em dezembro de 1948, os 58 Estados, que constituíam então a Assembleia Geral das Nações Unidas, adotaram a Declaração Universal dos Direitos Humanos que inscreve em

16 Ver também, a homenagem feita a esse texto por SUPLOT, Alain, em *L'Esprit de Philadelphie. La justice sociale face au marché total*, Paris, Seuil, 2010.

seu artigo 1º o seguinte princípio: “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos”. Em muitos países ocidentais foi o momento no qual foi concedido às mulheres o direito de voto, em reconhecimento a sua contribuição essencial à resiliência da sociedade durante a guerra. Com a contribuição dos(as) trabalhadores(as), considerada essencial, as bases institucionais de uma cidadania vivenciadas até mesmo na empresa (frequentemente chamada de “cidadania industrial”) foram estabelecidas em muitos países europeus. A representação dos(as) trabalhadores(as) foi institucionalizada via Comissões de Empresa e, na Alemanha, o princípio da codeterminação ou cogestão surge no setor do carvão e do aço. Esse princípio impunha um número igual de representantes dos(as) trabalhadores(as) e dos(as) investidores(as) de capital no seio do Conselho Fiscal que deveria dirigir a empresa.

Já naquele momento, um laço entre justiça social e justiça ecológica estava feito. A primeira Conferência das Nações Unidas para o meio ambiente, em junho de 1972, confirmou essa orientação, estabelecendo como princípio primeiro da Declaração de Estocolmo “o dever [dos seres humanos] em proteger e melhorar o meio ambiente para as gerações atuais e futuras”. A frase seguinte explica: “por esse fato, as políticas que encorajam o racismo, o *apartheid*, a discriminação, as formas coloniais e outras opressões e dominação estrangeiras devem ser eliminadas”. Em junho de 1992, a Declaração do Rio estabelece essas intenções mediante um preâmbulo que afirma: “Reconhecendo que a Terra, lar da humanidade, constitui um todo marcado pela interdependência”, a Declaração proclama em seu artigo 1º que “os seres humanos estão no centro das preocupações relativas ao desenvolvimento sustentável. Eles têm direito à uma vida sadia e produtiva em harmonia com a natureza”.

O que fizemos com nossos princípios?

Nesse início do ano de 2020, as medidas de confinamento tomadas pelos Estados a fim de tentar conter a crise sanitária da Covid-19 (mais de meio milhão de mortos no mundo quando escrevo essas linhas) desencadearam uma crise econômica sem precedentes. O vírus matou de maneira desproporcional pessoas idosas e aquelas que exercem os trabalhos mais precários e mal remunerados, que representam os serviços nos quais as mulheres e as pessoas racializadas estão concentrados(as)¹⁷. O alto preço pago pela comunidade afro-americana, pelas comunidades indígena e latina nos Estados Unidos é uma das mais revoltantes ilustrações.

A crise da Covid-19 revela também o quanto nós colocamos em perigo nosso ecossistema, desestabilizando-o por todos os lados. Os(As) dirigentes das instituições mundiais de saúde afirmaram em junho de 2020 que a atividade humana era a responsável pela transmissão de doenças tais como a Covid-19. “A natureza está declinando em uma velocidade que nós nunca vimos antes na história humana [...]. Temos que reconhecer que a forma pela qual nós produzimos e consumimos atualmente os alimentos, e o nosso desprezo flagrante pelo meio ambiente em geral, empurrou o mundo natural a seus limites”¹⁸.

Em maio e junho de 2020, o slogan “*no Justice, no Peace*” foi entoado nas ruas de Mineapólis e em seguida em muitas cidades em toda parte do planeta. Os(As) manifestantes do movimento *Black*

17 MÉDA, Dominique. Les plus forts taux de surmortalité concernant les travailleurs essentiels, *Le Monde*, 23 de maio de 2020.

18 ROSENBERG, Lizzy. World health leaders: Human activity to blame for diseases like COVID 19. *World Economic Forum COVID 19 Action Platform*, 23 de junho de 2020. Disponível on-line. Ver também o manifesto que os(as) dirigentes das Nações Unidas, da Organização Mundial da Saúde e do WWF Internacional publicaram no *The Guardian* em 17 de junho de 2020.

Lives Matter, reunidos(as) para defender as liberdades públicas e, mascarados(as) para respeitar as normas sanitárias, se indignaram com a nona morte de um homem negro – George Floyd - embaixo do joelho de um policial branco. *Si vis pacem, cole justitiam* (“se desejas a paz, cultiva a justiça”) tem sido o lema da OIT há 101 anos. Essa nova crise nos permitirá fazer deste o nosso lema?

Nos momentos trágicos em que nossas sociedades foram capazes de se levantar a altura dos acontecimentos, elas identificaram princípios a serem retirados das cinzas da violência que elas próprias tinham produzido. Esses princípios universais se escreveram graças ao otimismo da vontade, graças à luz da sabedoria e da lucidez que homens e mulheres puderam provar nos momentos graves da história. Muitos trabalhos científicos vêm corroborá-los.

Então o que fazer? O necessário reconhecimento dos(as) trabalhadores(as)

Já é hora de dar a esses princípios uma atualidade nova. É importante colocar um fim à instrumentalização do vivo, do humano e do não-humano, ou seja, abolir a possibilidade de que o humano seja tratado como uma mercadoria trocada no mercado. Essa crise nos permitiu constatar o fato de que duas instituições sobredeterminam o destino reservado ao ser humano no trabalho e no planeta Terra¹⁹: o que as economias denominam de “mercado

19 Sobre a noção de limites planetários, ver o artigo de referência de Will Steffen *et al.*, *Planetary boundaries : Guiding human development on a changing planet*, *Science*, 347(6223), 2015, retomado e complementado pela ideia de normas sociais por Kate Raworth em *Doughnut Economics : Seven Ways to Think Like a 21st-Century Economist*, New York, Random House Business, 2017.

do trabalho²⁰ e a empresa. Encorajados por uma lógica extrativista, essas duas instituições estruturam a vida dos(as) trabalhadores(as) e prejudicam a igualdade de *dignidade em direitos* que cada um pode legitimamente esperar. É urgente sair disso.

Provar um mínimo de justiça significa a nunca considerar o(a) outro(a) como mercadoria. Ao contrário, o projeto democrático consiste em traduzir em atos o princípio da igualdade de todo ser humano em *dignidade e em direitos*, em todos os campos sociais²¹. A perspectiva é torná-lo(a) capaz de ser livre, autônomo, capaz de escolher as normas às quais ele(a) se submete, tanto no plano individual, quanto no coletivo. Essa tentativa é perfectível, os meios implementados são sempre suscetíveis de serem aperfeiçoados, considerando as condições materiais e os desafios circunstanciais que sempre estão mudando. Mas o essencial, para evitar a alienação que nos faz “tornar-se estranho a si próprio” como escrevia Marx, já está aqui. E o planeta Terra? Enquanto o planeta é tratado como simples mercadoria e reduzido a um estado de esgotamento, é preciso também remediá-lo, para que este seja capaz de se regenerar.

O trabalho não é uma mercadoria, é uma experiência de vida, é uma parte da nossa vida humana. É um investimento da parte daquele ou daquela que trabalha. Não é um investimento no sentido dos discursos economicistas; uma quantidade instrumentalizada a serviço de finalidades exteriores, decididas por um terceiro; a experiência de trabalho é um investimento no sentido em que

20 As aspas visam manter em mente o fato de que a expressão é problemática, pois é fundada exatamente sobre a transformação do ser humano em mercadoria contra a qual nos opomos.

21 Para conhecer mais sobre essa perspectiva, ver os trabalhos de Erik Olin Wright, que pensava o projeto democrático em uma perspectiva dinâmica, como aprofundamento e extensão do princípio de igualdade.

o(a) trabalhador(a) investe sua pessoa, sua inteligência em sua função, suas emoções e o cuidado que ele ou ela dá a seus colegas ou ao(à) outro(a), por meio da missão que lhe é confiada. Essa missão pode ser modesta ou socialmente valorizada, quer ele(a) seja vigia, entregador(a), professor(a), caixa, enfermeiro(a), advogado(a), médico(a) técnico(a) em informática. O(A) trabalhador(a) investe até sua saúde mental e física. Em período de pandemia, todos(as) constatamos: ele(a) arrisca até sua vida²².

Entretanto, apesar desse investimento inegável e reconhecido como essencial, inclusive no caso de trabalhadores(as) antes invisíveis, pois ocupam funções ditas “subalternas”, sua liberdade e sua igualdade de direitos não são sempre reconhecidas no trabalho, na medida em que sua organização é determinada exclusivamente por aqueles(as) que detêm o capital. Enquanto isso, investidores(as) de capital só têm uma “responsabilidade limitada”, visto que o único risco que eles(as) correm é perder a soma investida, enquanto os(as) trabalhadores(as) arriscam uma desqualificação profissional e social (em caso de desemprego), mas também sua saúde emocional, mental e física ao realizarem suas atividades em condições laborais precárias. Eles(as) arriscam tudo! É certamente para eles(as) que a palavra “investir” ganha todo sentido.²³ Vozes já começam a reconhecer que o risco corrido por trabalhadores(as) na empresa é sério e que seu “retorno do investimento” não é justo quando comparado ao retorno dos(as) investidores(as) em capital²⁴.

22 Ver em particular a situação dramática por dos(as) trabalhadores(as) do setor da transformação da carne.

23 Esta é razão pela qual no Manifesto, e em alguns trechos deste livro, o termo “trabalhadores(as)” é substituído por “investidores(as) de trabalho”

24 Ver Patrick Arthus, Marie-Paule Virard, *Et si les salariés se révoltaient?* Paris, Fayard, 2018; Emmanuel Saez, Gabriel Zucman, *Le Triomphe de l'injustice. Richesse, évasion fiscale et démocratie*, Paris, Seuil, 2020.

Fazer a empresa entrar na história democrática

Uma empresa capitalista está fundada em duas partes que a constituem, investidores(as) de capital e investidores(as) de trabalho²⁵. Os(As) trabalhadores(as) formam, por seu investimento em trabalho na empresa, a parte constituinte esquecida da empresa, tenham ou não status de empregado(a). Frequentemente, por meio do veículo jurídico da sociedade anônima, os(as) investidores(as) de capital tomaram o controle da gestão da empresa²⁶. Na economia dita informal, bem como na economia de plataforma, as estratégias para esvaziar a relação de emprego permitem ao(a) investidor(a) de capital escapar até mesmo de suas responsabilidades mínimas de empregador(a)²⁷. Qualquer democratização no reino da economia informal é necessariamente impossível.

Com a invenção da negociação coletiva, na virada do século XX, as lutas sociais produzem uma inovação institucional radical, que torna possível a ideia de desmercantilização e democratização do trabalho²⁸. Reconhecendo aos(às) trabalhadores(as) o

25 Para saber mais sobre essa descrição da empresa fundada em duas partes “constituintes”, sobre o trabalho como experiência política que mobiliza as concepções sobre a justiça e a noção de investimento em trabalho, ver FERRERAS, Isabelle, *Critique politique du travail. Travailler à l’heure de la société des services*, Paris, Presses de Sciences Po, 2007; *id.*, *Gouverner le capitalisme? Pour le bicamérisme économique*, Paris, PUF, 2012; *id.*, *Firms as Political Entities. Saving Democracy through Economic Bicameralism*, Cambridge (Royaume-Uni), Cambridge University Press, 2017.

26 Ver trabalhos de Jean-Philippe Robé para a distinção a ser feita, e aquela feita na lei, entre empresa e sociedade (anônima).

27 É o que eu chamei de la *Reductio ad corporationem*. Ver FERRERAS, Isabelle, *Firms as Political Entities*, *op. cit.*

28 Beatrice e Sidney Webb, observando a ação dos(as) operários(as) ingleses(as) na virada do século XIX e XX, foram os(as) primeiros(as) teóricos(as) que descreveram a inovação radical e o alcance democrático que representa a negociação coletiva.

direito de construir uma voz coletiva que os(as) represente, via organizações sindicais independentes do(a) empregador(a), esse direito permite sair da relação interindividual, na qual a maioria dos(as) trabalhadores(as) está só, dispersa, reduzida a vender sua força de trabalho individual, sempre perdedora face ao(à) empregador(a). Para adquirir a capacidade de ser, à título individual, igual em *dignidade e em direitos*, o(a) trabalhador(a) deve passar pela organização e negociação coletiva, que são condições necessárias. Esse direito é consagrado pela Declaração da Filadélfia de 1944, que reconhece “a obrigação solene da Organização Internacional do Trabalho em apoiar a implementação, entre as diferentes Nações do mundo, programas próprios a realizar [...] o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva”.

Essa inovação convidava a uma nova arquitetura democrática das relações coletivas de trabalho, que ainda é preciso perseguir. Em nível mundial e em cada empresa, a forma de desmercantilização e de democratização do trabalho, aberta pela negociação coletiva, só espera ser desenvolvida. Fundada sobre a ideia de solidariedade entre trabalhadores(as), incita dar prioridade à negociação coletiva no âmbito da economia global, assim como no regional ou nacional; do setor ou do ramo de atividade e, por fim, no âmbito da empresa. Concretamente, isso significa que uma empresa não deveria poder negociar condições de emprego ou de trabalho menos favoráveis para seus(uas) trabalhadores(as) do que as normas negociadas em nível setorial e em nível mundial ou internacional. O resultado é imediato do ponto de vista da desmercantilização: nesse caminho, encorajamos uma economia na qual as condições de emprego e de trabalho serão negociadas visando sua melhoria; uma economia na qual as empresas não poderão jogar com uma competição que leve à diminuição dos níveis de salários e piora das condições de trabalho. As empresas

não poderão permanecer em uma lógica extrativista com relação aos seres humanos, pois o “preço” mínimo do trabalho será o mesmo em todo o setor. Ao contrário, as empresas deverão desenvolver uma estratégia visando a qualidade de seus serviços e de seus produtos; deverão buscar se distinguir por sua capacidade de inovação, pela qualidade e experiência laborais que elas fornecem a seus(uas) investidores(as) de trabalho, em vez de sempre tentar impor os gastos com o trabalho em um nível baixo²⁹.

As possibilidades de negociação *in pejus* para a imposição de um *baixo* patamar em matéria social devem ser extintas, substituídas por uma negociação coletiva por setor de todos(as) os(as) trabalhadores(as) em questão, em uma perspectiva transnacional de cadeia de valor. Será necessário ir até o ponto de se reagrupar empresas em que os(as) “fornecedores(as)” parecem gotas de água em suas próprias cadeias de produção. A perspectiva é que esses(as) investidores(as) de trabalho sejam reconhecidos(as) como trabalhadores(as) de pleno direito da empresa transnacional em questão.

Muitos disseram nessa crise que será necessário achatar a curva das remunerações. Mas a justiça distributiva não será suficiente. É preciso uma justiça democrática interna na empresa. Ela oferecerá, com uma reforma progressiva da tributação, uma resposta enfim sólida ao desafio da justiça distributiva: as riquezas desigualmente distribuídas entre os(as) mais ricos(as) e os(as) mais pobres investidores(as) na mesma empresa, no seio de um mesmo país ou entre países, serão melhor repartidas nas empresas democráticas que integrem na sua gestão todos(as) os(as) investidores(as) de trabalho que a constituem; do(a) operário(a) que costura a roupa (geralmente em um país do Sul), ao(à) caixa da loja de marca

29 Ver a perspectiva de uma *high road economy* desenvolvida por Joel Rogers in WRIGHT, Erik Olin; ROGERS, Joel. *American Society: How It Really Works*, New York, W.W. Norton, 2015.

(operando sem dúvida sob franquia), passando pelo(a) designer (geralmente em uma metrópole de um país do Norte).

Hoje é vital que nós ofereçamos aos(às) trabalhadores(as), em particular aqueles(as) que se mostraram essenciais nesse período de pandemia, o reconhecimento “por parte da sociedade em sua totalidade, assim como o reconhecimento da empresa para a qual eles(as) trabalham. Aos(Às) trabalhadores(as) confinados(as), que fizeram o impossível, à distância, apesar das crianças também confinadas, para conduzir as tarefas de suas de suas empresas e demonstrarem sua contribuição. Esse reconhecimento deve ir além das mensagens usadas nas redes sociais pelos departamentos de comunicação interna, mais ou menos inspiradoras: esse reconhecimento implica um aprofundamento da nossa concepção da cidadania. O exercício da cidadania na empresa, *ser igual em dignidade e em direitos*; passa pelo reconhecimento de direitos políticos aos(às) investidores(as) de trabalho.

As empresas são entidades políticas que necessitam das contribuições dos(as) investidores(as) de capital e dos(as) investidores(as) de trabalho, suas duas partes constituintes. Os(As) investidores(as) de trabalho são ainda hoje sempre excluídos(as) da gestão da empresa, mesmo que, sem tais trabalhadores(as), simplesmente não exista empresa. Portanto, os(as) investidores(as) de trabalho devem ter voz na gestão da empresa, beneficiando-se, assim, ao menos dos mesmos direitos dos(as) investidores(as) de capital. Para democratizar o trabalho, convém então injetar o princípio da negociação coletiva até o coração da empresa, permitindo aos(às) trabalhadores(as) exercerem uma voz coletiva nas decisões comuns. Qual serviço será feito? Qual produto será desenvolvido? A serviço de quem? Com quais meios? Qual é a justa repartição dos esforços fornecidos?

Os(as) trabalhadores(as) devem poder escolher seus(uas) representantes para não serem mais tratados(as) como

instrumentos, para poder participar efetivamente das decisões sobre a estratégia empresarial. O canal institucional que permite a expressão coletiva dos(as) trabalhadores(as) já existe em vários países europeus: trata-se da Comissão de Empresa, que reúne os(as) representantes dos(as) trabalhadores(as) eleitos(as), na maioria dos países, escolhidos(as) a partir de listas sindicais. Ao lado do Conselho de Administração, essa Comissão representa o embrião de uma segunda câmara constitutiva de um parlamento de duas câmaras. Concretamente, a segunda câmara deve ser considerada, na hierarquia das normas internas da empresa, no mesmo nível daquele ocupado pelo Conselho de Administração. Um mecanismo de dupla maioria, isto é, que uma maioria em cada uma dessas câmaras deve existir para validar a escolha do(a) C.E.O. e da estratégia da empresa, bem como de sua política de remuneração e de repartição dos lucros. O princípio de filosofia política, subjacente nos chega mediante a história do bicameralismo político que permitiu começar a democratização das entidades políticas submetidas ao despotismo de uma de suas partes constituintes: trata-se de um princípio de codecisão, ou seja, um princípio de dupla maioria³⁰.

O princípio – filosófico – da dupla maioria exigida entre os(as) representantes dos(as) investidores(as) de capital e os(as) investidores(as) de trabalho, que constituem a empresa, pode se traduzir – no âmbito organizacional – de diferentes maneiras: em uma segunda câmara ou maioria especial no seio do colégio dos(as) representantes escolhidos(as) pelos(as) trabalhadores(as), membros(as) de um único Conselho de Administração ou Conselho Fiscal. Além da variedade das traduções institucionais possíveis, o princípio filo-

30 Pode-se considerar esse princípio como um aprofundamento da cogestão (ou codeterminação) alemã, ainda que seja um mecanismo muito mais exigente. Para examinar essa diferença, ver a contribuição de Sara Lafuente.

sófico é estabelecido no Manifesto, “aqueles e aquelas que investem seu trabalho na empresa, sua saúde, enfim, sua vida, devem também poder coletivamente validar essas decisões”. Reconhecer o caráter essencial dos(as) investidores(as) de trabalho leva logicamente a essa constatação: é conveniente que os(as) trabalhadores(as) detenham o poder de validar coletivamente essas decisões ou se opor coletivamente às decisões estratégicas da empresa; hoje, essa faculdade é detida unicamente pelos(as) representantes dos(as) investidores(as) de capital via Conselho de Administração.

Esse direito de veto coletivo exercido pelos(as) trabalhadores(as) representa uma tradução institucional do que na história sindical foi denominado de “controle operário”. Essa constitui uma proposta transitória, que permite avançar seriamente em direção a uma democratização completa da empresa, aliada à possibilidade da compra futura de ações dos(as) investidores(as) de capital pelos(as) investidores(as) de trabalho, para que se possa vislumbrar a extensão do modelo democrático das cooperativas na totalidade da economia. Os Estados democráticos devem assegurar apoio ao desenvolvimento dos setores financeiros adaptados a esses viveiros de empresas democratizadas. Os planos ESOP (*employee stock ownership*) nos Estados Unidos deixam crível essa operação, na medida em que revelam o limite das estratégias de democratização baseadas somente na propriedade. O mecanismo da dupla maioria ou do duplo direito de veto coletivo que tratamos aqui se distingue de uma estratégia fundada no mero acesso à propriedade. Para que os(as) investidores(as) de trabalho possam participar coletivamente de sua empresa, ninguém precisa passar por um aporte de capital para legitimar esse direito³¹.

31 É exatamente essa a perspectiva da busca de democratização: desconectar o gozo dos direitos políticos da posse de direitos fundiários – os *lords* britânicos – ou dos

No entanto, após os(as) trabalhadores(as) e seus(uas) representantes terem aprendido a administrar a empresa, estes(as) poderiam criar um *trust* governado coletivamente para comprar a sua parte junto aos(às) investidores(as) de capital e deter a propriedade coletiva da empresa. Abrir-se-ia, portanto, a via para empresas democráticas, quer seja por fórmulas de organizações híbridas³², de autogestão, de cooperativas, de “organizações comunitárias” ou por outras fórmulas em que o aporte de capital não estará mais ligado à cessão de direitos políticos, mas se limitará a uma dívida a ser reembolsada coletivamente. Assim, as empresas poderiam finalmente entrar na história democrática. Vinculadas de maneira sólida às normas democráticas, as empresas podem então desenvolver uma relação com o Estado e com os poderes públicos muito mais construtiva e orientada por uma concepção do bem comum co-construído, mais do que, como é o caso atualmente, buscar evitar ou minar o poder público democrático e as normas destinadas a enquadrá-las.

As organizações sindicais fundadas no reconhecimento do pluralismo e do exercício da democracia interna constituem o melhor meio para coordenar os(as) trabalhadores(as) eleitos(as). Tais organizações são depositárias de uma aposta crucial: a capacidade de assegurar a “solidariedade transempresarial”, como dizia George Friedmann, o “pai” da sociologia do trabalho

direitos financeiros – os acionistas da sociedade. Nós avançamos, no campo político, nesta proposta da desconexão com Thomas Piketty (*Capital et Idéologie*, Paris, Seuil, 2019), que também tem ideias retomadas por Julia Cagé (*Le Prix de la démocratie*, Paris, Fayard, 2018). De um ponto de vista operacional, o avanço do projeto democrático deve ser lido pelo critério de nossa capacidade de desconectar direitos políticos do direito de propriedade no terreno político e no terreno econômico.

32 Sobre as organizações híbridas, ver Julie Battilana, La poursuite conjointe d'objectifs sociaux et financiers dans les entreprises. L'entreprise sociale comme laboratoire d'étude des modes d'organisation hybrides, *Entreprise & Société* 2(4), 2019, p. 53-94.

francesa, ou seja, a solidariedade entre trabalhadores(as) dispersos(as) entre empresas. Somente a solidariedade para garantir que dispor de mais direitos na empresa não se confunda com patriotismo empresarial ou concorrência entre trabalhadores(as) de empresas diferentes. É preciso reconhecer que, frequentemente, as tentativas que se reagruparam sob o termo de “responsabilidade social da empresa” (RSE) contribuíram nesses últimos trinta anos para diluir o poder constituinte dos(as) trabalhadores(as), os(as) afogando em um oceano de partes interessadas, todas mais ou menos impactadas pela ação da empresa³³. Disso resultou um fortalecimento ainda maior da primazia do(a) acionista, sem reflexos sobre a parte integrante da empresa, os(as) próprios(as) trabalhadores(as). O princípio filosófico da dupla maioria oferece uma via para o aprofundamento da democratização interna empresarial. Se

33 A RSE é uma proposta de responsabilização das empresas que se preocupam com o impacto de suas ações em diferentes públicos. Ela está fundada sobre uma teoria das partes interessadas atingidas pela ação da empresa - trabalhadores(as), fornecedores(as), coletividades locais, etc. A *US Business Roundtable* declarou, no verão de 2019, apoiar esta teoria, após quarenta anos de adesão à teoria de primazia do acionista (*shareholder primacy*), promovida pela corrente de Milton Friedman. Sobre a insuficiência de tal evolução, ver FERRERAS, Isabelle, *Lumping workers in with other stakeholders is a euphemism that obscures the reality*, *Boston Review*, outubro de 2019. Como escrevemos acima, bem como no Manifesto, os(as) investidores(as) de trabalho permanecem como parte constituinte excluída da gestão da empresa na RSE. Nós, por outro lado, desenvolvemos uma teoria da empresa fundada na vontade das partes interessadas, cuja a cogestão alemã é um momento fundador, a ser desenvolvido logicamente por meio do princípio da dupla maioria. Ver FERRERAS, Isabelle, *Gouverner le capitalisme? Pour le bicamérisme économique*, *op. cit.*; *id.*, *Firms as Political Entities. Saving Democracy through Economic Bicameralism*, *op. cit.* Sobre a diferença entre gestão da empresa ver também CLERC, Christophe, *Structure et diversité des modèles de gouvernement d'entreprise*, relatório para a Organização Internacional do Trabalho (*Report for ILO on Models of Corporate Governance*, vol. 1: *Structure and Diversity of Corporate Governance Models*), Lausanne, 2018. Disponível em SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3515477> ou <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3515477>.

garantirmos que as organizações sindicais desempenhem seu papel de representação e de solidariedade entre empresas, entre setores da economia e entre países, mediante as Comissões de Empresa, o rosto da economia nacional e transnacional e de nossas democracias será radicalmente transformado.

Sair do mercado de trabalho-mercadoria

O fato de falarmos de “mercado de trabalho” para designar as condições de circulação das pessoas no campo econômico ratifica o princípio da redução do trabalho à mercadoria. É um conceito econômico e não sociológico. Tal como é estruturado hoje, esse espaço de circulação para alguns(mas) e de imobilidade para outros(as) - desempregados(as), pessoas discriminadas, racializadas - é uma instituição que viola o primeiro princípio da Declaração da Filadélfia, que afirma que “o trabalho não é uma mercadoria”. Para sair desse estado de fato, é preciso transformar o dito “mercado de trabalho” de forma tão profunda para que ele corresponda qualitativamente a outra realidade. Mas antes de efetivar essa reforma radical, é preciso enfatizar desde o início que o poder público deve assegurar a todos(as) bens materiais básicos, que permitam uma vida decente. É o princípio de uma “seguridade social” garantida a cada um(a). Podemos constatar nessa pandemia que o acesso garantido a cuidados de saúde de qualidade mostra-se hoje um fator chave para o futuro de nossas sociedades. Mercantilizar os cuidados em saúde e ligá-los ao fato de estar empregado(a), como é o caso dos Estados Unidos, por exemplo, demonstra-se uma modalidade de organização injusta e uma escolha ineficaz para o futuro da sociedade.

O mercado não tem nada de natural, como os sociólogos já demonstraram exaustivamente, pois consiste em um conjunto de normas

construídas e garantidas pelo Estado, quer dizer, por nós mesmos... É preciso então aniquilar a possibilidade de que esse “mercado de trabalho” sirva para nutrir a concorrência entre os(as) mais fracos(as) em uma corrida infernal do menor custo, nivelando para baixo as condições de emprego e de trabalho em geral. É importante ao menos garantir um patamar alto de proteção que possa transformar inteiramente o “mercado de trabalho”. Então, e somente então, o mercado se tornará um espaço de livre circulação e de coordenação entre pessoas com talentos que possam encontrar projetos que delas precisem.

Esse alto patamar de proteção, previsto pelo Artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos e pela dignidade dos(as) trabalhadores(as), pode ser garantido pelo projeto de uma garantia do emprego para todos(as)³⁴. Trata-se de garantir a todos(as) aqueles(as) que desejem a efetividade do direito ao trabalho, em condições de emprego e de trabalho decentes. São condições de proteção mínimas que todo(a) empregador(a) deverá igualar ou superar. O desemprego involuntário constitui uma escolha absurda da sociedade quando as necessidades, em termos de cuidados às pessoas e ao meio ambiente, são tão gritantes. Durante essa crise, nós pudemos ver quanto o “mercado de trabalho” é gravemente disfuncional: os(a) enfermeiros(as), dos(as) quais nós tínhamos tanta necessidade, fazem parte de uma profissão em escassez e, no entanto, seus salários não aumentaram. Os(As) adeptos(as) do livre mercado pensam que, em razão do mercado estar limitado por regulações excessivas, não foi possível mais adaptar naturalmente o preço à demanda ... Nós entendemos, ao contrário, que não se deve deixar à regulação das leis do mercado a taxa de hospitalização dos(as) doentes ou a taxa de desemprego de uma sociedade. São as necessidades sociais que

34 Consultar TCHERNEVA, Pavlina, *The Case for a Job Guarantee*, Londres, Polity Press, 2020, e sua contribuição nesse livro.

devem guiar a política do trabalho e não a ficção de um mecanismo natural que não é nada além de fruto da ação humana.

Guardemos na memória o que Karl Polanyi observou na análise das causas que levaram o povo alemão ao fascismo: quando as sociedades se dirigem unicamente ao mercado para sua organização, a violência que se exerce socialmente degenera e torna-se realmente insuportável. Nos termos de Polanyi, a sociedade busca então, de forma desesperada, se “proteger face à violência do livre mercado”, jogando-se nos braços dos(as) dirigentes políticos(as) que distraem a população da verdadeira causa de seus problemas, orientando a cólera em direção a diferentes bodes expiatórios – os(as) imigrantes, União Europeia, pessoas negras, pessoas mexicanas, pessoas muçulmanas, etc. Estamos infelizmente, mais uma vez, em um período assim. Antes mesmo da Covid-19, a eleição dos líderes xenófobos, como Orban, Trump e Bolsonaro, podia ser compreendida assim. Sem reação, a desestabilização da democracia política vai se agravar. Enfrentar esse desafio é oferecer uma resposta consistente à necessidade de desmercantilizar o trabalho.

Os dois princípios de democratização e de dermercantilização são solidários: dotando o “mercado de trabalho” de um sólido piso, via uma garantia de emprego para todos(as), nossas sociedades assegurariam a evolução à altura das condições de emprego e trabalho, sem discriminação possível. Isso constituirá uma base enfim coerente para construir uma arquitetura democrática das relações coletivas de trabalho, do nível da empresa ao nível global, passando por aquelas em nível regional e nacional.

Respeitar os limites planetários

Durante a história, ao incluir os humanos nas decisões a serem tomadas, obtivemos avanços significativos em respeito ao meio

ambiente³⁵. No período contemporâneo, a imensa maioria das questões ambientais dizem respeito aos(as) trabalhadores(as), pois essas encontram suas soluções principalmente nas atividades ditas de *low tech*, intensivas em trabalho humano: melhorar o sistema de transporte público, renovar as infraestruturas, isolar os prédios, diversificar os sistemas de coleta e de tratamento dos resíduos, aumentar as possibilidades de reparação dos objetos manufaturados³⁶... Em virtude dessa afinidade, no seio da própria gestão da empresa, é fundamental compreender que são os humanos no trabalho, e não os(as) investidores(as) institucionais de capitais, que estão mais próximos da representação dos interesses do planeta. Claro, as partes interessadas - municípios, territórios, residentes, consumidores(as), etc. - são igualmente envolvidos(as) pela dinâmica de democratização da empresa. Estas partes também devem integrar a empresa, a exemplo dos Conselhos de Empresa que são renovados para garantir-lhes informação e consulta.

É importante, então, empregar uma estratégia em três planos mutuamente necessários³⁷: externo, consultivo e interno. Primeiramente, é preciso dizer, mais uma vez, que a ação pública é aguardada com toda urgência – e a recente “Convenção Cidadã sobre o Clima” enfatizou esta demanda. É importante estabelecer nos Estados, coordenando-os em plano internacional, normas ambientais que definam padrões para as decisões entre as partes constituintes da empresa, investidores(as) de capital e investidores(as) de trabalho. Não é interessante que essas decisões

35 CHANSIGAUD, Valérie. *L'Homme et la nature. Une histoire mouvementée*, Paris, Delachaux et Niestlé, 2013.

36 MCALEVEY, Jane. *A Collective Bargain. Unions, Organizing, and the Fight for Democracy*, New York, Harper Collins, 2020.

37 FERRERAS, Isabelle. Democratising firms – A cornerstone of shared and sustainable prosperity. *CUSP Essay Series on the Morality of Sustainable Prosperity*, nº 10, juillet, 2019.

sejam em detrimento do planeta. Como acontece com o “preço” do trabalho, é imperativo que a empresa não decida sozinha sobre os limites que ela se autodetermina em matéria de poluição. Em cada setor econômico, um contexto global que fixe parâmetros para o desenvolvimento da atividade é indispensável³⁸.

Em seguida, é importante que as empresas entrem em uma dinâmica de informação e consulta, penosa em alguns aspectos, com representantes que se preocupem com efeitos ambientais, locais e globais, com as atividades da empresa - consumidores(as) e coletividades territoriais, em particular. Podemos imaginar que os(as) representantes das associações ambientais em questão ocupem lugar em órgãos parecidos com as atuais Comissões de Empresa, lhes assegurando um direito de informação e de consulta. Eles(as) encontrariam, assim, regularmente os(as) dirigentes da empresa e deveriam ser consultados(as) sobre as decisões importantes em matéria ambiental.

Por fim, internamente, a transformação da gestão da empresa é importante para bloquear a dinâmica extrativista dos interesses do capital³⁹. O Manifesto afirma que, amanhã, serão os(as) trabalhadores(as) que poderão “validar coletivamente

38 Uma tradução operacionalizável, em cada setor de atividade econômica, dos novos limites planetários identificados por Rockstrom e Steffen, deve ser efetivada de maneira urgente. O modelo da *doughnut economics* de Kate Raworth (cf. seu livro *Doughnut Economics: Seven Ways to Think Like a 21st-Century Economist*, op. cit., trad. fr. por Laurent Bury sous le titre *La Théorie du donut*, Paris, Plon, 2018) representa uma formulação geral possível. A taxonomia europeia em curso (cf. os trabalhos do grupo de experts *EU Technical Expert Group on Sustainable Finance*) e das *science-based targets*, que permitem identificar os limites a serem respeitados em cada setor, poderiam constituir as bases de uma tal obrigação externa, com critérios se reforçando ano após ano, a fim de fazer convergir rapidamente o conjunto do setor de atividade, e logo, da economia, em direção ao respeito dos limites planetários.

39 Ver PIKETTY, Thomas, *Capitalisme et Idéologie*, op. cit., e particularmente a discussão específica relacionada à gestão da empresa.

as decisões” da empresa, em parceria com investidores(as) de capital e, então, estarem capacitados(as) também para não as validar. Esse poder poderá ser garantido pela instalação de um mecanismo de dupla maioria para validar a estratégia da empresa. Este mecanismo requer não somente uma maioria no seio do Conselho de Administração, como é o caso hoje, mas também uma maioria junto à Comissão que representa os(as) trabalhadores(as), seu Conselho de Empresa, com novas prerrogativas de decisão, quando ele já existir, ou com representantes a serem eleitos(as) no Conselho de Administração onde ainda não são eleitos(as), dispondo de maioria especial⁴⁰.

Mais uma vez, ressaltamos o quão indispensável é a articulação da democratização e desmercantilização do trabalho para remediar e restaurar nosso meio ambiente. O estabelecimento de uma garantia de emprego para todos(as) terá imediatamente efeitos positivos nesse sentido. Os(As) trabalhadores(as) que freiam atualmente a reconversão ambiental por temor, legítimo, das dificuldades que essa remediação poderia acarretar (demissões, em particular), estariam tranquilizados(as) em razão das novas perspectivas de emprego. Graças à garantia de emprego, a possibilidade de se tornar útil é garantida e a probabilidade de ver suas competências desclassificadas em razão de um período de desemprego torna-se mais distante. Essa dinâmica conjunta de remediação, reconversão, reconstrução será mais delicada e crucial quando considera adaptações inevitáveis aos efeitos iné-

40 Ver, por exemplo, o caso americano de modelo unicameral, que não conhece a existência de comitês econômicos e sociais ou Comissões de Empresa, a proposta de um mecanismo de maioria especial para os(as) representantes dos(as) trabalhadores(as) eleitos(as) no Conselho de Administração em *Clean Slate for Worker Power*, janeiro de 2020 (*Labor and Worklife Program at the Harvard Law School*), disponível on-line no endereço: https://lwp.law.harvard.edu/files/lwp/files/full_report_clean_slate_for_worker_power.pdf

ditos para a espécie humana do desequilíbrio climático⁴¹, que já acarreta fortes tensões sobre os sistemas agrícolas e deslocamentos enormes de população em escala planetária⁴².

A tecnologia salvará o planeta?

Estamos ainda no balbuciar de uma história, aquela que consiste em aprender a viver juntos(as) nos dotando de instituições necessárias para respeitarmos uns(mas) aos(às) outros(as), assim como os limites impostos pelo funcionamento da biosfera à qual nós pertencemos. Amanhã, se, todavia, formos capazes de acelerar essas aprendizagens – transformando a relação que nossas sociedades mantêm com o trabalho e com o conjunto das comunidades vivas, humanas e não-humanas – e, de forma mais ampla, alcançar os objetivos do desenvolvimento sustentável adotados pela ONU em 2015, um futuro democrático permanece possível. Para esse objetivo, a pesquisa em ciências sociais nunca foi tão fundamental. Sem negar a importância da vacina, nem dos avanços tecnológicos, nós vimos do que dependia da nossa capacidade para achatar a curva dos contágios: comportamentos, normas sociais, ou seja, instituições que imperam na organização de nossa vida juntos(as) e que são o objeto das ciências sociais. É graças a elas que certos países estão dirimindo a epidemia. Elas são a fonte da resiliência de nossas sociedades. Os *low tech*, que possibilitaram a produção de máscaras costuradas à mão, também permitiram preservar aquelas descartáveis FFP2 ao pessoal da saúde; as medidas

41 Ver VEGA, Elwyn de la; CHALK, Thomas B.; WILSON, Paul A. *et al.*, Atmospheric CO₂ during the Mid-Piacenzian warm period and the M2 glaciation, *Scientific Report* 10, art. n° 11002, 2020.

42 Ver IONESCO, Dina; MOKHNACHEVA, Daria; GEMENNE, François, *Atlas des migrations environnementales*, Paris, Presses de Sciences Po, 2016.

de proteção; a reorientação dos comportamentos de convivência, enfim, as nossas capacidades de fazer evoluir as normas sociais são talvez mais decisivas que os progressos tecnológicos.

A tecnologia salvará o planeta? Não, serão primeiramente, e antes de qualquer coisa, as *softs* tecnologias, ou seja, as instituições fundadas no respeito aos seres humanos e ao planeta Terra e aos seus limites que permitirão, muito logicamente, preservá-lo. Ou não. Mesmo se os três princípios que movimentam milhares de pesquisadores(as) que assinaram esse Manifesto possam parecer “politicamente impossíveis”, bem distantes de nossa realidade atual, nossas sociedades talvez nunca tenham estado tão próximas de torná-los “politicamente inevitáveis”, segundo a expressão de... Milton Friedman⁴³. Nossa sobrevivência depende disso.

Nove pesquisadoras vão agora discutir um ângulo importante do Manifesto ligado aos seus campos de trabalho. Isso demonstrará, em particular, o quanto esses três princípios estão vivos, “bem ativos e disponíveis”. Cada uma escolheu uma expressão ou uma frase do Manifesto que inspirou reflexões e propostas. Em nossas sociedades, todos(as) os(as) sujeitos(as) que as conduzem, os(as) eleitos(as), os(as) dirigentes sindicais, empreendedores(as), empresários(as), jornalistas, artistas, professores(as), os(as) trabalhadores(as)” essenciais, os(as) investidores(as) de trabalho, suas organizações, os(as) cidadãos(ãs) têm que fazer escolhas. Nós constatamos que, no último século, princípios fundamentais inicialmente politicamente

43 Com efeito, Milton Friedman, em *Capitalisme et Liberté* (prefácio da edição de 1982, University of Chicago Press) havia constatado que a “função fundamental” dos(as) cientistas era “desenvolver alternativas às políticas em curso, mantê-las bem ativas e disponíveis, até o momento em que o politicamente impossível se torne politicamente inevitável”. Apesar das nossas análises serem completamente opostas, eu compartilho essa perspectiva sobre a função dos(as) cientistas. Os(As) cientistas têm um papel crucial a representar nas capacitações da sociedade e devem assumir essa contribuição.

impossíveis se impuseram progressivamente, por força de crises e de lutas, a ponto de serem consagrados nos tratados internacionais mais importantes. Não precisamos de novos princípios. Nossa convicção é que da convergência desses três princípios, que agitaram, no passado, lutas frequentemente divididas, possam agora impulsionar um futuro desejável. “Democratizar, desmercantilizar, remediar” só terão êxito juntos. A sobrevivência de nossa humanidade em uma terra habitável depende disso. A sobrevivência do projeto democrático também. Um dia, esperemos, nós poderemos saber o quanto o “politicamente impossível” terá se tornado inevitável.

Democratizar a empresa

Hélène Landemore

Democratizar o trabalho significa reconhecer a natureza política de qualquer organização e/ou relação humana, em que se exercem relações de poder e, em particular, a natureza política das entidades nas quais muitos de nós trabalham (grandes empresas, universidades, hospitais...). Tais entidades, portanto, podem ser melhor descritas, no sistema atual, como “entidades políticas”⁴⁴ que estão nas mãos de “governos privados”⁴⁵, controlados por oligarquias restritas, geralmente compostas por acionistas.

Democratizar o trabalho significa dar voz a todos(as) aqueles(as) que, em uma organização, econômica ou de outra natureza, trazem sua contribuição à empresa, conectados(as) por seu “investimento de trabalho”, como teoriza Isabelle Ferreras. Conectados(as) pela participação direta na produção de bens ou de serviços, mas também por contribuições intangíveis à existência da comunidade humana, essenciais e comuns nas empresas, notadamente, aquelas de cuidados com o próximo.

Concretamente, democratizar o trabalho significa dar aos(às) trabalhadores(as) um poder de decisão, inclusive os(as) integrando ao mais alto nível, ou seja, nos Conselhos de Administração.

44 FERRERAS, Isabelle, *Firms as Political Entities. Saving Democracy through Economic Bicameralism*, *op. cit.*

45 ANDERSON, Elizabeth, *Private Government*, Princeton (NJ), Princeton University Press, 2017.

Hoje, fora as exceções da Alemanha, Países Baixos, Países Escandinavos e alguns outros países europeus, onde existe uma participação mínima dos(as) trabalhadores⁴⁶(as), e, claro, o caso amplamente minoritário das cooperativas de produtores(as), tais Conselhos de Administração não incluem representantes dos(as) trabalhadores(as).

Democratizar o trabalho é, então, para as empresas e organizações similares, abrir a porta dos locais de poder aos(às) trabalhadores(as) ou a seus(uas) representantes legítimos(as) (*a priori* eleitos(as), mas pode-se também vislumbrar outros modos de seleção, como o sorteio). Democratizar o trabalho significa, para o Estado, conceder incentivos fiscais para criação de cooperativas ou de empresas que possuam uma forma jurídica que traduza institucionalmente os princípios de compartilhamento de poder.

Por que democratizar o trabalho?

Existem razões intrínsecas que justificam a democratização do trabalho, relativas à dignidade humana dos(as) trabalhadores(as), que não são simples “recursos”, nem mesmo “capital” ou “estoque” humano, como é afirmado muitas vezes, mas sim seres humanos de pleno direito. Esses seres humanos merecem o respeito de sua autonomia como trabalhador(a), assim como cidadãos(ãs).

Sem chegar necessariamente a dizer que todo trabalho assalariado representa uma forma de alienação e mesmo de

46 Ver os avanços tímidos na França em torno da lei Pacte (Plano de Ação para o Crescimento e Transformação das Empresas) de 2019, que instaurou a eleição pelos(as) trabalhadores(as) de dois(uas) ou três representantes nos Conselhos de Administração das grandes empresas. ELLERMAN. David. *Property and Contract in Economics : the Case for Economic Democracy*. Cambridge (MA), Basil Blackwell, Inc., 1992.

escravidão⁴⁷, podemos defender a ideia de que não deveria haver “produção” – de bens ou de serviços – sem uma forma de “representação” no nível das decisões relativas à organização na qual essa produção se insere.

Existem também razões instrumentais que justificam a democratização do trabalho. Podemos esperar mais inteligência coletiva e logo uma melhor qualidade de decisão para a organização em questão. Porque trabalhadores(as) se sentem investidos(as) de uma responsabilidade para além daquela de proteger seus empregos; os(as) trabalhadores(as) de uma organização democratizada são menos capazes de ocultar informações e de minimizar seus esforços. Além disso, em razão da maior diversidade de informações, de pontos de vista e de especialidades, em todos os níveis da hierarquia organizacional, em particular no topo, a tomada de decisão só pode melhorar, mesmo que também possa se tornar mais conflituosa e levar mais tempo.

Isso é verdadeiro para uma organização, mas também, *a priori*, é verdadeiro para uma relação entre empregador(a) e empregado(a). Um(a) faxineiro(a) ou um(a) jardineira(o) respeitados(as) em sua autonomia de seres humanos farão *a priori* um melhor trabalho do que se forem submetidos(a) a ordens estritas, os(a) privando de iniciativa e de dar sua opinião.

Melhores decisões significam, concretamente e em primeiro lugar, uma performance econômica no mesmo nível ou até mesmo melhor daquela de organizações não democráticas. Nós sabemos que as cooperativas que são dirigidas pelos(as) representantes de empregados(as) não são necessariamente menos competitivas

47 ELLERMAN David, *Property and Contract in Economics: the Case for Economic Democracy*. Cambridge (MA), Basil Blackwell, Inc., 1992.

economicamente do que as empresas clássicas, pelo contrário⁴⁸. Melhores decisões significam, sobretudo, uma performance superior em critérios menos limitados e que são essenciais para a satisfação dos(as) trabalhadores(as), influenciando o desempenho e a resiliência nas organizações e nas relações laborais.

Exemplos desses efeitos benéficos da democratização do trabalho incluem:

1. Diminuição de desigualdades salariais e da injustiça distributiva nas empresas

No momento atual, nas empresas não democráticas nos Estados Unidos, a diferença entre as rendas no topo e do meio da escala de remunerações é em média de 1 para 281 (em 2017). Dito de outra forma, o(a) CEO é em média pago(a) 281 vezes a mais que o(a) trabalhador(a) comum.

Na empresa democratizada, tais diferenças seriam reduzidas e os salários extremamente elevados, que se tornam indecentes (595 milhões de dólares para Elon Musk em 2019!), ou tão baixos, que permitem apenas garantir a subsistência, desapareceriam. Na cooperativa Mondragon na Espanha, a diferença entre o salário mais baixo e o mais elevado é de 1 para 6. O salário mínimo na Costco, cadeia de distribuição que funciona sobre o princípio do *club-entrepôt*⁴⁹ é de 20 dólares a hora, contra 10 dólares no Walmart, líder de grande distribuição.

48 FAKHFAKH, Fahti; PÉROTIN, Virginie; GAGO, Monica. Productivity, capital, and labor in labor-managed and conventional firms: An investigation on French data. *Industrial and Labor Relations Review* 65(4), outubro de 2012, p. 847-879.

49 *Club-entrepôt* é uma forma de distribuição em formato de armazém, em que apenas titulares de um cartão de sócio anualmente pago podem comprar itens de qualidade, com baixo custo, em grande quantidade.

Em organizações administradas de maneira mais democrática seria também muito improvável que membros(as) de Conselhos de Administração ou altos dirigentes, mesmo em período de crise, estabelecessem para si mesmos(as) salários exorbitantes e proteções legais sem nenhuma relação com suas reais contribuições para o desempenho da empresa, enquanto os salários e bônus de outros(as) empregados(as) são estagnados e corroídos sem justificativas.

2. Menos dominação e discriminação no trabalho

Democratizar o trabalho é, antes de tudo, minimizar as possibilidades de dominação, tornando a cada um(a) na hierarquia da empresa responsável pelos pelos(as) trabalhadores(as). Em particular, isso permitiria dar uma maior atenção às discriminações em relação às mulheres e às minorias. Nos Estados Unidos, as cooperativas permitiram à comunidade negra sobreviver economicamente e moralmente após a Guerra Civil, mesmo em um dos piores momentos da história estadunidense, inclusive durante o período do terror imposto pelas leis “Jim Crow” e a grande depressão dos anos 1930⁵⁰. As mulheres, as pessoas racializadas, as pessoas com deficiência são largamente sub-representados(as) nos cargos de direção e nos Conselhos de Administração. Democratizar o trabalho poderia significar dar mais oportunidades aos grupos que estão na base da escala social, frequentemente feminizados e racializados, e, por isso, mais expostos e mais suscetíveis às discriminações e abuso de poder. Democratizar, portanto, poderia significar analisar melhor os problemas destes grupos (por exemplo, o assédio moral ou sexual) por parte daqueles(as)

50 NEMBHARD, Jessica Gordon, *Collective Courage: A History of African American Cooperative Economic Thought and Practice*, Penn State University Press, 2014.

no topo da hierarquia da empresa, que também são pessoas que se parecem com eles(as) e têm experiências de vida e de trabalho similares. Será esse o caso quando a representação democrática se fizer por sorteio⁵¹, mais que pela eleição de candidatos(as) que tendem a reproduzir a hegemonia de todos os tipos.

3. Justiça social e resiliência na gestão das crises econômicas

Em uma organização democrática, os acordos são de qualidade diferente. No momento da crise de 2008, a cooperativa Mondragon teve que fechar uma de suas fábricas de bens de consumo correntes, Fagor. Antes de tomar essa decisão, a cooperativa redistribuiu o tempo de trabalho, baixou os salários de todos(as) para manter o máximo de empregados(as). Finalmente quando a decisão econômica se impôs, o grupo cooperativo Mondragon se esforçou em direcionar a novos empregos, aqueles e aquelas que não podiam permanecer, lhes oferecendo uma garantia de emprego interno em outras empresas do grupo e lhes oferecendo uma pensão de desemprego substancial enquanto uma solução de reintegração não era encontrada.

4. Cuidado com o meio ambiente e com a saúde pública

Da mesma maneira, podemos prever que as organizações democráticas reagiriam de forma diferente aos problemas

51 É o modelo de democracia aberta que eu teorizo, Ver LANDEMORE, Hélène , *Open Democracy: Reinventing Popular Rule for the 21st-century*, Princeton (NJ), Princeton University Press, 2020.

ambientais. Consideremos a diferença entre a escolha que teriam que fazer os(as) representantes dos(as) acionistas e os(as) representantes dos(as) trabalhadores(as) se estivessem diante da seguinte alternativa: usar uma nova tecnologia poluente para gerar mais lucro ou renunciar a essa tecnologia para preservar o meio ambiente e a saúde dos(as) habitantes da região. Geralmente nem os(as) acionistas nem seus(uas) representantes vivem perto do local da fábrica. Eles(as) têm recursos para viver em outros lugares, em lugares protegidos das consequências de suas decisões. Por outro lado, os(as) trabalhadores(as) pensarão duas vezes antes de impor a si próprios(as) e à sua comunidade custos ambientais e de saúde importantes. De forma geral, é impressionante perceber que a preocupação com a mudança climática por parte da atual gestão de empresa é primeiramente fruto da pressão dos(as) empregados(as), assim como de manifestações de ativistas externos à empresa e da opinião pública, mais que dos(as) acionistas⁵².

Enfim, dar voz aos indivíduos nas organizações e nas relações em que eles(as) passam parte essencial do seu tempo é também reforçar a voz que eles(as) supostamente têm, mas exercem muito pouco, na esfera cívica e pública. A hipótese defendida por numerosos(as) autores(as) – como John Stuart Mill, W. E. B. Du Bois, John Dewey, Carole Pateman – consiste em pensar que para ter cidadãos(ãs) engajados(as), é preciso que, na base, famílias, comunidades e empresas, encorajem valores democráticos de participação e de igualdade, o que é comprovado por meio de dados empíricos disponíveis. As atividades políticas nas quais

52 Ver <https://www.nytimes.com/2020/07/21/climate/apple-emissions-pledge.html>. Ver também as ações intentadas em 2019 pelos empregados da Amazon e Google: <https://www.theverge.com/2019/4/10/18304800/amazon-employees-open-letter-climate-change-plan>, <https://medium.com/@googworkersac/ruth-porat-497bbb841b52>

os(as) trabalhadores(as) se engajam no contexto das cooperativas também estimulam interesses e habilidades em questões políticas fora da empresa. Trabalhadores(as) habituados(as) à transparência e à responsabilidade no trabalho acabam por apoiar esses valores no terreno político.

Democratizar o trabalho é então, ao final, reforçar a democracia política. Essa última pode, em um círculo virtuoso, garantir em leis e políticas pertinentes - por exemplo, um salário mínimo de base à todos(as) ou uma garantia de emprego -, assim como em acordos e tratados internacionais, os direitos de todos(as) os(as) trabalhadores(as), inclusive os(as) mais vulneráveis.

Democratizar o trabalho não resolverá tudo e a questão dos(as) trabalhadores(as) da *gig economy* ou da economia informal deverá ser objeto de uma reflexão própria e de medidas complementares. Mas democratizar o trabalho já representaria uma melhoria considerável do *status quo* para centenas de milhões de trabalhadores(as) em todo o planeta.

Garantir a dignidade de todos(as), mas também agir coletivamente para remediar o planeta e salvá-lo

Lisa Herzog

No seio de uma sociedade democrática, todos os indivíduos são, teoricamente, dotados do mesmo direito de expressão e são ouvidos pelos outros. Ser igual em dignidade significa que não se pode ser reduzido(a) ao silêncio sem uma boa razão. Esse princípio de base deveria organizar nossas sociedades, não somente na esfera política, mas também no mundo do trabalho. Muito frequentemente, o trabalho é estruturado por relações de poder desiguais e dependências unilaterais. O medo de perder seu emprego ou ser punido de outras formas leva indivíduos à autocensura. Aqueles(as) que trabalham e vivem às margens de nossas sociedades se tornam ao mesmo tempo invisíveis e inaudíveis.

Um termo foi criado para descrever essa forma específica de injustiça, que consiste em não ser considerado(a) como um(a) interlocutor(a) válido(a) em uma discussão; em não estar capacitado(a) a encontrar palavras adequadas para comunicar o conteúdo desejado, em razão de hierarquias sociais baseadas em gênero, em origens étnicas ou na cor da pele, ou *status* socioeconômico: fala-se de “injustiça epistêmica”⁵³. Essa forma de

53 FRICKER, Miranda. *Epistemic Injustice: Power and the Ethics of Knowing*, Oxford, Oxford University Press, 2007. O adjetivo epistêmico remete à dimensão da qualidade do conhecimento e do saber e à capacidade de se fazer ouvir que decorre disso.

injustiça geralmente caminha junto com outras formas de injustiça que ela contribui para reforçar. Aqueles(as) que quase não são ouvidos(as), ou que não dominam os conceitos que lhes permitiriam explicar seus pontos de vista, são incapazes de se levantar contra as injustiças que sofrem. Se eles(as) pudessem tomar a palavra, outros(as) tendo vivido as mesmas experiências, poderiam lhes dar apoio. Muitos movimentos sociais nasceram assim, graças à articulação dos pontos de vista de grupos de oprimidos(as): tomar consciência uns(mas) dos(as) outros(as) e se escutar é de fato a condição prévia de qualquer ação política conjunta.

Muitos(as) trabalhadores(as) sofrem semelhantes formas de injustiça que os(as) reduzem ao silêncio – e se essas pessoas não são homens, brancos, vindos de meios socioeconômicos favorecidos, essas diferentes injustiças vão se recortar e se reforçar. No trabalho, muitos indivíduos não são tratados como cidadãos(ãs) iguais, mas como subalternos(as) ou pessoas desprovidas de autonomia.

Certamente, podem existir *boas* razões que justifiquem o fato de que nem todo mundo pode se beneficiar *o tempo todo* de uma voz igual. Há limites práticos ao fato de todos(as) falarem ao mesmo tempo, mesmo que seja apenas para poder se ouvir. Isso explica por que se deve, às vezes, eleger porta vozes. Diferentes graus e formas de *expertise* podem igualmente justificar que se faça uma diferenciação em termos de autoridade epistêmica⁵⁴ sobre alguns assuntos. Essas práticas não ferem a consideração pela igual dig-

54 Se falamos da superioridade do processo democrático de um ponto de vista epistêmico, nos remetemos a ideia de que a qualidade da decisão que será tomada através do processo democrático será superior do ponto de vista de sua qualidade, ou seja, que ela terá integrado um maior número de pontos de vista, de informações, de conhecimentos, terá os colocado em debate, recortado, criticado de forma que a decisão tomada ao fim do processo seja de melhor qualidade do que se tivesse sido elaborada através de outro tipo de procedimento (autoritário, unilateral, etc.) Ver LANDEMORE, Hélène, *Democratic Reason: Politics, Collective Intelligence, and the Rule of the Many*, Princeton (NJ), Princeton University Press, 2012.

nidade dos indivíduos. Essas *boas* razões são, entretanto, muito confundidas com *más* razões para justificar desigualdades, como os preconceitos sexistas ou racistas a respeito de quem tem ou não “algo a dizer”. Os grupos à margem do pretenso “mercado de trabalho”, como trabalhadores(as) da economia informal, ou aqueles(as) que são formalmente trabalhadores(as) autônomos(as), são particularmente expostos(as) ao risco de serem reduzidos(as) ao silêncio. Seria então um avanço importante reconhecer legalmente o direito dos trabalhadores(as) a se expressarem coletivamente e individualmente em relação aos desafios ligados ao trabalho e a sua organização. Os sindicatos e os partidos políticos devem incluir os direitos desses trabalhadores(as) em seus programas. Nos países ocidentais, isso implica se interessar pelas condições de trabalho ao longo da cadeia produtiva, principalmente entre os(as) terceirizados(as). O direito de expressão no trabalho não pode parar nas fronteiras nacionais nem pode ser somente aplicado aos(às) titulares de alguns passaportes.

Fazer que a voz de cada um(a) possa ser ouvida é uma questão de *igualdade na dignidade*, mas não somente. Agrega-se a isso uma dimensão pragmática, como diz o Manifesto, afirmando que a democratização do trabalho permitiria também “agir coletivamente para remediar o planeta e salvá-lo”. Nas democracias em que as vozes de todos(as) cidadãos(ãs) são supostamente iguais, levar em consideração a “opinião geral”, detectando rapidamente os erros para considerar uma pluralidade de perspectivas, conduz ao aprimoramento da qualidade da tomada de decisão. Tais estratégias valem também para a democracia no local de trabalho. Dar uma voz igual a todos(as) empregados(as) pode permitir às organizações tornarem-se “organizações aprendizes” – não para aumentar seus lucros, mas para que suas atividades tenham sentido para a sociedade, respeitando os direitos e interesses de seus(uas) empregados(as) e das partes interessadas.

Nossas sociedades são confrontadas com desafios colossais. A luta contra a mudança climática e a remediação do meio ambiente, explicitamente mencionadas no Manifesto, estão entre aquelas mais urgentes. Ora, essas perspectivas não devem ser dissociadas da luta contra a pobreza, injustiça social e discriminação baseadas em gênero ou raça. Face a esses problemas gigantescos, nossas sociedades devem se tornar espaços de aprendizagem nos quais o conhecimento é amplamente difundido e compartilhado. Para que isso seja possível, os indivíduos devem poder se encontrar e trocar argumentos e ideias em pé de igualdade.

As hierarquias comumente observadas no mundo do trabalho são muitas vezes desfavoráveis a tais processos de aprendizagem. A comunicação é ainda balizada por um desequilíbrio de poderes: quem pode culpar os(as) trabalhadores(as) que, ao invés de compartilhar informações pertinentes, zelam para que somente as “boas novas” cheguem ao(à) empregador(a) e utilizam tais informações de maneira estratégica para proteger seus interesses pessoais? Em tais estruturas, mesmo aqueles(as) que estão no topo da hierarquia, sofrem no plano epistêmico: eles(as) devem confiar no que os(as) outros(as) lhes dizem. No entanto, como cada um(a) tem um poder desproporcional sobre outras pessoas, como podemos esperar honestidade? O(A) dirigente que realmente se preocupa com o futuro de sua organização, deve assegurar meios de receber *feedback* verdadeiros no seio das estruturas sociais propícias à confiança mútua. É por isso que tais dirigentes também devem ter interesse em garantir a seus(uas) empregados(as) o direito de se expressar livremente!

Assim, o movimento lançado pelo nosso Manifesto deveria, da mesma forma, fazer pressão sobre os(as) acionistas, nos(as) integrantes das empresas e sobre os(as) dirigentes para informar tais premissas a fim de juntá-los(as) a essa causa.

Experimentando diferentes estratégias de democratização dos modos de organização, eles(as) podem contribuir com o processo de aprendizagem da democracia no trabalho e mostrar ao grande público que outros tipos de empresas são possíveis. Isso contribuirá para desconstruir o discurso que afirma que “não há alternativa”⁵⁵ e para deslegitimar os modelos nos quais os(as) trabalhadores(as) são tratados(as) como “simples recursos”.

A garantia de emprego a todos(as) proposta pelo Manifesto poderá também contribuir para uma melhor justiça epistêmica no mundo do trabalho, reequilibrando as relações de poder. Os indivíduos que não têm outro emprego possível fora de sua empresa podem hesitar em se expressar, mesmo tendo o direito. Se os(as) trabalhadores(as) privilegiados(as), cujas competências e as referências são valorizadas no mercado do trabalho, souberem que poderão achar um outro emprego; eles(as) ousarão então denunciar os abusos, as injustiças ou as disfunções dentro de suas organizações. Por outro lado, os(as) trabalhadores(as) menos privilegiados(as) podem raramente se dar a esse luxo. Como sugere o Manifesto, uma garantia de emprego bem concebida poderia dar a todos(as) os(as) trabalhadores(as) uma alternativa válida para sair dessas situações. Seria natural mudar o acordo em matéria de relações de poder no mundo do trabalho e remediar a injustiça epistêmica que impera.

Alguns(mas) podem argumentar que essas injustiças epistêmicas têm pouco peso comparadas à todas as injustiças materiais e simbólicas das quais são vítimas os grupos desfavorecidos dentro de nosso sistema econômico: os(as) trabalhadores(as) que são privados(as) de seus direitos são apenas um exemplo entre muitos. Mas essas categorias não devem ser atiradas umas contra

55 HERZOG, Lisa. *Reclaiming the System. Moral Responsibility, Divided Labour, and the Role of Organizations in Society*, New York, Oxford University Press, 2018.

as outras. Aqueles(as) que não têm direito à palavra não podem brigar para defender seus próprios interesses, materiais ou simbólicos. E fica restrito a outros(as), mais privilegiados(as), a decisão de falar por esses(as).

Sim, eu estou consciente da posição paradoxal que ocupamos, nós universitários(as) que falamos em prol da democracia no trabalho: em um mundo epistemicamente justo, cada indivíduo falaria por si, e nós, muito menos. Mas no mundo em que vivemos, temos o privilégio de poder nos fazer ouvir, de ter acesso à imprensa e aos(às) editores(as). Nós queremos então utilizar esse privilégio para defender reformas que permitirão aos(às) outros(as) falarem por si próprios(as), ao mesmo tempo que queremos continuar o diálogo, escutá-los(as), e aprender com eles(as).

Democratizar e desmercantilizar o trabalho permite dar aos(às) trabalhadores(as) o direito de tomar a palavra – e devemos ouvi-los(as) se quisermos achar soluções aos problemas sociais que se levantam diante de nós! As mudanças no terreno do trabalho devem caminhar junto com os esforços que visam tornar mais potentes aqueles(as) que foram durante tempo demais reduzidos(as) ao silêncio, por seu gênero, sua classe econômica, ou por processos de discriminação por raça. O movimento *Black Lives Matter* e as lutas em curso para a defesa dos direitos dos indivíduos que não são do sexo masculino, de onde quer que venham, caminham junto às lutas para melhorar o direito de expressão dos(as) trabalhadores(as). Pois os(as) menos favorecidos(as), aqueles(as) que têm menos chance de serem ouvidos(as), são também, muitas vezes, os(as) que têm menos vantagens em outras esferas da vida.

Se o mundo do trabalho não mudar, a questão de quem pode se fazer ouvir continuará a achar sua resposta pelo critério das relações de poder, estando na primeira fila aqueles(as) a quem

compete o poder econômico. As sociedades democráticas não podem continuar a aceitar tais distorções entre o que é dito em público e o que se ouve entre os(as) cidadãos(as) na vida privada ou no trabalho⁵⁶. A promessa democrática de uma *igualdade na dignidade* só pode ser mantida se todos(as) tiverem um direito igual de serem ouvidos(as) e as mesmas chances de desenvolver suas capacidades de se expressarem livremente.

56 PATEMAN, Carole. *Participation and Democratic Theory*, Cambridge (Royaume-Uni), Cambridge University Press, 1970.

Corremos o risco de aumentar as desigualdades até o sacrifício dos(as) mais fracos(as) e desfavorecidos(as)

Imge Kaya-Sabancı

Como o Manifesto afirma com vigor, se contarmos com a lei do mercado, e com a permanência dos interesses egoístas para desarmar a crise econômica, social e ambiental, que acompanha a pandemia do Covid-19, corremos o risco de “aumentar as desigualdades, sacrificando a vida dos(as) mais fracos(as) e desfavorecidos(as)”. Em toda parte no mundo, as estatísticas confirmam essa inquietante e, entretanto, muito provável profecia. A pandemia já aprofundou as desigualdades e ampliou suas consequências desastrosas.

Para começar, o isolamento voluntário e o distanciamento físico, que são as medidas preventivas mais eficazes contra a Covid-19, não podem ser praticados senão pelas camadas privilegiadas de nossas sociedades. Aqueles(as) que não podem se autoisolar, pois são “sortudos(as)” o suficiente por terem mantido seu emprego, correm o risco de se expor à doença. Ao mesmo tempo, o aumento da curva do desemprego, que é um dos principais argumentos utilizados pelo mercado para legitimar a precariedade das condições de trabalho, mantém os(as) trabalhadores(as) sob uma espada de Dâmocles, lhes lembrando sempre a natureza frágil de seus empregos. No fim, são os grupos menos abastados e os mais desvalorizados de nossas sociedades – as mulheres, as

pessoas racializadas, os(as) imigrantes, os(as) trabalhadores(as) pobres – que mais sofreram com essa crise.

Concentremos sobre o grupo quantitativamente mais importante que sofre com essas desigualdades: o grupo das mulheres. Atualmente, não existe um só país que efetivou a igualdade de gênero e, segundo o último *Global Gender Gap Report* de 2020, será preciso ainda 99,5 anos para se atingir esta paridade...

As mulheres e as jovens permanecem constantemente subvalorizadas; elas não têm acesso às mesmas oportunidades; elas trabalham frequentemente com menores salários. Além disso, elas sofrem múltiplas formas de violência tanto no espaço doméstico, quanto no público.

A crise atual veio agravar uma situação desigual já indigna. A violência praticada contra as mulheres aumentou terrivelmente: na França, por exemplo, o aumento da violência doméstica foi de 32% após apenas uma semana de confinamento. As Nações Unidas estimam que a mesma explosão aconteceu em toda parte do mundo. As mulheres sofrem também no plano profissional: no mundo acadêmico, por exemplo, a produtividade das mulheres universitárias caiu de forma muito mais acentuada que de seus pares masculinos, notadamente porque foi sobre elas que pesou o aumento das tarefas domésticas e familiares⁵⁷.

Estes dados deploráveis estão diretamente ligados à nossa forma de conceituar o trabalho como uma mercadoria, pois isso contribui para a precarização do emprego. Particularmente, em setores que empregam tradicionalmente muitas mulheres. As medidas de distanciamento físico deram lugar a mais desemprego nesses setores, como também no campo dos cuidados com a

57 MATTHEWS, David. Pandemic lockdown holding back female academics, data show. *Times Higher Education*, 25 junho de 2020.

saúde, hotelaria e educação⁵⁸. Além disso, foi a economia informal e os empregos com salários baixos, onde as mulheres, em geral, estão mais presentes, que foram os setores mais atingidos pela crise econômica. Com relação ao empreendedorismo, meu campo de atuação, as mulheres empresárias, além de suas dificuldades habituais, têm menor probabilidade de ter acesso aos mecanismos de apoio estabelecidos para lutar contra a crise, e, assim, demonstrar o impacto que sofreram.

A perspectiva de gênero com a qual nossas sociedades vislumbram o trabalho doméstico complica mais os problemas econômicos e sociais encontrados pelas mulheres⁵⁹. O fechamento das escolas e das creches pesou ainda mais na balança, aumentando o número de pessoas das quais as mulheres devem cuidar cotidianamente. A Unesco estima que a porcentagem dos(as) jovens em idade escolar atingidos(as) pelo fechamento de estabelecimentos no mundo atingiu 91%, ou seja, perto de 1,6 milhões de crianças. Considerando a atual repartição das tarefas de cuidado, é evidente que as mulheres foram mais afetadas que os homens por essa situação. E essas dificuldades são ainda agravadas para as mães solo, que representam a grande maioria dos lares monoparentais (85% na União Europeia, por exemplo). Vistos conjuntamente, esses dados são uma triste prova da desproporção dos efeitos negativos dessa crise sobre as mulheres, que devem agora enfrentar mais violência, mais pobreza, um maior risco de desemprego e mais tarefas domésticas. Enfim, a desigualdade foi exacerbada.

58 ALON, Titan M; DOEPKE, Matthias; OLMSTEAD-RUMSEY, Jane; TERTILT, Michèle. *The impact of covid 19 on gender equality* (n° w26947), National Bureau of Economic Research, 2020.

59 RIDGEWAY, Cecilia L., *Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World*, New York, Oxford University Press, 2011.

As desigualdades fundadas sobre renda, gênero, idade, deficiência, orientação sexual, raça, classe social, etnia, religião e oportunidades não são somente nefastas para os grupos atingidos diretamente. Elas trazem efeitos negativos para a sociedade em sua totalidade. As desigualdades afetam todas as dimensões da vida, como o desenvolvimento social e humano, a saúde, a educação, a vida cidadã⁶⁰, assim como o futuro crescimento econômico e sua solidez⁶¹. Elas destroem a autoestima e o sentimento de realização das pessoas. A criminalidade, as doenças, as degradações feitas ao meio ambiente podem decorrer disso⁶². Caminhar em direção a mais igualdade é a pedra angular e o pré-requisito para construir sociedades e economias que podem florescer para preservar nosso planeta. Um mundo onde a igualdade é respeitada é um mundo mais sadio, mais feliz e mais próspero.

Não podemos atingir o desenvolvimento sustentável e viver bem nesse planeta se os direitos de todos os indivíduos não forem igualmente respeitados e se todos(as) não tiverem acesso às mesmas oportunidades e às tomadas de decisão que afetam suas próprias vidas. A democracia se funda sobre esse próprio princípio, segundo o qual todos(as) os seres humanos são iguais e todos(as) devem ter o mesmo direito de se expressarem para contribuir nas decisões políticas que regem suas vidas. Se a democracia é indispensável ao bem-estar de nossas capacidades, por que as empresas, que são o

60 BAPUJI, Hari; PATEL, Charmi; ERTUG, Gokhan; ALLEN, David G. Corona crisis and inequality: Why management research needs a societal turn. *Journal of Management*, maio de 2020.

61 ALVAREDO, Facundo; CHANCEL, Lucas; PIKETTY, Thomas; SAEZ, Emmanuel; ZUCMAN, Gabriel (Org.). *World Inequality Report 2018*, Cambridge (MA), Harvard University Press, 2018.

62 UNITED NATIONS. *Equality: Why It Matters*, 2017.

principal motor de nossas economias e são parte integrantes de nossas vidas, são sempre exoneradas de implementar esses princípios democráticos em seus próprios modos de gestão? O Manifesto sobre a democratização do trabalho extravasa o quanto os modos de gestão antidemocráticos e as desigualdades econômicas e sociais estão interconectados.

Mas como reduzir as desigualdades e se assegurar que ninguém será deixado à beira do caminho? A igualdade só poderá ser realmente praticada e se tornar sustentável se respeitarmos princípios democráticos. É fundamental, evidentemente, assegurar a solidez das práticas democráticas na esfera política, mas democratizar somente os poderes legislativo, judiciário e executivo não será suficiente para reduzir ou erradicar as desigualdades. Devemos também nutrir a mudança social para pedir que a democracia se pratique a partir da base em direção ao topo. É por isso que devemos democratizar as empresas de forma que os(as) empregados(as) sejam representados(as) em seus órgãos de gestão, e, quando for o caso, tomar decisões que dizem respeito a suas vidas. Devemos lhes dar o direito de expressar suas visões, pois os(as) empregados(as) são parte essencial integrante das empresas, e estas devem parar de colaborar com o aumento de desigualdades.

Minha experiência junto aos(às) que foram “deixados-para-trás-pela sociedade” vem não somente do meu país de origem, a Turquia, mas também do Oriente Médio, África e sul da Ásia. Tenho uma experiência em primeira mão de contextos sociopolíticos conflituosos, nos quais alguns grupos sociais são sistematicamente abandonados, discriminados e reduzidos ao silêncio. Minha experiência nessas regiões e meus trabalhos de pesquisa me mostraram que o aumento do autoritarismo e o enfraquecimento das democracias são combinados com a sub-representação das mulheres no processo de tomada de decisão e

conduzem a um agravamento das desigualdades de gênero. Além disso, observamos que as práticas antidemocráticas nas esferas mais altas do poder se difundem facilmente em níveis locais. É encorajador, entretanto, constatar que em toda parte do mundo, as tendências antidemocráticas dos regimes autoritários se chocam com a resistência das populações que demandam mais democracia e modelos de governança mais inclusivos.

É preciso agora de ações concretas para atacarmos as desigualdades em toda sua complexidade. Se o mercado é incapaz de assegurar uma igualdade de representação, nossos governos não devem se afastar e sim tomar medidas pró-ativas. Por exemplo, em vários países europeus, para combater a sub-representação das mulheres nos Conselhos de Administração das empresas que tem cotação na Bolsa de Valores, existem cotas que impõem certa porcentagem de mulheres nos Conselhos. Enquanto tivermos terminado com a discriminação institucional e estrutural, que conduz às desigualdades de gênero e à sub-representação das mulheres, devemos ter coragem de lançar um debate público sobre o estabelecimento de cotas de gênero em larga escala.

Após ter descrito os dados desencorajadores mencionados acima, e apontado a importância de trabalhar para remediá-los, eu desejo concluir com uma nota positiva, salientando que milhares de pessoas se mobilizaram para apoiar o Manifesto por uma democratização do trabalho. No mundo inteiro, alguns(mas) estão prontos(as) para assumir suas responsabilidades para mudar o que é disfuncional no sistema, visando um futuro melhor. Eles(as) querem ser ouvidos(as). Muitos(as) se dão conta que não se pode mais continuar como antes. Práticas antidemocráticas produziram o mundo tal como nós o vemos: um mundo em que reina a desigualdade; um planeta que perdeu um número incalculável de espécies e onde muitas outras correm

risco de extinção; uma Terra onde nossa existência está colocada em risco por causa da mudança climática e das catástrofes naturais que ela acarreta. Não é mais possível aceitar perder mais vidas nem reduzir ao silêncio tantas vozes que expressam sua diferença. Chegou a hora de dar ouvidos ao apelo vibrante que está contido no Manifesto. Excluir certos grupos dos mecanismos de tomada de decisão, amordaçar certas partes da sociedade e reduzir a vida ao silêncio, tudo isso está intrinsecamente ligado. Não podemos gozar a vida se não o fizermos com todas as vozes que a conduzem, através de modos de governança inclusivos, que atacam as desigualdades, e, particularmente, aquelas que atingem tão dolorosamente as mulheres.

Essas pessoas resgatam a dignidade do trabalho e extravasam a ausência de banalidade de suas funções

Adelle Blackett

Em 18 de março de 1968, semanas antes de seu assassinato, o reverendo Martin Luther King Jr. havia dado seu apoio a um grupo de catadores(as) de lixo afro-americanos(as) de Memphis, Tennessee. Esses(as) trabalhadores(as) estavam confrontados(as) por condições de trabalho segregadas e deploráveis, que haviam custado a vida de alguns(mas) de seus(uas) colegas. Eles(as) estavam em greve para obter o direito de se sindicalizar e dar fôlego a sua busca de justiça econômica. O grito deles(as) mostrava a mais elementar humanidade: “Eu sou um ser humano”. King lhes havia dito o seguinte:

De forma muito frequente nós desvalorizamos o trabalho e a importância daqueles(as) que não estão em empregos reconhecidos, daqueles(as) que não ocupam os pretensos empregos importantes. Mas permitam-me dizer a vocês essa noite que, cada vez que vocês se engajam em um trabalho a serviço da humanidade e para a construção da humanidade, o emprego de vocês tem dignidade e valor. Um dia nossa sociedade reconhecerá isso. Um dia nossa sociedade respeitará os(as) catadores(as) de lixo, os(as) trabalhadores(as) da limpeza pública, se ela quiser perdurar. Pois a pessoa que cata nossos lixos é

em última análise tão importante quanto o médico, pois se ela não fizer seu trabalho, as doenças se propagaram com grande velocidade. Qualquer trabalho é digno⁶³.

A pandemia do Covid-19 deu novo eco, particularmente nítido e marcado de urgência a essa mensagem do reverendo King. Aliás, ao longo dos últimos meses, as sociedades ditas pós-industriais tiveram que reconhecer rapidamente que os(as) trabalhadores(as) da limpeza pública, os(as) vendedores(as) de supermercado, os(as) cuidadores(as) dos hospitais e os(as) trabalhadores(as) agrícolas são “trabalhadores(as) essenciais” assim como os enfermeiros(as) e os médicos(as). Por outro lado, esse reconhecimento trouxe luz também ao fato de que o bem-estar e as necessidades desses(as) trabalhadores(as) eram “invisíveis”. Deixemos nítido que muitos deles(as) são racializados(as), assalariados(as) de baixa renda, e/ou imigrantes sem documentos. Assim, a maioria deles(as) não tem acesso à proteção social mínima para cuidar de forma digna de suas famílias. Em escala mundial, essa dura realidade e as dificuldades que decorrem desses fatos são acentuadas pela amplitude da economia informal e as desigualdades gritantes entre e no seio dos Estados. Os países do Sul, ditos em desenvolvimento, são ainda afetados pela incapacidade de instalar medidas de proteção social, que permitiriam às práticas de distanciamento físico serem eficazes.

É exatamente a injustiça ligada às desigualdades econômicas raciais que incita Martin Luther King a passar à ação lançando sua “Campanha pelos pobres”, ressaltando que todas as mulheres e homens deserdados dessa terra compartilham o mesmo destino. Alguns(mas) se contentaram em considerar King como um

63 LUTHER KING JR, Martin. *All Labor Has Dignity*, Boston, Beacon Press, 2011, p. 172.

“doce sonhador não violento”⁶⁴, mas se estudarmos em detalhes as críticas que sobrecarregaram aquele que também foi chamado de “herói que incomoda” – pois sua filosofia questionaria o racismo, o materialismo e a militarização – tomamos consciência da enorme reação que ele sofreu da parte do *establishment* liberal e burguês. King se chocou com a resistência daqueles(as) que por medo ou por indiferença, se uniam ao *status quo* e faziam obstáculo à progressão de um mundo justo. Seu questionamento da ordem estabelecida era profundamente ancorado na convicção de que as nações ricas tinham responsabilidade para agir, mas com um compromisso em prol de um internacionalismo em causa comum com os povos dos países do Sul.

Desse modo, os movimentos de democratização, de desmercantilização e mediação devem endossar e continuar seus compromissos, de forma que os apelos à ação em favor dos(as) trabalhadores(as) à margem da sociedade devem questionar o *status quo*, sem dúvida confortável para alguns(mas), mas profundamente desigual. Usando uma linguagem forte, o Manifesto fala do nível sem precedente atingido pelas desigualdades, que é o resultado de políticas que visam “impedir os projetos estatais de redistribuição igualitária”⁶⁵. Essa iniciativa simboliza o reconhecimento da necessidade de reclamar dos espaços políticos a regulação social para repelir a mercantilização do trabalho e da terra⁶⁶. O Manifesto é um apelo à ação quando os(as) trabalhadores(as) “invisíveis” – do Sul, do Norte, de alguma forma – tornam-se visíveis. Isso deve

64 HARDING, Vincent, *Martin Luther King: The Inconvenient Hero* (1996), Ossining (NY), Orbis Books, 2008.

65 SLOBODIAN, Quinn. *Globalists: The End of the Empire and the Birth of Neoliberalism*, Cambridge (MA), Harvard University Press, 2018.

66 POLANYI, Karl. *The Great Transformation*, Boston, Beacon Press, 2001.

se traduzir em uma negociação das condições nas quais eles(as) fazem seus trabalhos. De fato, o papel dos(as) trabalhadores(as) não é simplesmente “servir”, arriscando suas vidas, àqueles(as) entre nós que têm o luxo de poder se isolar em quarentena.

Eu assinei o Manifesto *#DemocratizingWork* por solidariedade, mas também tive contato com autoras para ressaltar a importância de reconhecer as perspectivas que se originam de questões de raça, trajetórias migratórias e de perspectivas específicas da economia informal. As autoras responderam à minha demanda se mostrando também solidárias e reconhecendo que havia ainda muito caminho a ser percorrido na luta contra a supremacia branca, esse “sistema político sem nome que fez do mundo moderno o que ele é hoje”⁶⁷. O capitalismo racial é uma vasta noção, com longa história inclusive na Europa⁶⁸. Ela é central para compreender séculos de escravidão transatlântica que tomou forma de uma instituição global; para compreender também que o capitalismo atual avança em um terreno minado⁶⁹. Assim, nesse momento crítico em que observamos uma pandemia na pandemia, o racismo antinegro e sua brutalidade mortífera, é urgente e necessário colocar a vida das pessoas negras no centro das preocupações. Depois que o mundo foi testemunha da gravação horrível do vídeo de 8 minutos e 46 segundos que desencadeou o movimento *#JusticeforGeorgeFloyd*, essa necessidade é reconhecida, enfim, no mundo inteiro. *#DemocratizingWork* tem um papel central a representar: se assegurar que a reivindicação de

67 MILLS, Charles W, *The Racial Contract*, Ithaca (NY), Cornell University Press, 1997.

68 ROBINSON, Cedric *Black Marxism*. Chapel Hill (NC), The University of North Carolina Press, 2000.

69 HALL, Stuart. *The Fateful Triangle: Race, Ethnicity, Nation*, Cambridge (MA), Harvard University Press, 2017.

justiça que anima esse movimento inclui o apelo à justiça econômica, à igualdade racial e ao trabalho digno.

O caráter internacional e descentralizado do Manifesto pode e deve lhe permitir transcender as especificidades. A implicação do Estado é importante, mas também a ação transnacional, inclusive em níveis regional e internacional. Um dos pontos de entrada que nos interessa de forma particular é a referência à garantia de emprego para todos(as), segundo os termos do artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos. O conteúdo total do texto do artigo 23 é instrutivo: ele estabelece o fato não somente de que todos(as) têm “direito ao trabalho, à livre escolha de seu trabalho, às condições iguais e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”, mas contém também uma cláusula explícita de não discriminação. Essa cláusula reconhece que “todos têm direito, sem nenhuma discriminação, a um salário igual para um trabalho igual”. O artigo 23 lembra que todo(a) trabalhador(a) deve receber uma “remuneração justa e satisfatória”, lhe assegurando, assim como à sua família, “uma existência conforme à dignidade humana” e “complementada, se necessário, por outros dispositivos de proteção social”. Como conclusão, o artigo 23 reafirma que “qualquer pessoa tem o direito de fundar e se filiar a sindicatos para defender seus direitos”.

Era o direito de que estavam privados(as) os(as) catadores(as) de lixo de Memphis na greve em 1968... É também o direito do qual ainda estão privados(as) a maioria dos(as) trabalhadores(as) no mundo – mais de 60%, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) – que fazem parte da economia informal. Uma economia cujo caráter complexo e multiforme encarna o peso de séculos de história de colonialismo e de ausência de liberdade, e simboliza perfeitamente as desigualdades crescentes que remetem e questionam

os paradigmas atuais da gestão do trabalho. Para todos(as) esse(as) trabalhadores(as) “essenciais” durante a pandemia do Covid-19, que permanecem em situações muito precárias e geralmente fora do contexto tradicional do Direito do Trabalho, é preciso nada mais que uma reformulação integral da ideia de Direito do Trabalho, para restabelecer os objetivos de redistribuição no centro das preocupações, pensando além das fronteiras. Dito de outra forma, trata-se de decolonizar.

O Manifesto testemunha a importância da OIT, cuja Constituição afirma que o trabalho não é uma mercadoria e exige “examinar e considerar [...] no domínio internacional todos os programas de ação e medidas de ordem econômica e financeira” à luz de sua capacidade de favorecer a justiça social. Devemos notar que, aceitando seu prêmio Nobel da Paz em 1969, a OIT reconheceu que devia questionar os modelos de desenvolvimento industrial que ela havia, de forma desconstruída, buscado universalizar nos países do Sul. Desde então, a OIT se preocupou mais com os níveis mínimos de proteção social⁷⁰ e do setor informal. A forma com que ela elaborou suas normas concernentes aos(as) empregados(as) domésticos(as) e aos(as) trabalhadores(as) agrícolas imigrantes é rica em ensinamentos para repensar as condições de vida que submetem os(as) trabalhadores(as) precários(as) a um risco grande de contrair Covid-19⁷¹. É crucial que a reflexão sobre as garantias universais, as condições de trabalho decente e a proteção social considere a solidariedade entre Norte-Sul/Sul-Sul, principalmente a importância dessas regiões para repensar as oportunidades de justiça distributiva. Será necessário ser

70 Cf. Recomendação n° 202 da OIT de 2012.

71 BLACKETT, Adelle. *Everyday Transgressions Domestic Workers Transnational Challenge to International Labor Law*, Ithaca (NY), Cornell University Press, 2019.

inventivo tanto no plano jurídico, quanto no plano da elaboração das políticas públicas, para ganhar de novo um pouco de poder regulamentar nos diferentes espaços em que a gestão econômica permite elaborar alternativas que se dirijam à justiça social. Isso demanda reconhecer explicitamente o peso da história nas relações entre países do Norte e países do Sul e no seio dos países do Norte, com seu “Sul” definido anteriormente, levando em consideração as reivindicações de decolonizar o Direito do Trabalho⁷².

Frequentemente, eu me pergunto quantas pessoas, entre aquelas que se lembram do boicote dos ônibus de Montgomery no Alabama, no momento mais forte do movimento dos direitos civis estadunidense feito por Martin Luther King, lembram do grande número de trabalhadores(as) domésticos(as) que manifestaram seu apoio indo trabalhar a pé. Eles(as) estavam na linha de frente de seu movimento e correram riscos para reivindicar seus direitos⁷³. São trabalhadores(as) que tem que conduzir seus próprios movimentos, mas os(as) acadêmicos(as) têm um papel capital a representar, escutando com atenção, propondo um contexto para reflexão, mobilizando o fruto de suas pesquisas para apoiar os esforços de transformação social. O fato de a Confederação Sindical Internacional defender a criação de um fundo mundial para a proteção social universal reflete bem a liderança essencial que podem exercer os(as) trabalhadores(as) e com o qual os(as) acadêmicos(as) podem contribuir. O Manifesto *#DemocratizingWork* tem o potencial de ser um movimento eman-

72 BLACKETT, Adelle. Theorizing emancipatory transnational cultures of international labor law, 113, *American Journal of International Law (AJIL Unbound)* 390, 2019; On social regionalism in transnational labour law, 159 *International Labour Review*, 2020 (no prelo).

73 NADASEN, Premilla. *Household Workers Unite: the Untold Story of African American Women who Built a Movement*, Boston, Beacon Press, 2015.

cipador. Mas, para isso, precisará, como conseguiu fazer Martin Luther King, resistir às críticas, aceitar ser posto em dificuldades e mesmo sofrer reações, no caminho que conduz à justiça social e à dignidade para todos(as).

Submeter a gestão da empresa à uma dupla maioria

Sara Lafuente

Democratizar o trabalho não quer dizer a mesma coisa em toda parte do mundo⁷⁴. Eu dou a esse imperativo um significado transformador, integrador, transnacional, a partir de uma perspectiva europeia que se interessa pelos sistemas de relações profissionais e sua capacidade de reforçar o poder coletivo dos(as) trabalhadores(as). Após décadas de capitalismo financeiro global e neoliberal, as instituições da democracia industrial enfrentam hoje múltiplos desafios: erosão, descentralização, fragmentação, concorrência, enfraquecimento sindical...

Tanto nos Conselhos da Empresa, quanto nos Conselhos de Administração atuais, os(as) representantes do trabalho percebem que a informação e seu acesso à *expertise* necessária para lhe dar sentido são insuficientes; as decisões são geralmente tomadas “em outros lugares” e suas opiniões não mudam nunca o jogo fundamentalmente. Sem paridade acompanhada de um direito de veto coletivo, os(as) trabalhadores(as) não podem começar negociações em pé de igualdade com o(a) empregador(a), que permanece atualmente o(a) representante dos(as) investidores(as) de capitais na empresa. Hoje, mesmo

74 DE SPIEGELAERE, Stan *et al.* *Democracy at Work*. ETUI/ETUC, Benchmarking Europe, Bruxelles, 2019, p. 67-89.

no sistema de cogestão estabelecido na Alemanha, o voto nos Conselhos Fiscais se faz a título individual, no contexto de uma maioria simples - no seio de uma assembleia composta pela metade de representantes dos(as) trabalhadores(as) e metade dos(as) representantes do capital + 1 presidente(a) escolhido(a) por esses(as) últimos(as)⁷⁵ -, o que faz com que, frequentemente, a maioria favoreça o capital em detrimento do interesse coletivo dos(as) trabalhadores(as).

Por outro lado, as liberdades de iniciativa empresarial, de estabelecimento e de circulação do capital permitem às empresas se esquivar dos direitos democráticos dos(as) trabalhadores(as), mudando de forma, de tamanho ou transferindo suas sedes para países que contam com menor proteção no âmbito do Direito do Trabalho e, em particular, sem cogestão. Além disso, a organização econômica e humana da empresa de fato ultrapassa os contornos jurídicos estabelecidos pelo Direito Empresarial e pelas fronteiras nacionais, assim como as resistências das organizações sindicais e das relações profissionais. O(A) interlocutor(a) patronal se distancia dos interesses coletivos dos(as) trabalhadores(as) afetados(as) por suas decisões, enquanto testemunhamos a explosão das comunidades de trabalho e a diversificação das

75 Os Conselhos Fiscais são, de fato, órgãos unitários cujos(as) membros(as) votam as decisões a título individual, não por colegiados de voto distintos representando o capital e o trabalho. Mesmo no sistema de cogestão mais favorável aos(as) trabalhadores(as), ou seja, estritamente paritário, somente em vigor em algumas empresas alemãs do setor do metal, carvão e aço (é a fórmula dita do *Montanmitbestimmung*), onde os(as) representantes dos(as) trabalhadores(as) e dos(as) acionistas têm um número igual de cadeiras e escolhem conjuntamente um(a) presidente(a) dito(a) “neutro(a)”, as decisões podem ser tomadas contra a vontade da maioria dos(as) representantes dos(as) trabalhadores(as), desde que um(a) só entre eles(as) vote com os(as) acionistas. Esse sistema de representação não permite em si preservar o interesse coletivo dos(as) trabalhadores(as), exceto pela decisão sobre a nomeação do(a) “diretor(a) dos recursos humanos”, em que uma maioria entre os(as) representantes dos(as) trabalhadores(as) no Conselho Fiscal é exigida.

normas laborais, que geram a concorrência de um extremo a outro do globo, na ausência de um contexto efetivo de regulação transnacional. A possibilidade de uma solidariedade entre trabalhadores(as) se baseia então, paradoxalmente, na capacidade de organização dos sindicatos mais poderosos, que mal conseguem representar o total dos(as) trabalhadores(as) da economia globalizada. Ora, relações profissionais se desenvolveram em escala transacional, mas permanecem limitadas. Na Europa, o diálogo social setorial está em crise⁷⁶ e raramente dá lugar às obrigações recíprocas e limitadoras sobre condições de trabalho⁷⁷. As multinacionais de 1000 empregados(as), divididos(as) em dois países membros, devem estabelecer Conselhos de Empresa europeus (que são, em algumas empresas, simbolicamente estendidos em escala mundial). Esses Conselhos têm um potencial de representação coletiva e de coordenação, mas não dispõem de um direito à informação e à consulta; eles não são dotados do direito de negociar coletivamente ou de vetar a estratégia da empresa. Esses Conselhos servem muito frequentemente ainda como campo de batalha entre interesses nacionais desigualmente representados, ou pior, constituem uma paródia de espaços deliberativos, legitimando a imagem e as decisões empresariais. Suas atividades culminam às vezes em acordos transnacionais de natureza duvidosa e com conteúdo pouco ambicioso, assinados fora de qualquer quadro normativo, apesar dos esforços sindicais para efetivar tais procedimentos. Quanto aos direitos de representação nos Conselhos de Administração, o caso *Erzberger vs TUI AG* evidenciou bem seus limites atuais: a Corte de Justiça da União

76 O caso *FSESP vs Comissão Europeia* sobre os direitos de informação e consulta dos agentes públicos junto aos governos centrais é uma prova recente.

77 DEGRYSE, Christophe. *Dialogue social sectoriel européen: une ombre au tableau?* ETUI, Bruxelles, 2015.

Europeia concluiu que as leis de cogestão nacionais permitem excluir os(as) assalariados(as) de filiais estrangeiras da participação nas escolhas dos(as) representantes dos(as) trabalhadores(as) no Conselho Fiscal da matriz do grupo.

Democratizar o trabalho no capitalismo global implica então transferir um poder real aos(às) trabalhadores(as) na empresa e na economia, lhes dar meios de ter uma voz coletiva com peso nas decisões, visando uma regulação geral, articulada e enquadrada no contexto transnacional.

Para isso, o Manifesto adianta a possibilidade de injetar um princípio radicalmente democrático, “bicameral⁷⁸”, na gestão das empresas, em favor de todas as pessoas que nela trabalham, para que trabalhadores(as) possam intervir de forma eficaz nas decisões operacionais e estratégicas da empresa. O princípio do bicameralismo aumentaria as competências dos Conselhos de Empresas existentes, lhes dando um direito de veto coletivo sobre as decisões estratégicas, servindo, assim, de instrumento favorável aos(às) trabalhadores(as) em suas relações de disputa com o capital. Nesse princípio, o conflito de interesses é estruturalmente reconhecido: capital e trabalho se beneficiam de um espaço de representação próprio adaptado à sua lógica organizacional. Além desse valor simbólico, o efeito sobre o peso do voto é concreto: uma decisão não poderia passar senão com o acordo da *maioria* dos(as) representantes dos(as) acionistas de um lado e do coletivo dos(as) trabalhadores(as) do outro. Esta é a diferença radical em relação aos sistemas de cogestão atuais, a exemplo do modelo alemão que, não reconhecendo uma voz coletiva aos(às)

78 Ver os trabalhos de FERRERAS, Isabelle , *Gouverner le capitalisme? Pour le bicamérisme économique, op. cit.; id., Firms as Political Entities. Saving Democracy through Economic Bicameralism, op. cit.*

trabalhadores(as), os(as) expõem a negociações defensivas, sob o risco de se fazer recrutar pelos projetos do capital.

Obviamente que permanece a questão do alcance ou do campo de aplicação. Na presente crise, a intervenção de fundos públicos de resgate oferece um espaço para exigir a democratização interna das empresas que deles se beneficiaram. Assim, é previsto que a Alitalia conte com representantes dos(as) trabalhadores(as) em seu Conselho de Administração após a sua nacionalização. Na Espanha, em Portugal, na Grécia ou na Irlanda poderia ser a oportunidade de reativar os acordos ou leis que reconheçam os direitos de representação dos(as) trabalhadores(as) nos Conselhos de Administração das empresas públicas, que foram reduzidas a nada pelas privatizações das últimas décadas e pelo enfraquecimento sindical. Contudo, para evitar a mercantilização, os desvios dos direitos democráticos no trabalho e garantir sua eficácia, uma ação eficaz não poderia se restringir ao setor público, nem mesmo a certas formas de empresas ou a um só Estado⁷⁹. A Confederação Europeia dos Sindicatos demanda assim uma diretiva europeia de normas mínimas em matéria de direitos de informação, consulta e representação nos Conselhos de Administração, segundo um princípio escalonado a ser aplicado em empresas a partir de 50 empregados(as). Tal diretiva poderia ter um impacto importante se seu campo de aplicação se estendesse efetivamente a todas as multinacionais que operam na Europa, e se a representação do trabalho nesses Conselhos estivesse ligada a um direito de veto dos(as) trabalhadores(as) às decisões críticas. Enfim, no contexto de crise anunciado, a democratização deveria também se estender aos processos de falência e recuperação de empresas. As experiências na América do Sul e outras, menos conhecidas, na Europa,

⁷⁹ CONCHON, Aline. *Workers' Voice in Corporate Governance: A European Perspective*. ETUI/ETUC, Bruxelles, 2015.

mereceriam a atenção das estratégias sindicais e dos regulamentos específicos para favorecer retomadas em condições mais vantajosas para os(as) empregados(as) organizados(as)⁸⁰.

Promover lugares de trabalho democráticos em uma economia desregulada e não democrática parece difícil. Uma coordenação e uma articulação com outras instituições coletivas do trabalho, principalmente através de negociações coletivas setoriais e de sindicatos fortes, são necessárias. No entanto, o princípio do bicameralismo pode também contribuir para repolitizar espaços da economia de serviços em que os sindicatos têm mais dificuldade de estar presentes, e sustentar ali a filiação e dinâmicas democráticas além dos momentos de eleição sindical na empresa. A greve não perderia seu sentido, visto seu uso cada vez mais político e entrelaçado a outros repertórios de ações⁸¹.

Neste momento da crise da Covid-19, é crucial criar condições institucionais necessárias para contribuir para o reequilíbrio da relação de forças entre capital e trabalho. Há anos, o projeto de democracia no trabalho é profundamente prejudicado. Entretanto, essa crise abre uma nova dinâmica social e política e reatualiza desafios, propostas e debates que já afetavam as sociedades. O sucesso dessa nova dinâmica dependerá da vontade dos atores coletivos, em particular dos sindicatos, em se apropriar desta oportunidade, bem como de sua capacidade em mobilizar e construir alianças locais e globais para mudar os discursos dominantes, ampliando os quadros interpretativos e o campo dos “possíveis”.

80 GARCÍA, Gemma Fajardo. *Empresas gestionadas por sus trabajadores. Problemática jurídica y social*, CIRIEC, Valence (Espagne), 2015. Ver principalmente a transposição da Diretiva 2019/1023 sobre a reestruturação empresarial preventiva, o perdão da dívida e os quadros de insolvência.

81 VANDAELE, Kurt. Interpreting strike activity in western Europe in the past 20 Years: the labour repertoire under pressure. *Transfer* 22(3), 2016, p. 277-294.

O trabalho não pode ser reduzido a uma mercadoria

Julia Cagé

É urgente democratizar o trabalho. Uma das razões essenciais é a seguinte: o trabalho não deveria ser tratado como uma mercadoria, pois cada trabalhador(a) é antes de tudo um cidadão(ã) apto(a) a participar de uma deliberação coletiva no seio da empresa, como na cidade. O Direito do Trabalho e o Direito Empresarial devem ser revistos sob esse critério. Eu gostaria de focar neste capítulo em uma das instituições essenciais ao bom funcionamento das nossas democracias, que, enquanto setor de atividade econômica, deveria, ainda, menos que outros, ser deixado unicamente nas mãos do mercado: as mídias.

Querer reforçar o peso dos(as) jornalistas pode parecer paradoxal: se há uma profissão que sofre com a desconfiança crescente de parte da população são os(as) jornalistas. Mas a fragilidade desse contrapoder vem enfraquecer o bom funcionamento dos três outros oficiais. A crise midiática não é a crise deste ou daquele jornal ou deste ou daquele sítio da internet: é a crise da liberdade de informar e, mais profundamente, do direito de ser informado(a). É uma crise que diz respeito a todos(as) e cuja solução só virá de uma democratização da gestão dos(as) acionistas das mídias. Por quê?

Em primeiro lugar, é importante enfatizar o papel desempenhado pela diminuição da independência da mídia no colapso da

confiança da população. Recapitalizações sucessivas permitiram salvar certo número de títulos no curso dos últimos decênios, mas isso ocorreu frequentemente ao preço da entrada do capital de atores externos no setor da mídia. Se tais atores externos não bradam a ameaça da censura, a presença do seu capital levanta pelo menos duas questões essenciais: por um lado, a autocensura; por outro, o peso político desproporcional destes atores em razão da posse de mídias de referência. Acrescente-se a essa equação a concentração crescente do setor.

Em segundo lugar, a crise das mídias é em parte ligada à utilização excessiva da lógica do mercado. Durante décadas, o modelo econômico das mídias se baseou, ao mesmo tempo, nas receitas de vendas e de campanhas publicitárias. O que a imprensa escrita não conseguiu prever foi o colapso inevitável das receitas publicitárias devido ao aparecimento de novas mídias, mais atraentes tanto para os(as) consumidores(as), quanto para os(as) anunciantes. Não se trata de um fenômeno novo: rádio e televisão foram os responsáveis pelos primeiros golpes na imprensa. Mas com a internet – depois da crise econômica de 2008, e a crise do coronavírus atualmente – a amplitude do choque foi outro. Face à decadência evidente das receitas publicitárias, o engano foi acreditar, em um primeiro momento, que a publicidade poderia retornar – e ignorar, assim, como em porcentagem do PIB, que a baixa das receitas publicitárias dos jornais havia iniciado no fim dos anos 1950. Essa falta de compreensão do que estava acontecendo foi seguida por um engano histórico pelo qual pagamos ainda o preço: disponibilizar *online*, gratuitamente, os conteúdos dos jornais, apostando que somente a publicidade seria suficiente para alcançar a monetarização. Ora, essa aposta conduziu à desvalorização da informação: como dar ao(à) cidadão(ã) a consciência de que a informação que ele(a) consome tem um custo se ela for proposta gratuitamente?

Além disso, o setor da mídia lançou-se na corrida atrás de um mercado *online*, certamente em crescimento, mas que não era para ele: o mercado da publicidade digital é inteiramente capturado pelo GAFA⁸². Como consequência, houve uma corrida aos cliques e à multiplicação do número de artigos *online*, em detrimento às vezes da qualidade e, frequentemente, da originalidade. O recurso crescente do copiar-colar na internet tornou-se a única estratégia “possível” para as mídias que queriam tratar de tudo imediatamente, com recursos reduzidos⁸³. Esse copiar-colar conduz a uma uniformização dos conteúdos *online*, apagando aos olhos dos(as) leitores(as) qualquer ideia de valor agregado, enquanto, paradoxalmente, o(a) próprio(a) cidadão(ã) valoriza mais os fatos, os conteúdos originais, fruto ao mesmo tempo da construção de reputações a longo prazo e de uma preferência pela originalidade. Por que então persistir na estratégia que consiste em apenas (re)produzir? Porque a curto prazo, isso é mais rentável; e os retornos de investimento para alguns(mas) é ainda a única direção a ser seguida.

Soma-se à essa dinâmica o recurso crescente da “publicidade nativa”, essa forma de publicidade – disfarçada – que se parece com um conteúdo clássico, mas que é de fato um conteúdo patrocinado. Do ponto de vista econômico, a publicidade nativa permite aos jornais físicos preencher páginas com custo zero. Além disso, ela se mostra extremamente eficaz em relação (às) leitores(as), mais fáceis de convencer e, logo, também para os(as) anunciantes, prontos a pagar mais, de modo que no espaço online essa forma de publicidade é mais difícil de ser identificada pe-

82 GAFA é acrônimo de Google, Amazon, Facebook e Apple, as maiores empresas de tecnologia da atualidade.

83 CAGÉ, Julia; HERVÉ, Nicolas; VIAUD, Marie-Luce. *L'Information à tout prix*, Paris, Institut National de l'audiovisuel, 2017.

los *ad blockers*, o que se traduz em uma taxa de cliques mais alta. É assim que se sacrifica a confiança dos(as) leitores(as) em nome da rentabilidade. Para compreender o que está acontecendo em torno da publicidade nativa, é preciso se debruçar sobre a história das mídias. E se lembrar da saga na Bolsa de Valores da imprensa estadunidense que começou nos anos 1960 e viu o aumento das margens de exploração dos jornais, não pelo fato do aumento do número de assinantes, mas de uma importante adoção de medidas de austeridade pelas quais os(as) trabalhadores(as) pagaram o preço: primeiramente, via planos de demissão voluntária massivos; posteriormente, mediante recursos legais como o *status* de trabalhador autônomo, etc. É preciso lembrar também da história recente do setor em que as mídias – ainda rentáveis – reagiram à baixa de suas receitas publicitárias mediante uma redução do número de jornalistas, entrando, assim, no círculo vicioso da corrida ao lucro em detrimento da qualidade: menos receitas publicitárias, menos jornalistas, menos qualidade, menos leitores(as), menos receitas de publicidade e de vendas; menor número de jornalistas, e ainda menor qualidade, etc. Certamente, a publicidade nativa não é nada mais que uma outra forma de “cura” da austeridade. Mas vemos que as mídias estão prontas a sacrificar a confiança dos(as) leitores(as) para aumentar – *a curto prazo* – sua rentabilidade.

É por isso que a solução para a crise das mídias não pode vir senão de uma mudança de modelo. As mídias produzem um bem público: a informação. Esse bem público não pode ser produzido por empresas cujo objetivo é maximizar suas margens de exploração. Esse bem público deve ser produzido por mídias sem fim lucrativos, ou seja, mídias cujo único objetivo deve ser a preocupação com a qualidade da informação e não satisfazer as necessidades de seus(uas) financiadores(as). Em outras palavras,

é preciso construir coletivamente as condições da independência das mídias, saindo da lógica única do mercado. Essa independência pode ser encontrada sob a forma de uma “sociedade de mídias sem fins lucrativos”⁸⁴. Mídias “sem fins lucrativos” são mídias que, no caso de lucro, não distribuem dividendos a seus(uas) acionistas, mas reinvestem o total desse excedente no funcionamento da própria mídia. Isso pode ser feito por diferentes formas jurídicas, tais como a associação ou a fundação, tendo como ponto comum o fato de não ter como fim a busca de benefícios pecuniários a serem compartilhados entre os(as) acionistas.

Mas é preciso ir além e fazer com que se instale uma gestão democrática das mídias, da qual participem seus(uas) trabalhadores(as) – democratizar o trabalho! – e os(as) cidadãos(ãs). Na minha opinião, este é o aspecto mais importante e que é frequentemente esquecido. Por que só a forma jurídica de fundação não é suficiente? Pois o modelo jurídico ainda não regula em nenhum caso a disputas de forças no centro da mídia: tudo depende das formas pelas quais são redigidos os estatutos e - para mencionar rapidamente - da composição do Conselho de Administração e das regras que regulamentam sua renovação. É por isso que é essencial pensar a democratização não somente da propriedade, mas igualmente da gestão das mídias.

Uma gestão democrática das mídias poderia tomar múltiplas formas. Pode-se dissociar o direito de voto do investimento de capital, instituindo um limite de participação (da ordem de 10% do capital social), em que os direitos de voto poderiam evoluir

84 Eu formalizei essa proposta em Julia Cagé. *Sauver les médias. Capitalisme, financement participatif et démocratie*, Paris, Seuil (coll. “La République des idées”), 2015, traduzido em inglês por Arthur Goldhammer com o título *Saving the Media. Capitalism, Crowdfunding and Democracy*, Cambridge (MA), Harvard University Press, 2016.

em uma lógica inversamente proporcional ao aporte de capital. Além deste limite, outra sugestão é considerar só um terço dos aportes de capital para direitos adicionais de voto e, assim, os(as) investidores(as) menores teriam seus direitos de voto majorados também. No caso de uma associação, poderia ser mais simples se basear em um modelo inspirado nas empresas por ações, que utilizam diferentes classes de ações: por um lado, ações comuns com um voto por uma ação, e, por outro lado, outras ações preferenciais com direito de votos múltiplos (geralmente, em número de 10). Tal sistema foi utilizado historicamente no momento da introdução na Bolsa do *New York Times* e mais recentemente pelo *Google*.

Para uma associação controlar uma mídia, poderíamos imaginar duas categorias de membros(as): membros(as) “favoritos(as)”, que só teriam contribuído uma vez ou com um pequeno montante na ocasião de uma campanha de levantamento de fundos; e membros(as) “ativos(as)”, doadores(as) regulares e engajados(as), que teriam mais cadeiras no Conselho de Administração da associação.

Outra solução consistiria em uma administração das mídias que obedecesse a regra de funcionamento da democracia representativa: uma pessoa, um voto. Historicamente, muitas mídias se transformaram em cooperativas; infelizmente, poucas foram bem sucedidas, razão pela qual esse modelo que funciona em outros setores não é aquele que me convence mais para o setor midiático. Além disso, no caso particular das mídias, um modelo de gestão fundado em “uma pessoa igual a um voto” diluiria mecanicamente o peso político dos(as) jornalistas – poucos(as) - em relação ao número de leitores(as) (em número maior, esperamos), pois o objetivo é permitir a reapropriação da informação não somente por aqueles(as) que a consomem, mas também para aqueles(as) que a fazem.

Criar uma garantia de emprego para todos(as)

Pavlina R. Tcherneva

Nós trabalhamos. Nós participamos, nós produzimos e cuidamos dos(as) outros(as). No mundo contemporâneo, uma grande parte de nosso trabalho é transformada em mercadoria pelas empresas privadas, que organizam a produção e o emprego visando um ganho comercial. Ao mesmo tempo, os(as) trabalhadores(as) são muitas vezes sub-remunerados(as), obrigados(as) a fazer suas tarefas em condições perigosas, confrontados(as) frequentemente com a ameaça do desemprego. Com ou sem Covid-19, o mercado do trabalho é um jogo de escalas musicais impiedoso, no qual milhões de pessoas buscam em vão emprego, enquanto milhões de outras sofrem com um trabalho precário.

O desemprego é uma causa poderosa, ainda que silenciosa, de injustiça econômica. Ele minou as bases das relações profissionais do pós-guerra, o contrato social e a solidariedade entre trabalhadores(as). Ele paira sobre todas as negociações entre sindicatos e empresas e favorece as subcontratações e a terceirização. Ele rebaixa as remunerações e incita a mercantilização da mão de obra fornecida por migrantes. A ameaça de desemprego permanece o meio de coerção mais poderoso à disposição das empresas para constranger seus(uas) empregados(as). Aqueles(as) que têm um emprego, como aqueles(as) que não têm, sofrem o mesmo

destino: eles(as) perderam a capacidade de fazer ouvir suas vozes nesse mercado de trabalho.

A proposta de instalar uma garantia de emprego para todos(as) visa impor um termo nessa dinâmica tóxica⁸⁵. Estabelecer uma garantia de emprego para todos(as) é fazer a escolha de uma política de emprego de qualidade, financiada em nível nacional, mas administrada em nível local. É instalar uma rede de proteção em relação ao emprego que cria oportunidades para os(as) desempregados(as) nesses setores muito frequentemente negligenciados pelos poderes públicos, como a saúde, a reinserção social, a remediação do meio ambiente. Nos Estados Unidos, essa proposta foi celebrada como o ponto decisivo do *Green New Deal*. Ela instaura um novo pilar no Direito do Trabalho no que diz respeito ao salário e a proteção social, e representa uma alternativa aos salários miseráveis oferecidos no setor privado. É uma plataforma em direção ao emprego para muitas pessoas que estão em busca de emprego e um poderoso amortizador anticíclico para a economia. A garantia de emprego permite um novo contrato social, no qual o emprego precário, o abandono de certas partes da população e a crise ambiental não são mais danos colaterais aceitáveis da economia de mercado.

Desmercantilizar o trabalho

A garantia do emprego para todos(as) desmercantiliza o trabalho de várias maneiras.

Primeiramente, ela faz com que a oferta de emprego não dependa mais exclusivamente do seu valor mercantil. Isso já é verdade

85 TCHERNEVA, Pavlina R. *The Case for a Job Guarantee*, Cambridge (Royaume-Uni), Polity Press, 2020.

para um bom número de empregos: no setor público e no setor sem fins lucrativos, por exemplo, cria-se empregos não para gerar lucros financeiros, mas porque eles servem ao interesse geral. Esses tipos de funções já são amplamente presentes na economia e cobrem as atividades úteis para satisfazer nossas necessidades mais essenciais: meios de transporte acessíveis, segurança, vigilância, água potável, ar não poluído, infraestruturas indispensáveis, ensino público, teatros, bibliotecas e serviços de saúde. Ou seja, uma grande parte de nossas atividades econômicas consiste em cuidar dos(as) outros(as): nós transportamos, nós protegemos, nós vestimos, nós nutrimos, nós distraímos, nós cuidamos e nós educamos. Mas esses setores essenciais não possuem constantemente meios financeiros ou pessoal: a busca do lucro se mostra inoperante para fornecer a todos(as) cuidados adequados e decentes. A garantia de emprego responde a essas necessidades da sociedade, atualmente negligenciadas, encontrando pessoas disponíveis para satisfazê-las.

Em segundo lugar, a garantia de emprego a todos(as) oferece uma proteção fundamental para as pessoas que trabalham. No mundo contemporâneo, os(as) trabalhadores(as) - em particular aqueles(as) que têm salários baixos - são frequentemente tratados(as) de maneira inferior aos bens materiais ou financeiros. Quando os custos dos produtos agrícolas, do petróleo ou mesmo bens financeiros colapsam, os governos não hesitam em intervir para fazê-los subir de novo, através de diversas compensações de constituição de estoques ou de programas de empréstimos. As pessoas que trabalham, por outro lado, são consideradas como descartáveis e regularmente dispensadas, tendo como última garantia um seguro-desemprego com duração determinada, sendo mais curto quanto menor o salário de referência. Os governos, entretanto, já são responsáveis pelos desempregados(as); garantir-lhes um emprego e um salário que permita viver deveria

representar a rede de proteção mínima que eles têm que fornecer em matéria de emprego e de proteção social, de acordo com os objetivos da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Em terceiro lugar, a garantia de emprego para todos(as) estabelece uma norma não negociável no Direito do Trabalho para todos os empregos na economia, oferecendo um trabalho digno, e um nível mínimo de salário para que uma família viva, a todos(as) aqueles(as) que se apresentam a centros de emprego ou órgãos públicos equivalentes de seus países para achar uma ocupação. A garantia de emprego reforça o poder de negociação dos(as) trabalhadores(as) mais vulneráveis e fornece uma solução para compensar aqueles(as) que têm um salário inferior ao qual têm direito; que experimentam o assédio ou a discriminação no trabalho, para citar alguns problemas mais recorrentes encontrados no mercado do trabalho. Instaurando um salário decente, acima do limite de pobreza, abaixo do qual nenhum(a) trabalhador(a) pode ficar, a garantia do emprego para todos(as) instaura um modo de pressão sobre os(as) empregadores(as) para incitá-los(as) a se conformar, ou ir além, visando atrair e reter seus(uas) empregados(as).

Em quarto lugar, agir contra o enorme custo financeiro e social que representa o desemprego vai ao encontro do interesse público. Os estudos mostram precisamente isso: o desemprego custa caro. Todas(as) aqueles(as) que o experimentam saem enfraquecidos(as), com saúde debilitada e ainda mais vulneráveis. Suas taxas de mortalidade aumentam, com mais distúrbios físicos e mentais, atrasos de crescimento, com educação enfraquecida e uma reinserção no mercado de trabalho mais difícil. Se observarmos como o desemprego se propaga após uma onda de dispensas, e seus efeitos deletérios sobre os indivíduos e suas famílias, percebemos que ele age como uma epidemia – discreta, perniciosa, mortal. E os governos devem em seguida administrar as consequências. Em nome

da criação de emprego, eles instauram vantagens fiscais, auxílios, garantias de salário de todos os tipos, projetos de educação e de aprendizagem, pactuações com empresas e programas de empréstimos, mas nenhuma dessas ações cria efetivamente empregos o bastante para aqueles(as) que precisam.

Em plena crise de Covid-19, temos mais do que nunca a necessidade dessa solução que constitui a garantia de emprego para todos(as), mas essa ação pública deve perdurar após a pandemia. A economia evolui de acordo com ciclos, com períodos de expansão e de recessão, e as vítimas são sempre as mulheres e os homens que são dispensados(as) quando as vendas e o lucro colapsam. Por isso, a garantia de emprego não é uma política do emprego como as outras: é um instrumento de política macroeconômica; um programa anticíclico suscetível de adquirir amplitude durante as recessões - quando os(as) desempregados(as) afluem aos serviços públicos do emprego - e de ser reduzido durante períodos de crescimento - quando eles(as) retornam em direção a empregos mais bem remunerados do setor privado.

O desemprego é uma escolha política. Por isso, de um ponto de vista econômico, só há duas opções: garantir o emprego ou garantir o desemprego. Nos dois casos, é o setor público que paga a conta. Mas enquanto o desemprego acarreta custos materiais e financeiros importantes, assim como efeitos negativos na produtividade, a garantia de emprego permite evitá-los e orienta os financiamentos públicos em direção à criação de uma valorização social e maior estabilidade econômica.

Passar à ação

No mundo, muitos países dispõem de uma rede de serviços para responder ao problema do desemprego, as vezes nomeados

de “agências de emprego”. Essas agências propõem aos(às) desempregados(as) uma série de acompanhamentos: formação, busca de recomendações, ajuda na redação de currículo, simulação de entrevistas de emprego... A única coisa que elas não garantem é o acesso a um emprego. Imaginemos que cada uma dessas agências se torne um tipo de Bolsa local para o emprego, que identificaria os projetos dos municípios, das associações de bairro e outras organizações sem fins lucrativos. Esses projetos empregariam os(as) que procuram emprego nas infraestruturas próximas, em pequena escala, em favor do meio ambiente ou de cuidados. Como todos os programas que dizem respeito à seguridade social, essa garantia de emprego seria financiada em plano nacional (na zona do euro, é necessário um mecanismo de financiamento europeu). Sua administração, por outro lado, seria local, segundo um princípio de participação que favoreça o surgimento e a gestão de projetos a partir do local, para reforçar a influência da sociedade civil e da democracia local servindo aos interesses dos indivíduos e das comunidades.

A garantia de emprego para todos(as) pode ser implementada de diversas formas. Do *New Deal* conduzido nos Estados Unidos nos anos 1930 até ao modelo sueco tripartite, no qual o governo representa um papel efetivamente de empregador em última instância; não faltam exemplos disso. Nos países do Sul, a Argentina instalou um programa de grande amplitude batizado *Plano Jefes*; a África do Sul tem seu *Expanded Public Work Program* que funciona muito bem; na Índia existe o programa MNREGA⁸⁶, que é o único programa que instaura um direito de emprego legalmente oponível nos tribunais daquele país. Ainda que o MNREGA não

86 *Mahatma Gandhi National Rural Employment Guarantee Act* trata-se de uma lei indiana de 2005 que estabelece garantia de emprego no âmbito rural, agregada a medidas de seguridade social, para assegurar o direito ao trabalho.

seja um programa universal (ele só fornece no máximo 100 dias de trabalho, focado nas zonas rurais), ele representou um papel essencial durante a pandemia do Covid-19, sendo a única normativa capaz de conceder um emprego aos(às) desempregados(as) nas regiões rurais. Existem também muitos programas destinados aos(às) jovens, como a *Garantie Jeunes* da região de Bruxelas, o *Future Jobs Fund* no Reino Unido, e o *Youth Incentive Entitlement Pilot Project* nos Estados Unidos. Na França, dez regiões são o alvo de uma experiência denominada de *Territoires zéro chômeurs de longue durée*, visando estender essa garantia de emprego de forma mais ampla. Ao mesmo tempo, as empresas de reinserção no trabalho podem servir de modelo para organizar a transição do dispositivo de garantia de emprego para empregos do setor privado mercantil. O que falta em todos os programas é a garantia explícita e inequívoca que todos(as) aqueles(as) que precisam de um emprego com remuneração digna possam ter assegurado este acesso. A taxa de desemprego histórica que conhecemos faz apelo a um novo Plano Marshall global em favor do emprego, para criar empregos dotados de salários que permitam viver decentemente, reforçando o setor público e instalando um programa ambicioso de remediação do meio ambiente.

Desmercantilizar o trabalho não quer dizer abolir o emprego, mas transformar a forma pela qual ele é organizado e praticado. Para *democratizar o trabalho*, a verdadeira mudança consiste em dar aos(às) trabalhadores(as) a escuta de sua palavra em relação à gestão de seus empregos e trabalhos. Para *desmercantilizar o trabalho*, a verdadeira mudança consiste em garantir a todos(as) uma segurança econômica da qual faz parte o direito a um emprego decente. Para *remediar o meio ambiente*, a verdadeira mudança consiste em reforçar nosso poder de proteger nossas comunidades e nossos recursos naturais graças a esses novos

empregos protegidos. A garantia de emprego para todos(as) é somente um pequeno passo, ainda que crucial e esperado há muito tempo, em direção à proteção das pessoas e do planeta.

Não há produção, nem serviço sem os(as) trabalhadores(as)

Neera Chandhoke

O Manifesto pela democratização do trabalho ilumina um aspecto ao menos irônico do processo de produção de mercadorias que têm valor: na empresa, os(as) trabalhadores(as) não participam da gestão de seu trabalho. Implicando novas reestruturações de empresas, as medidas pós pandemia Covid-19 poderiam ainda reforçar esse estado de fato. Ora, a história nos mostra que as reestruturações econômicas acarretam dispensas, aumento da pobreza e muito sofrimento. É muito provável que as economias mais avançadas reproduzam a situação dramática pela qual passam os países do Sul, onde a crise humanitária que a pandemia acarretou acentuou a miséria dos(as) trabalhadores(as) imigrantes e aqueles(as) da economia informal. Desprovida de qualquer forma de organização, essa parte da mão de obra nunca é evidentemente representada nas estruturas de tomada de decisão, das fábricas e das empresas.

Mas como esses(as) trabalhadores(as) “não organizados(as)” podem participar nos processos de decisão e na negociação coletiva se os sindicatos e os grupos de trabalhadores(as) não se encarregarem de representar seus interesses? A amplitude desse problema é alarmante. No hemisfério Sul, os(as) trabalhadores(as) informais representam quase a totalidade da mão de obra. Na Europa, os(as) trabalhadores(as) imigrantes constituem a face

escondida da classe operária. Nos Estados Unidos, um maior número de imigrantes sem documentos, majoritariamente mulheres, trabalham em condições miseráveis para ganhar apenas o suficiente para sobreviver. E, entretanto, seus interesses não são julgados dignos de representação!

Em escala mundial, a classe operária imigrante e informal está completamente desprovida de poder. Muitas empresas manufatureiras na Europa e nos Estados Unidos recorrem a terceirizados(as) do setor informal, localizados na Ásia, na África ou na América do Sul, para realizar tarefas arriscadas e mal pagas. É fácil ver o laço paradoxal entre constituição de uma força de trabalho mal remunerada e não representada nos países do Sul e criação de riquezas na Europa e nos Estados Unidos. Milhões de trabalhadores(as) não organizados(as) contribuem assim para a produção de bens e de serviços de alto valor agregado pelo viés de cadeias de produção complexas. Todos(as) privados(as) de seus direitos fundamentais de cidadão(as). Por que os sindicatos ocidentais não se preocupam mais, eles que defendem tão energeticamente os direitos dos(as) trabalhadores(as)? Seria possível para tais entidades defender, ao mesmo tempo, o direito à cidadania de uns(mas) e as condições de trabalho e de vida de outros(as)?

Certamente, a questão traz dificuldade, visto o caráter complexo e contraditório das relações entre trabalhadores(as) organizados(as) e aqueles(as) não organizados(as). Esses dois grupos são complementares na produção de bens e de serviços, mas, politicamente, eles se ignoram e, fazendo isso, se enfraquecem mutuamente: a classe operária legal é indiferente aos interesses de seus(uas) colegas do setor informal, em parte porque os interesses dos(as) trabalhadores(as) não organizados(as) se chocam com os interesses econômicos da classe operária organizada. Sua complementaridade econômica agrega valor aos bens e

aos serviços, enquanto as contradições políticas minam a defesa de interesses comuns ao conjunto da classe operária. Como, nessas condições, pensar o trabalho, a criação de valor e a representação e participação dos(as) trabalhadores(as)?

O Manifesto nos dá pistas para responder a essas questões. Chegou a hora de reconhecer enfim que os(as) trabalhadores(as) não são um terceiro(a) interessado(a) entre tantos(as) outros(as) dentro da empresa: são eles(as) que detêm as chaves do sucesso de seus(uas) empregadores(as). Contudo, na empresa, o(a) trabalhador(a) não tem nenhum direito à participação: esse direito fica monopolizado pelos(as) detentores(as) de capital. Entretanto, os(as) trabalhadores(as) têm direito ao reconhecimento de sua cidadania. Isso implica a seguinte afirmação: visto que o trabalho produz valor, todos(as) trabalhadores(as) merecem ser ouvidos(as) nos processos que regem a produção, a distribuição e o consumo dos bens com valor agregado.

Essa afirmação é importante, pois a não representação dos(as) trabalhadores(as) imigrantes/não organizados(as) da economia informal os(as) coloca em perigo. Na Índia, a classe operária organizada do setor formal da economia só representa 8% da mão de obra. O neoliberalismo iniciado em 1991 pôs fim às diferenças convencionais entre mão de obra formal e informal. Dentro da economia formal, o recurso cada vez mais frequente a uma mão de obra contratual sem segurança de emprego, enfraqueceu consideravelmente a capacidade de negociação dos sindicatos. É o que o Relatório da Comissão Nacional das Empresas do Setor Não Organizado⁸⁷, estabelecido pelo governo indiano, em 2009, designa como “uma transformação assimétrica” da Índia. De um ponto

87 INDIA, Government of India, *Report of the National Commission for Enterprises in the Unorganised Sector*, New Delhi, National Commission for enterprises in the Unorganised sector, 2009.

de vista estrutural, o país não passou de uma economia agrária a um sistema industrial e urbano fundado sobre uma contratualização legal do trabalho, que seria decorrente de uma representação dos(as) trabalhadores(as) e de sua proteção social⁸⁸.

O setor rural é regularmente devastado pela miséria e a agricultura só fornece rendas a uma minoria de lares. A lei nacional “Mahatma Gandhi sobre a garantia de emprego no meio rural” supõe garantir 100 dias de trabalho por ano a membros(as) de uma família rural pobre, mas ela não reconhece, no entanto, direito universal ao trabalho. A maioria dos(as) agricultores(as) continua então a alugar seus serviços como trabalhador(a) ocasional fora de suas cidades, no setor rural ou urbano. Esses empregos podem gerar uma forma de servidão moderna (*neo-bondage*), pois os(as) trabalhadores(as) se endividam para poder conservar seus empregos no campo ou na cidade⁸⁹. Assim, endividados(as), esses(as) trabalhadores(as) se tornam alvos fáceis para aqueles(as) que querem os(as) forçar a trabalhar ou os(as) escravizar. A crise agrária atual releva a urgência de institucionalizar um programa universal e global de garantia de emprego que possa enfrentar o desemprego tanto rural, quanto urbano. Se o Estado democrático for sério quanto a sua obrigação de reduzir a pobreza, a lei nacional “Mahatma Gandhi sobre Garantia do Emprego em Meio Rural” deve ser aprimorada. Com um programa focado, ela deveria ser transformada em um direito universal.

Essa migração em grande escala, frequentemente circular, é sinônimo de baixos salários e condições de trabalho precário. Nas zonas urbanas, os(as) imigrantes se esmagam nas favelas

88 Ver John Harris. The implications of “stunted structural transformation for rural India. *Canadian Journal of Development Studies*, 2020 (no prelo).

89 Ver Jan Breman. *Capitalism, Inequality and Labour in India*, Cambridge (MA), Cambridge University Press, 2019.

caracterizadas por seus esgotos a céu aberto, seus montes de lixo transbordando e seus abrigos de papelão trêmulos, cobertos de amianto. Seus(uas) moradores(as) encontram trabalho nas oficinas clandestinas, sinônimo de exploração e de condições de trabalho perigosas, para produzir todo tipo de mercadoria, de pequenas produções insignificantes a roupas de grandes marcas. A mão de obra não organizada representa mais de 90% da economia indiana. E, entretanto, esse grupo não conta: ele não é representado nos campos econômico ou político, nem considerado por aqueles(as) que concebem as políticas públicas e é ignorado pelos sindicatos.

De 2004 a 2014, representantes da sociedade civil associados(as) à coalizão governamental, liderados(as) pelo partido no poder, propuseram uma série de leis sociais para a defesa dos(as) mais pobres. As organizações da sociedade civil, apoiando tais iniciativas, desenvolveram uma retórica em favor dos direitos sociais, organizando reuniões públicas, aglomerações, protestos pacíficos, passeatas, fazendo pressão sobre as mídias, membros(as) do Parlamento e nas assembleias das regiões. Cinco campanhas pelo direito à alimentação, ao trabalho, à educação, à informação e à terra conduziram a uma implementação de políticas sociais específicas sobre cada um desses assuntos. A proatividade do sistema judiciário facilitou tais acontecimentos. Por outro lado, sob o governo atual, dirigido pelo partido religioso de direita denominado *Bharatiya Janata*, os direitos sociais foram substituídos por um mecanismo de previdência social mínima e a sociedade civil foi pulverizada. Enquanto acreditava-se que os direitos civis e políticos eram a partir de então protegidos pela Constituição, e que as mobilizações podiam agora ter voz na defesa dos direitos sociais econômicos, o governo atual nos mostra que não se deve mais contar com os direitos civis, em particular a liberdade de expressão e a liberdade de associação, que foram suprimidos.

Nós tiramos disso duas lições. Primeiramente, a aquisição de direitos não se faz por etapas; os direitos formam um conjunto indivisível. Em segundo lugar, um Estado democrático precisa de uma sociedade civil para existir, mas a condição prévia à existência de uma sociedade civil é um Estado democrático.

Sem porta voz, as pessoas que caem na armadilha do setor informal, o que chamamos comumente de pobres, são cada vez mais vulneráveis. Em 24 de março de 2020, o confinamento foi decretado na Índia. Os(As) empregadores(as) das pequenas e médias empresas fecharam suas portas aos(às) trabalhadores(as) sem piedade; os(as) proprietários(as) de imóveis continuaram a exigir os aluguéis enquanto seus(uas) locatários(as) encontravam-se sem dinheiro; a comida começou a faltar; o governo se contentou em observar a situação friamente. Trinta milhões de trabalhadores(as) fizeram longas caminhadas para retornar a seus vilarejos, com pés inchados e sangrando, as costas dobradas sob o peso de suas pequenas posses, os olhos mergulhados na bruma da esperança perdida, o ventre torturado pela fome e a garganta seca pela sede. A maioria deles(as) delas não tinha dinheiro e outra esperança senão a de poder acalmar a fome chegando em casa. Qualquer expectativa em relação a algum auxílio de seus(uas) empregadores(as) havia rapidamente sido abandonada. Mas os vilarejos indianos que deviam acolher esses milhões de trabalhadores(as) migrantes não tinham nada de idílico. Aonde eles(as) poderiam ir, esses(as) milhões de trabalhadores(as), quando lhes privam de trabalho e de suas casas, por mais miseráveis que sejam? Quem toma a palavra em nome deles(as), desses(as) milhões de trabalhadores(as) migrantes?

Com o trabalho informal, reencontramos o que Marx escrevia sobre o lumpemproletariado: os(as) trabalhadores(as) informais fazem concorrência entre si para obter um emprego: eles(as)

estão dispostos(as) a trabalhar durante longas horas em troca do que Marx qualificava de “prato de lentilha”; eles(as) lutam para ter somente o necessário para viver, contribuindo, assim, para a queda dos salários; eles(as) se oferecem como alternativa à classe operária organizada, qualquer que seja o nível de exploração inerente a essa alternativa. Portanto, não é surpreendente que os(as) trabalhadores(as) não organizados(as) desestabilizem o poder de negociação dos sindicatos. E, mesmo assim, é preciso contar com estes(as) trabalhadores(as), não somente porque agregam valor aos bens, mas, primeiramente, e antes de tudo, porque eles(as) são seres humanos. Eles(as) são então detentores(as) de todos os direitos ligados à sua humanidade.

Isso nos leva a ir mais longe em nossas reflexões: para melhor definir o trabalho, não seria necessário abandonar a distinção entre o trabalho formal e informal para nos focar na noção de criação de valor? Não é hora de compreender que os setores formal e informal da economia não são entidades distintas? A economia informal subvenciona a economia formal; ela é uma condição prévia necessária à economia formal. Não é hora de pensar em expandir o direito de ser representado(a) a todos(as) os(as) trabalhadores(as)? Temos que reconhecer o valor do trabalho. Cada indivíduo cujo trabalho entra no processo de produção gera valor. É por isso que lemos no Manifesto que “não há nem produção, nem serviço sem os(as) trabalhadores(as)⁹⁰”. Os(As) trabalhadores(as) agregam valor não somente à economia, mas à cultura. Não esqueçamos que o *rap*, uma das formas de música mais criativas do mundo, vem de favelas de Nova York e de Mumbai. Como nos lembrava Graham Greene em sua obra *Os comediantes*: “O coração da capital bate na favela”. Ele falava então de Kinshasa.

90 Nas palavras de Isabelle Ferreras, sem investidores(as) de trabalho.

Trabalhadores(as) humanos(as) são muito mais do que “recursos”

Flávia Máximo

A frase de abertura do Manifesto não é nova, mas não deixa de ser uma fala potente. Amplifica uma mensagem que ressoa entre nós desde a criação da OIT: trabalhadores(as) humanos(as) são muito mais do que “recursos”. O que equivale dizer, sem meias palavras, que o corpo do(a) trabalhador(a) não é como uma outra carne qualquer à venda no mercado, porque ele é feito de espírito, afeto, angústia, esperança e voz.

Paradoxalmente, estamos apenas conseguindo ouvir estes *corpos-trabalhadores*, para além do ruído da carne, em tempos em que eles estão amordaçados por máscaras. Pensando bem, talvez não seja tão paradoxal assim. Quem tem um corpo historicamente inaudível, só consegue tornar-se inteligível como humano quando se insere na precarização coletiva da vida. É sempre na heterônoma equalização das precariedades que se sonoriza o comum.

Mas, afinal, de que *corpo-trabalhador* estamos falando? Ou melhor: *Por qual corpo-trabalhador* estamos falando? O Relatório da OIT de 2020⁹¹ nos informa que 61% dos(as) trabalhadores(as) do mundo são informais. São maioria. Os dados também de-

91 ILO. *World Employment and Social Outlook: Trends 2020*. International Labour Office. Geneva: 2020, p. 13.

monstram que desigualdades históricas de gênero e de raça permanecem neste mundo do trabalho. E que, nas últimas décadas, a desigualdade de renda entre trabalhadores(as) do Sul e do Norte aumentou. Conseqüentemente, é esperado que corpos que trabalham exaustivamente e que, mesmo assim, vivem na miséria, aumentem em 2021.

A sinfonia do precário equalizado é importante. Mas é incompleta. Porque sabemos que a mercantilização da vida não soa na mesma intensidade para todos os *corpos-trabalhadores*. O brutal é ter que repetir esta mensagem novamente sem ser ouvido(a). Talvez, com a pandemia, apesar de toda a nota de sofrimento que ela carrega, haja uma dissonância neste discurso capitalista moderno/colonial. Para tentarmos, mais uma vez, reorganizar os sons do mundo do trabalho. Do estatuto *jurídico* da vida no trabalho. Dos *corpos-trabalhadores* no Direito do Trabalho. Que não são os mesmos.

Afinal, o trabalho, e tudo que ele provoca, ecoa pelo corpo. No entanto, a subordinação jurídica, elemento central do contrato de trabalho moderno, nos diz que não há sujeição corporal no Direito do Trabalho, pois o controle jurídico é da força laboral, não do corpo em si. No discurso da modernidade, o Direito do Trabalho ressoa como o ramo jurídico que promoveu uma revolução no campo da autonomia da vontade, justamente por romper com o abstrato igualitarismo contratual, que levava à concreta sujeição dos corpos. Tornou audível a assimetria na liberdade humana e como ela se manifestava na concretude da carne. Assimetria que deveria ser compensada pela construção jurídica da relação de emprego. Para que tais corpos pudessem ser materialmente livres. Serem humanos.

Reverbera-se então a narrativa jurídica-eurocêntrica da especificidade da liberdade nas relações modernas laborais. Em contraposição ao modelo escravocrata e servil, o núcleo protetivo

do Direito do Trabalho é constituído na liberdade: na relação de emprego, na qual o(a) empregado(a) vende a sua força laboral - e não o seu corpo - sob o poder diretivo do(a) empregador(a), na paradoxal relação de trabalho livre/subordinado.

Mas o quão livre é este corpo? É possível separar a força laboral do corpo do(a) trabalhador(a)? Apesar de todo o *cantus* protetivo, muitas vezes, nós tapamos nossos ouvidos para não escutar que o Direito do Trabalho é também centrado na sujeição dos corpos, sob o verniz da subordinação jurídica, e sempre vociferou o sistema capitalista moderno/colonial.

Não se trata de silenciar a importante conquista moderna da relação de emprego. Que é imensa, que merece ser entoada, mas sem messianismo. E com crítica. E quando criticamos o Direito do Trabalho aqui, apontando a colonialidade jurídica da relação de emprego, também defendemos o Direito do Trabalho. Porque a simples destruição do emprego protegido, como tem acontecido, nada mais é do que o aprofundamento do racismo, do sexismo e da homotransfobia. São esses corpos que são calados primeiro⁹².

Mas também é preciso ir além. É preciso escutar. E isso começa por tornar audível esta concreta sujeição de corpos que foi orquestrada pela colonialidade jurídica no Direito do Trabalho. Que performa o som da autonomia da vontade para alguns dos *corpos-trabalhadores* no capitalismo, legitimada pela abstração jurídica da subordinação. O que também significa que esta sujeição no capitalismo moderno/colonial é mais violenta para alguns *corpos-trabalhadores* do que para outros. Que não são os mesmos.

A doutrina trabalhista da América Latina importou a teoria jurídica-eurocêntrica, reproduzindo o paralelo temporal de con-

92 NICOLI, Pedro. MÁXIMO, Flávia. Os segredos epistêmicos do Direito do Trabalho. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, v. 10, n. 2, 2020.

traposição do trabalho escravo e servil, para exaltar a relação de emprego como a grande conquista moderna. Contudo, nas Américas, as formas de controle do trabalho não emergiram de uma sequência histórica, que culminou na conquista da liberdade do *corpo-trabalhador*. O trabalho servil, escravo e livre foram exercidos concomitantemente⁹³. E foram associados à ideia de raça, ligada à cor da pele. E ao gênero⁹⁴. Para outorgar legitimidade às relações de dominação entre colonizador e colonizado(a). Para naturalizar funções inferiores na divisão racial-sexual do trabalho. Para vender carne de gente dominada. Como a hierarquização da voz-humana e do ruído não-humano, destinado a certos *corpos-trabalhadores*. Que não são os mesmos.

“Indígenas” foram aprisionados(as) na servidão, “negros(as)” foram escravizados(as); mulheres brancas europeias confinadas no trabalho reprodutivo; mulheres negras e indígenas foram sexualmente objetificadas, estupradas e exploradas na escravidão doméstica; mulheres negras foram mortificadas na escravidão latifundiária e na mineração. Somente homens brancos europeus podiam exercer o trabalho livre. Isso significa que na colonização das Américas houve uma exclusiva associação da branquitude masculina com o trabalho livre, com o salário, com o emprego, com o humano, com a voz. E isso permanece.

Escute. Há uma *colonialidade jurídica* no Direito do Trabalho: nós, do Sul, reproduzimos uma teoria jurídica laboral moderna-eurocêntrica, em que o humano no trabalho é constituído a partir de uma matriz antinegra, anti-indígena, antifeminina, imposta pelo colonizador. Esta construção ju-

93 QUIJANO, Aníbal. Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina. In CLACSO (org.). *Colonialidad del saber*. Buenos Aires: CLACSO, 2000, p. 202.

94 GONZALEZ, Lélia. A categoria político-cultural de amefricanidade. *Revista Tempo Brasileiro*, n. 92/93, p. 69-82, jan.-jun. 1988.

rídica universalista da liberdade, representada pela relação de emprego, se apresenta mediante uma neutralidade fictícia equalizadora de desigualdades. E ainda hoje é este discurso eurocêntrico criado *por e para* o *corpo-trabalhador* branco e masculino que determina quem é o sujeito epistêmico no Direito do Trabalho. Que sufoca e legitima a divisão sexual-racial do trabalho no mundo e na América Latina, mediante o próprio Direito do Trabalho.

Escute. A norma laboral é sexuada, tem cor e origem determinada. Podemos afirmar, inclusive, como resultado da importação desta fala eurocêntrica da subordinação jurídica, sem a devida tradução decolonial, que a conexão entre a teoria juslaboral e seu lugar de aplicabilidade no Sul se fratura radicalmente, pois as sujeitas mais oprimidas nas relações de trabalho são - e sempre foram - as menos protegidas pelo Direito do Trabalho. Isso porque o trabalho livre/subordinado, que representa o núcleo de proteção juslaboral, foi e ainda continua uma construção jurídica baseada em um único tipo de *corpo-trabalhador*. O único que é considerado humano. O único que merece a ilusão da autonomia da vontade performada pela subordinação jurídica. O único cujo a voz é ouvida como discurso.

Exatamente por isso que a mera absorção jurídica em um trabalho subordinado é insuficiente para o desprendimento da condição de subalternidade proveniente da colonialidade. Trata-se de uma problemática extremamente complexa, que envolve a pluralização das bases epistemológicas do Direito do Trabalho. Do sujeito epistêmico⁹⁵ no Direito do Trabalho. De quem é considerado humano para o Direito do Trabalho.

95 O adjetivo epistêmico remete à dimensão da qualidade do conhecimento e do saber mobilizado, e à capacidade de se fazer ouvir que dela decorre. A respeito disso, ver a contribuição de Lisa Herzog nessa obra.

De quem tem voz no Direito do Trabalho. De geopolítica e corpo-política de conhecimento⁹⁶. E isso não pode ser reduzido ao discurso binário-moderno do trabalho jurídico formal/informal, com a busca exclusiva pelo emprego protegido. Exemplo disso é a Lei Complementar 150/15 no Brasil, que reconhece todos direitos da relação de emprego às empregadas domésticas. Uma grande conquista fruto de muita luta efetuada pelas próprias empregadas domésticas, silenciadas no sistema jurídico sindical. Mas mesmo com a relação de emprego reconhecida, a discriminação racial-sexual em relação a tais corpos, considerados não-humanos, permanece. Apesar disso - e por isso - a maioria das trabalhadoras do Sul, principalmente especialmente mulheres negras, ainda busca atingir a subordinação jurídica enquanto lugar privilegiado de sujeição no capitalismo contemporâneo. Para tais sujeitas subalternas, a subordinação jurídica é ainda uma sintonia distante, pois estas são os corpos mais baratos e descartáveis sob todos os parâmetros juslaborais. São carne subalterna. Carne não-humana. Com voz reduzida ao barulho animalesco.

A tarefa de se fazer escutar a colonialidade no Direito do Trabalho não é fácil, pois não sabemos qual é o limite da crítica radical em relação às categorias jurídicas que intentam proteção. Entretanto, não basta denunciar a cumplicidade do Direito do Trabalho com lógica da colonialidade. Este é um passo necessário, porém, não é suficiente, porque a crítica decolonial, por ser radical, não pode ser reduzida a palavras vazias em conversas de juristas. É crucial projetar a voz da *decolonialidade jurídica no Direito do Trabalho*. Com a revisão do sujeito epistêmico do Direito do Trabalho. Com a desidentificação do tempo mercantil como

96 ANZALDÚA, Gloria. *Borderlands/La frontera: the new mestiza*. San Francisco: Aunt Lute Books, 1987.

o único tempo que gera valor. Com a desmistificação de que só quem exerce trabalho produtivo tem direito a uma renda mínima⁹⁷. Com a aplicação do método decolonial no ensino jurídico. Com a ampliação ecossistêmica do conceito de ambiente de trabalho⁹⁸, que vai além da relação de emprego, além do Direito do Trabalho e além do próprio *corpo-trabalhador*. Com a reapropriação crítica das técnicas de captura de dados, das plataformas digitais e de biovigilância no trabalho, por meio de boicotes de consumo por aplicativos e greves virtuais⁹⁹. Com a ressignificação da negociação coletiva, que precisa dos sindicatos, mas não pode estar somente restrita a eles¹⁰⁰. Com greves interseccionais feministas¹⁰¹. Porque não podemos mais mimetizar a fala binária do sistema moderno/colonial. Somos uma multidão de *corpos-trabalhadores* híbridos. Com cores. Com gênero. Com desejos. Que têm voz. E que definitivamente não são os mesmos.

Em tempos pandêmicos, o meu corpo e o seu corpo - que não são os mesmos - são sintonias plurais de luta. É necessário reivindicar o controle do nosso próprio corpo. Da nossa própria voz. E não há nada mais potente na resistência do que um *corpo-trabalhador*. Especialmente aquele subalterno. Esse corpo subalterno que trabalha exaustivamente, mas vive na miséria. Que sempre

97 Ver a experiência do Bolsa Família no Brasil.

98 Ver Convenção n° 190; OIT, Recomendação n° 198 OIT.

99 Ver a greve dos(as) entregadores(as) por aplicativo #brequedosapps no Brasil, associada ao boicote dos(as) consumidores(as) ocorrida em 1° de julho de 2020.

100 Ver Renan Kalil, As possibilidades jurídicas de organização e atuação coletiva dos trabalhadores informais. *Revista Direito Mackenzie*, vol. 7, n° 1, 2014, p. 188-210, 2014.

101 Ver “Ni una menos” na Argentina; “Un violador en tu camino” no Chile.

teve voz, que sempre soube falar. Que grita e morre tentando ser ouvido. Pode o(a) privilegiado(a) escutar?¹⁰²

102 102 SPIVAK, Gayatri Chakravorty. *Pode o Subalterno Falar?* Belo Horizonte: Editora UFMG, 2010.

Para (não) concluir: é urgente mudar de via

Dominique Méda

Várias contribuições dessa obra ressaltaram: a crise sanitária que atingiu o mundo mostrou as imensas vulnerabilidades e as enormes fragilidades de nossas sociedades. É preciso considerar essa crise como um sinal de alerta e tirar algumas lições. A mudança climática e a perda de biodiversidade arriscam de fato acarretar degradações bem mais radicais do que aquelas que conhecemos. A crise sanitária deixou intacta nossas capacidades de produção: nossas redes de energia de telecomunicações, nossa agricultura, nossas infraestruturas, não foram atingidas. A mudança climática, cujo processo já está largamente em curso, poderá, por outro lado, ser acompanhada de episódios catastróficos – ciclones, inundações, secas, incêndios – que tornarão impossível manter o novo imperativo que Hans Jonas relacionava à humanidade em seu *Princípio Responsabilidade*: garantir “a permanência de condições de vida autenticamente humanas na face da Terra”.

Nossa responsabilidade é dupla. Ela diz respeito, ao mesmo tempo, ao passado e ao futuro.

Quase todo mundo está de acordo, apesar da existência de ilhas de climatocéticos, com o fato de que são as atividades humanas que provocaram a situação catastrófica na qual nos encontramos hoje, com a possibilidade de um aquecimento da temperatura terrestre em 6°C ou 7°C antes do fim do século,

conforme com os mais recentes trabalhos franceses¹⁰³. Logo, um aquecimento mais elevado do que aquele previsto em cenários precedentes, inclusive os mais pessimistas, significa nada menos do que o fim da vida humana sobre a Terra.

Mas quem é o(a) responsável? A humanidade toda – movida pela ganância e pela sede de ter sempre mais poder – como afirmam aqueles(as) que qualificam o período no qual nós entramos de Antropoceno? Não se trata, ao contrário, apenas de alguns países que avançaram sem relaxar os motores do produtivismo a fim de aumentar seus lucros de forma exponencial, como afirmam aqueles(as) que preferem falar de Capitaloceno, e mesmo Ocidentaloceno? O que quer que seja, esse processo de racionalização não diz respeito somente à Natureza, mas também aos(as) trabalhadores(as), como constatava Marx quando escreveu *O Capital*: “O capital esgota ao mesmo tempo as duas fontes de qualquer riqueza, a terra e o trabalhador”. Constata-se em curso, de maneira diferenciada de acordo com as sociedades e os sistemas de proteção social, uma pressão intensa sobre o trabalho, como observaram as diferentes contribuições nessa obra.

Nossa responsabilidade diz respeito também ao futuro: mesmo que nós, membros(as) das gerações atuais, não tenhamos participado do processo que conduziu a transformar radicalmente nossas condições de vida, nos incumbe desacelerar esse processo, senão pará-lo totalmente, envolvendo nossas socieda-

103 Os(As) cientistas franceses(as) agrupados(as) na plataforma Climeri-France participaram do programa mundial de simulações do clima (CMIP6 - *Coupled Model Intercomparison Project Phase 6*), com dois modelos climáticos, desenvolvidos um pelo CNRM (*National Center for Meteorological Research, Météo-France and The French National Centre for Scientific Research*) associado ao Cerfacs (*Centre Européen de Recherche et de Formation Avancée en Calcul Scientifique*), e outro no IPSL (Institut Pierre-Simon Laplace). O CMIP6 agrupa mais de vinte centros climáticos no mundo, que concebem trinta modelos.

des no que eu chamo de *reconversão ambiental*¹⁰⁴ – para ressaltar a necessidade de uma conversão radical das mentalidades e de um acompanhamento do que se arrisca parecer com as profundas reestruturações industriais que muitos países conheceram.

Sim, a reconversão ambiental supõe uma mudança radical de paradigma que consiste, como sugeriu no fim dos anos 1940 o ecologista estadunidense Aldo Leopold, em seu *Almanaque de um Condado Arenoso*, em renunciar à relação de conquista e exploração instaurada pelos seres humanos junto à Natureza para substituí-la por uma relação de respeito, admiração e mesmo de amor. Substituir a exploração pelo imperativo do *cuidado*, não somente com a Natureza, mas também com todas as espécies que a povoam, entre elas a espécie humana, seria a primeira revolução constitutiva dessa reconversão ambiental. Mas nós temos igualmente que adaptar nossas representações, nossa cosmologia, nossas disciplinas a esse novo paradigma.

Um exemplo é suficiente para mostrar o motivo pelo qual se impõe mudanças dos nossos referenciais: desde o pós Segunda Guerra mundial, vivemos com os olhos voltados para o *crecimento*, ou seja, a taxa de crescimento do Produto Interno Bruto (PIB), essa agregação convencional definida pelo sistema de contabilidade nacional que é hoje universal e cujo manual (*Système de comptabilité nationale*) é assinado pelas cinco maiores instituições internacionais¹⁰⁵. Esse indicador apresenta limites que não pararam de ser denunciados nos anos 1970 e depois nos

104 MÉDA, Dominique. *La Mystique de la croissance. Comment s'en libérer*, Paris, Flammarion, 2013, e Champs-Flammarion, 2014.

105 O Banco Mundial, a Comissão Europeia, o Fundo Monetário Internacional, a Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Econômicos e a Organização das Nações Unidas.

anos 1990¹⁰⁶. Atividades essenciais para a produção da sociedade (atividades domésticas, voluntárias, cidadãs...) não contam nada, o que significa que o seu desaparecimento não é contabilizado em nenhum lugar, enquanto sua mercantilização ou monetarização contribui para o aumento do PIB. Ele não é afetado pelas desigualdades de consumo ou de produção: enquanto 10% da população consome demais, para outros(as)” falta tudo; não importa que somente 10% da população na idade produtiva participe da máquina da produção. A contabilidade nacional considera como úteis todas as produções inclusive as mais tóxicas. Mas, sobretudo, nosso sistema não comporta nenhum balanço a partir do qual poderíamos seguir as evoluções dos patrimônios essenciais que nos importam: o patrimônio natural e a saúde social. Que as condições de trabalho sejam infernais ou garantidoras do bem-estar dos(as) trabalhadores(as); que as desigualdades sejam imensas ou reduzidas; que nosso ar seja respirável ou não, isso não importa. Esses limites foram reconhecidos pelo relatório da Comissão Sobre a Medida dos Desempenhos Econômicos e do Progresso Social feito em 2009. Entretanto, nenhum indicador alternativo foi estabelecido e continuamos então a venerar o crescimento cujos danos haviam sido evidenciados desde 1972 pelo relatório dos *Meadows: Limits to Growth*. É urgente enquadrar o PIB, ou seja, o processo de crescimento, nos limites sociais e ambientais estritos: novos in-

106 Ver MÉDA, Dominique , *Qu'est-ce que la richesse?* Paris, Flammarion, 1999; *id.*, *Au-delà du PIB. Pour une autre mesure de la richesse*, Paris, Champs-Flammarion, 2008; *id.*, *La Mystique de la croissance. Comment s'en libérer, op. cit.*; GADREY, Jean , *Adieu à la croissance. Bien vivre dans un monde solidaire*, Paris, Les Petits matins, 2011; JANY-CATRICE, Florence , MÉDA, Dominique , *Faut-il attendre la croissance?* Paris, La Documentation française, 2016; CASSIERS, Isabelle , MARÉCHAL, Kevin , MÉDA, Dominique (dir.), *Post-growth Economics and Society : Exploring the Paths of a Social and Ecological Transition*, Londres, Routledge, 2017 ; Éloi Laurent, *Sortir de la croissance. Mode d'emploi*, Paris, Les liens qui libèrent, 2019.

dicadores de riqueza, principalmente a taxa de carbono e o índice de saúde social, devem ser adotados.¹⁰⁷

Mas essa reconversão ambiental exigirá transformações muito mais profundas: se quisermos realmente retirar o carbono de nossas economias, e atingir a neutralidade de carbono em 2050, como o prevê o Acordo de Paris, teremos que fechar empresas de muitos setores, rever os processos de produção de muitas outras, abrir e desenvolver outras atividades, o que vai ocasionar imensos movimentos de mão e obra e não podemos deixar esta organização ao acaso. As enormes reestruturações da indústria têxtil e siderurgia que a Europa conheceu, mas também as transferências de produção e as profundas transformações que são operadas em todas as partes do mundo ao longo do último século sob o golpe da intensificação das trocas, da recomposição das cadeias de valor, e da nova divisão internacional do trabalho, geralmente tendem a deixar de lado as pessoas menos favorecidas, com uma aposentadoria precoce ou desempregadas, nos melhores casos, ou sem nenhuma renda em outros.

Dessa vez, temos que antecipar de maneira voluntarista. Preocupados(as) com a proteção das pessoas, por um lado, mas também porque tais deslocamentos de mão de obra levantariam as populações contra a reconversão ambiental e a tornariam impossível. É o que significa a ideia de “transição justa” levantada pelos sindicatos, principalmente, pela Confederação Sindical Internacional há vários anos: a transição não se pode fazer às custas daqueles(as) que, por má sorte, se encontram

107 Há anos, com meus colegas Florence Jany-Catrice e Jean Gadrey, falamos em favor da adoção desses novos indicadores, cf. MÉDA, Dominique . Promouvoir de nouveaux indicateurs de richesse: histoire d'une "cause" inaboutie. *FMSH-WP-2020-142*, junho de 2020.

hoje em empregos condenados, porque pertencem a setores que produzem o efeito estufa, poluição e degradações.

Temos que dar então importância central à organização do processo de transição ecológica, que deve se acelerar: antecipando o fechamento de setores que deverão ver sua mão de obra reconvertida, fazendo a cartografia das competências que eles dispõem, mas também daqueles novos setores e novos empregos que devem se desenvolver. Tudo isso demandará uma engenharia precisa, que permita organizar a transferência de mão de obra dos setores a serem fechados para setores a serem desenvolvidos, além de medidas públicas de grande escala. Trata-se de organizar essa reestruturação em todos os níveis: internacional, nacional e local.

A reconversão ambiental deve criar muitos empregos, como vários estudos evidenciaram. Entretanto, tomemos cuidado em crer que as transferências se operaram naturalmente ou graças ao mercado. Será necessário inventar dispositivos de apoio e, acompanhamento e, com relação a isso, a garantia de emprego, precisamente descrita na contribuição de Pavlina Tcherneva constitui uma ferramenta crucial capaz de fornecer uma renda e um *status* às pessoas que pertencem aos setores que serão fechados ou que terão suas carreiras profundamente transformadas. É uma ferramenta indispensável à reconversão ambiental. Ela deverá ser ligada a políticas de formação e de acompanhamento de desempenho, a exemplo daquela proposta pela Associação *One Million Climate Jobs*, que faz apelo à criação de um serviço público do clima, para contratar e formar pessoas que verão seus empregos desaparecerem, para os empregar imediatamente nos setores que serão desenvolvidos: renovação térmica dos prédios, setores de reparação e reciclagem, construção de infraestruturas, que tornam mais verde os processos industriais...

Mas em todo caso e em todas as organizações em questão, quer se trate dos setores que devem ser profundamente reestruturados para parar de contribuir com o aumento do efeito estufa, poluições diversas, com a perda de biodiversidade ou daqueles setores que ainda serão desenvolvidos, um outro instrumento determinante para a reconversão ambiental será evidentemente a democratização das empresas - e da economia em geral.

Lendo o Manifesto, alguns(mas) signatários(as) ou não signatários(as) fizeram, entretanto, observar, por um lado, que os(as) assalariados(as) de uma empresa não eram provavelmente os(as) melhores pessoas para organizar o desaparecimento de seus empregos, e por outro lado, que era importante dar lugar, entre as partes interessadas nas organizações, à Natureza.

Certamente, vimos o desenvolvimento de manifestações de assalariados(as) lutando pela manutenção de seus empregos no momento de fechamentos de empresas – pensemos, por exemplo, na recusa dos(as) assalariados(as) das centrais nucleares em ver suas usinas fecharem – manifestações apoiadas pelos sindicatos. Mas não é legítimo que os(as) assalariados(as) protejam seus empregos e a possibilidade de exercer suas competências? Qual escolha lhes resta? Devemos reconhecer que a adoção de uma posição favorável à reconversão ambiental e ao fechamento da empresa não virá automaticamente da democratização da empresa à qual nós aspiramos e que deve se tornar realidade. É aqui que o segundo princípio do Manifesto é indispensável para efetivar o primeiro e encontrar o terceiro: a desmercantilização do trabalho, em que dispositivos de proteção (como a garantia do emprego) permitirão, apoiados na democratização das empresas, a implementação de decisões concebidas com – e mesmo pelos(as) – assalariados(as). Se esses(as) assalariados(as) com seus(uas) representantes sindicais pudessem exercer influência sobre a gestão da empresa, ou seja, determinar

sua estratégia; traçar uma cartografia precisa de suas competências, assim como dos empregos desejados; participar da organização e gestão dos observatórios locais e setoriais, assim como na concepção das novas organizações produtivas destinadas a ocupar o lugar das empresas que serão fechadas ou redirecionadas; então os(as) trabalhadores(as) das empresas resultantes estariam envolvidos(as) nesta reconversão ambiental. Nesse contexto, qualquer energia empregada hoje na luta contra decisões de empresas que consideram somente os interesses dos(as) investidores(as) de capital, poderia ser utilizada e reinserida na criação de novas organizações a serviço da reconversão ambiental.

Quanto à possibilidade de dar uma voz à Natureza e às gerações futuras, ela é extremamente importante e traz a questão concreta da capacidade de representantes em incorporar essas realidades. Pensamos nas associações ambientais – mas ainda seria necessário dispor de critérios escolhidos democraticamente para selecionar aqueles(as) que teriam o direito de exercer essa função; podemos também pensar nos(as) consumidores(as), cuja voz é igualmente fundamental e que poderiam se associar em muitas ocasiões com os(as) representantes dos(as) trabalhadores(as) e da Natureza. O desafio de ocupar os lugares nos processos de decisão é crucial. É preciso, entretanto, evitar o risco de sobrecarregar essa parte constituinte essencial que são os(as) trabalhadores(as) de uma organização, para que suas vozes não sejam de novo afogadas em fórmulas revisitadas de responsabilidade social das empresas. Podemos constatar há trinta anos o quanto essa fórmula é ineficaz tanto para os(as) trabalhadores(as), quanto para o planeta. Ela não permitiu sair da lógica extrativista que move os interesses do capital, deixados por sua conta própria.

A urgência é então dar realmente o direito à exigência dos(as) trabalhadores(as) em participar plenamente da tomada de decisão

em todas as organizações e torná-la universal. Tal mudança permitirá aumentar de maneira significativa a resiliência de que nossas sociedades vão precisar nos anos que virão, pois é claro que a crise climática vai gerar adversidades em relação às quais não podemos ainda, infelizmente, imaginar nem as características, nem a amplitude. Mas como deixa nítido o nosso Manifesto, a solidariedade dos três princípios “democratizar, desmercantilizar, remediar” constituirá um guia essencial para reconstruir nossas sociedades em novas bases, e substituir o paradigma de conquista e de exploração que prevaleceu até aqui por um paradigma do *cuidar*.

Agradecimentos

A publicação do Manifesto em 16 e 17 de maio de 2020 foi fruto de um esforço de pesquisadores(as) e cidadãos(ãs) que se mobilizaram em duas semanas em maio de 2020.

Queremos agradecer por seu trabalho de coordenação, apoio, comunicação, criação do site Web: Alicia Pastor y Camarasa, Lukas Clark-Memler, Médiatrice Nkurunziza, Olivier Jégou, Barbara de Radiguès, Joseph Vaessen, Julien Charles, Kara Shepard-Jones, Devin Clark-Memler, Brittany Butler, Mu-Chieh Yun, Colleen Kelly, Gaëtan Vanloqueren e Anna Skarpelis.

Pela tradução e contatos com as mídias de seus países, nós agradecemos os pesquisadores e pesquisadoras seguintes: Miranda Richmond Mouillot, Ingrid Robeyns (Utrecht University), Paulo Savaget Nascimento (Durham University and University of Oxford), Flavia Maximo (Universidade Federal de Ouro Preto), Sari Madi (University of Montreal), Arto Laitinen (Tampere University) Olli Herranen (Tampere University), Serena Olsaretti (ICREA – Universitat Pompeu Fabra), Riccardo Spotorno (Universitat Pompeu Fabra), Daniel Kotecký, Laura Cementeri (CNRS – Centre d'étude des Mouvements sociaux EHESS), Mikołaj Pawlak (University of Warsaw), Adam Mrozowicki (University of Wrocław), Olga Nowaczyk (University of Wrocław), Roberto Merrill (University do Minho), Eyja Margrét Brynjarsdóttir (University of Iceland), Virginia Simón-Moya (University of Valencia), Miguel Simón-Moya, Massimo Maoret (IESE Business School), Halil Sabanci (IESE Business School), Imge Kaya-Sabanci (IE Business School), Melanie Adrian (Carleton University), Foad Torshizi

(Rhode Island School of Design), Nicholas Vrousalis (Erasmus University Rotterdam), Cecilia Varendh-Mansson (Oxford University), Laurence Castillo (University of Melbourne), Alex P. De la Cruz (University of Melbourne), Mitsuhiro Urano (Kwansei Gakuin University), Toru Yoshida (Hokkaido University), Fadel Kaboub (Dension University), Scott Viallet-Thévenin (Université Mohammed VI Polytechnique), Pablo Fernandez (IAE Business School/ Universidad Austral), Luiz Gustavo da Cunha de Souza (Universidade Federal de Santa Catarina), Frederic Vandenberghe (Universidade Federal do Rio de Janeiro), Marc Ventresca (University of Oxford), Isabelle Martin (University of Montréal), Sebastián Pérez Sepúlveda (IRISSO, Université Paris Dauphine – PSL/UCLouvain), Gianfranco Casuso (Pontificia Universidad Católica del Perú), Rodrigo Arocena (Universidad de la República, Uruguay), Neera Chandhoke (University of Delhi), Dick Pels (University of Amsterdam), Susanne Ekman (Roskilde University), Christine Abbt (Universität Graz), Lea Ypi (London School of Economics), Massimo Maoret (IESE Business School), Justo Serrano Zamora (University of Groningen), Sophie Weerts (Université de Lausanne), Christine Abbt (Universität Graz), Clare Wright (La Trobe University), Israr Qureshi (Australian National University), Florence Jany Catrice (University of Lille), Adolfo Rodriguez Herrera (Universidad de Costa Rica), Armi Beatriz Bayot (University of Oxford), Xavier Landes (Stockholm Scholes of Economics in Riga), Auriane Lamine (UCLouvain), Filip Dorssemont (UCLouvain), Valentina Franca (University of Ljubjana), Jong Hoon Bae (Seoul National University), Hannes Kuch (Goethe University Frankfurt), Nizzan Zvi Cohen, Maha Ben Gadha, Agasef Imran (Economic Think), Mubariz Mammadli (UNEC), Natavan Namazova (UNEC), Zivar Zeynalova (Anadolu University), Periša Ražnatović.

Nosso reconhecimento à nossa editora Séverine Nickel é total. Seu apoio e sua confiança nessa aventura coletiva constituíram uma fonte de encorajamento insubstituível. A finalização dessa obra nos prazos extremamente apertados demandou a mobilização de toda sua equipe. Fazemos questão de agradecer

Barbara Le Goff, assistente de edição, Alain Bischoff, leitor corretor, assim como Cédric Kpannou e Isabelle Detienne pelo cuidado dado à realização dessa obra em um período de trabalho particularmente complicado. Agradecemos mais uma vez Caroline Faure e Fanta Ly por sua ajuda tão preciosa à tradução dos textos do inglês para o francês.

Agradecimentos na Edição Brasileira

Primeiramente, agradecemos à CAPES e ao Programa de Pós-Graduação da Universidade de Fortaleza que financiaram a tradução e edição do presente livro, especialmente na pessoa da Professora Doutora Ana Virginia Moreira Gomes, que viabilizou esta publicação.

À Universidade Federal de Ouro Preto, por apoiar a pesquisa feminista decolonial, especialmente no Grupo *Ressaber – Estudos em Saberes Decoloniais*. Às incríveis pesquisadoras brasileiras, que, em um espaço curtíssimo de tempo, enviaram suas contribuições: Fernanda Barreto Lira, Jaqueline Gomes de Jesus, Maíra Neiva Gomes, Regina Stela Corrêa Vieira, Renata Queiroz Dutra e Valdete Souto Severo. À talentosa artista Júlia Bertú, responsável pela bela capa desta edição.

Às brilhantes pesquisadoras autoras deste Manifesto – Isabelle Ferreras, Julie Battilana e Dominique Méda - que nos deram liberdade para comentar as potencialidades e os pontos críticos de suas teorizações, o que foi feito nesta edição por uma perspectiva feminista do Sul, inevitavelmente interseccional.

Às trabalhadoras do Sul, que sustentam esta imensa cadeia de valor, baseada no cuidado do outro, da natureza e da vida: sabemos do nosso lugar privilegiado no processo de sujeição do capitalismo moderno/colonial. Pode não parecer, mas nós estamos escutando. Sabemos da responsabilidade de ouvir. Atravessem suas vozes por nós. Sejamos travessia. E, quem sabe, talvez no meio do caminho, seja possível alterar coletivamente os sons do mundo do trabalho.

*O perigo ao escrever é não fundir
nossa experiência pessoal e visão do
mundo com a realidade, com nossa vida
interior, nossa história, nossa economia e
nossa visão. O que nos valida como seres
humanos, nos valida como escritoras. O
que importa são as relações significativas,
seja com nós mesmas ou com os outros.
Devemos usar o que achamos importante
para chegarmos à escrita. Nenhum
assunto é muito trivial. O perigo é ser muito
universal e humanitária e invocar o eterno
ao custo de sacrificar o particular, o
feminino e o momento histórico específico*

Gloria Anzaldúa

*Se você compartilha conosco a urgência de fazer avançar esses
três princípios:*

Democratizar, Desmercantilizar, Remediar

*Nós te convidamos a assinar
o Manifesto do Trabalho.*

*Você pode inscrever sua assinatura
individual, mas também da sua organização através da pági-
na:*

www.democratizingwork.org

O Manifesto do Trabalho: Democratizar. Desmercantilizar. Remediar.

*Você poderá assim ser informado(a)
das atividades em relacionadas ao” Manifesto.*

*Junte-se a nós e se engaje nos debates para divulgar
esses princípios!*

PARTE II

Introdução – Democratizar, Desmercantilizar e Remediar Todos os Trabalhos

Ana Virginia Moreira Gomes
Eduardo Rocha Dias

“Aqueles - e especialmente aquelas – que fazem parte das profissões essenciais – se levantam todos os dias pela manhã para ir servir outros(as); em particular, as pessoas racializadas, imigrantes e trabalhadores(as) da economia informal, enquanto aqueles(as) que podem permanecer confinados(as)”.

Este livro traz para o Brasil a discussão iniciada Manifesto do Trabalho: “Democratizar, Desmercantilizar”, lançado por Dominique Méda, Isabelle Ferreras e Julie Battilana em 2020, com a análise de professoras de instituições estrangeiras e brasileiras das ideias expressas no Manifesto, a partir de diferentes realidades e matrizes teóricas.

O Manifesto inicia enfatizando a importância de homens e mulheres na economia informal – muitos dos (as) quais continuaram a trabalhar durante o período de isolamento social. Conforme a OIT, mais de 60% da força global de trabalho, ou dois bilhões de pessoas, é constituída de informais. Nem todos(as) os(as) trabalhadores(as) informais são pobres, mas trabalhadores(as)

informais são especialmente vulneráveis à pobreza. Insegurança de renda, menor valor das remunerações e falta de controle de riscos ligados à saúde e à segurança no trabalho são manifestações da maior vulnerabilidade dos(as) trabalhadores(as) informais. No nosso continente, a média do trabalho na informalidade é de 40%¹⁰⁸. O Manifesto desenvolve, no entanto, uma racionalidade baseada na realidade dos países do Norte, focada no trabalho formal e, como ressalta Regina Vieira, no “trabalho considerado produtivo, realizado no espaço público”. A autora analisa, em seu capítulo, a essencialidade do trabalho do cuidado e a sua imposição a grupo sociais que o exercem, em grande parte na informalidade, como mecanismo de opressão e exploração.

Renata Dutra também examina a importância do “trabalho gratuito e não regulado de cuidado”, seus vínculos com a escravidão e o racismo, e a extensão do direito laboral “além do emprego” e propõe a discussão de políticas de renda mínima.

Ao ignorar outras realidades nas sociedades do Sul, o Manifesto desconsidera aspectos ligados à colonialidade do poder, ao papel da mulher, dos(as) negros(as), das pessoas com deficiência e dos(as) marginalizados(as).

As análises desenvolvidas aqui expõem os desafios decorrentes de processos históricos, econômico e social de desenvolvimento que diferem dos países do Norte e que afetam a forma como o trabalho e as relações decorrentes do trabalho são vividas. Não se negam os avanços da legislação laboral protetora no Brasil, porém muitos(as) trabalhadores(as) foram excluídos(as) e

108 OECD/ILO (2019), *Tackling Vulnerability in the Informal Economy*, Development Centre Studies, OECD Publishing, Paris, p. 16. O percentual se refere às Américas como um todo, sendo de 86% na África, 68% nos países árabes e na Ásia e 25% na Europa e na Ásia Central.

muitas formas de trabalho – que não se adequavam à relação assalariada produtiva – ignoradas.

A informalidade é heterogênea, múltipla, complexa e diversa – formada por trabalhadores(as) por conta própria e em relação de emprego disfarçadas, nas ruas e em pequenas unidades econômicas, nas casas, por minorias, mulheres, em diferentes profissões e atividades – assalariadas ou não -, nas cidades e no campo. Como escreve Jaqueline Gomes de Jesus em seu artigo, “sem considerar a pluralidade de identidades — muitas inclusive sem nomes — que compõem a classe trabalhadora, jamais teremos uma democracia de fato”. No Direito, no entanto, a informalidade é uma só: o que não é formal; não é relação de emprego, o que é irregular e está situado em um outro mundo que não nos interessa, sobre o qual não indagamos e para o qual não temos respostas.

O Direito do Trabalho não só exclui e ignora a informalidade, como tem sua parcela de responsabilidade na construção da informalidade. Ao construir a relação de emprego como foco de sua proteção, o Direito do Trabalho exclui o que não é e constitui esse espaço de ausência, anomia e exclusão. Essa exclusão se deu desde o início da sistematização do Direito do Trabalho no Brasil, quando, ao implantar um ordenamento para regular as relações modernas de trabalho, foram ignoradas atividades tradicionais, rurais, em especial, realizadas por homens e mulheres negros. Os(As) trabalhadores(as) explorados(as) pela escravidão por 300 anos são apagados da história do Direito do Trabalho no Brasil, que se inicia com a vinda dos(as) imigrantes europeus(eias) e as primeiras movimentações sindicais no início do século XX. Trabalhadores(as) que foram escravizados(as) e libertos(as) sem nenhuma política de reparação, em grande parte, não se inseriram no modelo assalariado e industrial que forma o campo empírico de atenção do Direito do Trabalho. Caem na informalidade, isto é, no esquecimento.

Isso foi assim até recentemente quando revoluções tecnológicas pós globalização passaram a trazer para dentro da informalidade trabalhos tradicionalmente formais em países do Norte – e em parte do mercado de trabalho dos países do Sul. É possível falar, portanto, em velha e em nova informalidade. Aquela abrange o trabalho doméstico e rural, o trabalho por conta própria nas periferias e favelas; essa inclui, por exemplo, a atividade dos(as) motoristas de aplicativos, entregadores(as) e transportadores(as), intermediada por plataformas digitais. Relações que, antes se situavam no cerne da proteção do emprego formal, foram paulatinamente sendo dissimuladas e puxadas para o espaço de esquecimento, exclusão e precariedade do trabalho informal. A discussão sobre os(as) novos(as) informais acendeu no Direito do Trabalho a fagulha da renovação ou, mesmo da refundação do Direito do Trabalho. E é nessa discussão que o Manifesto se situa, propondo as ações de desmercantilizar, democratizar e remediar como fundantes dessa mudança.

As análises desenvolvidas neste livro apontam que se essa refundação se centrar na inclusão e exclusão das mesmas formas de trabalho, isto é, o Direito do Trabalho formal, justificado na expectativa da expansão crescente dessa relação – que não aconteceu durante todo o século XX -, não somente não haverá uma genuína refundação, como talvez os mesmos fracassos se repitam, em especial para quem fica de fora. Nesse ponto, a pergunta mais importante é como fazer diferente. As ações propostas pelo Manifesto parecem centradas na formalidade e, no máximo, buscam resgatar os(as) novos(as) informais, se calando acerca dos(as) antigos(as).

O Direito do Trabalho, no caso brasileiro, não está, no entanto, restrito pelo debate e reflexões vindos dos países do Norte e, por vezes, transplantados aqui. Os capítulos brasileiros neste livro constituem rajadas de vento refrescante que nos levam a

novos espaços a serem ocupados pelo Direito do Trabalho. Como fazer isso é uma discussão essencial. E nesse ponto as ações propostas pelo Manifesto parecem indicar pontes necessárias.

Maíra Neiva Gomes escreve sobre a realidade dos(as) jovens negros(as) favelados(as) mortos(as) na “guerra às drogas” e propõe discutir o comércio de entorpecentes e a sua descriminalização. Oportuno, pois mesmo a OIT, ao definir o trabalho informal, coloca de fora dele as atividades ilícitas¹⁰⁹. Busca, justamente, ecoar a voz de sujeitos(as) excluídos(as) e invisibilizados(as), submetidos(as) a um estado de exceção permanente e enquadrados(as), conforme diz Agamben, como *homo sacer*, passíveis de puro extermínio e excluídos(as) de toda sociabilidade¹¹⁰.

Valdete Souto Severo mostra a importância de se assegurar o emprego protegido em um contexto de maior desigualdade e exclusão social, analisando o vazio de proteção de um sistema que permite a despedida arbitrária, não obstante o direito fundamental de proteção contra essas despedidas. O resultado é “o medo como principal afeto presente nas relações de trabalho”.

Vamos aqui focar em um dos pontos, a questão da voz, que parece ser no Manifesto o que menos se concilia com a realidade dos(as) trabalhadores(as) não abrangidos(as) pelo Direito do Trabalho tradicional, como Flávia Máximo ressalta em seu artigo neste livro. O trabalho está sangrando precarizado, como escreve Regina Vieira, e aí está nossa urgência. A voz para os(as) trabalhadores(as) parece ser um caminho para reduzir a

109 INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). *Informality and non-standard forms of employment*. International Labour Office – Geneva: ILO, 2018. Disponível em http://www.g20.utoronto.ca/2018/g20_paper_on_nse_and_formalization_ilo.pdf.

110 AGAMBEN, Giorgio. *Homo sacer: o poder soberano e a vida nua*. Belo Horizonte: UFMG, 2002.

situação de dominação e exploração que, mesmo em diferentes graus, está presente em relações formais, informais, no mercado, nos cuidados, nas fábricas, nas ruas. Para Fudge¹¹¹, é a voz que diferencia o trabalhador(a) subordinado(a) do(a) trabalhador(a) escravizado(a). Mesmo em relações autônomas e precárias, a voz, o diálogo, o poder de se organizar coletivamente, são essenciais, como o recente movimento de motoristas e transportadores(as) por aplicativos no Brasil evidenciou. Não por acaso, a OIT e a OCDE propõem, dentre as medidas visando garantir proteção social aos trabalhadores(as) informais, o seu empoderamento por meio de inserção no diálogo social e na negociação coletiva¹¹².

Enfim, o direito à voz, ao diálogo efetivo, parece ser uma dimensão básica a ser resgatada como condição de implementação de outros direitos. Pense-se não apenas no trabalho doméstico, mas também no caso dos(as) trabalhadores(as) por aplicativos, nos(as) catadores(as) de resíduos, nos(as) trabalhadores(as) rurais. Como protegê-los(as)? Sem ouvi-los(as), sem integrá-los(as) num espaço de aceitação, conflito e diálogo, não há proteção possível. E esse déficit democrático, tão característico da realidade brasileira, reflexo de nossa origem colonial e escravocrata, é que parece exigir um esforço de superação e criatividade de afirmação que os textos ora apresentados se encaminham no sentido de afirmar. Como conclui Fernanda Barreto Lira “Somente na democracia as coletividades podem ter voz”. Oxalá encontrem solo propício para frutificarem.

111 FUDGE, Judy. *What Makes Labour Free?* (and Why this Question Matters). Issue 7. 24th May 2019. Disponível em: <https://futuresofwork.co.uk/2019/05/24/what-makes-labour-free-and-why-this-question-matters>.

112 OECD/ILO (2019), *Tackling Vulnerability in the Informal Economy*, Development Centre Studies, OECD Publishing, Paris, p. 21.

Qual desmercantilização?

Renata Queiroz Dutra

Um manifesto subscrito por mulheres pesquisadoras no ano de 2020 se ocupa de resgatar uma ideia que, em algum momento histórico, foi dada, ao menos do ponto de vista dos compromissos político-jurídicos estabelecidos normativamente, como consolidada.

A singela premissa de que o “trabalho humano não é uma mercadoria” talvez tenha sido a mais bela das ilusões do Direito do Trabalho. Dizer, numa sociedade de mercado, que há limites para o que se pode mercantilizar pode parecer uma contradição e até uma ingenuidade, mas proporcionou o arranjo possível que subsidiou o capitalismo por algumas décadas e do qual hoje ele, de modo ingrato, se desgarrar.

Polanyi explicou em 1944¹¹³ que, não fossem os limites estabelecidos por meio de contramovimentos que resistissem à tendência do capital de tudo converter em mercadoria e assim, tudo degradar, as economias de mercado seriam autodestrutivas. Os limites regulatórios, entre os quais se incluem o Direito do Trabalho, foram os garantidores de uma sobrevivência conciliatória ao sistema capitalista em momento histórico de grandes contestações.

O capitalismo assimilou, a partir de violentas irrupções sociais, que a radicalização de suas premissas, ao desumanizar

113 POLANYI, Karl. *A grande transformação: as origens de nossa época*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

legiões de trabalhadores e trabalhadoras, também os levava a radicalizar suas contestações, produzindo grandes instabilidades.

Nesse sentido, afirmar como norte normativo que o “trabalho humano não é uma mercadoria”, e daí depreender uma série de mecanismos protetivos para a contratação do trabalho, é assumir um pacto político de caráter limitado, sobretudo porque conserva as bases do modelo produtivo, e com grandes dificuldades de efetivação, já que contraria seu movimento tendencial, mas representava um giro em relação ao comprometimento com a questão social, que se desdobrou em um *ethos* político-jurídico indissociável das afirmações humanitárias que marcam o final da II Guerra Mundial¹¹⁴.

A semântica dos Direitos Humanos, a reação ao fascismo e aos riscos de ruptura do tecido social por ele engendrados, bem como o reconhecimento dos limites do positivismo jurídico tiveram seu trânsito associado a esse novo trato da questão social, também numa perspectiva humanizadora e democrática, que bem se intitula como Espírito de Filadélfia¹¹⁵.

A tecnologia do Direito do Trabalho é uma bela contradição: ao tempo que conserva estruturas, anima expectativas; ao tempo que legitima a exploração por meio do contrato de trabalho, humaniza e recoloca politicamente cada um dos(as) explorados(as) no espaço produtivo e para além dele.

Esse é o grande centro produtor de sentido e também o ponto mais vulnerável de um paradigma jurídico protetivo: ao se humanizar a força de trabalho e politizar as decisões que a ela se referem,

114 GUAMÁN HERNÁNDEZ, Adoración; PÉREZ REY, Joaquín. Derecho del trabajo del enemigo: aproximaciones histórico-comparadas al discurso laboral neofacista. *Derecho Laboral: Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*, 2019.

115 SUPIOT, Alain. *O espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total*. Porto Alegre: Sulina, 2014.

o Direito do Trabalho não cria apenas regras sobre salário e jornada: cria sentidos profundos para a experiência do trabalho, que se abre para novas e mais profundas reivindicações, e se desdobra em anseios democráticos. Essa vivência humanizada e politizada da experiência do trabalho, envolta em aparatos jurídicos garantidores e instituições protetivas, dada a centralidade do trabalho na experiência humana, acumula e modela outras experiências sociais do viver em comum, em sentidos políticos e comunitários.

Viver o Direito do Trabalho no espaço-tempo da produção é uma experiência contraditória, subversiva e, sobretudo, incômoda ao sistema capitalista. Negá-lo, por outro lado, é uma opção tão degradante quanto perigosa, porque gera miséria, injustiça, desumanização, aumentando a temperatura dos conflitos até o limite da irrupção.

Entre as duas opções, mesmo após as conquistas e compromissos de Filadélfia e após a breve experiência de difusão dos modelos de Estado social nos países do norte ocidental, o capitalismo, em sua feição neoliberal e financeirizada, não hesita: dobrando a aposta feita e perdida no início do século, reorganiza seus mecanismos de acumulação para que o trabalho, distribuído e articulado entre o sul e o norte, seja cada vez mais precário.

O faz no intuito de que os modelos de Estado interventor e de proteção social sejam minguados ou desfeitos e de que, sob a égide ilusionista da liberdade econômica, os(as) sujeitos(as) possam ser vendidos(as) no mercado conforme as velhas leis da oferta e da procura: talvez pedalando 12 horas por dia sem vínculo de emprego, talvez integrando as pontas informais de cadeias globais de valor, talvez experimentando medo e insegurança por seus empregos cada vez mais rotativos, talvez sendo entregues à miséria nos contextos de doença ou velhice, quando os sistemas previdenciários lhes fecham as portas.

Ao rasgar o *ethos* de Filadélfia, a nova feição do capitalismo o faz com a desfaçatez de quem requebra um discurso antigo, ignorando o seu fracasso e a necessidade pretérita de recuo. Mas também mostra sua potência ideológica, ao fazê-lo convencendo a opinião pública de ser aquele caminho o inevitável. Esse *ethos*, que pareceu, por algumas décadas, pouco passível de contestações, sobretudo por um confronto discursivo aberto, com a ascensão do neoliberalismo, passa a ser posto em xeque, primeiro, ilicitamente, por meio de práticas conducentes ao desrespeito reiterado dos comandos do Direito do Trabalho, via artifícios, burlas e fraudes; depois, de modo audacioso, via sucessivas reformas laborais, com a positivação, enquanto direito, daquilo que antes era anti-direito ou transgressão patronal¹¹⁶.

O projeto neoliberal, ao colocar em jogo o trabalho e a própria vida humana, em suas dimensões subjetiva, social e material – cenário que é agravado no contexto pandêmico – nos move a retroceder seis décadas para reafirmar os postulados da declaração de Filadélfia, em defesa do combalido paradigma político-jurídico centrado na não mercantilização do trabalho humano. Entretanto, nosso reencontro com esse paradigma, sobretudo no sul global, pressupõe reconhecer as falibilidades desse mesmo modelo e a necessidade de ajustes que nos direcionem para perspectivas cada vez mais inclusivas e sempre em sentido oposto aos ventos neoliberais.

Isso porque ao conformar, como produto de lutas e experiências históricas dos trabalhadores industriais da Europa ocidental, o paradigma político-jurídico do trabalho regulado protetivamente, com pretensões universais, ignorou-se que a classe trabalhadora não era apenas masculina, branca, industrial e europeia.

116 FERREIRA, António Casimiro. *Sociedade da Austeridade e direito do trabalho de exceção*. Porto: Vida Económica, 2012.

E que a generalização de um modelo centrado em tais premissas seria artificial e excludente para a parte majoritária dos trabalhadores e trabalhadoras do mundo.

Daí pensarmos as mulheres, encarregadas do trabalho gratuito e não regulado de cuidado em favor de suas famílias, antes e depois da sua inserção na esfera pública do trabalho¹¹⁷. Daí pensarmos o legado da escravidão e a construção social do racismo a partir da não absorção da força de trabalho dos ex-escravizados no mercado de trabalho formal¹¹⁸, com sua consequente exclusão jurídica e condução à informalidade, tão significativa no contexto brasileiro. Daí pensarmos a necessidade de reconstrução de um(a) sujeito(a) de direitos do trabalho¹¹⁹, protegido(as) para além das restrições que o modelo colonizador impôs¹²⁰ e que perde significados e possibilidades de construção relevantes diante das peculiaridades de nossa realidade nacional.

Nesse sentido, desmercantilizar o trabalho, no Brasil significa, afastando-se do paradigma neoliberal, regular protetivamente as experiências de trabalho reminiscentes da escravidão, combatendo seus desdobramentos no momento presente; é concernir direitos iguais às trabalhadoras domésticas; é compreender e assimilar

117 VIEIRA, Regina Stela Correia. *O cuidado como trabalho: uma interpelação do direito do trabalho a partir da perspectiva de gênero* (Tese de Doutorado). PPGD-USP. 2018.

118 ALVES, Raíssa Roussenq. *Entre o silêncio e a negação: trabalho escravo contemporâneo sob a ótica da população negra*. São Paulo: Ed. Letramento, 2019.

119 NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. *Fundamentos de Direito internacional social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2016.

120 MURADAS, Daniela; PEREIRA, Flávia Souza Máximo. Decolonialidade do saber e direito do trabalho brasileiro: sujeições interseccionais contemporâneas. *Revista Direito & Práxis*, Rio de Janeiro, v. 9, n. 4, p. 2117-2142, Oct. 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/2179-8966/2018/30370>.

no paradigma regulatório como a velha e a nova informalidade se articulam em prejuízo dos(as) sujeitos(as) que trabalham; é estender o direito laboral para além do emprego (incluindo a garantia contra dispensa arbitrária, que perdemos desde as reformas legislativas da Ditadura Civil-Militar), aliando sua semântica, sobretudo, às políticas sociais de renda mínima, essenciais em um contexto de desigualdade e subdesenvolvimento.

A crise pandêmica potencializou as desigualdades e escancarou a falibilidade das dinâmicas regulatórias neoliberais, afigurando-se como momento de refutar a regência mercantil da vida e do trabalho, mas também de aprimorar os paradigmas não mercantilizados do trabalho, superando as fissuras do colonialismo, da escravidão (e, por consequência, do racismo) e do patriarcalismo no modelo ocidental de proteção social afirmado em Filadélfia.

“Desmercantilizando o trabalho – garantindo o emprego protegido para todos e todas”

Valdete Souto Severo

Esse é um trecho fundamental do Manifesto “Democratizar, Desmercantilizar e Remediar”, que nos impõe reflexão. Talvez não haja como *desmercantilizar* o trabalho em uma sociedade de trocas, pois uma de suas principais características é o abandono da lógica da dominação direta para, em seu lugar, figurar a *liberdade para a troca*. Hegel, escrevendo a partir de sua imersão nesse tempo histórico, dizia que nascemos proprietários(as) de nossa força de trabalho e é exatamente isso que nos torna livres para a venda dessa propriedade. A oposição da condição de escravizado(a) com a de pessoa livre se dá, exatamente, por essa possibilidade de vender trabalho por um período pré-fixado de tempo e receber, em troca, salário. Essa é a razão pela qual é possível afirmar que vivemos em uma sociedade de trabalho obrigatório. O ato de trabalhar, que nos realiza, que nos permite marcar nossa passagem nesse mundo, é transformado em meio através do qual se obtém o dinheiro para adquirir alimentos, remédio, roupas, moradia. Portanto, não é possível, para a maioria das pessoas que depende do trabalho para sobreviver, escolher o trabalho e o tempo que a ele será dedicado, pois antes de tudo o trabalho torna-se, nesse modelo de organização social, uma necessidade. Em realidades de capitalismo periférico e acentuada

desigualdade, como é o caso do Brasil, que conta com uma lógica de concorrência individual atravessada pela cultura patriarcal, machista e racista, e que deixa à margem (sem, portanto, possibilidade sequer de ser *mercantilizado*) um número muito significativo de pessoas (mais de 13 milhões atualmente), essa necessidade de trabalhar torna-se também um desafio.

Pensar sobre a importância do emprego protegido em um contexto de maior desigualdade e exclusão social é, portanto, fundamental. A proteção contra a despedida é condição de possibilidade para o exercício dos demais direitos sociais. Qualquer reclamação contra abusos no ambiente de trabalho poderá resultar em despedida, num contexto em que arranjar novo emprego é algo extremamente difícil. Se pensarmos que no ano de 2020 enfrentamos uma pandemia, que aprofunda o adoecimento e o desamparo de quem vive do trabalho, a perda do emprego – não importa qual a sua causa – se tornará algo dramático.

É urgente pensar novas formas de convivência, que privilegiem o trabalho como modo de realização humana, mas o retire da condição de meio para sobrevivência. Isso implica alteração estrutural e radical do modo como produzimos e distribuímos a riqueza, do modo como nos relacionamos e tratamos a natureza. Enquanto essa superação não ocorrer, é preciso ao menos reconhecer a gravidade da perda do emprego para quem dele depende. Nada é mais grave do que perder a fonte de sustento em uma sociedade na qual não há emprego para todas e todos.

No caminho do ideal da desnecessária *desmercantilização* do trabalho, há, portanto, uma tarefa a ser exercida pelos direitos sociais e, em especial, pelo Direito do Trabalho. O reconhecimento de normas que protejam contra a despedida e, ao mesmo tempo, de normas que protejam quem perde o posto de trabalho, é algo essencial para que vivamos em uma sociedade na qual as

pessoas tenham o mínimo de segurança e de condições materiais para pensar o mundo a sua volta, para viver com qualidade e para atuar politicamente.

Quanto à proteção contra a despedida, há o direito elementar de não ser despedido sem que para isso haja uma justa motivação. A Convenção 158 da OIT fixa esse padrão de proteção como parâmetro mínimo da troca. A maioria absoluta dos países capitalistas ocidentais possuem regras nesse sentido. O Brasil também, com a diferença de que aqui tais regras são simplesmente ignoradas. O inciso I do art. 7º da Constituição garante o direito fundamental à relação de emprego protegida *contra despedida arbitrária* e sem justa causa. Despedida arbitrária (sem motivo) está conceituada na Consolidação das Leis do Trabalho CLT (art. 165 e 510-D). Apesar disso, a jurisprudência majoritária segue afirmando a possibilidade de despedir sem justificar. Ao fazê-lo, institui o medo como principal afeto presente nas relações de trabalho. E, como consequência disso, a subserviência, o assujeitamento e a aceitação do desrespeito contumaz a todos os demais direitos trabalhistas.

A estabilidade e, pois, a impossibilidade de despedir senão mediante ação judicial, também constitui um direito fundante em uma sociedade de trocas. Algo que viabiliza o consumo a médio ou longo prazo e confere a segurança que permite uma organização saudável da vida e, pois, a dedicação do tempo que sobra para além do trabalho, com atividades politicamente importantes como estudar, ler, debater e agir coletivamente. Ao contrário de caminhar para uma lógica de empregos estáveis, no Brasil convivemos com formas cada vez mais precárias de vínculo, havendo inclusive um forte movimento, materializado em proposta legislativa de “reforma” administrativa, para acabar com a estabilidade também no âmbito do serviço público.

Se a perda do emprego for inevitável, é indispensável simplificar as consequências desse ato e ampliar o espectro de proteção, sob a perspectiva de que é função de uma sociedade fundada na troca a garantia da sobrevivência digna de quem não está trabalhando. Portanto, o “pedido” de demissão, por exemplo, precisa implicar o acesso ao sistema de seguro-desemprego (se não houver imediata inserção em novo vínculo) e aos valores depositados junto ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço FGTS. O prévio aviso do fim do vínculo deve constituir um dever apenas do(a) empregador(a). A justa causa como motivo para a despedida deve ser reconhecida como inconstitucional e, pois, inaplicável, por implicar múltipla penalização em uma realidade na qual perder o emprego é já uma penalidade que por vezes muda para sempre a vida de quem trabalha e de seus familiares. Caso aplicada, não pode ter como efeito a supressão de direitos adquiridos durante o vínculo, como as férias proporcionais e a gratificação natalina proporcional, nem impedir a fruição do seguro-desemprego e o acesso aos valores do FGTS, pois desse modo se impede a continuidade da sobrevivência física de quem supostamente cometeu um ato faltoso. Isso, que é já insustentável da perspectiva da proteção, torna-se ainda mais injustificável quando percebemos que não há penalização paralela para os(as) empregadores(as) que porventura vierem a cometer atos ilícitos no âmbito da relação de emprego. Ao contrário, a justa causa do(a) empregador(a) o(a) premia com um tempo maior para o pagamento das verbas resilitórias.

É indispensável retomar a aplicação das regras contidas nos artigos 478, 479 e 492 da CLT. O argumento de que o artigo 492 da CLT, que trata da estabilidade decenal, não foi recepcionado pela Constituição, porque o FGTS passou a ser direito fundamental da classe trabalhadora, é algo incompreensível, sob a perspectiva da proteção e da evolução que a nova ordem constitucional implicou na regulação da relação social de trabalho. A

eliminação da relação direta entre estabilidade decenal e sistema do FGTS, e a introdução da regra do inciso I do artigo 7º, são compatíveis com todas as normas ordinárias que atuem no sentido de proteger contra a despedida, caso da regra do art. 492 da CLT. Em realidade, a Constituição corrige um grave equívoco, pois a suposta escolha entre a proteção contra a dispensa e o que o(a) empregado(a) irá receber em razão da perda do emprego (sistema do FGTS), confunde proteções de ordem diversa, que não se compensam nem tutelam o mesmo bem jurídico: uma tutela o vínculo de emprego, a outra tutela a condição de desempregado.

É preciso, portanto, fazer uma ginástica argumentativa para defender que a regra do artigo 492 da CLT é incompatível com uma ordem constitucional que institui o direito fundamental à relação de emprego protegida contra a despedida. Maior exercício de contorcionismo hermenêutico se faz necessário para afirmar que também as regras dos artigos 478 e 479, que tratam de indenização pela despedida de empregada(o) que não detém estabilidade decenal, foram simplesmente derogadas pela Constituição. Ainda assim, esse é o entendimento que hoje predomina, sem sequer ser questionado nas demandas que versam sobre despedidas não justificadas ou sobre “pedidos” de rescisão indireta.

É preciso impedir, ao máximo, a perda do emprego. Amparar quem se demite e garantir meios para a sobrevivência física de quem trabalha e das pessoas que dele dependem, sempre que houver perda de trabalho. A despedida precisa ser evitada e, quando isso não for possível, deve ser cercada por regras de proteção a quem trabalha, independentemente do motivo que a legitimou. Essa não é uma solução capaz de *desmercantilizar* o trabalho, mas é sem dúvida uma importante caminhada na direção de uma realidade diversa, menos desigual, mais democrática e solidária.

Temos sangrado demais: pandemia, desmercantilização do trabalho e direito ao cuidado

Regina Stela Corrêa Vieira

A “Saúde humana e o cuidado dos(as) mais vulneráveis não podem ser governados apenas por leis do mercado”.¹²¹ Essa é uma das frases iniciais do Manifesto do Trabalho: Democratizar, Desmercantilizar e Remediar, mote desta obra coletiva, organizada e elaborada por mulheres que são referências para mim, que festejo o convite por integrar.

A frase tem como contexto a pandemia do Covid-19, a qual aprofundou e escancarou¹²² diversos problemas sociais. O medo de uma doença desconhecida, com alta taxa de mortalidade, expôs a vulnerabilidade da condição humana e de nossa sociabilidade. Ela confrontou o individualismo neoliberal e deixou evidente que classificar apenas certos grupos como “dependentes” significa esconder que a dependência é ineren-

121 Agradeço ao Marco Aurélio Braga, que leu e sugeriu melhorias na primeira versão deste texto.

122 MARCONDES, M. M. *Cuidado infantil e políticas públicas*. Entrevista concedida a Regina S. C. Vieira e Bruna Angotti. *Cuidar, Verbo Coletivo*, Podcast, Episódio 8, jun. 2020.

te a todas as pessoas, que sempre demandarão cuidados, mais ou menos intensos ao longo da vida¹²³.

Evidenciou-se que o cuidado é conceito chave e caminho de ação para a conservação da humanidade, uma vez que “cuidar de si” e “cuidar dos(as) outros(as)” tornaram-se lemas da pandemia¹²⁴. Também ficou clara a necessidade de respostas governamentais e de busca por soluções coletivas não só para a crise sanitária, como para seus desdobramentos econômicos. Debates sensíveis a agendas progressistas entraram em pauta, como a renda garantida para pessoas que perderam seu sustento, e o reconhecimento do valor de sistemas de saúde públicos, especialmente nos países em que classe e raça influenciaram na letalidade do coronavírus¹²⁵.

Entendendo a pandemia como uma brecha histórica para jogar luz ao cuidado e suas múltiplas dimensões no debate público, minha proposta nestas linhas é analisar o Manifesto a partir dessa perspectiva. Por isso escolhi começar pela única frase que contém a palavra “cuidado”, com objetivo de apresentar um complemento propositivo às ideias ali expostas. Antes, porém, dois pontos merecem atenção.

O primeiro diz respeito ao descompasso epistêmico das autoras do Norte Global em relação ao resto do mundo representado pelo Manifesto. Os pontos destacados por Dominique Méda, Isabelle Ferreras e Julie Battilana sobre democratização

123 CARRASCO, C.; BORDERÍAS, C.; TORNOS, T. (ed.). *El trabajo de cuidados: historia, teoría y políticas*. Madrid: Catarata, 2011. p. 53.

124 NICOLI, P. A. G.; VIEIRA, R. S. C. Cuidado em surto: da crise à ética. *Revista Cult*, ano 23, ed. 257, mai. 2020.

125 Como é o caso dos Estados Unidos e do Brasil, em que as vítimas do Covid-19 foram, em sua maioria, pessoas negras e pobres. Cf.: BERCITO, D. Coronavírus mata negros e pobres de forma desproporcional nos EUA. *Folha de S. Paulo*, 15 abr. 2020; e SOARES, M. Dados do SUS revelam vítima-padrão do Covid-19 no Brasil: homem, pobre e negro. *Época*, 3 jul. 2020.

do trabalho, apesar de essenciais, não são nem de longe as pautas mais urgentes a serem debatidas no Brasil – e em outros países do Sul – antes ou depois da pandemia. O problema por aqui é o trabalho em si, sua precarização e a depauperação dos salários¹²⁶. Na última década, a desocupação, o desemprego e a informalidade vêm crescendo no país de forma alarmante¹²⁷ e como parte estrutural da crise do Estado, vide as reformas trabalhista e da previdência. Por isso, soa como miragem a proposta de democratizar decisões em grandes empresas, quando mais da metade da população brasileira em idade de trabalho está sem ocupação – mais de 90 milhões de pessoas¹²⁸.

O segundo ponto é fato de o Manifesto não abordar o trabalho doméstico e de cuidado. Quedaram ocultados debates fundamentais aos estudos de gênero, como a divisão sexual do trabalho¹²⁹, de modo que a noção de “trabalho” mobilizada pelas autoras pareceu limitar-se ao trabalho considerado produtivo, realizado no espaço público¹³⁰. O trabalho reprodutivo atribuído às mulheres – de higienização da casa, preparo da comida, atenção às crianças etc. – permaneceu invisível. Nem mesmo se falou da necessidade de cuidar da saúde física e mental de profissionais da saúde, que assumem o risco de contágio pelo coronavírus ao cuidar dos(as) doentes.

126 ANTUNES, R. *O privilégio da servidão*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2018.

127 GALVÃO, A. *et. al.* Reforma Trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. *Cad. CRH*, Salvador, v. 32, n. 86, p. 253-270, 2019.

128 IBGE. Desemprego. *Portal IBGE*, Rio de Janeiro, 2º trimestre de 2020.

129 Para compreensão deste e de outros conceitos caros aos estudos de gênero: HIRATA, H. *et. al.* (org.). *Dicionário Crítico do Feminismo*. São Paulo: Editora Unesp, 2009.

130 A afirmação de que trabalho doméstico é trabalho integra uma luta feminista histórica. Cf.: FEDERICI, S. *Revolution at Point Zero*. Oakland: PM Press, 2012.

A provisão e o acesso ao cuidado são marcados pelo gênero, pela raça e pela classe. Ainda que sejam tarefas socialmente atribuídas às mulheres, aquelas pertencentes a classes altas podem delegá-las a outras mulheres, pagando por isso¹³¹. Já mulheres de renda mais baixa dependem de serviços públicos, que não atendem satisfatoriamente toda a demanda¹³², ou de redes de apoio, familiares ou comunitárias¹³³. Quanto às trabalhadoras domésticas, que nos países latino-americanos são em maioria negras ou indígenas¹³⁴, o tempo do cuidado de si e de suas famílias é reduzido para que cuidem de seus(uas) patrões(as).

Essa íntima relação entre trabalho de cuidado e desigualdades ficou ainda mais notável na pandemia. Trabalhadoras domésticas e cuidadoras precisaram arriscar suas vidas e de seus familiares, expondo-se à Covid-19, para permanecer no emprego ou receberem suas diárias; outras muitas perderam suas fontes de renda¹³⁵. No caso mais emblemático ocorrido no Brasil, uma mãe viu seu filho morrer num trágico acidente porque precisou levá-lo para a casa dos(as) patrões(as)¹³⁶.

131 GUIMARÃES, N. A.; HIRATA, H.; SUGITA, K. Cuidado e cuidadoras: o trabalho do care no Brasil, França e Japão. *In: Cuidado e cuidadoras: as várias faces do trabalho do care*. São Paulo: Atlas, 2012.

132 MARCONDES, M. M. *Transversalidade de gênero em políticas de cuidado*. 2019. Tese (Doutorado em Administração Pública). Fundação Getúlio Vargas, São Paulo.

133 MORENO, R. F. C. *Entre a família, o Estado e o mercado*. Tese (Doutorado em Sociologia). Universidade de São Paulo, São Paulo.

134 OIT. *Panorama Laboral América Latina y el Caribe 2015*. Lima: ILO, 2015. p. 54.

135 NUGENT, C. 'We Can't Take It Anymore.' How the Death of a 5-Year-Old Boy Has Spurred Brazil's Black Domestic Workers to Fight for Better Treatment. *Time*, 17 jul. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/36gGyca>

136 Sobre essa tragédia, sugiro: RIBEIRO, D. O caso do menino Miguel Otávio é a síntese das relações desse país. *Folha de S. Paulo*, 9 jul. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/30mxIWF>

Perguntas como “quem tem direito a cuidar dos(as) seus(uas)?”, “quem tem direito a receber cuidado?” e “quem cuida de quem e como?” deveriam estar no centro do debate público sobre preservação das vidas em face da crise sanitária. O silenciamento ou pouca atenção dedicada a tais questões revelam a dificuldade de reconhecermos a responsabilidade coletiva – de indivíduos, Estados e empresas – pelo cuidado¹³⁷, bem como que sua imposição a determinados grupos sociais serve como mecanismo de opressão e exploração.

Logo, pensar em termos de justiça social a partir das lentes do cuidado exige romper com engrenagens que estruturam o próprio capitalismo, como a cisão do(a) sujeito(a) de sua força de trabalho, a manutenção de hierarquias e estereótipos de gênero e o uso da natureza como recurso para a produção¹³⁸. Isso é ainda mais premente para quem, como eu, localiza-se na periferia do sistema, onde os abismos sociais são ainda maiores e a espoliação é vista em cada entrega por aplicativo nas grandes cidades, em cada rachadura do sertão sem água, em cada labareda de um bioma a caminho da extinção.

Temos sangrado demais¹³⁹ e a cura passa pelo cuidado. Afinal, ele revela a interdependência entre os seres humanos e natureza, entre o Norte e o Sul, entre quem está dentro e quem está fora de margens criadas para segregar, permitindo que se fale em uma responsabilidade compartilhada¹⁴⁰. Por isso, é preciso “transformar o cuidado em um valor central nas sociedades democráticas

137 MOLINIER, P.; PAPERMAN, P. Descompartimentar a noção de cuidado? *Revista Brasileira de Ciência Política*, Brasília, n. 18, p. 43-57, set./dez. 2015.

138 FRASER, N. Por trás do laboratório secreto de Marx: uma concepção expandida do capitalismo. *Rev. Direito e Práxis*, Rio de Janeiro, v. 6, n. 10, p. 704-728, 2015.

139 Referência à canção “Sujeito de sorte”, de Belchior.

140 BIROLI, F. *Autonomia e desigualdade de gênero*: contribuições do feminismo para a crítica democrática. Vinhedo: Editora Horizonte, 2013.

e democratizá-lo”¹⁴¹, o que exige a desmercantilização do trabalho e a redistribuição da renda, pois enquanto os recursos utilizados para o cuidado forem desiguais, não haverá igualdade.

É preciso incorporar experiências de quem engravida, educa crianças, cuida de idosos(as), dá manutenção às casas, habita corpos rotulados como “deficientes” às práticas nos locais de trabalho, no mercado, na política, rompendo com os modelos em vigor e alterando os resultados que buscamos enquanto sociedade. Se o sistema nega as vulnerabilidades e estabelece seu núcleo sobre uma falsa autonomia e performance, a perspectiva do cuidado representa uma crítica radical a este modelo¹⁴², propondo novas formas de vida e de trabalho a partir de experiências subalternas.

141 TRONTO, J. Assistência democrática e democracias assistenciais. *Sociedade e Estado*, Brasília, v. 22, n. 2, p. 285-308, mai./ago. 2007.

142 MOLINIER, P. *Le travail du care*. Paris: La Dispute, 2013, p. 198

Se não é “trabalhador”, pode matar!

Maíra Neiva Gomes

O presente trabalho objetiva contribuir para o aprofundamento do debate proposto pelo Manifesto do Trabalho. Democratizar. Desmercantilizar. Remediar, organizado por pesquisadoras do Norte Global e que contou com a adesão de acadêmicas brasileiras. Como frase referência do texto Manifesto, para embasar o debate proposto, destacaremos: “A crescente contagem de corpos ao redor do mundo é um lembrete sinistro de que certas coisas nunca devem ser tratadas como mercadorias”.

Em linhas gerais, pesquisadoras e pesquisadores compreendem que as políticas sociais, incluindo aquelas que buscam proteger o(a) hipossuficiente econômico(a) na relação de trabalho, por meio de uma regulação jurídica, promovem a “desmercantilização” da força de trabalho, reduzindo à dependência econômica do(a) trabalhador(a) em relação ao(a) empregador(a).

Tal concepção não alcança os corpos herdeiros dos efeitos devastadores da escravidão nos países subalternizados do Sul Global. Isso porque as políticas sociais de Bem-Estar não chegaram aos Quilombos Urbanos¹⁴³ brasileiros: Favelas.

143 Quilombos foram uma forma de organização de resistência à escravidão no Brasil, sendo o mais famoso o de Palmares. A Constituição os conceitua como área ocupada por Comunidades remanescentes dos antigos Quilombos. A Autora que assina o presente artigo entende que Favelas são Quilombos por preservarem diversos elementos culturais quilombolas.

Surgidas na urbanização promovida pelas elites brancas, entre os séculos XIX e XX, elas concentram cerca 11,426 milhões de pessoas ou cerca de 6% da população brasileira.¹⁴⁴

Em sua maioria, as Favelas são constituídas de sujeitos(as) negros(as) e indígenas que, segregados(as) e aquilombados(as), preservaram muitos elementos culturais africanos e indígenas e construíram formas de organizações sociais que constituem outra episteme linguística, corporal e normativa.

Essas organizações outras permeiam toda a vivência de tais sujeitos(as), pois estão presentes no cotidiano econômico, familiar, religioso¹⁴⁵, cultural, artístico. E são tais organizações que efetuam a normatização da vida com o objetivo, também, de defender o território periférico da violência externa: aparato estatal repressivo, narrativa midiática, exploração dos corpos negros periféricos pelo Asfalto.¹⁴⁶

As normatizações são múltiplas e buscam tornar possível a convivência em um espaço geográfico extremamente limitado, vigiado e segregado, excluído de políticas públicas básicas¹⁴⁷ e estigmatizado pelas narrativas hegemônicas racistas.

144 Fonte: <https://censo2010.ibge.gov.br/>. O último censo demográfico foi efetuado pelo IBGE em 2010. O recenseamento estava previsto para ocorrer em 2020.

145 As religiões cristãs pentecostais e neopentecostais, cujas lideranças apoiaram o Golpe de 2016, alimentam-se da ritualística das religiões afro-brasileiras – canto e dança – para aumentarem seu alcance, inclusive político, enquanto promovem epistemicídio da cultura afro nas Periferias. Tal fato demonstra o alto grau de sofisticação deste projeto político neoconservador e a incapacidade de a Esquerda Branca Católica promover os necessários debates sem demonstrar em sua retórica o seu próprio racismo.

146 O termo Asfalto é utilizado por Favelados(as) para referir-se à Cidade Oficial, cartesianamente urbanizada, ocidentalizada, na qual a Favela está inserida.

147 Políticas públicas nas Favelas brasileiras têm apenas dois vieses: violência policial estatal e caridade (que pressupõe a superioridade e suposta bondade dos(as)

Não existe um único centro normatizador. Esse não é o jeito de ser da Favela, a qual herdou e preservou as coletividades das epistemologias africanas e indígenas.

No entanto, isso não significa que ela não tenha absorvido símbolos, valores, concepções advindas do Asfalto ocidentalizado. A absorção de elementos culturais distintos já era uma característica dos grupos étnicos banto e yourubá traficados para o Brasil, antes mesmo da escravização. Tal característica foi incorporada à experiência diaspórica e hoje pode ser observada em inúmeros contextos, sendo um destes o comércio varejista – para o(a) consumidor(a) final - de entorpecentes.

O fim do monopólio das narrativas – provocado pelas mesmas redes sociais que hoje colaboram com a desconstrução social e ambiental - trouxe à tona a possibilidade de sujeitos(as) reais narrarem a sua própria história. É neste contexto que empresários(as) do comércio de entorpecentes passaram a expor as suas organizações econômicas.¹⁴⁸

É perceptível a incidência de institutos jurídicos eurocêntricos em tais organizações que normatizam relações comerciais, trabalhistas e até mesmo administrativistas, já que o comércio varejista mantém, até hoje, fortes relações com agentes públicos estatais.¹⁴⁹

Tal como nos Estados Unidos, as políticas antidrogas, no Brasil, possuem cunho racial, sendo instrumento de extermínio

caridosos(as) que costumam aparecer em períodos pré eleitorais e de grande comoção midiática).

148 Nem da Rocinha, por exemplo, expôs sua trajetória como empresário do comércio de entorpecentes no livro “O dono do Morro: um homem e a batalha pelo Rio”, escrito pela jornalista Misha Glenny.

149 Em 2013, a Polícia Federal interceptou o helicóptero utilizado pelo então Senador da República, Zezé Perrella, com 450 quilos de pasta de cocaína. Em 2019, o avião da FAB – Força Aérea Brasileira - utilizado pelo Presidente da República, transportava para a Espanha 39 quilos de cocaína.

étnico. E os perversos resultados são alcançados.¹⁵⁰ Ao visitar qualquer Favela brasileira, um(a) observador(a) atentos(as) vai se perguntar: “Onde estão os jovens homens negros?”

Segundo a Comissão Parlamentar de Inquérito sobre Genocídio Negro, realizada em 2016, a cada 23 minutos morre um jovem negro no Brasil. Após análise e debate sobre vários dados mensuráveis e qualitativos, a relatoria acatou a tese dos movimentos sociais de que está em curso o genocídio da população negra brasileira.¹⁵¹

Quando verificamos os índices sobre a população carcerária, a realidade não é diferente. O Brasil possui a quarta maior do mundo. Dados divulgados em fevereiro de 2020, pelo Departamento Penitenciário Nacional DEPEN, apontam 773 mil presos(as), sendo que 39,42% respondem por crimes relacionados ao comércio de drogas tipificadas como ilícitas e 36,74% respondem por crimes contra o patrimônio. 90% dos presidiários são do sexo masculino, sendo que 65% compõe o grupo racial negro.¹⁵²

O discurso político tem afirmado que essa necropolítica se recrudescer após o Golpe promovido pelas elites brancas em 2016. Porém, é necessário ver por detrás das fantasias. Em 2006 foi sancionada a Lei de Drogas - 11.343/06 – pelo então Presidente Lula, que equiparou o tráfico de drogas à crime hediondo, endurecendo o regime de privação de liberdade. É justamente no

150 Como a linguagem do capitalismo eurocêntrico é matemática, optamos, neste ensaio, por dialogar por meio dela.

151 No imaginário social brasileiro, o homem negro periférico hetero é o inimigo social número um.

152 Fonte: <https://www.gov.br/depen/pt-br>. O último levantamento efetuado com recorte étnico racial pelo DEPEN é de 2016.

período lulista – entre 2005 e 2012 - que a população carcerária brasileira aumentou 75%.¹⁵³

A Marcha da Maconha, movimento social pela descriminalização do consumo e plantio de maconha, acabou conquistando algumas reivindicações, justamente no atual Governo neoconservador. Em dezembro de 2019, a Anvisa¹⁵⁴ editou a Resolução 327 que define as condições e procedimentos para concessão da autorização sanitária para fabricação, importação, comercialização de *cannabis* para fins medicinais.

O debate público sobre descriminalização da *cannabis* teve como instrumento retórico argumentos medicinais e foi protagonizado por pessoas brancas de classe média.

Ora, um dos mecanismos de controle dos corpos no capitalismo é a manipulação do discurso científico médico que, historicamente, sustentou diversas opressões, silenciamentos, extermínios. É de se observar também que o cientificismo médico excluiu o reconhecimento da identidade moderna eurocêntrica “trabalhador(a)” que deveria ser atribuída a certos(as) sujeitos(as) e estabeleceu hierarquias entre sujeitos(as) que trabalham.

É o que ocorreu com mulheres quando a Medicina emergiu no topo do conhecimento “científico” sobre o corpo humano, como uma aérea restrita a homens brancos cristãos. E as mulheres, antes mestras em tais ofícios, foram reduzidas a ocupações de apoio que são similares ao papel doméstico imposto a elas

153 Fonte: chrome-extension://ohfgljdgelakfkefopgkclcohadegdpjf/https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/01/Mapa_do_Encarceramento_-_Os_jovens_do_brasil.pdf. Talvez a autorização para a realização do Mapa do Encarceramento pela então Presidenta Dilma tenha sido uma reflexão sobre as críticas elaboradas pelos Movimentos Negros.

154 Agência Nacional de Vigilância Sanitária.

no âmbito privado do lar: servir o homem. Antes detentoras da cura, agora serviçais enfermeiras.

Qual a motivação para excluir toda uma rede já consolidada de comercialização de *cannabis*, composta por homens negros periféricos – em sua maioria –, desta nova atividade econômica reconhecida e regulamentada pelo Estado?

A indagação que esse pequeno texto propõe não se restringe ao questionamento sobre a inclusão de homens negros favelados na análise proposta pelo Manifesto ou ao tema adoecimento mental e consumo de entorpecentes. É ainda urgente debater qual o impacto econômico do comércio de entorpecentes nas Favelas. A regulamentação do trabalho e da atividade comercial de distribuição e venda de entorpecentes em Favelas e Periferias diminuiria o trabalho infantil e os índices de violência? A autorização da fabricação, comércio de *cannabis* não deveria levar à anistia de encarcerados(as), conforme determina o texto constitucional brasileiro?

A democracia é a resposta

Fernanda Barreto Lira

A democracia é, sempre, a resposta. A democracia é radical, em que pesem as falhas desse sistema político. Para a manutenção dos direitos humanos, dos direitos fundamentais, no contexto do capitalismo financeiro globalizado, só a democracia pode acionar os freios e a resistência ao ímpeto autoritário que caracteriza o sistema.

O capital global, por meio dos seus fundos e grupos econômicos transnacionais, age para reduzir a acepção de cidadania, tal como sedimentada desde o fim da Segunda Guerra Mundial. Para o mundo do trabalho, o reflexo cristaliza-se sob a forma de precarização das relações laborais.

O mercado financeiro flutua pelos espaços globais do lucro. E a noção de lucro infla-se, desprendida da necessidade de produção de bens. O dinheiro se reproduz sem o trabalho. O capital financeiro é, predominantemente, improdutivo. A revolução tecnológica que o século XXI testemunha transfigurou os sentidos do trabalho. O capitalismo que a forjou impôs profundas transformações à relação entre capital e trabalho, consolidando a ampliação e o aprofundamento do significado de subordinação deste àquele.

Não me refiro somente à condição de subordinação que caracteriza a prestação individual de serviços, no contexto de uma relação de emprego. Vou além, para apontar a sujeição do fenômeno trabalho à conformação imposta pelo capitalismo de

mercado financeiro, e frisar como essa formatação do trabalho, em suas variadas modalidades, implica a precarização da condição da pessoa trabalhadora.

Somos, quase todos(as) os(as) cidadãos e cidadãs do mundo, proletários(as). Um proletariado heterogêneo, hiperconectado em redes sociais, cujas condutas e escolhas e cujos projetos são perfeitamente identificáveis e conversíveis em pecúnia. Entretanto, pessoas que utilizam conhecimentos técnicos mais aprimorados, pessoas que têm formação com ensino superior (a classe média) preferem ignorar a condição de proletários(as).

Mas nada distingue o tempo que elas entregam ao trabalho do tempo disponibilizado pelo operário industrial que presta serviços meramente mecânicos, ou do tempo do(a) trabalhador(a) subordinado(a) precarizado(a), que labora em tarefas igualmente mecanizadas. Todos(as) os(as) que entregamos a maior parte do nosso tempo de vida, conjugando esforços físicos e mentais para a realização do trabalho, sem escolher a porção de disponibilidade, tampouco a contraprestação ofertada, somos proletários(as).

Deveria haver, portanto, um sentido expandido de consciência de classe, mas, não, bem longe disso. A vasta classe operária não tem espelho, não se vê como é. Acata a exploração sempre aprofundada, porque professa a fé do individualismo, porque crê, com devoção, no dogma capitalista do empreendedorismo.

Do liberalismo, que estrutura o capitalismo, nasce o individualismo, e deste provém a concepção de empreendedorismo. O(A) trabalhador(a) contemporâneo(a) é imbuído(a) da noção de empreendedorismo, sem a qual é considerado(a) – e também se considera – incompleto(a), imperfeito(a). Mesmo o(a) trabalhador(a) subordinado(a), cuja relação de trabalho tenha o formato de emprego fabril, tem que assimilar a noção de empreendedorismo e pautar a sua conduta

profissional para empreender o êxito da empresa, mesmo quando não venha a se beneficiar com o lucro obtido.

No capitalismo financeiro, em que os postos de trabalho decrescem, somente pode haver possibilidade de inserção no mundo do trabalho para o(a) trabalhador(a) que conseguir conduzir a prestação de trabalho com atuação de empreendedor(a); mas, vale destacar, um(a) empreendedor(a) desapegado(a) da expectativa de usufruir o êxito dos seus esforços em uma proporção justa.

A ideologia do empreendedorismo, portanto, formata a classe trabalhadora contemporânea e legítima tanto a sujeição a jornadas excessivas, com a profunda diluição dos limites entre o tempo entregue ao trabalho e aquele ofertado à vida depois do trabalho, quanto a renúncia a direitos sociais consolidados pela força das lutas operárias, sempre recobertas por suor e sofrimento.

Motoristas e entregadores(as) de aplicativos – esse grupo de trabalhadores(as) tão característico das paisagens urbanas do século XXI –, profissionais liberais, empregados(as) em fábricas, lojas ou em escolas: a classe trabalhadora contemporânea empreende a própria sobrevivência, e compreende a renúncia a direitos como autonomia.

É doloroso constatar que, para a maior parte da sociedade, não há perspectiva de igualdade, de emancipação social pelo trabalho. É melancólico para os(as) trabalhadores(as) constatar que os ideais de êxito projetados pelo capitalismo são inalcançáveis. E é impactante constatar que, mesmo cientes do sucesso inalcançável, as pessoas perpetuem a ideologia do empreendedorismo, ratifiquem a subjacente e ardilosa ideia de meritocracia.

No espaço da melancolia, as pessoas acolhem a constatação velada da condição de perdedores(as). E fazem dela a sua zona de conforto, permanecendo servis. Produzem e reproduzem força de trabalho sujeita e dócil.

A força da ideologia do empreendedorismo, portanto, não somente se expande pelo presente, fragmentando a consciência de classe e isolando pessoas, a despeito de elas serem movidas pelos mesmos valores; mas, também, projeta-se para o futuro, assegurando a manutenção do trabalho (cada vez mais) subordinado ao capital e comprometido com os objetivos dele.

O prognóstico para o mundo do trabalho, no contexto do neoliberalismo, parece sombrio. É falaciosa, de uma forma pueril, a perspectiva de harmonização de interesses antagônicos. O capital molda o trabalho com a força da exclusão social. A neutralização das forças insurgentes é, sempre, pelo reforço do temor da exclusão pela fome, pela morte.

Todavia, nunca houve trégua na relação entre capital e trabalho: os(as) trabalhadores(as) sempre resistiram e lutaram para impor, ainda que a duras penas, o reconhecimento de direitos oriundos do trabalho. Mesmo oprimidos(as) por jornadas extenuantes em ambientes insalubres, os(as) operários(as) da época da Revolução Industrial (de 1760 a algum momento entre 1820 e 1840) reuniram-se em congressos internacionais, nos quais debateram direitos trabalhistas e miraram a derrocada do capitalismo; fizeram greves e alcançaram algumas garantias mínimas para a realização de um trabalho decente. Ainda que duramente perseguidos(as) pelas forças policiais estatais, reuniram-se em sindicatos, os quais lutaram – e lutam, e podem lutar, mesmo em dias tão desafiadores para a sua subsistência, como os de hoje – para perenizar as conquistas da classe operária.

A resistência vem, desse modo, por meio da luta coletiva, a única forma de enfrentamento plausível. Contemporaneamente, o sentido de coletividade se amplifica, ganhando contornos identitários; os(as) protagonistas dessa luta se (re)individualizam, buscando a legitimação das suas distinções de gênero, raça,

afetividade, sem, contudo, afastar ou relativizar os propósitos de justiça e igualdade no trabalho e pelo trabalho.

Em outras palavras, as lutas pela dignidade no trabalho, desde a Revolução Industrial até os dias de hoje, performam a luta pela cidadania. O agir coletivo é a única estratégia factível. E esse agir ganha eficácia quando as vozes plurais da classe trabalhadora contemporânea podem ser ouvidas de forma ampla e igualitária.

Logo, há ambiente para as lutas por melhores condições nas relações de trabalho e emprego, pela preservação da legislação protetiva, pela saúde e segurança nos locais de trabalho, pela repartição de lucros – as pautas tradicionalmente chamadas reformistas –, e existe espaço para as lutas pela corrosão e superação de determinados elementos componentes do sistema capitalista, como a ideologia do empreendedorismo, a qual, como antes visto, somente assegura, aos(às) trabalhadores(as), a divisão de responsabilidades pelo êxito da empresa dos(as) patrões(oas) e a melancolia.

O ideal, a utopia da justiça social, assegura o norte para os encontros e a resistência, que recebem a forma de lutas conectadas e indissociáveis pelo reconhecimento das identidades plúrimas e pela redistribuição das riquezas, tão abundantes no mundo, apesar da nocividade das condutas humanas em relação ao meio ambiente.

É fato que não há trabalho para todas as pessoas no mundo, e raros são os países que asseguram a renda para os(as) sem trabalho. A descrença na atuação dos Estados para afiançar o gozo da cidadania assola a classe trabalhadora por toda a parte. A melancolia decanta o desalento na alma das pessoas. Tudo, nas engrenagens do capitalismo global, parece querer fazer crer que não é possível outra forma de organização social.

Certamente, em tal contexto, toda a construção da democracia é aviltada, posta em risco. O mundo se espanta com o surgimento

de lideranças dispostas a buscar, no obscurantismo, doutrinas sanguinárias legitimadas por regimes ditatoriais.

É urgente que a civilização se estruture para impedir o avanço da barbárie.

Face a tais circunstâncias, entregar a luta pelo trabalho digno ao ceticismo conformista implica derrotar limites éticos que vêm assegurando, a todas as pessoas que vivem do trabalho, o direito à própria humanidade. Logo, aceitar docilmente a precarização da vida pelo trabalho super explorado pelo capitalismo, e desprotegido pelo modelo neoliberal de organização estatal, não pode ser uma escolha teórica ou empírica.

Desse modo, para a pergunta de como empresas e como a sociedade podem reconhecer e legitimar o trabalho, sobretudo em tempos de crise, como a que o mundo vivencia com a pandemia em 2020, a resposta é: pela força transformadora da luta coletiva. Das lutas tão desiguais em suas formas, mas tão alinhadas em seus propósitos: a existência digna, o acesso amplo e irrestrito à Justiça.

Somente na democracia as coletividades podem ter voz. Só as vozes da coletividade que vive do trabalho podem fazer silenciar as inverdades que a aprisionam e desfiguram o seu sentido original, de transformação do mundo, para o engrandecimento da humanidade.

Impossível democratizar o trabalho sem enfrentar o machismo, racismo, LGBTIfobia e outras opressões

Jaqueline Gomes de Jesus

“*Ròch nan dlo pa konnen mizé ròch nan solèyl*”

[As pedras n'água não sabem do sofrimento das pedras sob o sol]

Provérbio em *créole* do Haiti.

“...*mutato nomine de te fabula narratur* [mude os nomes e de ti a história fala].

Por ‘tráfico de escravos’ leia ‘mercado de trabalho’”, Karl Marx.

“*Por que democratizar? Todas as manhãs, homens e mulheres levantam para servir aqueles(as) entre nós que podem ficar em quarentena*”.¹⁵⁵ Com essa frase do Manifesto, lanço algumas perguntas particulares, que se escondem por trás daquelas palavras que sugerem uma suposta universalidade:

155 Esta era a frase original que constava no Manifesto publicado em 16 de maio de 2020. Após críticas de pesquisadoras negras do Norte e de pesquisadoras do Sul, as autoras do Manifesto reformularam a frase para incorporar a intersecção entre gênero, raça e classe da seguinte forma: “

Aqueles - e especialmente aquelas - que fazem parte das profissões essenciais - se levantam todos os dias pela manhã para ir servir outros(as); em particular, as pessoas racializadas, imigrantes e trabalhadores(as) da economia informal, enquanto aqueles(as) que podem permanecer confinados(as).

Qual são as cores desses homens e mulheres?

Quais são as suas orientações sexuais?

*Todos(as) eles(as) são considerados(as)
como homens e mulheres “de verdade”?*

São nativos(as) da região onde trabalham ou migraram para lá?

Quais desigualdades permeiam a construção da sua nacionalidade?

Para alguns(mas), tais questões podem parecer supérfluas, ou até mesmo estranhas, porém entremeiam o tecido das opressões que, interseccionalizadas, como nos ensinou Kimberlé Crenshaw, não apenas dificultam a mobilidade social para os indivíduos, mas de fato multiplicam os obstáculos à possibilidade mínima de se produzir uma consciência de classe que se entenda como a humanidade é: diversa. Por conseguinte, sem considerar a pluralidade de identidades — muitas inclusive sem nomes — que compõe a classe trabalhadora, jamais teremos uma democracia de fato, uma que não seja uma palavra vazia do seu conteúdo de “povo”, pensado como uma massa abstrata e homogênea, desconsiderando as contradições que lhe conferem densidade e formam suas fissuras!

Eu penso nos(as) meus(minhas) ancestrais explorados(as) nestes 500 anos de formação do capitalismo e globalização, concomitantemente, advogo que um princípio feminista, a posicionalidade, seja colocado neste ensaio por meio de meu corpo, que é também cognição e afeto, verbo e não-verbalidade, a partir daqueles(as) que me antecederam; um conhecimento urdido pelos movimentos negros e indígenas a partir da experiência prática de enfrentamento ao colonialismo, ao genocídio, à escravidão, ao imperialismo, sintetizado na popular frase de Jurema Werneck: Nossos passos vêm de longe!

Nós, os(as) trabalhadores(as), mesmo os(as) ditos(as) “intelectuais”, quando tratados(as) como “recursos”, sob a ótica do lucro, e quando nossas relações de trabalho são objetificadas pelo mercado chamado “livre”, deixamos de ser vistos(as) como pessoas, somos tornados(as) objetos; e somente temos valor atribuído conforme um olhar funcionalista, que nos valoriza unicamente na categoria de mercadorias. Nesse estado de coisas, os robôs são cada vez mais humanizados e os humanos cada vez mais robotizados, no sentido original da palavra tcheca “*roboti*”: servos. A qual novo “senhor”?

Dado que sofremos isto coletivamente, a superação dessa conjuntura só pode se dar coletivamente, enquanto classe. Esse aprendizado tão marxista é ensinado há gerações por filosofias não-europeias, como a africana Ubuntu, que fala da nossa interdependência, em contraste com a ideologia neoliberal que fomenta uma falaciosa independência, fundada em um individualismo extremado, cujos impactos deletérios na saúde global têm sido ostensivamente mensurados, em um nexó epidemiológico que liga relações e organização do trabalho precárias com adoecimento, acidentes de trabalho e suicídios, a ponto de, segundo a Organização Mundial de Saúde, haver uma pandemia de doenças incapacitantes para o trabalho de origem biopsicossocial, como depressão, transtorno afetivo bipolar, transtornos psiquiátricos decorrentes do abuso de álcool e outras drogas.

Daí, retomando o meu apontamento de que é indispensável reconhecer e enfrentar as discriminações para que possamos de fato democratizar o trabalho, aproveito para explorar as reflexões trazidas por Mariucha Fontana em seu livro “Combater o machismo para unir a classe” a fim de afirmar que uma crítica do classismo que desconsidera as identidades serve apenas à estratégia da classe dominante de colocar parcelas maiores

ou menores (minorias políticas ou demográficas) umas contra as outras, umas negando até mesmo o direito à vida de outras, quando lembramos, por exemplo, que no Brasil: o feminicídio afeta, preponderantemente, as mulheres negras; jovens negros são os principais vitimados por mortes violentas; a população composta por Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Intersexo (LGBTI) é a mais afetada pelo assassinato no mundo, com destaque para as pessoas trans; que a polícia, na lógica da Guerra às Drogas, tende a prender homens negros por simples porte de drogas significativamente mais do que brancos, entre outras irregularidades comuns em lugares como o Rio de Janeiro, dominado por milícias que controlam os serviços básicos de comunidades carentes, ou igrejas fundamentalistas de cunho neopentecostal, que ocupam espaços que deveriam ser ocupados pelo Estado na educação, na assistência social e na saúde.

Esse caso reverbera quase um neo feudalismo, uma forma medonha de capitalismo que encontrou nesses atores sociais instrumentos para corroer o papel fundamental do Estado de fiscalizar o mercado, de controlar seus abusos, principalmente financiando candidatos(as) a cargos nos Poderes Executivo e Legislativo que defendam a pauta moralista e que distorcem o sentido da laicidade do Estado, liberal em termos econômicos porém ultra-conservadora quanto a costumes.

Luta-se entre si por migalhas, quando deveríamos ocupar o banquete dos(as) detentores(as) dos meios de produção e do grande capital, ao passo em que se teima em responsabilizar unicamente os(as) oprimidos(as) por esse comportamento coletivo engendrado pelo grupo opressor. A própria ideia de cidadania tem sido sequestrada, sob uma lógica idealizada, e esvaziada de sua materialidade, das múltiplas identidades e contextos que a compõe e a situam no campo mesmo do mundo do trabalho.

Quando conhecemos a nossa História, sob a perspectiva dos(as) explorados(as), sabemos que trabalho e cidadania são conceitos indissociáveis: desde a escravidão dos povos ameríndios e africanos, e sua constante resistência e revolta, representada, entre outros aspectos, pelos milhares de quilombos remanescentes, pela relação crucial entre brasilidade e culturas negras e indígenas que formam o que Lélia Gonzalez definiu como Amefricanidade, que tem como um de seus elementos o pretuguês. Temos lutado por séculos contra a persistência no pensamento social dessa concepção de trabalho como uma obrigação dos(as) mais pobres - e negros(as) -, e cidadania como um privilégio dos(as) mais ricos(as) - e brancos(as). E ainda no imaginário do Brasil do século XXI se coloca cidadania é algo a ser alcançado por “mérito”, e não como “natural” da pessoa humana: “quem trabalha sempre alcança”, ou “você tem de fazer por merecer”, dizem, principalmente se você não é o(a) sujeito(a) universal, entendido como: homem, branco, cisgênero (que não é trans), supostamente heterossexual, casado, no mínimo de classe média e com filhos(as). E na conjuntura atual, marcada pelo avanço do neoliberalismo no mundo e de uma lógica teocrática militarista no Brasil, nossa cidadania regulada é cada vez menos formatada por valores políticos, mas por um sistema de estratificação ocupacional, marcado, mesmo com o avanço das políticas afirmativas (a meu ver tímido e pouco alerta à discussão de políticas de reparação mais profundas), por machismo, racismo e LGBTIfobia estruturais, que não apenas “fazem parte” do “heteroCistema machista” (sistema com “c” de cisnormativo mas também de capitalista), mas que, isso sim, estruturam as relações sociais e as identidades ao ponto de só sabermos quem somos pela ótica dos estereótipos que nos foram atribuídos(as), em função dos grupos sociais do qual fazemos parte que são mais salientes ao olhar de quem subalterniza.

Enfim, eis aí o máximo desafio, um caminho para a remediação das tragédias passadas que nos têm empurrado para um futuro sombrio, o qual tento resumir nesta oração: reconhecermos nossas múltiplas identidades, valorizá-las sem essencializá-las, e produzir inclusão que não seja confundida com uma integração restrita, porque identitarista, que só dá novas formas aos antigos guetos e tenta limitar nossa potência enquanto produtores(as) de conhecimento e transformadores(as) da realidade, em outras palavras, seres humanos, esse projeto de centenas de milhares de anos.

Mesmo que não consigamos vislumbrar essa utopia, a sua performance enquanto ação coletiva e consciente por parte dos movimentos associativistas, dos movimentos identitários, populares, corporativos, sindicatos, partidos políticos, organizações do Estado e empresas privadas, por mais precária que seja, com seus inevitáveis enfrentamentos, gerará condições mínimas para mudanças nas relações interpessoais e intergrupais, novas formas de viver e produzir que não poderão impedir a consecução de nossa meta de democratização do trabalho.



Louisa Acciari

A iniciativa de lançar um Manifesto do Trabalho em plena crise pandêmica é extremamente relevante; a versão brasileira do Manifesto talvez seja mais importante ainda. Esse livro contextualiza debates sobre o trabalho no dito ‘Sul Global’ – onde mora a maioria dos(as) trabalhadores(as), mostrando a urgência de repensar não só a democratização e demercantilização, mas a noção mesma de ‘trabalho’. O trabalho remunerado é a principal forma de sobrevivência para milhões de pessoas, contudo, é feito de informalidade, precariedade ou exercido em condições não-decentes. A atual pandemia apenas tornou mais visível essa dura realidade, abandonando uma parte dos(as) trabalhadores(as) à fome e à doença. Não por acaso, essa parcela mais vulnerável é racializada, sexuada e marginalizada no direito trabalhista.

Como desmercantilizar quando o trabalho ainda nem foi decolonizado? Que alternativa para sobreviver é oferecida aos(as) que não podem trabalhar? Como pensar a democratização quando falta trabalho ou quando a vida do(a) trabalhador(a) é feita de violência e opressão? A versão brasileira do Manifesto nos convida a repensar nossa interdependência mútua e nosso direito absoluto à uma vida digna, desconectado do nosso “mérito” no mercado do trabalho. É uma leitura indispensável.

Louisa Acciari é doutora em Estudos de Gênero pela *London School of Economics*, especialista em trabalho doméstico no Brasil. É pesquisadora e co-diretora do Centro em Gênero e Desastres na *University College London*.