

**FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**RONALDO ALVES DA SILVA**

**PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E O PAPEL DA ORGANIZAÇÃO COLETIVA  
DO PRECARIADO: UM OLHAR SOBRE A PROFISSÃO DE BIBLIOTECÁRIO E O  
CASO DO SINDICATO DOS BIBLIOTECÁRIOS DE MINAS GERAIS**

**VITÓRIA  
2019**

RONALDO ALVES DA SILVA

**PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E O PAPEL DA ORGANIZAÇÃO COLETIVA  
DO PRECARIADO: UM OLHAR SOBRE A PROFISSÃO DE BIBLIOTECÁRIO E O  
CASO DO SINDICATO DOS BIBLIOTECÁRIOS DE MINAS GERAIS**

Monografia apresentada ao curso de Graduação  
em Direito da Faculdade de Direito de Vitória,  
como requisito parcial para a obtenção do grau  
de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. André Filipe Pereira Reid  
dos Santos.

VITÓRIA

2019

## RESUMO

Este trabalho tem o objetivo de identificar e analisar as possibilidades de organização coletiva dos bibliotecários e o papel dos sindicatos num contexto de crescente precarização do trabalho. Para tanto, analisamos a literatura das áreas de Direito, Sociologia e Biblioteconomia focalizando o Direito Coletivo do Trabalho, os sindicatos, a precarização do trabalho e o surgimento do precariado, a profissão de bibliotecário e as exigências atuais de formação e habilidades, a ameaça de precarização e a organização coletiva dos profissionais, destacando sua relação com os conselhos de classe e os sindicatos da profissão, para tentar compreender o papel e a importância da ação coletiva em tempos de flexibilização e precarização. Utilizamos o método dialético, atentando para o desenrolar histórico e o contexto, temporal e espacial, da profissão de bibliotecário. O sindicalismo brasileiro passou por mudanças: dos enfrentamentos nos grandes ciclos de greve do final dos anos de 1970, passando pela prevalência da negociação na década neoliberal, pelo assento na máquina burocrática estatal, nos governos do Partido dos Trabalhadores, e a tentativa de neutralização total com a retomada das medidas liberalizantes dos últimos governos. A globalização da economia alterou por completo o mundo do trabalho. O precariado cresce com a flexibilização do trabalho e a perda dos direitos trabalhistas pelo trabalhador. A precarização decorre, principalmente, da automatização, da pejetização, da terceirização e da informalização das relações laborais. A profissão de bibliotecário sofre grande impacto em razão precarização do trabalho. As tecnologias alteram os processos de trabalho e impactam na produção do conhecimento, exigindo do profissional a qualificação continuada e constante adaptação ao contexto que muda continuamente. A organização coletiva dos bibliotecários é frágil e dispersa, especialmente no que tange aos sindicatos. O sindicato é essencial para aglutinar os profissionais e permitir a defesa dos direitos trabalhistas e sociais, além de exercer o papel assistencial, especialmente na qualificação do trabalhador, e político, como catalisador das demandas da classe.

**Palavras-chave:** Sindicalismo. Sindicato. Precarização do trabalho. Tecnologias da informação e comunicação. Bibliotecário.

## SUMÁRIO

<b>CONSIDERAÇÕES INICIAIS.....</b>	<b>4</b>
<b>1 DIREITO COLETIVO DO TRABALHO: UMA VISÃO GERAL .....</b>	<b>10</b>
1.1 OS SINDICATOS E A CRISE DO SINDICALISMO.....	12
1.2 OS RISCOS DA FRAGMENTAÇÃO SINDICAL.....	22
<b>2. A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O PRECARIADO .....</b>	<b>24</b>
2.1 A FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO E A (IM)POSSIBILIDADE DE ORGANIZAÇÃO COLETIVA.....	31
2.2 PRECARIZAÇÃO, INTENSIFICAÇÃO E ARROCHO NO TEMPO DO TRABALHADOR .....	36
2.3 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E AS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO .....	38
<b>3 A PROFISSÃO DE BIBLIOTECÁRIO E A ORGANIZAÇÃO COLETIVA DOS PROFISSIONAIS .....</b>	<b>43</b>
3.1 A BIBLIOTECONOMIA E A PROFISSÃO DE BIBLIOTECÁRIO.....	43
3.2 A FORMAÇÃO DO BILIOTECÁRIO NO BRASIL.....	46
3.3 A IDENTIDADE PROFISSIONAL DO BIBLIOTECÁRIO .....	49
3.4 OS BIBLIOTECÁRIOS E AS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO .....	51
3.5 A ORGANIZAÇÃO COLETIVA DOS BIBLIOTECÁRIOS: CONSELHO PROFISSIONAL E SINDICATO.....	54
3.6 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DO BIBLIOTECÁRIO E O PAPEL DA ORGANIZAÇÃO COLETIVA DA CATEGORIA .....	58
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>63</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>65</b>

## CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A relação de trabalho tem dois polos com interesses antagônicos no que diz respeito aos direitos e obrigações. O embate entre empregador (tomador de serviços) e trabalhador desenvolve-se em um contexto de desequilíbrio de forças. Diferente dos contratos civis, o contrato de trabalho não é paritário, pois o contratante detém o controle dos meios de produção. É ele quem tem o poder diretivo, determinando a forma, o tempo, o local e o modo como a atividade será executada pelo empregado.

O Direito do Trabalho pretende ter natureza protetiva, condição justificada (no discurso oficial) pelo desequilíbrio de forças nas relações trabalhistas. De um lado está o empregador, a empresa, o tomador de serviços, ser coletivo por essência, cujas ações podem causar impactos em toda a coletividade, indo além dos limites do contrato de trabalho. De outro lado, o trabalhador individual cujos atos ficam adstritos ao contrato.

O Direito Coletivo do Trabalho, algumas vezes chamado de Direito Sindical, configura-se como um campo de estudos das relações dos seres coletivos trabalhistas. A empresa, e suas entidades representantes, frente a frente com as entidades associativas representantes dos obreiros. Dessas entidades associativas, a que exerce papel central é o sindicato, pois apenas ele tem a capacidade de criar normas trabalhistas, por meio da negociação coletiva.

Os sindicatos têm como finalidade principal a representação do trabalhador quanto a seus interesses individuais e coletivos no âmbito da relação de trabalho. Por serem entes coletivos, eles equilibram a relação trabalhador/empregador (tomador de serviços). Seu papel passa pelo fortalecimento dos seres individualmente vulneráveis permitindo-lhes negociar de igual para igual com o patronato.

Pensando no papel dos sindicatos e na sua capacidade de fortalecer a posição dos trabalhadores diante das empresas, é natural imaginar que as categorias profissionais e os grupos de trabalhadores ainda não sindicalizados anseiem pela criação do sindicato. Contudo, as relações de trabalho são atingidas por intensa flexibilização do trabalho, que rompe a linha tênue da segurança salarial. Mesmo grupos profissionais

qualificados – especializados e capacitados – estão sendo levados ao trabalho precarizado, por meio da fragilização dos vínculos trabalhistas (pejotização, uberização<sup>1</sup> etc.), da automatização dos processos de trabalho e dos meios de controle do trabalhador, além da retirada de direitos há muito conquistados.

Este trabalho é dividido em três capítulos. No capítulo 1 apresentamos uma breve definição e algumas notas sobre o Direito Coletivo do Trabalho, ramo do Direito que trata das relações, e das regras que as regem, entre os entes coletivos patronais e obreiros, com ênfase nos sindicatos. Apresentamos uma definição de sindicato e seu papel no mundo do trabalho. Passamos pela história do sindicalismo brasileiro, dos anos 1970 aos dias atuais, focando nas mudanças da ação sindical em virtude das políticas neoliberais dos anos de 1990, época em que a precarização do trabalho ganhou força, e da “cooptação” dos sindicatos e suas lideranças pela máquina estatal, nos governos do Partido dos Trabalhadores, chegando ao momento atual de intensa precarização por meio de alterações substanciais na legislação trabalhista.

No capítulo 2 tratamos da precarização do trabalho e do surgimento do precariado, considerado por Standing (2019) como uma nova classe, e por Antunes (2018) e Braga (2012) como a parte precarizada da classe trabalhadora. A precarização do trabalho é um processo que faz parte da relação capital/trabalho, mas ganha força com a globalização da economia. A entrada dos países periféricos na economia mundializada provocou a queda dos salários e a flexibilização dos direitos trabalhistas nos países centrais, sob o argumento da necessidade de modernização. O precariado sofre com a flexibilização e perde a capacidade de mobilização e organização coletiva frente à perda de direitos trabalhistas e sociais.

Também analisamos o impacto das novas tecnologias da informação e comunicação (TICs) no mundo do trabalho. Os avanços tecnológicos permitiram que o controle do

---

<sup>1</sup> O termo uberização vem sendo utilizado para designar o trabalho autônomo no qual o trabalhador presta serviços sem qualquer vínculo com o tomador. A ligação entre eles é feita por meio de aplicativo desenvolvido por uma empresa de tecnologia que recebe uma percentagem do valor do serviço (Uber, Airbnb, Ifood, Lyft, Rappi, Cabify). O termo foi utilizado como título da edição brasileira da obra *What's yours is mine: against the sharing economy*, de Tom Slee, que trata da economia de compartilhamento e da implicação desta modalidade de negócios em diversas facetas do mundo atual: nas relações comerciais, trabalhistas, sociais etc.

empregador sobre o trabalhador passasse a ser mais objetivo e centralizado. A intimidade dos indivíduos é constantemente esquadrihada e os limites entre o ambiente de trabalho e a vida privada desaparecem. Celulares, câmeras, GPS e outras ferramentas permitem que o patrão vigie os passos do trabalhador ininterruptamente. Mesmo antes da contratação, a vida do candidato ao trabalho é escrutinada por meio da análise de suas manifestações nas redes sociais e outros ambientes virtuais. Além do controle, a tecnologia exige do trabalhador o desenvolvimento de habilidades para lidar com a automatização dos processos de trabalho. A emergência da chamada economia compartilhada tem servido para pulverizar vínculos de emprego e fragilizar ainda mais a situação do trabalhador.

No capítulo 3 apresentamos a profissão de bibliotecário, as mudanças na profissão ao longo dos anos, o surgimento da Biblioteconomia como área do conhecimento e sua “evolução” histórica. Analisamos as exigências da formação do bibliotecário e a necessidade de capacitação continuada em virtude das particularidades da profissão. Discorremos sobre os dilemas de identidade do profissional, frente ao discurso da necessidade modernização e adaptação aos novos tempos, e sobre o papel da tecnologia nos contornos atuais da profissão. Apresentamos um breve apanhado sobre a organização coletiva dos bibliotecários, especialmente sobre o papel dos Conselhos de Classe e dos sindicatos. Abordamos a tendência de precarização do trabalho do bibliotecário e a necessidade da organização coletiva para o fortalecimento da profissão, com foco especial na atuação dos sindicatos.

Nossa intenção neste trabalho é compreender o papel da organização coletiva dos trabalhadores, com foco nos sindicatos, no universo da precarização e na fragilização do trabalhador, tomando por base a profissão de bibliotecário. Uma questão se coloca: quais são as possibilidades de atuação dos sindicatos em um momento de flexibilização e precarização do trabalho e qual o papel da organização coletiva do trabalhador neste cenário. Tomamos como modelo para análise o caso do Sindicato dos Bibliotecários de Minas Gerais (SIBMG), fundado em 2004 por um grupo de bibliotecários, mas que passou por um processo de esvaziamento, em razão de certa apatia da classe, ao ponto de existir juridicamente, mas sem atuar de fato.

Os bibliotecários tentaram reativar o sindicato por duas vezes (2008 e 2013). As tentativas fracassaram por conta dos entraves burocráticos para regularizar a situação do SIBMG e, especialmente, pela falta de engajamento da categoria. Podemos perceber a demanda dos profissionais por representação sindical, tendo em vista suas manifestações em diversos espaços (redes sociais, grupos de discussão etc.) cobrando do conselho de classe a tomada de posição em questões trabalhistas atinentes ao sindicato (reivindicação de piso salarial para a categoria e da melhoria de condições de trabalho, oferta de assistência jurídica aos profissionais etc.). Ao mesmo tempo, percebemos certa apatia ante a possibilidade de se filiar a um órgão representativo dos profissionais.

A pesquisa tem como objetivo geral a identificação e análise das possibilidades de organização coletiva dos bibliotecários e o papel dos sindicatos frente à precarização do trabalho, lançando o olhar a partir da relação dos profissionais com o conselho de classe e com o sindicato. E tem como objetivos específicos a identificação das formas de precarização do trabalho do bibliotecário, especialmente aquela provocada a partir do desenvolvimento das TICs; a análise das possibilidades de organização coletiva dos profissionais e o papel do sindicato num mundo do trabalho precarizado; e a verificação das medidas que podem ser adotadas pelos sindicatos em tempos de precarização.

Para alcançar nossos objetivos adotamos o método dialético materialista. Na visão de Zago (2013), “a dialética marxiana pressupõe uma visão totalizante do real, ou seja, por meio dela tenta-se perceber os diferentes elementos sociais como interligados a uma mesma totalidade” (ZAGO, 2013, p. 112). A abordagem idealista do pensamento dialético, de Hegel, dá importância ao espírito e considera que as mudanças deste provocam as da matéria; a abordagem materialista, de Marx e Engels, dá mais importância à matéria, ou seja, são as mudanças das coisas que influenciam a mudança do pensamento e do universo e não o contrário (MARCONI; LAKATOS, 2010).

A filosofia marxiana defende que a realidade, o concreto, influencia o pensamento. A representação do real na mente é refletida a partir desse real influenciado por suas condições históricas e sociais. O estudo de um fenômeno social exige a compreensão



do contexto histórico e social de sua emergência. Nesse ponto, o estudo dos riscos da precarização sobre determinada profissão ou grupo de pessoas e a importância da organização coletiva deve considerar os elementos que circundam o fenômeno.

Este estudo pode ser enquadrado numa vertente jurídico-sociológica, que “postula que se entenda o fenômeno jurídico num contexto social mais alargado” (MUGRABI, 2013, p. 22). É uma mescla de pesquisa jurídico-exploratória com pesquisa bibliográfica. Pretendemos abordar preliminarmente a temática da representação sindical no âmbito de determinada categoria profissional, e nos valem da análise da literatura sobre sindicalismo, precarização do trabalho e profissão de bibliotecário para compreender o impacto das mudanças do mundo do trabalho no cotidiano dos profissionais da Biblioteconomia e o papel (e possibilidades) da organização coletiva neste contexto.

A escolha do tema de pesquisa deve ser justificada por sua relevância social e acadêmica. A pesquisa precisa gerar contribuições para a área de estudo e para a sociedade. Os resultados devem refletir um movimento e provocar alterações no conhecimento, gerando novas discussões e novos estudos. A dúvida que instiga o pesquisador leva à busca por respostas que, em maior ou menor escala, representarão um acréscimo no conhecimento sobre o objeto de estudo.

O Direito se inscreve no universo das Ciências Sociais Aplicadas. Vale dizer que as Ciências Sociais estudam a estrutura, organização e funcionamento da sociedade, e as relações dos indivíduos no cotidiano. Aplicadas porque estão direcionadas para questões práticas. Para além das questões normativas, as relações humanas também são objeto de estudo da área. E no Direito Coletivo do Trabalho (Direito Sindical) há o entrelaçamento entre as relações humanas e o mundo normativo que as regem.

A organização profissional de uma categoria de trabalhadores é tema relevante para o Direito, posto que essa organização ocorre em virtude do vínculo jurídico entre os indivíduos. Por mais que a matéria possa ter interfaces com diversas áreas, no Direito a sindicalização tem papel primordial e gera impactos diretos no contrato de trabalho. Os sindicatos têm, dentre outras, a prerrogativa de criar normas para reger a relação

de trabalho, o que justifica satisfatoriamente a importância de seu estudo na área jurídica.

Academicamente, o assunto se reveste de importância, pois a construção do conhecimento sobre a materialização do Direito na sociedade enriquece as concepções teóricas sobre seus objetos de estudo. O diálogo entre o conhecimento científico e o conhecimento do senso comum proporciona o enriquecimento de ambos. A academia não é um universo apartado do restante do mundo, portanto suas questões estão imbricadas com os problemas da vida cotidiana.

Socialmente, o projeto se reveste de importância porque busca compreender um fenômeno que passa por mudanças na contemporaneidade: a precarização do trabalho e a organização coletiva de um grupo profissional. As mudanças legislativas recentes, mundo afora e no Brasil, interferem profundamente no funcionamento dos sindicatos. O discurso do senso comum também diminui a importância dessas entidades associativas. Por isso é importante compreender como um grupo profissional pode se articular para fazer frente aos desafios desses novos tempos de trabalho precarizado.

Por fim, uma justificativa de cunho pessoal, ou seja, o que nos move a estudar esse tema. Em primeiro lugar, sendo parte deste grupo profissional, os bibliotecários, nos interessa compreender as vicissitudes das práticas profissionais, os impactos da precarização na profissão e os modos de organização coletiva do grupo na defesa de seus interesses. Em segundo lugar, pela atualidade persistente do tema. As relações de poder entre Estado e sociedade são sempre instigantes. As profundas mudanças no mundo do trabalho, os impactos das tecnologias, a emergência de um proletariado precarizado e a organização coletiva dos trabalhadores são temas atualíssimos que precisam ser estudados sob diversos enfoques.

## 1 DIREITO COLETIVO DO TRABALHO: UMA VISÃO GERAL

As relações de trabalho têm duas facetas proeminentes: a individual e a coletiva. A primeira é caracterizada pelo vínculo estabelecido entre o trabalhador, individualmente considerado, e o empregador/tomador de serviços, ente coletivo por natureza<sup>2</sup>. A segunda é caracterizada pela relação entre os entes coletivos trabalhistas: os sindicatos obreiros, de um lado, e os sindicatos patronais ou a própria empresa, de outro.

Mesmo antes da revolução industrial, quando a organização do trabalho ainda guardava características artesanais, já havia certa hierarquização nas corporações de ofício: aprendiz, companheiro e mestre. Galgar estes postos não era tarefa fácil. A industrialização, a produção em massa e mecanizada, além de provocar a alienação do trabalhador quanto ao produto de seu trabalho, aprofundou a distância entre os sujeitos da relação trabalhista. De acordo com Delgado (2008), o sindicato e o sindicalismo, tal como o conhecemos hoje, são produtos da sociedade capitalista e daquela nova divisão do trabalho.

O Direito do Trabalho, nascido da necessidade de equilibrar a relação entre empregador e empregado, mas funcionando também, paradoxalmente, como mecanismo de controle do trabalhador, ocupa-se tanto das relações individuais quanto coletivas. De acordo com Leite (2019), “o direito coletivo do trabalho ocupa-se das relações coletivas de trabalho, isto é, das relações jurídicas nas quais os seus titulares atuam, em regra na qualidade de representantes de grupos sociais e econômicos” (LEITE, 2019, p. 749).

Segundo Delgado (2018), no âmbito coletivo duas denominações concorrem para descrever o fenômeno: direito coletivo do trabalho, de caráter objetivista, realçando as

---

<sup>2</sup> Delgado (2008) afirma que o empregador é, “necessariamente, um ser coletivo (excetuado o doméstico, é claro). É inevitável ser coletivo por consistir em um agregador e direcionador dos instrumentos de produção, distribuição, consumo e de serviços, sendo, por isso mesmo, tendencialmente, uma organização. Além dessa sua fundamental característica, o empregador também regularmente produz, com o simples exercício de sua vontade particular, atos de repercussão comunitária e social” (DELGADO, 2008, p. 44).

relações sociojurídicas grupais, coletivas, de labor; e direito sindical, de caráter subjetivista, enfatizando o sindicato. O autor adota em seu trabalho a denominação “Direito Coletivo do Trabalho” e o define como

o complexo de institutos, princípios e regras jurídicas que regulam as relações laborais de empregados e empregadores e outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua ação coletiva, realizada autonomamente ou através das respectivas entidades sindicais (DELGADO, 2018, p. 1524).

O Direito Coletivo do Trabalho conta com regras, institutos e princípios próprios, distintos daqueles do segmento do direito individual. Para nossos propósitos nos ateremos ao primeiro grupo de princípios do direito coletivo, os princípios assecuratórios da existência do ser obreiro coletivo, ou seja, aqueles que viabilizam o florescimento das organizações coletivas dos trabalhadores, concretizados nos princípios da liberdade associativa e sindical e da autonomia sindical<sup>3</sup>.

A importância desses princípios reside no fato de que eles garantem ao trabalhador a liberdade para associar-se em torno de problemas e objetivos comuns, podendo assim criar e extinguir sindicatos, assim como filiar ou desfiliar-se de seus quadros sem qualquer interferência estatal (DELGADO, 2018). A liberdade associativa e sindical, contudo, é mitigada no ordenamento jurídico brasileiro, pois é vedada a existência de dois ou mais sindicatos do mesmo ofício ou categoria profissional compartilhando a mesma base territorial.

Delgado (2008) afirma que no mundo ocidental há pelo menos quatro formas distintas de organizar o sistema sindical. Os trabalhadores podem ser agregados no sindicato em virtude de seu ofício ou profissão; em virtude da categoria profissional; em vista da empresa a que se vinculam; e em função do ramo ou segmento empresarial de atividades. No Brasil, os dois últimos modelos são vedados pelo ordenamento jurídico.

---

<sup>3</sup> Delgado classifica os princípios do Direito Coletivo do Trabalho em três grandes grupos: 1) os princípios assecuratórios da existência do ser obreiro coletivo, em cujo rol estão os princípios da liberdade associativa e sindical e da autonomia sindical; 2) os princípios regentes das relações entre os seres coletivos trabalhistas, representados pelo princípio da interveniência sindical na negociação coletiva, princípio da equivalência entre os contratantes coletivos e princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva; e 3) os princípios regentes das relações entre normas coletivas negociadas e normas estatais, representados pelo princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva e princípio da adequação setorial negociada (DELGADO, 2018, p. 1544).

Os sindicatos, em sua maioria, são organizados pela categoria profissional, e, em menor escala, por ofício ou profissão, quando se trata de categoria diferenciada<sup>4</sup>.

## 1.1 OS SINDICATOS E A CRISE DO SINDICALISMO

O sindicalismo nasce das lutas e reivindicações da classe operária, no bojo da Revolução Industrial, e tem como fundamento a liberdade sindical, que pode ser traduzida na ideia de liberdade do indivíduo frente ao Estado e aos detentores do capital e dos meios de produção (LEITE, 2019). Os sindicatos são associações dos trabalhadores com o intuito de equipara-los ao ser coletivo por essência que é a empresa.

Sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida (DELGADO, 2008, p. 64).

Arouca (2016) define sindicato como “a organização de trabalhadores para a defesa de seus direitos e interesses, individuais e coletivos, e sua ascensão social” (AROUCA, 2016, p. 13). O autor não ignora a existência dos sindicatos patronais, mas são os sindicatos dos trabalhadores que têm atuação ativa e ininterrupta. Os sindicatos das empresas atuam exclusivamente na negociação coletiva.

Em razão da liberdade sindical e de atuação, o papel do sindicato vai além da defesa e representação do trabalhador nos interesses de natureza trabalhista, alcançando também a representação e defesa de interesses sociais. Os sindicatos, além de defender os interesses individuais e coletivos dos trabalhadores, no que tange ao âmbito trabalhista, podem ter também finalidade assistencial, educacional e cultural (AROUCA, 2016, p. 23).

---

<sup>4</sup> De acordo com o art. 511, § 3º, da CLT, “categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares” (BRASIL, 1943).

Santos (2014) afirma que os sindicatos, ao longo de sua história, incorporaram funções consentâneas com suas finalidades, destacando-se aquelas que se tornaram clássicas: função de representação, concretizada no patrocínio dos interesses individuais e coletivos dos trabalhadores junto a órgãos estatais e privados, em processos judiciais e atos administrativos; função regulamentar, evidenciada na participação dos entes associativos na elaboração de normas coletivas, celebrando acordos e convenções coletivas de trabalho; função parafiscal ou arrecadadora, tendo em vista que os sindicatos podem impor aos associados o pagamento de contribuições (mensalidade e contribuição assistencial); função assistencial, caracterizada pela prestação de serviços (médicos, educacionais, jurídicos, ambulatoriais etc.); e função política, materializada na defesa de interesses coletivos de viés político, como o combate à inflação e ao desemprego (SANTOS, 2014, p. 54).

Os últimos anos da década de 1970 e boa parte da década de 1980 representam a era de ouro do sindicalismo brasileiro, sem ignorar o papel histórico dos sindicatos ao longo do tempo e os vilipêndios sofridos em outras épocas. O ciclo de greves do ABC Paulista, que se estendeu para outras regiões do Brasil, foi uma ofensiva importante pelo direito dos trabalhadores e pela redemocratização do país.

As grandes greves dos metalúrgicos do ABC Paulista representaram a repulsa ao *modus operandi* do patronato e do governo autoritário. A negociação fundada no tripé governo-patronato-sindicatos era sempre prejudicial ao trabalhador. A política salarial do regime era de arrocho, achatando mais e mais a renda dos trabalhadores. Mais que isso, os sindicatos sempre batiam na tecla de que os índices de inflação divulgados eram manipulados e não refletiam o real aumento do custo de vida.

O prejuízo era todo dos trabalhadores. Sentar-se à mesa de negociação pouco adiantava, afinal o reajuste salarial era imposto pelo governo e sempre favorável ao patronato. Na campanha salarial de 1978, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC afastou-se das negociações tuteladas pela Justiça do Trabalho. Conforme Santana (2018), “a política do sindicato, então, era tornar explícita a falácia de participação gerada pelo governo e deixar um vazio em termos da parte referente à representação de trabalhadores(as)” (SANTANA, 2018, p. 27).

Essa postura do sindicato foi um dos motores do grande movimento grevista, pois, de certo modo, mostrou aos trabalhadores a farsa das negociações mediadas pelo aparato estatal. Conforme Santana (2018),

a ausência do sindicato durante o que seria o processo de negociação salarial gerou perturbação na lógica de ação dos representantes do Ministério do Trabalho e da patronal, gerando preocupação com a quebra de um determinado ritual e com o que poderia advir daí (SANTANA, 2018, p. 28).

Os primeiros passos do movimento grevista foram cercados de tensão. A reação do setor automobilístico, onde a mobilização começou, foi de repressão e endurecimento. Os trabalhadores temiam a repressão de duas frentes: das empresas, com desconto dos dias parados, suspensões disciplinares e dispensas por justa causa; e do Estado, com todo seu aparato repressor judicial – o Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo (TRTSP) considerou a greve ilegal – e policial.

Os trabalhadores da Mercedes-Benz estavam dentre os primeiros a paralisar as atividades. A empresa respondeu com demissões e provocou o recuo do movimento. Em seguida os trabalhadores da Scania também pararam e o sindicato conseguiu, por meio de um acordo verbal com a empresa, o reajuste de 20% nos salários. Pressionada pelo setor, a empresa não cumpriu o combinado, concedeu apenas 6,5% e endureceu a repressão para evitar novas paralisações. As mobilizações se alastraram, primeiro para outras fabricas do ABC, depois para outros municípios e regiões, alcançando outros setores da economia (SANTANA, 2018).

Na greve geral de 1979, as paralisações ramificaram para diversas categorias e para outros estados. As reivindicações englobavam a luta por melhorias nas condições dos trabalhadores (reajuste salarial, garantia de emprego) e pela redemocratização do país. O patronato estava mais preparado para enfrentar essa nova rodada de paralisações, criando estratégias para não ceder às reivindicações e preparando medidas para enfraquecer o movimento. O TRTSP, mais uma vez, declarou a greve ilegal. O Estado interveio nos sindicatos, mas teve que recuar e reconhecer os líderes depostos como legítimos representantes dos trabalhadores. O movimento conseguiu pequenas vitórias, mas esteve perto de um revés desastroso (SANTANA, 2018).

A campanha salarial de 1980 resultou em uma greve de grandes proporções, mobilizando a quase totalidade dos metalúrgicos do ABC. Segundo Santana (2018), além dos percentuais de aumento – reajuste salarial com base no Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), mais 15% a título de produtividade – as reivindicações englobavam “a garantia no emprego e do salário profissional, a conquista do delegado sindical, a redução da jornada de trabalho para 40 horas, sem redução salarial e o controle das chefias pelos trabalhadores” (SANTANA, 2018, p. 43).

A contraofensiva do patronato e do Estado foi mais incisiva na tentativa de debelar o movimento. O Estado, especialmente, colocou todo o seu aparato repressivo a fim de conter o movimento dos trabalhadores. O TRTSP, num primeiro momento, julgou-se incapaz de decidir sobre a legalidade da greve. Posteriormente, o Tribunal declarou o movimento ilegal, e com esse respaldo as medidas repressivas foram intensificadas. A intervenção nos sindicatos foi seguida da prisão dos principais líderes grevistas e de outras personalidades representantes de associações liberais. A intenção era minar a capacidade de organização dos trabalhadores, que foram encontrando formas alternativas de agir. Santana (2018) afirma que

em termos de sua dinâmica de confrontação, trabalhadores(as), patrões e Estado lançaram mão de arsenal variado de práticas no sentido de diminuir as margens de manobra de seus adversários. Como reivindicadores, trabalhadores(as) e suas organizações, dentro e fora das fábricas, buscaram tensionar o quadro estabelecido e limitante para a consecução de seus objetivos, buscando alterá-lo. Já patrões e Estado empreenderam suas energias no sentido da manutenção do estado de coisas vigente, tanto em termos do mundo do trabalho como em termos políticos mais gerais (SANTANA, 2018, p. 54).

Nos anos de 1980, como consequência do grande ciclo de greves, o sindicalismo brasileiro intensificou sua participação na arena política. A emergência deste novo sindicalismo deu ensejo à criação da Central Única dos Trabalhadores (CUT), que desempenhou papel relevante nos debates políticos dos anos seguintes. Oliveira e Ladosky (2018) afirmam que

na instalação da Assembleia Constituinte, mesmo prevalecendo a posição conservadora (que tomou como base o Congresso Nacional, e não uma “Constituinte Livre e Soberana”), o sindicalismo identificado com a CUT e a maioria dos movimentos populares decidiram dela participar (OLIVEIRA; LADOSKY, 2018, p. 99).



Na década de 1990, as novas configurações da relação capital/trabalho alteraram o papel dos sindicatos no Brasil. Alves (2002) utiliza a denominação “década neoliberal”, “a década da inserção subalterna do Brasil na mundialização do capital por meio de políticas neoliberais que acentuaram a lógica destrutiva do capital no país” (ALVES, 2002, p. 71). As políticas neoliberais resultaram em concentração de riqueza e precarização do trabalho.

O governo de Fernando Collor adotou diversas medidas liberalizantes, dentre elas a abertura comercial e o programa de reforma do Estado, com foco especialmente na privatização de empresas e serviços estatais. Com o impeachment do presidente, o vice Itamar Franco assume o governo e inicia um plano de estabilização da moeda e controle da inflação: o Plano Real. A estabilização da moeda e o controle inflacionário favoreceram a eleição de Fernando Henrique Cardoso. O governo de FHC deu continuidade às reformas e adotou um agressivo plano de privatização de empresas e serviços estatais. Apesar disso, a crise estrutural se aprofundou com o crescente desemprego e a queda na renda média do trabalhador.

A década de 1990 foi extremamente difícil para o movimento sindical brasileiro. Além do alto desemprego, o período foi marcado pela reestruturação produtiva por parte das empresas, terceirizando, flexibilizando e precarizando o trabalho. Braga (2014) afirma que “dois efeitos sobre o movimento sindical foram mais salientes: o recuo nas taxas de sindicalização e o desmanche do militantismo de base em favor de um aumento do pragmatismo das cúpulas sindicais”. Com isso, o movimento foi paulatinamente mudando o foco de suas ações: “deixou de lado o esforço de organização de suas bases nos locais de trabalho em favor de um projeto político orientado pela eleição de seus dirigentes para cargos político” (BRAGA, 2014, p. 31).

A reestruturação da indústria e as altas taxas de juros básicos da economia resultaram em taxas de desemprego elevadas, o que fortaleceu o discurso da flexibilização do trabalho. Martins e Rodrigues (1999) afirmam que

a flexibilização do trabalho, portanto, vem sendo acompanhada pela precarização e insegurança no que se refere à permanência e entrada no mercado de trabalho formal. O temor de perda do emprego e as dificuldades de inserção no mercado fazem com que o trabalhador se submeta às pressões e às exigências empresariais, aceitando com facilidade as novas

condições de trabalho e as propostas de flexibilização dos direitos trabalhistas (MARTINS; RODRIGUES, 1999, p. 157).

As políticas econômicas da década neoliberal resultaram na precarização do trabalho, causando mudanças na mobilização dos trabalhadores. As ações mobilizadoras, como as greves do ABC, que impactaram o país nos anos 1970 e 1980, inclusive ditando rumos para a condução da política nacional, sendo uma ferramenta importante de luta pela redemocratização, perderam força naquele cenário<sup>5</sup>. Antes, os sindicatos atendiam demandas propriamente sindicais, como a reposição salarial em decorrência da inflação alta. Na década de 1990, as mudanças econômicas, políticas e sociais levaram a agenda sindical para o interior da empresa “discutindo mais diretamente questões relacionadas com a problemática do trabalho, sejam as vinculadas à organização e gestão do trabalho, sejam aquelas ligadas à remuneração variável” (MARTINS; RODRIGUES, 1999, p. 161).

A precarização do trabalho decorre de diversos fatores, em especial, da automação dos processos de trabalho, decorrentes dos avanços tecnológicos e das políticas econômicas e medidas neoliberais<sup>6</sup>. Em 1995 Leôncio Martins Rodrigues coletou dados sobre a situação do sindicalismo no mundo e percebeu queda nas taxas de filiação sindical em diversos países. Onde a automação estava mais avançada, os sindicatos dos trabalhadores eram mais afetados, embora esse não fosse o único fator de impacto percebido pelo pesquisador: as mudanças econômicas, políticas e valorativas dos países também impactaram o sindicalismo. Ele conclui que “que não se tratava de uma crise temporária do sindicalismo, mas de um declínio de difícil reversão” (RAMALHO; RODRIGUES, 2010, p. 142).

Alves (2002) afirma que, no Brasil, “os sindicatos demonstraram sua dificuldade histórica de lidar com o precário mundo do trabalho, com o trabalho precarizado,

---

<sup>5</sup> Em 1996, três centrais sindicais – CUT, CGT e Força Sindical – convocaram uma greve geral, mas a adesão foi abaixo do esperado. “Os próprios sindicalistas reconheceram que não houve adesão total, confirmando-se, assim, a resistência dos trabalhadores à proposta de greve em um contexto de desemprego” (MARTINS; RODRIGUES, 1999, p. 161).

<sup>6</sup> Segundo Alves (2002), um “exemplo típico do novo complexo de reestruturação produtiva ocorreu no setor bancário, onde a introdução de novas tecnologias microeletrônicas voltadas para o auto-atendimento (e o serviço on-line) e a disseminação da prática da terceirização (e de novas formas de gestão do trabalho) contribuiu para “enxugar” a força de trabalho bancária no Brasil” (ALVES, 2002, p. 80).

parcelado e informal”. A crise não é propriamente sindical, pois a estrutura vigente tem sido preservada pelas burocracias sindicais. A crise é do sindicalismo e “caracteriza-se não apenas pela queda na taxa de sindicalização, mas principalmente pela diminuição da eficácia da ação sindical” (ALVES, 2002, p. 88-89).

A ação sindical tinha (e ainda tem) uma dimensão política, exercendo papel de prática de classe em antagonismo ao capital. Esse papel foi reduzido na década neoliberal por razões diversas. Uma delas é a participação maior do Poder Judiciário nas relações trabalhistas. A Justiça do Trabalho passou a ser palco de negociações, tanto individuais quanto coletivas, assumindo parte do papel que era desempenhado pelos trabalhadores e pelos sindicatos. Outra razão é a descentralização das negociações coletivas e por empresa, pois a precarização e o risco constante do desemprego, levou o sindicalismo a evitar as greves por categoria, além da própria incapacidade de mobilizar os trabalhadores. Por fim, houve a mudança na atuação dos sindicatos, que passaram a intervir nas instâncias da burocracia pública e estatal, participando de fóruns de políticas públicas (ALVES, 2002, p. 89-90).

Se antes os sindicatos contavam com a ampla mobilização dos trabalhadores para pressionar os empregadores a aceitar suas reivindicações, os novos tempos mostraram a dificuldade em organizar greves de grande vulto. Por isso, a negociação passou a ocupar mais espaço na ação sindical. Segundo Oliveira e Ladosky (2018),

as práticas de negociação, que antes praticamente se restringiam às campanhas salariais anuais, se expandiram com as crescentes formas de participação sindical institucional, sobretudo pelos novos espaços abertos pela nova Constituição, mas também como compensação pela retração da capacidade de mobilização sindical (OLIVEIRA; LADOSKY, 2018, p. 103).

A vitória de Luís Inácio Lula da Silva nas eleições presidenciais de 2002 representou uma alteração de direção na condução das políticas voltadas ao mundo do trabalho. O enfoque no social, no desenvolvimento, na defesa do capital produtivo, indicou que o novo governo faria um contraponto ao neoliberalismo vigente nos anos anteriores. Havia, entretanto, a necessidade de lidar com os interesses contraditórios dos aliados: de um lado as forças do capital (industriais, ruralistas, mercado financeiro), de outro os grupos sociais defensores de minorias e as entidades de representação dos

trabalhadores. Em nome da governabilidade muitas das políticas neoliberais foram mantidas.

Nos anos do governo de Lula, e nos de sua sucessora Dilma Rousseff, o mercado de trabalho não passou por grandes mudanças estruturais, mas ainda assim houve “medidas governamentais de caráter flexibilizador das relações de trabalho” (OLIVEIRA; LADOSKY, 2018, p. 106). O impacto dessas medidas foi menor que o daquelas impostas na década neoliberal. A primeira década do século XXI pode ser lembrada como um tempo de melhoras nas condições dos trabalhadores: os níveis de emprego formalizado, a renda média do trabalhador e o consumo de itens básicos aumentaram.

Braga (2014) lança um olhar distinto para essa situação. Ele entende que os anos de governo Lula foram uma época de intensa precarização. A elevada taxa de crescimento da economia, a geração de emprego e o aumento do consumo estavam alicerçados no preço baixo da força de trabalho. Os empregos gerados eram subremunerados e com altas taxas de rotatividade. A taxa de terceirização teve aumento exponencial. Os trabalhadores não tinham condições de poupar e o dinheiro era rapidamente convertido em consumo.

Um novo padrão de consumo emergiu no país – um padrão pós-fordista, pois baseado na capacidade do regime de acumulação mundializado em multiplicar a oferta de novos bens; e popular, pois apoiado no crescente endividamento das famílias trabalhadoras, que precisam fazer importantes sacrifícios para pagar as incontáveis prestações do comércio varejista (BRAGA, 2014, p.32).

A eleição de Lula marcou uma virada na relação dos sindicatos com o aparelho estatal. Lideranças importantes passaram a fazer parte da máquina. O próprio Presidente construiu sua trajetória política ancorado no papel que exerceu no sindicalismo na década de 1970, especialmente nas grandes manifestações no ABC Paulista. Braga (2014) afirma que

o primeiro governo de Lula da Silva preencheu aproximadamente metade dos cargos superiores de direção e assessoramento – cerca de 1 305 vagas, no total – com sindicalistas que passaram a controlar um orçamento anual superior a 200 bilhões de reais. Além disso, posições estratégicas dos fundos de pensão das empresas estatais foram ocupadas por dirigentes sindicais. Vários deles assumiram posições de grande prestígio em empresas públicas

– como, por exemplo, Petrobras e Furnas Centrais Elétricas –, além de integrarem o conselho administrativo do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) (BRAGA, 2014, p. 38).

Os sindicatos passaram a ter assentos nos espaços de negociação social, junto com representantes dos empregadores e do próprio governo, e a ocupação desses lugares representou uma oportunidade de sobrevivência depois da crise do sindicalismo iniciada na década neoliberal. Oliveira e Ladosky (2018) relatam a experiência de participação sindical em espaços institucionais, tendo por base o Conselho de Relações de Trabalho (CRT), de caráter tripartite, consultivo e paritário. Apesar de ter sido criado com o objetivo de democratizar a participação e fomentar o diálogo, o CRT “se configurou como um espaço para o movimento sindical buscar garantir sua própria sobrevivência, enquanto que para o setor patronal funcionou como meio de se certificar que medidas contrárias a seus interesses não seriam aprovadas” (OLIVEIRA; LADOSKY, 2018, p. 126).

Depois das mudanças ocorridas no sindicalismo durante os governos de Lula e Dilma, com os sindicatos atuando na burocracia estatal e perdendo espaço nas bases, a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), promulgada no governo Temer, retoma o caráter liberalizante dos anos 1990. Os sindicatos perdem receita e espaço político com a nova legislação: o fim da contribuição sindical compulsória e a não obrigatoriedade da assistência sindical na rescisão do contrato de trabalho diminuem a importância do sindicato.

Por outro lado, a prevalência da negociação coletiva ante a lei ainda mantém os sindicatos na berlinda. Também há espaço para sua atuação na defesa dos direitos metaindividuais dos trabalhadores. Martins (2018) afirma que a flexibilização em grande escala permitida pela legislação trabalhista cria um cenário que aponta para o desrespeito em massa dos direitos fundamentais trabalhistas, e que a solução é “instrumentalizar os Sindicatos e incentivá-los a fazer uso da tutela coletiva, provocando e fazendo com que a Justiça trabalhista, responsável direta pela efetividade de tais direitos, comece a agir também de maneira coletiva” (MARTINS, 2018, p. 18).

As mudanças na legislação trabalhista e outras formas de flexibilização e precarização do trabalho fazem parte da contraofensiva do capital e do Estado para minar a organização dos trabalhadores.

Nos dias de capitalismo neoliberal, claramente apresentados como uma contraofensiva sobre as conquistas e os avanços históricos do movimento da classe trabalhadora, vários processos foram postos em marcha exatamente no sentido de minar, limitar e reduzir quaisquer possibilidades, em termos da luta de classes, de um ascenso organizativo e mobilizatório dos(as) trabalhadores(as). Ao mesmo tempo em que acelera a lógica da vida – no vertiginoso “parou, perdeu” –, ataca todas as formas de segurança e seguridade, dentro e fora do mundo do trabalho. Formas de proteção são extintas, desprotegendo a vida no trabalho, bem como o enxugamento das formas de proteção após a vida no trabalho com ataques, chamados “reformas”, aos sistemas previdenciários. O que, conjugado aos índices astronômicos globais de trabalho precário e desemprego, fornece contornos ainda mais deletérios ao quadro social (SANTANA, 2018, p. 58).

A organização coletiva dos trabalhadores no Brasil, especialmente nas décadas de 1980 e 1990, é marcada por uma cultura de participação política, concretizada na luta pela redemocratização. Havia a esperança de que a classe trabalhadora seria devidamente representada nas instâncias políticas brasileiras. No entanto, a ofensiva dos trabalhadores gerou respostas duras do patronato e do Estado, que de certa forma descambaram no atual cenário do trabalho precarizado.

No cenário atual, o papel tradicional dos sindicatos não pode ser descartado, mas as especificidades do mundo do trabalho pedem novas formas de agir. A precarização do trabalho dificulta a organização coletiva dos trabalhadores. Ainda assim, as demandas por organização e mobilização surgem cotidianamente. Conforme Santana (2018),

hoje, as orientações, demandas e formas de luta centrais no projeto de constituição dessa classe, não podem prescindir da interseccionalidade entre, por exemplo, classe, raça, etnia e gênero; da conjugação de formas de organização e mobilização horizontais e verticais; e de formas decisórias organizadas em torno de democracia baseada na representação, mas também, e sobretudo, na participação. Não há como pensar esse processo ancorado apenas em um tipo de organização, sejam partidos, movimentos, sindicatos; antes, pensá-lo a partir de uma multiplicidade articulada de plataformas. Múltiplas são as formas de exploração e opressão das quais o capitalismo lança mão, assim como múltiplas e diversas têm sido, e precisam ser, as respostas coletivas a elas. O ciclo de contestação de 1978-1980 contém lições indispensáveis nesse sentido (SANTANA, 2018, p.61).

Braga (2014) analisa a formação do precariado pós-fordista na indústria do *call center* paulistana e percebe que, em regra, os teleoperadores encontram naquele emprego uma forma de acesso aos direitos sociais, ainda que às custas de baixos salários e condições de trabalho precário. Considerando a indústria do telemarketing, o autor afirma que “a angústia do precariado volta-se por fim para os sindicatos, que se veem obrigados a lançar mão de uma série de iniciativas com a finalidade de responder à nova dinâmica do conflito industrial produzida pelo crescimento do setor” (BRAGA, 2014, p. 44).

As greves continuam sendo uma ferramenta importante de mobilização do trabalhador. O setor bancário, com a participação dos teleoperadores terceirizados, protagonizou greves nacionais importantes nos últimos anos. Paralisações ocorreram nas obras das hidrelétricas de Belo Monte, Jirau, no Complexo Petroquímico do Rio de Janeiro, nas obras da Copa do Mundo de 2014. Segundo Braga (2014), nas pautas operárias podem ser encontradas demandas que remetem ao velho regime fabril: “reajuste dos salários, adicional de periculosidade, equiparação salarial para as mesmas funções, [...] cessação dos maus-tratos, melhoria de segurança, da estrutura sanitária e da alimentação nos alojamentos” (BRAGA, 2014, p. 44) .

Mesmo vivendo num mundo do trabalho muito diferente daquele dos anos da regulação fordista, há demandas reclamando pela atuação do movimento sindical. A ação coletiva dos trabalhadores continua a ser um imperativo para que se oponham à força do patronato e obtenham melhores condições de trabalho, renda e vida.

## 1.2 OS RISCOS DA FRAGMENTAÇÃO SINDICAL

A legislação brasileira permite a criação de sindicatos observando-se dois critérios distintos de agregação dos trabalhadores: por profissão ou ofício, ou por categoria profissional. No primeiro caso, o trabalhador estará filiado ao sindicato de sua profissão, não importando o local de exercício do ofício ou o ramo de atividade do empregador. No segundo, o trabalhador estará filiado ao sindicato da atividade, não

importando sua profissão. A atividade econômica do empregador é que define o sindicato ao qual o empregado será filiado<sup>7</sup>.

A criação de sindicato por ofício ou profissão é positivo para fortalecimento e defesa da categoria. A identidade entre profissional e ente associativo, a continuidade da filiação mesmo com a mudança de empresa ou atividade e a capacidade de aglutinação dos profissionais fortalecem a profissão e os trabalhadores coletivamente. Mesmo assim, alguns entraves que podem causar o enfraquecimento do grupo. Como os profissionais atuam em atividades distintas, o sindicato terá dificuldade inserção nesses espaços para atuar na defesa de seus filiados e participar da negociação coletiva.

Tomemos como exemplo a categoria dos bibliotecários. Os profissionais atuam em escolas, faculdades, centros culturais, editoras, empresas de tecnologia, engenharia, indústrias, hospitais, dentre outras atividades. O sindicato dessas atividades tem mais força e representatividade para negociar com os respectivos sindicatos patronais ou empresas. Por outro lado, as demandas específicas dos profissionais, como piso salarial, jornada, adicionais, serão mais bem defendidas pelo sindicato da profissão.

Por conta disso, devemos questionar que papel os sindicatos desempenhariam na defesa de uma categoria diferenciada, considerando que a criação dessas entidades representa, inevitavelmente, a fragmentação sindical e por consequência pode gerar o enfraquecimento da estrutura como um todo (ROSSO, 2013). As consequências da criação de um sindicato de determinada profissão devem ser avaliadas. O enfraquecimento da estrutura, ou sua ruptura, afasta ainda mais o sindicato das demandas do precariado.

---

<sup>7</sup> O Art. 511 da CLT estabelece que “é lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas” (BRASIL, 1943).



## 2. A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O PRECARIADO

Após a segunda guerra mundial, o conhecimento humano e as tecnologias experimentaram um crescimento sem precedentes. O ser humano passou séculos imaginando máquinas voadoras e pouco mais de cinquenta anos depois da invenção do avião, foi ao espaço e pisou na lua. O surgimento dos computadores e sua aplicação no processamento de informação e na comunicação gerou a expectativa do fim dos principais dissabores humanos. O avanço tecnológico e o surgimento de máquinas inteligentes dariam fim à era do trabalho desgastante, alienante, perigoso e insalubre. O trabalho no mundo digital afastaria todos os riscos e incertezas.

A realidade mostrou outro cenário. As tecnologias trouxeram benefícios, ao mesmo tempo que favoreceram à precarização do trabalho, aumentaram a insegurança do emprego, intensificaram o tempo de execução das tarefas, permitiram maior vigilância e controle do trabalhador por parte do empregador. Diferente dos países desenvolvidos, o trabalho nocivo e inseguro dos primórdios da industrialização, sempre foi realidade nos países periféricos. Antunes (2018) percorre as fotografias do trabalho precário global na atualidade: na mineração, na indústria têxtil, na construção civil, no chão de fábrica da indústria tecnológica, no setor de serviços etc. Trabalhos insalubres, perigosos, mal remunerados, desprovidos de qualquer segurança (temporário, flexível, intermitente) e desumanizados.

A precarização do trabalho insere um novo elemento no cenário do trabalhista mundial. Um grupo cada vez mais amplo de trabalhadores denominado precariado. A palavra é um neologismo que designa, no entendimento de Standing (2019), uma nova classe ainda em construção. É uma clara referência ao termo proletariado, que designa a classe trabalhadora na relação capital/trabalho.

Braga e Santana (2015) afirmam que o termo precariado foi cunhado para designar “os trabalhadores que transitam rapidamente pelo mercado de trabalho”, na condição de temporário, intermitente ou terceirizado, assim como os “jovens trabalhadores à procura do primeiro emprego, que estão na informalidade, imigrantes, além de sub-

remunerados e inseridos em condições degradantes de trabalho” (BRAGA; SANTANA, 2015, p. 529).

Para Standing (2019), o precariado é fruto direto da globalização. O primeiro efeito da integração dos países periféricos ao mundo globalizado, ofertando mão de obra barata, foi a queda da renda do trabalhador. Depois disso, as garantias empregatícias, a segurança do trabalho e da renda, também foram derrubadas. Havia um contingente de pessoas dispostas a aceitar trabalhos mais e mais precarizados.

A flexibilização do trabalho, apontada como a solução para o desemprego, funcionando como a “modernização” do sistema de produção e das relações de trabalho, consiste, na verdade, na transferência dos riscos do empreendimento para o trabalhador, e resulta em perda de segurança, saúde e identidade. O trabalho se torna precário sob o argumento de que essa medida possibilita a manutenção dos investimentos e empregos (STANDING, 2019, p.22).

Para Antunes (2018) e Braga (2012), o precariado não é uma nova classe. As análises de Standing (2013) destacam pontos relevantes da constituição deste novo grupo, em especial aqueles sobre a precarização e flexibilização do trabalho. Contudo, o que para ele é uma nova classe – perigosa, sujeita a acolher apelos neofascistas – não passa de uma parcela do proletariado.

Com esse desenho crítico – ainda que a descrição empírica de Standing seja ampla e com informações relevantes –, sua análise confere o estatuto de classe ao que de fato é uma *parcela do proletariado*, e a mais precarizada, geracionalmente jovem, que vive de trabalhos com maior grau de informalidade, muitas vezes realizando atividades parciais, por tempo determinado ou intermitente (ANTUNES, 2018, p. 58).

Standing (2019) identifica sete grupos nos quais as pessoas podem ser enquadradas em sua relação com o trabalho e renda: 1) a elite, um pequeno grupo de pessoas muito ricas, que basicamente, influenciam e controlam os governos em todos os lugares; 2) os assalariados, que ocupam empregos estáveis em tempo integral, alguns esperando passar para a elite, e concentram-se em grandes corporações, agências governamentais e administração pública; 3) os *proficians*, pessoas que detém um conjunto de habilidades que podem ser vendidas e recebem altos rendimentos seja

como consultores ou como profissionais autônomos; 4) a classe trabalhadora, grupo cada vez mais retraído de trabalhadores manuais, que ainda gozam da proteção dos sistemas de regulamentação do trabalho; 5) o precariado, composto pelo exército crescente de pessoas atuando em empregos e tarefas precárias e inseguras; 6) os desempregados; e 7) as pessoas hostis socialmente desajustadas (STANDING, 2019, p.24).

Antunes (2018) apresenta uma divisão mais concisa: classe proprietária, classe média e classe trabalhadora. Fazem parte da classe proprietária os donos do capital e dos meios de produção. As classes médias são “compostas pelos que exercem trabalho predominantemente intelectual (não manual), o que essencialmente as distingue da classe operária”. Além disso, “buscam uma clara diferenciação em relação à classe operária também na esfera do consumo, em seu ideário e nos seus valores simbólicos” (ANTUNES, 2018, p. 54).

O conceito de classe média não é estanque e não pode ser determinado apenas pela renda percebida. A classe trabalhadora é mais ampla e, grosso modo, engloba todos aqueles que exercem trabalho não intelectual, assalariado e subordinado. O precariado representa uma parcela significativa desta classe. A nova configuração do mundo do trabalho faz surgir um proletariado de serviços, ou seja, o grupo de trabalhadores de serviços, inclusive aqueles que se dedicam a atividades intelectuais

O precariado é composto pelos indivíduos que enxergam a existência precária como um estado normal de vida. O trabalhador temporário, o que trabalha em tempo parcial, o intermitente, o informal e mesmo o desempregado fazem parte do grupo. A baixa renda e a incerteza do emprego são dimensões relacionadas ao precariado, ainda que não o definam por si só. A impossibilidade de construir uma identidade segura baseada no trabalho e a dissonância de *status* – pessoas com alto nível de educação formal acabam por aceitar empregos com *status* ou rendimento abaixo do que acreditam estar de acordo com suas qualificações – são marcas do precariado (STANDING, 2019, p. 27).

Standing (2019) defende que o precariado é uma classe nova, *sui generis*, pois não se enquadra nas classificações utilizadas para designar os trabalhadores<sup>8</sup>. Os termos “classe trabalhadora” e “proletariado”

sugerem uma sociedade composta, em sua maioria, por trabalhadores de longo prazo, em empregos estáveis de horas fixas, com rotas de promoção estabelecidas, sujeitos a acordos de sindicalização e coletivos, com cargos que seus pais e mães teriam entendido, defrontando-se com empregadores locais com cujos nomes e características eles estariam familiarizados (STANDING, 2019, p.22-23).

O precariado é composto por trabalhadores desprovidos de sete formas de garantia relacionadas ao trabalho nos termos da cidadania industrial: garantia de mercado de trabalho; garantia de vínculo empregatício; segurança no emprego; segurança do trabalho; garantia de reprodução de habilidade, segurança de renda e garantia de representação.

Standing (2019) apresenta as características de cada uma dessas garantias: 1) a *garantia de mercado de trabalho* refere-se a oportunidades adequadas de renda-salário, que no nível macro é realçado por um compromisso governamental de “pleno emprego”; 2) a *garantia de vínculo empregatício* trata de proteção contra a dispensa arbitrária, regulamentação sobre contratação e demissão, imposição e custos aos contratantes que não aderirem às regras, dentre outros; 3) a *segurança no emprego* refere-se à capacidade e oportunidade para manter um nicho no emprego, além de barreiras para diluição de habilidade, e oportunidades de mobilidade “ascendente” em termos de status e renda; 4) a *segurança do trabalho* refere-se à proteção contra acidentes e doenças no trabalho através, por exemplo, de normas de segurança e saúde, limites de tempo de trabalho, horas insociáveis, trabalho noturno para as mulheres, bem como compensação de contratemplos; 5) a *garantia de reprodução de habilidade* refere-se à oportunidade de adquirir habilidades, através de estágios,

---

<sup>8</sup> Standing (2019), ao analisar a precarização e o precariado, refere-se aos países do norte global desenvolvido e rico: Europa Ocidental, Estados Unidos, Canadá, Japão. A precarização naqueles países é diferente da precarização no sul global pobre e em desenvolvimento. Nos países periféricos, extremamente desiguais e com um número alto de pessoas vivendo em condições precárias, a informalidade é uma saída para o desemprego e a miséria, e o trabalho mal remunerado é desejado e preferível a nenhum trabalho, a precarização das relações de trabalho tem características diferentes daquelas dos países centrais. Talvez isso explique os riscos que os imigrantes correm para ir viver nos EUA, Canadá e Europa, sujeitando-se a condições de trabalho consideradas degradantes pelos nativos. A precariedade é regra na periferia do sistema (BRAGA, 2012).

treinamento de trabalho, e assim por diante, bem como oportunidade de fazer uso dos conhecimentos; 6) a *segurança de renda* refere-se à garantia de renda adequada e estável, protegida, por exemplo, por meio de mecanismos de salário mínimo, indexação dos salários, previdência social abrangente, tributação progressiva para reduzir a desigualdade e para complementar as baixas rendas; 7) a *garantia de representação* refere-se à possibilidade do trabalhador ter voz coletiva no mercado de trabalho por meio, por exemplo, de sindicatos independentes, com o direito de greve (STANDING, 2019, p. 28).

Divergindo de Standing, Antunes (2018) e Braga (2012) consideram o precariado como parte da classe trabalhadora. Braga (2012) o chama de “proletariado precarizado” e afirma que ele “é formado por aquilo que, excluídos tanto o *lumpenproletariado* quanto a população pauperizada, Marx chamou de “superpopulação relativa”” (BRAGA, 2012, p. 19). Ao diferenciar o precariado do pauperismo e do *lumpenproletariado*, Braga (2012) afirma que os trabalhadores precarizados são a parte da classe trabalhadora no limite entre o aprofundamento da exploração e a exclusão socioeconômica.

A necessidade de definir os limites gerais do precariado nos obriga também a diferenciá-lo dos *setores profissionais*, ou seja, aqueles grupos mais qualificados, mais bem remunerado e, por isso mesmo, tendencialmente mais estáveis, da classe trabalhadora. Em suma, identificamos o precariado com a fração mais mal paga e explorada do proletariado urbano e dos trabalhadores agrícolas, excluídos a população pauperizada e o *lumpenproletariado*, por considera-la própria à reprodução do capitalismo periférico (BRAGA, 2012, p. 19).

O precariado também pode ser conceituado com base nos processos pelos quais ocorre a precarização. Um deles é a criação de postos de trabalhos desprovidos de quaisquer garantias. Outro é a atribuição de título pomposo a trabalho estático, que não leva a lugar nenhum. O trabalho monótono ganha certa aura de importância com as denominações pomposas: agente, analista, oficial, coordenador, consultor.

A precarização ocorre de formas variadas. As mais comuns são a terceirização, a pejetização, a automatização e a flexibilização das garantias trabalhistas. Podemos destacar também a criação de novo vocabulário retirando o significado dos termos e a destruição da possibilidade de construção da identidade pelo trabalho.

A terceirização é uma forma de precarização do trabalho, pois enfraquece os vínculos, gerando incerteza e insegurança para o trabalhador. O profissional terceirizado trabalha lado a lado com o trabalhador “efetivo”, muitas vezes realizando tarefas similares, com carga horária mais extensa, salário mais baixo e menos benefícios. No serviço público, a terceirização beira à surrealidade: trabalhadores terceirizados, mal remunerados, com jornada mais extensa e sem qualquer privilégio atuando ao lado de servidores efetivos, estáveis, remunerados de forma adequada, com diversos benefícios.

A precarização também se manifesta no estabelecimento de vínculos fracos, que mascaram a subordinação do trabalhador ou carregam em si a incerteza e a insegurança quanto ao desenvolvimento profissional. Muitas vezes o trabalho precarizado ganha feição de inovação e o trabalhador passa a ser denominado empreendedor. O problema reside na utilização (deliberadamente) equivocada do termo empreendedorismo para designar atividades precárias. Pode ocorrer tanto pelo fenômeno da pejotização, quanto pelo contrato de trabalho autônomo.

Segundo Antunes (2018), o empreendedorismo, “que cada vez mais se configura como forma oculta de trabalho assalariado, fazendo proliferar as distintas formas de flexibilização salarial, de horário, funcional e organizativa”, é um exemplo da “nova era de precarização estrutural do trabalho” (ANTUNES, 2018, p. 76). Campos e Soeiro (2016) afirmam que “a narrativa do empreendedorismo se está a espalhar por quase todos os domínios da vida social, dos discursos sobre o emprego às condicionalidades impostas nas políticas sociais, dos currículos das escolas às conversas de café” (CAMPOS; SOEIRO, 2016, p. 8).

O discurso do empreendedorismo advoga que a única saída para a crise do emprego é empreender. O indivíduo deve se libertar da escravidão do salário e da dependência das garantias legais (seguridade social, vínculo empregatício) para alcançar o sucesso financeiro e a realização profissional e pessoal. A realidade por trás deste discurso é outra: “com uma retórica assente na liberdade e na autonomia individual, a narrativa do empreendedorismo tem, por isso, um efeito político cada vez mais

evidente: fazer com que cada um se sinta o responsável único pela sua situação” (CAMPOS; SOEIRO, 2016, p. 10).

A automatização vem ganhando lugar de destaque no mundo do trabalho e as TICs estão cada vez mais presentes nas tarefas cotidianas, algumas vezes substituindo o trabalho humano, outras vezes servindo como ferramenta de vigilância e controle do trabalhador, e ainda, servindo como instrumento de mediação entre o prestador de serviços e o tomador, disfarçando uma possível subordinação, no que hoje é chamado de *uberização* do trabalho. Antunes (2018) afirma que,

como o capital não se valoriza sem realizar alguma forma de interação entre *trabalho vivo* e *trabalho morto*, ele procura aumentar a produtividade do trabalho, intensificando os mecanismos de extração do sobretalho, com a expansão do *trabalho morto* corporificado no maquinário tecnológico-científico-informacional. Neste movimento, todos os espaços possíveis se tornam *potencialmente geradores de mais-valor*. As TICs, presentes de modo cada vez mais amplo no mundo da produção material e imaterial e que tipificam também os serviços *privatizados* e *mercadorizados*, configuram-se como um elemento novo e central para uma efetiva compreensão dos novos mecanismos utilizados pelo capital em nossos dias (ANTUNES, 2018, p. 33).

Além dos processos anteriormente citados, outros, subjacentes àqueles, também resultam na precarização e no enfraquecimento da capacidade de mobilização. A criação de um novo vocabulário, que retira a potência do significado dos termos, é um deles, e representa uma ferramenta da contraofensiva do capital.

No processo de contraofensiva, as tentativas históricas do capital de individualizar e fragmentar a identidade coletiva de classe dos(as) trabalhadores(as) ganham nova força. Buscando eliminar a conflitividade dos horizontes sociais, o capital implantou com eficiência a substituição de termos com histórica conotação de conflito, como classe operária, operários(as), trabalhadores(as), por outros vinculados a outro campo semântico. Assim, entraram em cena termos como colaboradores(as), cliente interno, fornecedor interno etc. Os primeiros praticamente desapareceram do dicionário e do vocabulário corrente no mundo do trabalho. A ideia de colaborador(a) – aquele(a) que “co”-“labora”, trabalha junto, não conflita – dá bem a ideia das expectativas e estratégias do capital nesse sentido (SANTANA, 2018, p. 59).

Considerando tudo o que foi exposto, podemos considerar o precariado como um grupo de trabalhadores desprovido de garantias relacionadas ao trabalho, desempenhando tarefas estáticas, mal remuneradas e destoantes de suas habilidades e competências, sob constante vigilância, e com poucas perspectivas de

desenvolvimento de uma carreira. Do ponto de vista da duração, o contrato de trabalho do precariado pode ser temporário, intermitente ou por prazo indeterminado, pois o que marca o grupo é a instabilidade do vínculo e a naturalização da condição de vida precária.

O trabalho precário apresenta algumas características, que no longo prazo, podem ser nocivas ao trabalhador: a instabilidade do vínculo gera a insegurança de renda e de continuidade da relação de emprego; a alta rotatividade do trabalhador, que flutua de emprego em emprego, mata a perspectiva de desenvolvimento de uma carreira e representa um arrocho no tempo; e a natureza estática e repetitiva do trabalho, causadora de estresse e outros problemas de saúde no trabalhador.

## 2.1 A FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO E A (IM)POSSIBILIDADE DE ORGANIZAÇÃO COLETIVA

A globalização representa a ideia de um mundo sem fronteiras por onde circulariam, em fluxos intensos, informações, coisas e pessoas. Haveria a construção de uma aldeia global, com a derrubada das barreiras espaciais e temporais, permitindo o espriamento de direitos e valores democráticos pelo mundo. Esta é a imagem idealizada e ufanista do processo, a globalização como fábula. Na realidade, a globalização revelou-se uma fábrica de perversidades: o desemprego crescente, o achatamento da renda, a fome, a miséria, o consumo desenfreado que esgota recursos, da destruição das garantias trabalhistas, as barreiras para o livre trânsito de pessoas dos países periféricos para os centrais, dentre outros, são resultado deste processo perverso. A globalização como fábula e como perversidade faz parte da imagem pintada por Santos (2015) em sua análise do fenômeno.

Para Standing (2019), a globalização é a principal responsável pelo crescente número de pessoas que ingressam no precariado. A abertura das economias resultou na reconfiguração das relações entre pessoas e nações, e provocou a mercadorização da vida. Tudo passou a ser tratado como mercadoria, inclusive o trabalho e o trabalhador. E a crescente oferta de trabalhadores com a integração dos países



periféricos ao mercado globalizado teve como primeiro efeito a redução dos salários (STANDING, 2019, p. 50).

A mercadorização da vida atinge também as estruturas educacionais da sociedade. Segundo Standing (2019), “o Estado neoliberal vem transformando os sistemas escolares para torná-los uma parte consistente da sociedade de mercado, pressionando a educação na direção da formação de “capital humano” e da preparação para o trabalho” (STANDING, 2019, p. 110). A educação como um processo subversivo e libertador é deixada de lado em detrimento de um projeto de docilização dos indivíduos para adequá-los ao mercado de trabalho.

Standing (2019) concentra sua análise nos países centrais, que vivenciaram um período de políticas de *welfare state*, coisa que não aconteceu nos países periféricos. Braga (2012) afirma que Standing enxerga a precariedade como uma condição exterior à relação salarial, ou seja, “se não fosse pelo neoliberalismo e pela atual crise econômica mundial, a institucionalização dos direitos da cidadania por meio da relação salarial certamente substituiria a precariedade pela proteção social” (BRAGA, 2012. p. 16), quando, na verdade, a precariedade do trabalho é regra no capitalismo da periferia. Nas palavras de Antunes (2018), nos países periféricos, o proletariado nasce eivado da condição de precariedade. Vale dizer que, no Brasil, o proletariado floresceu com a abolição do trabalho escravo, herdando a chaga do período da escravidão, de modo que a precarização é um traço presente em sua origem.

O crescimento do precariado e a precarização de muitas atividades tem relação direta com a flexibilização dos direitos e garantias trabalhistas. Segundo Standing (2019), a flexibilidade pode ser numérica, com o aumento do número de trabalhadores temporários; funcional, com a estratificação dos trabalhadores dentro da empresa<sup>9</sup>; ou do sistema de salário, com a diminuição da renda do trabalho e o aumento de sua insegurança.

---

<sup>9</sup> A flexibilidade funcional pode ser uma política de governo. A Medida Provisória nº 905/2019, que institui o contrato de trabalho verde e amarelo, é um exemplo. A MP prevê a modalidade de contratação diferenciada, voltada ao trabalhador jovem (entre dezoito e vinte e nove anos), para fins de registro do primeiro emprego em carteira de trabalho. Além de ser um contrato de trabalho temporário, o trabalhador estará sujeito à mesma rotina dos outros trabalhadores da empresa, mas com a restrição de alguns direitos.

A flexibilização enfraquece as garantias do trabalho comuns aos trabalhadores da era industrial e dificulta a organização coletiva do precariado. Standing (2019) afirma que

os empregados estáveis são mais propensos a se organizar coletivamente, uma vez que estão mais seguros e confiantes em confrontar seus empregadores. A garantia do vínculo empregatício acompanha a garantia da representação. Da mesma forma, ser um cidadão trabalhador significa sentir-se no controle de seu desenvolvimento profissional. Sem outras formas de segurança, os empregados não têm segurança de habilidades, já que temem ser deslocados para toda parte e instruídos para realizar tarefas fora de seus planos pessoais ou aspirações (STANDING, 2019, p.57).

Braga e Santana (2015) entendem que as transformações no mundo do trabalho, resultantes do deslocamento da estrutura industrial dos países do “Norte global” para os países do “Sul Global” (China, Índia) e do “enfraquecimento da segurança sócio-ocupacional”, provocaram a queda do poder sindical em escala global. Este novo estado de coisas demanda estudos para analisar as respostas produzidas pelas forças sociais do trabalho aos desafios desse novo cenário.

De uma maneira geral, estes novos estudos do trabalho global, apesar de seu relativo subdesenvolvimento e de sua acentuada diversidade temática, compartilham uma perspectiva mais ou menos comum, segundo a qual a velha regulação fordista não é mais hegemônica e a nova regulação pós-fordista, (des) construída pela globalização capitalista, é, em essência, despótica, isto é, refratária ao poder sindical (BRAGA; SANTANA, 2015, p. 530).

O precariado não é um grupo homogêneo. De acordo com Standing (2019), há trabalhadores que veem vantagens no trabalho precarizado. A flexibilidade e a insegurança do trabalho não representam um fardo para os *grinners* (sorridentes). O grupo é formado por jovens que não querem estabelecer vínculo duradouro com a empresa ou a tarefa desenvolvida e por idosos que buscam o trabalho como forma de preencher o tempo e complementar renda. Os *groaners* (gemedores), por outro lado, veem a precarização como uma derrota em relação às suas aspirações. Eles se sujeitam ao trabalho precário como meio de sobrevivência e naturalizam a precariedade como uma condição normal de vida.

Os sindicatos são vistos como inimigos por uma parcela significativa do precariado. A flexibilização do trabalho cria num mesmo ambiente situações em que dois indivíduos

exercem funções e assumem responsabilidades similares, com um deles tendo garantias e privilégios não estendidos ao outro. O empregado terceirizado, geralmente, tem salário menor e menos benefícios que o empregado da tomadora de serviços, ainda que trabalhe no mesmo ambiente e exerça função similar. Segundo Standing (2019),

o fortalecimento de direitos para empregados regulares – conquista dos sindicatos e dos movimentos sociais democráticos do século XX – tem levado o precariado jovem a hostilizar os sindicatos por considerarem que estes são protetores dos privilégios dos funcionários mais antigos, privilégios que não podem antecipar para si mesmos” (STANDING, 2019, p. 124).

Standing (2019) acredita que o precariado precisa de voz coletiva, mas acha improvável que os sindicatos possam representar os interesses do grupo. Os sindicatos trabalham pela geração de empregos e pelo crescimento da economia, e até abraçam as demandas dos desempregados e outros grupos. Porém, “sempre que houver um conflito entre os interesses financeiros de seus membros e as questões sociais ou ecológicas, eles vão optar pelos primeiros” (STANDING, 2019, p. 251). Braga e Santana (2015) discordam desse posicionamento. Para eles, o economista inglês “acaba por subestimar a capacidade de auto-organização do precariado, além de obnubilar uma visão mais totalizante das formas de representação política associadas aos interesses do precariado” (BRAGA; SANTANA, 2015, p. 537).

Braga (2014) afirma que os trabalhadores precarizados têm se movimentado em torno das pautas que lhe são peculiares e que a precarização não tem sido um entrave para a ação coletiva.

Acrescentaríamos que as mesmas características relativas à composição e à rotatividade da força de trabalho, baixa remuneração, discriminação de gênero e orientação sexual, forma subalterna de inserção ocupacional nas empresas, qualidade do processo de trabalho e falta de tradição de organização política não representam obstáculos absolutos para a ação coletiva. Em alguns casos, essas condições podem, ao contrário, favorecer a deflagração da mobilização sindical (BRAGA, 2014, p. 42).

Se por um lado a globalização provocou a precarização do trabalho e provocou o crescimento do precariado, por outro, com a nova configuração política, econômica e social do mundo os movimentos sociais nacionais (o sindical incluso) abriram-se às conexões com movimentos de outros países. Estas experiências de

internacionalização fortalecem a organização coletiva nacional. Braga e Santana (2015) afirmam que “desde 2008, o movimento sindical brasileiro tem protagonizado uma onda de greves e paralisações, com expressivos resultados salariais, comparável em termos de jornadas paradas apenas àquela do final da década de 1980 e início dos anos 1990” (BRAGA; SANTANA, 2015, p. 533).

Ainda assim, o modelo tradicional de sindicato, baseado na solidariedade fordista, não tem conseguido atender aos anseios do precariado. Em diversos protestos ao redor do mundo, inclusive em greves, notou-se o descompasso entre os sindicatos oficiais e os novos movimentos compostos por uma massa de jovens trabalhadores. Conforme Braga e Santana (2019),

em decorrência da descentralização da produção, da financeirização das empresas, da precarização das formas de contratação e da generalização da terceirização da força de trabalho, as formas tradicionais de auto-organização política dos trabalhadores, em especial os sindicatos, têm enfrentado enormes desafios ao redor do globo (BRAGA; SANTANA, 2015, p. 534).

Standing (2019) enxerga parte do precariado como um grupo perigoso, propenso a abraçar ideias nacionalistas e protofascistas, demonizando grupos que consideram inimigos (como os imigrantes, por exemplo), e atacando aqueles que possuem algum tipo de ‘privilegio’ no mundo do trabalho. Por isso o grupo é refratário à organização coletiva tradicional. Esta parece ser uma posição que não reflete a realidade do precariado, especialmente no que diz respeito às tendências fascistas do grupo. Ainda que veja os sindicatos com certa desconfiança, a luta do precariado é pela efetivação de direitos sociais.

O precariado busca a organização, ainda que de forma diferente dos trabalhadores do modelo de divisão do trabalho fordista. Arouca (2016) apresenta argumentos relevantes para destacar a importância da atuação dos sindicatos em um contexto de precarização. O sindicato tem como finalidade atuar em face do trabalhador precarizado, inclusive os que estão na informalidade ou pejotizados (o empreendedor), os desempregados e os potenciais trabalhadores.

O sindicato deve, assim, defender o grupo como um todo, não somente o trabalhador atual, com ou sem carteira assinada, isto é, que se situe no chamado trabalho informal, mas também o desempregado, o aposentado, o

menor, o adolescente, que um dia serão empregados, a mulher do lar, a viúva. Seriam, portanto, seus fins: 1) fundamentais: a) defesa dos direitos individuais; b) defesa dos interesses coletivos; c) defesa dos interesses inerentes à cidadania; d) promoção da ascensão social; e) resistência contra práticas danosas do regime capitalista praticadas pelo Estado ou pelo patronato, redutoras de direito ou impeditivas do avanço dos trabalhadores como classe; 2) secundários: a) preenchimento de fins educacionais e culturais; b) prestação de serviços (AROUCA, 2016, p. 24).

Braga e Santana (2015) apontam as dificuldades dos sindicatos em alinhar-se com as demandas do precariado, ao mesmo tempo em que destacam alguns avanços. Os autores estudam a indústria do *call center*, o exemplo mais preciso do novo proletariado de serviços, e percebem nos teleoperadores o desenvolvimento de comportamentos críticos em relação à empresa e de certa consciência de classe<sup>10</sup>. O caminho é difícil, mas tem apresentado alguns avanços. As estruturas e práticas tradicionais, fundadas em uma lógica fordista, “são postas à prova, questionadas, reconfiguradas em termos de formas de organização e mobilização, de prática política, de temas e agendas” (BRAGA; SANTANA, 2015, p. 540).

## 2.2 PRECARIZAÇÃO, INTENSIFICAÇÃO E ARROCHO NO TEMPO DO TRABALHADOR

A precarização do trabalho é acompanhada pelo arrocho no tempo do trabalhador. Para compreender a intensificação do tempo é importante compreender a distinção entre trabalho e tarefa. A tarefa é um trabalho com valor de troca, enquanto trabalho é aquele realizado por sua utilidade. Este conceito vem da Grécia antiga. Para os

---

<sup>10</sup> BRAGA e Santana afirmam que “o aprofundamento da experiência com o regime de trabalho despótico da indústria do call center promoveu, não apenas comportamentos críticos em relação às empresas, como, também, desenvolveu formas embrionárias de consciência de classe, que foram elaboradas pelos sindicatos. Estes empreenderam um notável esforço a fim de se aproximar dos trabalhadores dessa indústria. Mapeando as características de gênero, raça, idade e orientação sexual, o movimento sindical no setor, em especial o Sindicato dos Trabalhadores em Telemarketing (Sintratel), reconfigurou sua agenda, diversificando-a a ponto de inovar em inúmeras frentes” [...] “Além de, há vários anos, destacar-se na organização e participação, por meio de suas campanhas de sindicalização, da Parada do Orgulho LGBT de São Paulo, o Sintratel desenvolveu iniciativas junto à Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, em conjunto com o Ministério Público do Trabalho, a fim de coibir o assédio sexual nas empresas e combater a discriminação racial. Por fim, o sindicato tem estado presente no Fórum Social Mundial, ocasião em que começou a organizar campanhas internacionais de solidariedade a países onde a Atento, a maior empresa de telemarketing do mundo, mantém operações” (BRAGA; SANTANA, 2015, p. 540).

antigos gregos, a tarefa era realizada pelos escravos ou pelos estrangeiros. A tarefa gerava vínculo, segurança, portanto, indesejável pelo cidadão, pois somente o homem inseguro era livre. Apenas os cidadãos realizavam o trabalho propriamente dito, que era definido pelo seu valor de uso, e tinha forte relação com o ócio e a aprendizagem (STANDING, 2019, p. 180).

Atualmente, tarefa e trabalho não são mais definidos com base no que é feito, mas para quem é feito. Portanto, tarefa é tudo aquilo que é realizado com valor de troca, enquanto o trabalho foi relegado a um plano menor de importância. Tudo o que as pessoas fazem por sua utilidade, atividades importantes e necessárias, foi negligenciado e retirado da retórica política e das estatísticas<sup>11</sup>.

Antunes (2018) utiliza conceitos diferentes: trabalho abstrato e trabalho concreto. Para o autor, quando a vida humana se resume exclusivamente ao trabalho, ela se torna mais alienante, solitária e penosa. O trabalho tem um lado emancipador e transformador e outro alienante e explorador. Ao mesmo tempo que necessitamos do trabalho que liberta e transforma, devemos recusar o trabalho que infelicita, aliena e explora o ser social.

Isso porque o *sentido do trabalho* que estrutura o capital (o *trabalho abstrato*) é desestruturante para a humanidade, enquanto seu polo oposto, o *trabalho* que tem sentido estruturante para a humanidade (o *trabalho concreto* que cria bens socialmente úteis), torna-se potencialmente desestruturante para o capital. Aqui reside a *dialética espetacular do trabalho*, que muitos de seus críticos não foram capazes de compreender (ANTUNES, 2018, p. 26).

Uma das principais características do trabalho precarizado é o arrocho no tempo do trabalhador. A tarefa (trabalho abstrato) é intensificada em razão da dilatação do tempo trabalhado – o que resulta no aumento de jornada (às vezes em empregos distintos) – e do aumento do volume de trabalho. O precariado trabalha por mais tempo, às vezes em dois ou mais empregos, além de ter que produzir mais em menos tempo. Além da tarefa, o trabalhador deve realizar trabalhos relacionados a ela.

---

<sup>11</sup> Existe no discurso recorrente do senso comum a ideia de que os brasileiros trabalham pouco e que uma jornada de 44 horas semanais é curta e poderia ser estendida. Acredita-se que há feriados em excesso no calendário. Até mesmo o descanso semanal é criticado. Somente a retórica que eleva a tarefa a um pedestal e relega o trabalho ao segundo plano pode sustentar essas afirmações. Ignora-se todo e qualquer trabalho que não seja realizado com valor de troca. Especialmente o trabalho doméstico e de cuidado com os filhos, que impõe às mulheres, principalmente, jornada dupla ou tripla.

Standing (2019) afirma que o precariado também realiza trabalho por tarefa. Ele assume trabalho que não tem valor de troca, mas é necessário para que se mantenha realizando as tarefas que garantem sua renda. O trabalhador subsiste por meio de empregos temporários ou inseguros, por isso parte significativa de seu tempo é dedicado à busca de emprego ou à lida com a burocracia da seguridade social.

O precariado também realiza trabalho para reprodução. São as atividades que mantêm a capacidade de funcionar dos trabalhadores, envolvendo, inclusive a gestão de questões da vida pessoal – a gestão da vida financeira, por exemplo – e a capacitação profissional continuada. Toda essa carga de atividades representa o arrocho do verdadeiro ócio, que demanda tempo de qualidade para dedicar-se às atividades artísticas e culturais, por exemplo. O arrocho do tempo afasta o precariado da participação na vida pública e dificulta seu engajamento nos movimentos associativos.

O arrocho do tempo, portanto, é uma consequência da precarização do trabalho. O tempo do trabalhador é intensificado, exigindo-se que produza mais, em menos tempo. Além disso, o tempo dedicado à tarefa, ao trabalho por tarefa e ao trabalho por reprodução impossibilitam que o trabalhador tenha tempo de qualidade para dedicar-se ao ócio e à participação política.

### 2.3 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E AS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

As tecnologias costumam ser desenvolvidas como ferramentas que facilitam o cotidiano dos indivíduos. As ferramentas manuais e máquinas movidas pelo esforço humano, as máquinas movidas a vapor ou eletricidade, as operadas diretamente pelo trabalhador ou as automatizadas provocaram intensas mudanças no mundo do trabalho em diferentes épocas. O proletariado surge no bojo da revolução industrial, quando as tecnologias reconfiguraram e ampliaram as possibilidades de produção de bens. As relações capital/trabalho foram constituídas no contexto destas mudanças.

O desenvolvimento das TICs foi entendido como a terceira revolução industrial – a revolução informacional. Atualmente vigora o discurso de que estamos vivendo a quarta revolução industrial – indústria 4.0 – na qual os processos de produção de bens passam a ser modelados com a utilização das ferramentas desenvolvidas na revolução informacional. A automatização dos processos de produção extingue profissões e diminuem postos de trabalho<sup>12</sup>. A nanotecnologia, a biotecnologia, a robótica, a inteligência artificial, dentre outros, impactam a produção de bens e a oferta de serviços.

De acordo com Silva e Abreu (1999), as TICs provocam uma remodelagem da estrutura das organizações, que deixam de ser rígidas e hierárquicas e tornam-se flexíveis. O fluxo de informação, antes verticalizado, passa a ser circular.

Com as novas tecnologias uma nova filosofia se instala: flexibilidade – a nova organização perde as linhas divisórias internas, e até entre as organizações essas linhas se tornam tênues formando as corporações; sensibilidade/adaptabilidade – revisão e mudança constantes para atender às necessidades do mercado (SILVA; ABREU, 1999, p. 100).

O discurso dominante aponta para fim da configuração atual do mundo do trabalho. Muitas profissões estão fadadas ao desaparecimento, as tarefas serão executadas por robôs inteligentes capazes de aprender e interagir socialmente e os processos de produção serão inteiramente controlados pelas máquinas. Contrariando esse prognóstico, Antunes (2018) afirma que

ao contrário da eliminação completa do trabalho pelo maquinário informacional-digital, estamos presenciando o advento e a expansão monumental do *novo proletariado da era digital*, cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes, mais ou menos constantes, ganharam novo impulso com as TICs, que conectam, pelos celulares, as mais distintas modalidades de trabalho. Portanto, em vez do *fim do trabalho na era digital*, estamos vivenciando o *crescimento exponencial do novo proletariado de serviços*, uma variante global do que se pode denominar *escravidão digital*. Em pleno século XXI (ANTUNES, 2018, p. 30).

---

<sup>12</sup> O jornal A Gazeta, de Vitória/ES, publicou o Guia das Profissões ressaltando o impacto da Indústria 4.0 no mercado de trabalho. A publicação prevê o surgimento de novas profissões, a extinção de outras, e defende a necessidade de preparação dos atuais e futuros profissionais para lidar com o impacto das TICs na profissão. O discurso do desenvolvimento de competências passa pelo domínio das ferramentas digitais e pela necessidade de adaptação às novas configurações do mundo do trabalho (AS 100 profissões da era digital. **A Gazeta**, Vitória, 26 out. 2019. Guia de profissões, p. 6-23. Disponível em: <https://especiais.gazetaonline.com.br/guiadeprofissoes>. Acesso em 27 out. 2019).



A utilização das TICs passou a ser uma das principais formas de precarização do trabalho. A defesa da automatização não assume essa responsabilidade, ou quando assume, aponta como um efeito colateral necessário ou inevitável. Bustillo e Nascimento (2017) afirmam que a inclusão de novos recursos tecnológicos no mundo do trabalho tem a finalidade de aumentar a produção, diminuir o tempo, aumentar o lucro, dentre outros. Reconhecem que o trabalho como direito social nem sempre é equacionado nesta expressão.

A precarização começa pelo uso das tecnologias como ferramenta de vigilância e controle do trabalhador. O empregador vale-se de diversos mecanismos para esquadrihar a vida do empregado. Mesmo antes da contratação, dados da vida privada do indivíduo são utilizados para respaldar sua seleção ao emprego almejado. Até mesmo pesquisa genética costuma ser utilizada para definir quais indivíduos são capazes de aceitar condições desfavoráveis de trabalho (STANDING, 2019). Muitos são os meios pelos quais o empregador vigia e controla a rotina do empregado: rastreamento de aparelhos celulares funcionais, monitoração eletrônica por meio do uso de câmeras e GPS, a avaliação dos empregados pelos clientes etc.

A entrada das TICs em cena alterou as formas de relacionamento entre trabalhador e empregador. Da seleção de novos empregados ao cotidiano da prestação do trabalho, o empregador ganhou novos meios de controlar o trabalhador e os processos de trabalho. Os telefones móveis já haviam enfraquecido as fronteiras entre o espaço da empresa e a vida privada do empregado. A popularização da internet, o uso de e-mails e a crescente virtualização do mundo do trabalho estão rompendo de vez com este limite.

O uso destas novas tecnologias, principalmente a *internet* e o *e-mail*, a utilização de redes sociais como o *facebook* ou o *twitter*, tornou o controle do empregador cada vez mais presente e intrusivo, afectando em cada vez maior grau a privacidade dos trabalhadores e colocando novas questões aos juristas. Os empregadores podem, com a utilização destas NTIC, reunir informação sobre os trabalhadores através da observação do que fizeram durante o tempo e no local de trabalho, descobrir os seus interesses e preferências, através da análise dos *sites* mais visitados, possibilitando a criação de perfis dos trabalhadores e a sua seleção baseada nestes dados. Podem, ainda, na fase de selecção, consultar a informação que os candidatos colocam nas redes sociais ou nos seus *blogs* pessoais e excluí-los de acordo com o conteúdo dessa informação (MOREIRA, 2012, p. 17-18).

As novas tecnologias permitem o controle mais efetivo por parte do empregador. O uso de câmeras, o controle do e-mail institucional, a instalação de GPS nos veículos, de *chips* nos uniformes, o *smartphone* com localização em tempo real, a coleta de dados biométricos e outros permitem que o controle deixe ser periférico e parcial, e passe a ser objetivo, centralizado e total, incidindo até mesmo na intimidade do trabalhador (MOREIRA, 2012).

As TICs avançam sobre a forma das relações de trabalho provocando mudanças profundas na maneira como se configura a prestação laboral, o vínculo contratual entre empregador e trabalhador, e a relação deste com suas próprias tarefas. A vigilância e o controle do trabalhador são fatores que dificultam sua organização. A flexibilização da legislação facilita a dispensa imotivada do empregado e permite que o empregador possa pressioná-lo a adotar certos comportamentos. Cliques e curtidas em redes sociais, leituras de determinados livros e revistas, participação em reuniões de movimentos associativos e profissionais podem servir de argumento para a dispensa.

Além de seu impacto na gestão e controle do trabalho e do trabalhador, as TICs incidem na produção, com a crescente automatização dos processos produtivos. A automatização, há tempos buscada pela indústria, chega também ao setor de serviços com o autoatendimento e as ferramentas cada vez mais inteligentes. Diminuem os postos de trabalho, aumenta-se a carga do trabalho humano em intensidade e volume, ou seja, a porosidade diminui e o trabalhador realiza diversas tarefas de forma simultânea. A máquina ainda não faz tudo e o trabalho humano sofre uma intensificação sem medidas.

O desenvolvimento tecnológico permite, também, a realização de novas formas de organizar o trabalho, a sua divisão entre as empresas e a exteriorização de funções. Mas também supõe, necessariamente, a modificação da forma de trabalhar dos trabalhadores que incitam o Direito do trabalho a adaptar-se aos novos tempos e a velar pelos direitos dos trabalhadores (MOREIRA, 2012, p. 21).

O trabalhador do século XXI está conectado de maneira ininterrupta. O trabalho conectado não tem limites de tempo ou geográficos. A limitação de jornada é mera

ficção, pois o trabalhador está sempre disponível, sempre em regime de plantão. Ademais, exige-se dele a capacitação constante. A velocidade das mudanças provoca a obsolescência de quem não consegue acompanhar o ritmo das novidades.

O trabalhador precisa dominar as ferramentas digitais, de maneira quase natural, para continuar a exercer suas funções. Bustillo e Nascimento (2017) afirmam que existe a tendência de “automação pelas indústrias e de informatização dos mais diversos setores, o que possibilita a remoção de cargos antes existentes ou mesmo a troca do contingente (antes contratado) por pessoas que dominam as práticas da era digital” (BUSTILLO; NASCIMENTO, p. 122). A precarização pode ocorrer de duas formas neste contexto: primeiro, com a intensificação do tempo do trabalhador que passa a ser demandado de forma mais incisiva; segundo, com o despejo de um contingente de pessoas no desemprego, o que pode levá-las ao trabalho precário e informal.

Estes são os principais pontos sobre a relação das TICs com a precarização do trabalho. A utilização das tecnologias, seja no controle ou na gestão do trabalho ou do trabalhador, seja na automatização dos processos de trabalho, pode levar à precarização, tendo em vista que a intimidade do indivíduo é invadida, sua jornada é intensificada, seu tempo é arrojado e suas habilidades tornam-se obsoletas em pouco tempo exigindo-lhe capacitação contínua.

### **3 A PROFISSÃO DE BIBLIOTECÁRIO E A ORGANIZAÇÃO COLETIVA DOS PROFISSIONAIS**

#### **3.1 A BIBLIOTECONOMIA E A PROFISSÃO DE BIBLIOTECÁRIO**

A biblioteca pode ser definida como uma coleção de materiais bibliográficos, organizada de maneira sistemática, de forma a permitir a recuperação da informação e do próprio documento. Utilizadas como ferramenta educacional, cultural e de socialização, as bibliotecas atuais são tratadas como um conjunto organizado de materiais informacionais disponíveis para consulta e circulação, prestando também relevantes serviços para a disseminação da informação e do conhecimento.

As bibliotecas têm a função de servir como memória coletiva da humanidade, garantindo disseminação do conhecimento e sua preservação. Alfredo Serrai afirma que “à memória biológica, que pertence à espécie, e à memória cerebral, que é do indivíduo, acrescentou-se a biblioteca, como memória coletiva das experiências existenciais, científicas e culturais, seja do indivíduo, seja da sociedade” (SERRAI, 1975, p. 142).

A profissão de bibliotecário está ligada às bibliotecas e tem origem na antiguidade. Egito, Mesopotâmia, Pérsia, Grécia, Roma, China construíram grandes bibliotecas, tais como a de Nínive, composta por grande coleção de tabuletas de argila, e as de Alexandria e Pérgamo, compostas por milhares de rolos de pergaminho. Essas coleções eram organizadas de maneira sistemática, denotando a atuação de “bibliotecário” (SERRAI, 1975).

Ao longo da história, o trabalho nas bibliotecas foi realizado por pessoas que se dedicavam à produção e preservação do conhecimento. Dos eruditos da antiguidade passando pelos monges copistas da Idade Média e pelos bibliotecários das primeiras universidades, não havia formação para o exercício da atividade. Essa era uma ocupação dos religiosos, filósofos, cientistas, escritores, intelectuais. Apenas no

século XIX, a Biblioteconomia consolida-se como campo do saber. Nas palavras de Araújo (2017),

a entrada na Modernidade enfatizou as especificidades da instituição biblioteca, que devia ter estruturas organizadas e rotinas estabelecidas para o exercício da custódia. E a fundamentação positivista priorizou as técnicas particulares da Biblioteconomia a serem utilizadas para o correto tratamento do material custodiado. Constituíram-se assim, nos finais do século XIX, os elementos que marcaram a consolidação da biblioteconomia como campo disciplinar (ARAÚJO, 2017, p. 70).

Os primeiros movimentos privilegiavam uma visão voltada para os documentos e as coleções, focada na guarda e na preservação. Fixavam-se também nas rotinas e serviços internos, assim como nas regras de catalogação e classificação. No entanto, no começo do século XX, este modelo fundamentado na guarda dos documentos passou a ser questionado. Buscava-se compreender a razão de ser da biblioteca. A corrente denominada funcionalista considerava que cabia à instituição atender às necessidades da sociedade. Este modelo também foi questionado. Desenvolveu-se uma perspectiva crítica da ação do bibliotecário e do papel da biblioteca, que passa a ser entendida como um instrumento de ação cultural, culminando no surgimento de práticas voltadas para as populações excluídas ou marginalizadas.

Perpassando essas questões, os estudos sobre a representação estão presentes desde a fundação do campo da Biblioteconomia. A catalogação, a indexação e a classificação, no papel de ferramentas de organização e disseminação da informação, são estudadas a partir das perspectivas vigentes na área. Atualmente, a Biblioteconomia enfrenta os dilemas de uma sociedade permanentemente conectada, que produz grande quantidade de informação, muito acima da capacidade de processamento pelos indivíduos. Araújo (2017) afirma que as técnicas, práticas e modelos teóricos de eras passadas “não conseguem mais se sustentar na realidade atual marcada pelas tecnologias digitais da informação e em novas condições da existência humana e dos processos de produção do conhecimento (ARAÚJO, 2017, p. 69).

Por isso, a discussão do papel do bibliotecário nesta nova era está sempre presente nos meios profissionais e acadêmicos. Ferreira (2019) analisa o termo “nova

Biblioteconomia”, cunhado pelo Professor R. David Lanke, da Universidade de Syracuse nos Estados Unidos. A “nova Biblioteconomia”

postula que o papel do bibliotecário nas sociedades contemporâneas é o de estimular a criação de conhecimento colaborativo entre diferentes membros das comunidades, a promoção de ampla circulação dessa produção e, sobretudo, a atuação por uma apropriação crítica e plural desse conhecimento. A nova Biblioteconomia nos propõe uma quebra de paradigma das bibliotecas ao trazer a visão de que bibliotecas deveriam ser como comunidades, pensando as pessoas e não os dispositivos que armazenam a informação (FERREIRA, 2019, p. 56-57).

Ainda que essa proposição aponte para uma nova forma de atuar do bibliotecário, ela ainda está colocando a biblioteca no centro de toda a prática profissional. Desde a antiguidade, passando pelas bibliotecas dos monastérios e das universidades e pelas coleções reais, organizar esses grandes acervos para preservação e uso sempre foi a atividade principal do bibliotecário. A biblioteca era, e ainda é, seu principal ambiente de trabalho. Contudo, as mudanças tecnológicas das últimas décadas, somadas à emergência de um paradigma de acesso na Biblioteconomia, alterou as rotinas e práticas do bibliotecário e seus ambientes de trabalho foram ampliados (VALLS, 2019).

Assis (2018) afirma que

as atividades e os perfis dos novos profissionais da informação, apesar de já serem evidenciados na literatura científica há mais de quinze anos, ainda se constituem em um desafio para muitos bibliotecários. O trabalho nos chamados ambientes híbridos exige do bibliotecário a necessidade de buscar conhecer os novos conceitos; a imprescindível aproximação com as tecnologias; e a atenção às novas dinâmicas de comunicação, gestão e divulgação da pesquisa (ASSIS, 2018, p. 25).

O bibliotecário, atualmente, é o profissional que gerencia informações registradas em quaisquer suportes, e desenvolve atividades de organização, recuperação e disseminação da informação, além de atuar como mediador entre a informação e os leitores/clientes/usuários. Seu ambiente de trabalho é diversificado: escolas, universidades, centros de pesquisa, administração pública, editoras, escritórios jurídicos, indústria, hospitais, empresas de comunicação, empresas de tecnologia, portais da web, bases de dados de conteúdos digitais etc. A biblioteca ainda é o *locus* tradicional de atuação, mas o bibliotecário tem ocupado outros espaços nas

organizações. Também pode atuar como consultor (independente) em serviços de informação, prestar serviços como autônomo. Alguns bibliotecários tornam-se sócios-proprietários de empresas dos ramos de organização e guarda de documentos, de cursos de atualização profissional, de consultoria, de curadoria digital etc.

### 3.2 A FORMAÇÃO DO BIBLIOTECÁRIO NO BRASIL

A profissão de bibliotecário no Brasil é regulamentada pela Lei nº 4.084/1962, pelo Decreto nº 56.725/1965 e pela Lei nº 9.674/1998. Exige-se a formação superior em Biblioteconomia para seu exercício. A primeira biblioteca de vulto brasileira, a Biblioteca Nacional do Brasil, foi criada em 1810. O acervo veio de Portugal em 1808, trazido pela família real portuguesa, que fugia das tropas de Napoleão Bonaparte. A criação da biblioteca é um marco para a Biblioteconomia brasileira. Um século depois de sua criação, lá foi ofertado o primeiro curso de formação de bibliotecários no país.

Os dois primeiros cursos de Biblioteconomia criados no Brasil adotaram currículos distintos e influenciaram a formação de bibliotecários por muitos anos. O curso da Biblioteca Nacional (criado em 1915) adotou uma abordagem humanística, influenciado pela escola francesa, enquanto o curso do Mackenzie College, em São Paulo, adotou um currículo tecnicista, de clara influência estadunidense (ALMEIDA; BAPTISTA, 2013).

Nos anos de 1960, com a regulamentação da profissão de bibliotecário (exigindo para seu exercício o bacharelado em Biblioteconomia), os currículos foram padronizados incluindo disciplinas humanísticas e técnicas. Uma disputa, não tão silenciosa, entre os defensores de uma abordagem eclética e erudita, e os defensores de uma abordagem tecnicista atravessou os anos posteriores. Dos anos de 1990 em diante foi adotada a ideia de uma formação transdisciplinar focada em aspectos técnicos, humanísticos e éticos, sob a alegação de que a formação deve ser capaz de levar o

futuro profissional a desenvolver uma postura proativa e crítica frente aos desafios da profissão<sup>13</sup>.

Com o discurso do desenvolvimento de competências, a formação clássica perde espaço. As mudanças no mundo do trabalho têm reflexos na qualificação e na atuação do profissional. A mera instrução formal parece não mais atender aos anseios do mercado: exige-se do profissional habilidades que não podem ser adquiridas apenas na universidade.

O diploma passa a não significar necessariamente uma garantia de emprego. A empregabilidade está relacionada à qualificação pessoal; as competências técnicas deverão estar associadas à capacidade de decisão, de adaptação a novas situações, de comunicação oral e escrita, de trabalho em equipe. O profissional será valorizado na medida da sua habilidade para estabelecer relações e de assumir liderança (SILVA; CUNHA, 2002, p. 80).

O profissional precisa desenvolver novas habilidades, além do conhecimento técnico apurado, que passam a fazer parte do diferencial para o exercício da profissão. Os novos profissionais devem ser criativos e flexíveis, devem ter capacidade de interagir com as pessoas que buscam os serviços da biblioteca, e devem dedicar-se ao aprendizado contínuo. Eles também “devem ser capazes de operacionalizar seu conhecimento de modo integrado às suas aptidões e vivências culturais” (SILVA; CUNHA, 2002, p. 80).

Esta é a nova realidade da profissão em um mundo de mudanças constantes, afetada pelo desenvolvimento de novas ferramentas tecnológicas. O discurso sobre a necessidade de educação continuada está presente no cotidiano dos trabalhadores. Miranda e Solino (2006) acreditam que,

diante dessa realidade, o profissional precisa manter-se atualizando seus conhecimentos, técnicas e habilidades, a fim de conseguir seu

---

<sup>13</sup> O projeto pedagógico do curso de biblioteconomia da Escola de Ciência da Informação da UFMG é estruturado para formar um profissional com o perfil relacionado às seguintes competências, habilidade e atitudes: “a) ter domínio teórico e técnico dos processos de produção, seleção, registro, organização e disseminação da informação em diferentes suportes; b) possuir habilidades de comunicação, de pesquisa, de gestão e de promoção de competência informacional do usuário; c) conhecer os aspectos culturais, políticos e sociais relativos à informação e ao conhecimento”. Estas competências e habilidades acima desdobram-se em quatro grupos de competências mais específicas: competências técnico-científicas; competências gerenciais; competências sociais e políticas; e competências formativas e atitudes intelectuais (UNIVERSIDADE..., 2008).



aperfeiçoamento, capacitação e qualificação profissional por meio de uma educação continuada, quer por iniciativa própria e numa opinião mais abrangente, por empreendimento das organizações que almejam o desenvolvimento do seu quadro de recursos humanos (MIRANDA; SOLINO, 2006, p. 384).

A discussão a respeito do *currículum* dos cursos de Biblioteconomia é antiga. Estudantes, profissionais e teóricos da área cobram a inserção de conteúdos alinhados com as configurações atuais do mercado de trabalho, especialmente o estudo das novas tecnologias e suas aplicações práticas. A tendência é que a formação abarque esta nova realidade sem perder de vista a espinha dorsal da profissão: a organização, preservação e disseminação da informação.

Araújo (2017) afirma que a Biblioteconomia passou a enfrentar novos desafios com “o desenvolvimento das tecnologias digitais, da internet e das redes sociais; o surgimento de dispositivos e interfaces em que os sujeitos possuem mais possibilidades de atuação; e o amplo acesso à informação” (ARAÚJO, 2017, p. 74). Somado a isso, o campo luta para firmar seu lugar em uma era mudanças rápidas e constantes. Busca-se equalizar o novo papel da biblioteca em tempos de produção ilimitada de informação. As teorias contemporâneas da Biblioteconomia lidam com a

compreensão de que as bibliotecas desempenham, sim, determinadas funções no todo social, assim como também têm uma atuação ideológica nas relações de conflito e poder, e ao mesmo tempo são apropriadas e vividas pelos sujeitos e, ainda, lidam com fenômenos de representação e produção de significados que se multiplicam e se sobrepõem (ARAÚJO, 2017, p. 74).

A globalização, as políticas neoliberais e o desenvolvimento das TICs impõem um desafio à Biblioteconomia e aos bibliotecários: como os profissionais podem demonstrar sua importância em um mundo mercadorizado. É preciso desfazer uma confusão a respeito da profissão. A etimologia do termo remete a livros, portanto, acredita-se que o bibliotecário trabalha apenas em bibliotecas. Questiona-se a necessidade de formação escolar específica para trabalhar em bibliotecas e com o objeto livro. O profissional gasta muita energia no esforço de demonstrar que sua profissão ultrapassa os limites do livro e das bibliotecas. Além disso, há o entendimento de que a formação em Biblioteconomia deve se alinhar aos ditames do mundo conectado.

### 3.3 A IDENTIDADE PROFISSIONAL DO BIBLIOTECÁRIO

Uma das formas de precarização é a incapacidade de construir ou manter uma identidade a partir do trabalho (STANDING, 2019). O bibliotecário é um profissional em crise de identidade. A profissão sofre com a invisibilidade na sociedade, inclusive em espaços de produção de conhecimento. Fora do universo da Biblioteconomia, o profissional é visto de forma estereotipada.

A invisibilidade sustenta discussões que propõem a mudança da denominação do curso e da profissão para atender às especificidades dessa nova era tecnológica. A preocupação com as novas possibilidades de trabalhar com informação gera intensas discussões a respeito da denominação do profissional. O termo bibliotecário passou a ser considerado obsoleto e incapaz de abarcar a complexidade das tarefas realizadas pelo profissional. Essa foi uma constante preocupação de diversos autores e pesquisadores da área nos anos 1980 e 1990, conforme sintetizam Silva e Abreu (1999).

A discussão sobre as mudanças teve como fio condutor a alegada imprecisão do termo Biblioteconomia para abarcar seu objeto de estudo, e do termo bibliotecário para referir às competências e habilidades mais amplas daquele profissional. Alegava-se que, por conta do nome, a profissão era pouco valorizada na sociedade, o que afetava a entrada dos profissionais no mercado (BARBOSA et. al., 2000).

Para exemplificar essa questão citamos o caso da alteração do nome da Escola de Biblioteconomia da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) para Escola de Ciência da Informação. O documento submetido à Reitoria da Universidade justificava a mudança de denominação como um processo do qual também faziam parte a alteração do nome da revista da Escola (de Revista da Escola de Biblioteconomia da UFMG para Perspectivas em Ciência da Informação), a alteração curricular do curso de Biblioteconomia, (dividido em duas ênfases: gestão de coleções e gestão da informação), a criação da Especialização em Gestão Estratégica da Informação, e do Mestrado e Doutorado em Ciência da Informação (o que atraía profissionais de outras

áreas do conhecimento), as mudanças no perfil do seu corpo docente (abrindo vagas para professores de outras especialidades) e na sua infraestrutura tecnológica (BARBOSA et. al., 2000, p. 81).

O documento discute também a “inevitabilidade” de alteração do nome do curso, pois “o termo biblioteconomia remete a uma imagem inadequada de seu objeto de estudo e de sua relação com o mercado de trabalho, não destacando o quão importante é um nome como símbolo de determinada instituição” (BARBOSA et. al., 2000, p. 81). A alteração ocorreu tempos depois, quando o curso passou a ser denominado “Biblioteconomia e Gestão da Informação”.

A busca pela nova identidade está ligada ao discurso da mudança: o bibliotecário deixa de ser um guarda-livros, um técnico que organiza coleções, um intelectual que atua na preservação, organização e difusão do conhecimento por meio de registros bibliográficos, para torna-se um gestor da informação, o profissional que trata, organiza e dissemina a informação em qualquer contexto. A crise de identidade do bibliotecário tem fortes raízes na relação com as TICs. A ampliação do leque de atuação do profissional provocou a perda da identificação com um objeto claro de estudo e trabalho.

A criação de um novo vocabulário, retirando a potência dos significados históricos dos termos, é uma forma de precarização do trabalho. Os bibliotecários questionam a nomenclatura do campo de conhecimento e da profissão, para muitos inadequada por não refletir a atual configuração do universo informacional e as habilidades atuais exigidas do profissional. Apesar de ser uma profissão tradicional, com raízes milenares, a busca por novas denominações – algumas vezes de maneira coerente, outras não – persiste: gestor da informação, cibertecário, infotecário, analista de informação, gerente de informação, curador de informação, analista de informação, agente de informação são nomes que aparecem nas ofertas de emprego, em artigos científicos, ensaios, textos e conversas informais. A Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) traz os termos “Biblioteconomista, Bibliógrafo, Cientista de informação, Consultor de informação, Especialista de informação, Gerente de informação, Gestor de informação”, como sinônimos de Bibliotecário (BRASIL, 2002).

A Biblioteconomia é uma atividade intelectual, mas não tem o mesmo prestígio e reconhecimento social de outras similares. O trabalho do bibliotecário não é valorizado, inclusive do ponto de vista da precificação dos serviços prestados, como o de outros 'profissionais intelectuais'. Sua *expertise* técnica nem sempre é reconhecida e a profissão é vista como desnecessária. Tudo isso resulta na crise de identidade vivida pelo profissional.

### 3.4 OS BIBLIOTECÁRIOS E AS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

Desde os primórdios da civilização o ser humano busca meios de registrar o conhecimento e preservar a memória individual e comunitária. A invenção da escrita revolucionou a comunicação. O papel, o livro, a tipografia foram grandes revoluções na forma de preservar e transmitir o conhecimento. O advento dos computadores amplificou o acesso à informação. Acreditava-se que a disseminação da informação em larga escala seria capaz de proporcionar a inclusão de pessoas nos debates vitais da sociedade e gerar um acréscimo de cidadania. Contudo, muito do que foi almejado não se concretizou.

Segundo Araújo (2017), apesar do amplo acesso à informação proporcionado pelas ferramentas das TICs, a sociedade não se tornou melhor, justa e solidária. A miséria, a fome, a desigualdade social extrema, o crescimento da intolerância e da violência, o aumento dos conflitos entre nações e/ou entre grupos étnicos num mesmo território, a escalada do autoritarismo e do fascismo, mesmo nos países ditos democráticos, são fenômenos que demonstram o fracasso da sociedade da informação, pelo menos no campo das relações sociais.

O trabalho do bibliotecário foi muito impactado pelo desenvolvimento das ferramentas digitais. Amaro (2018) afirma que as tecnologias de informação auxiliam nos processos de tratamento, organização e disseminação da informação, tarefas centrais do trabalho do bibliotecário, mas, ao mesmo tempo "fizeram com que ocorresse o surgimento de uma avalanche informacional. A internet e a web propiciaram a criação

e circulação de volumes incomensuráveis de informação” (AMARO, 2018, p.34). Embora as ferramentas digitais pareçam ser aliadas, o bibliotecário convive com o medo de que a tecnologia tome seu lugar e torne a profissão obsoleta. Conforme Araújo (2017),

propaga-se a ideia de que os sistemas automatizados de recuperação da informação, e particularmente os motores de busca na internet, tomaram o lugar das bibliotecas e dos bibliotecários, tornando-os obsoletos. Num mundo em que os conhecimentos estão acessíveis a um “clique”, não haveria mais necessidade de um profissional e uma instituição voltados para a preservação, a organização e a disseminação do conhecimento humano (ARAÚJO, 2017, p. 69).

Assis (2018) afirma que ao refletir sobre sua profissão o bibliotecário defronta-se com questões incômodas e tenta de certa forma encontrar respostas que o permitam seguir atuando, adaptando-se aos novos cenários impostos pela vertiginosa mudança do mundo, especialmente com o advento da era digital<sup>14</sup>. O salto tecnológico experimentado pela humanidade nas últimas décadas, da metade do século XX em diante, não tem precedentes na história. O surgimento e evolução das TICs alteraram o desenho da sociedade em facetas distintas: nas relações interpessoais, nas relações de trabalho, nas práticas informacionais e educacionais.

De todas as perguntas, seja sobre as mudanças nas práticas cotidianas dos bibliotecários, seja sobre a necessidade do desenvolvimento de novas habilidades para exercer a atividade, a questão que mais preocupa os profissionais, no entender de Assis (2018), diz respeito ao risco de extinção da profissão em decorrência dos avanços tecnológicos, da alteração do comportamento dos usuários em sua relação com a informação e o conhecimento, e da entrada de profissionais de outras áreas do conhecimento nos espaços antes ocupados apenas pelos bibliotecários.

---

<sup>14</sup> Assis (2018) afirma que nos diversos eventos profissionais (congressos, encontros, palestras, grupos de discussão) surgem muitas perguntas sobre a profissão, e destaca as que seguem: “Quais as frentes de atuação têm sido desempenhadas por esses profissionais desde o seu surgimento até os dias atuais? Quais são os impactos e as contribuições dos avanços da tecnologia e da comunicação para o fortalecimento da profissão no país? Como as entidades que representam esses profissionais estão apoiando as mudanças na atuação? O que se espera da profissão para os próximos cinquenta, cem, duzentos anos? A profissão corre o risco de ser extinta em virtude dos avanços tecnológicos, das mudanças no comportamento de busca dos usuários e da maior presença de profissionais de outras áreas do conhecimento em atividades antes somente executadas por bibliotecários? Que atitudes o chamado “bibliotecário do futuro” deve tomar para a sua atuação? Que atitudes os usuários esperam dos bibliotecários hoje e no futuro?” (ASSIS, 2018, p. 13).

Ramos (2004), em pesquisa realizada com bibliotecários da PUC Minas, demonstrou as implicações das TICs aplicadas às atividades desenvolvidas pelos bibliotecários. O processo de automatização dos serviços da biblioteca daquela Universidade gerou impactos na forma de realizar o trabalho, nas qualificações necessárias para sua realização, no controle sobre os processos de trabalho, no aumento do volume e da intensidade das tarefas, e na forma como os bibliotecários interagiram com esse processo (subjetividade). Embora a pesquisa tenha se centrado em uma biblioteca, seus resultados podem ser aplicados a outras experiências de automatização.

O universo de atuação dos bibliotecários foi impactado pela aplicação das novas tecnologias, exigindo dele novas habilidades para lidar com as máquinas. Por outro lado, a automatização eliminou antigas tarefas e simplificou ou alterou drasticamente outras. A porosidade da jornada foi sendo eliminada, o que resultou na intensificação das tarefas. A produtividade aumentou com a mesma quantidade de trabalhadores. Com os softwares inteligentes, tarefas rotineiras e repetitivas são automaticamente executadas pela máquina. A tecnologia permite ainda o controle dos processos de trabalho de maneira mais objetiva e centralizada. Se a máquina executa tarefas antes realizadas pelos profissionais, paira no ar o risco do desemprego. Além disso, os valores, crenças, as cosmovisões do trabalhador também são afetadas pela automatização.

Amaro (2018) afirma que os bibliotecários adotam uma postura de resistência diante das novas tecnologias na sua prática profissional. O *déficit* de formação voltada para essas ferramentas, a acomodação e a falta de postura proativa, a dificuldade de lidar com as novidades tecnológicas e um apego excessivo à tradição são as principais causas da resistência do profissional.

O discurso dominante defende que as novas tecnologias são ferramentas indispensáveis no mundo do trabalho e que a *expertise* para lidar com elas é um imperativo para o bibliotecário. Ao mesmo tempo esse discurso aponta para a defasagem entre as exigências da prática profissional e os currículos dos cursos de Biblioteconomia. A formação não contempla as novas tecnologias. Além disso, o desenvolvimento dessas ferramentas renova-se cotidianamente. O saber não é

estaque e está em constante mudança, o que exige do profissional a atualização continuada de sua formação. Amaro (2018) diz que

seja por formação, seja por meio da busca de formação complementar, o fato é que os bibliotecários de hoje não mais podem se furtar de interatuar de maneira consistente com as tecnologias, uma vez que essas se tornaram ferramentas básicas para a realização de suas atividades” (AMARO, 2018, p. 40).

Nesse cenário de abstração, o indivíduo está ainda mais fragilizado e correndo risco de sofrer com a precarização do trabalho. Aqui é importante a associação dos profissionais e o papel da organização coletiva como ponto de equilíbrio nesse cabo de força. Onde os profissionais tensionavam de forma paritária com a empresa, as tecnologias trouxeram desequilíbrio. O mundo do trabalho mudou, devemos reconhecer, mas os antigos institutos que permitam a organização dos trabalhadores em defesa de seus direitos ainda parecem ser necessários.

### 3.5 A ORGANIZAÇÃO COLETIVA DOS BIBLIOTECÁRIOS: CONSELHO PROFISSIONAL E SINDICATO

A profissão de bibliotecário é regulamentada e a fiscalização da atuação profissional fica a cargo dos conselhos profissionais. O Conselho Federal de Biblioteconomia (CFB) é o órgão central, responsável pela coordenação geral das atividades, e os Conselhos Regionais de Biblioteconomia (CRB) são os órgãos regionais de fiscalização profissional. O Conselho Federal e os Conselhos Regionais integram o Sistema CFB/CRB (BRASIL, 2017).

Os Conselhos Regionais de Biblioteconomia são autarquias federais que têm como função a fiscalização do exercício da profissão de bibliotecário<sup>15</sup>. E a função fiscalizatória está muito bem delineada nas normas que regem os entes autárquicos.

---

<sup>15</sup> Estabelece o art. 19, da Resolução CFB nº 179/2017, “os CRB são autarquias federais de natureza especial, dotadas de personalidade jurídica de direito público, que gozam de autonomia administrativa, patrimonial e financeira e têm por finalidades a fiscalização do exercício da profissão de Bibliotecário em todo o território brasileiro, conforme lhes determina a legislação vigente, contribuindo para o desenvolvimento biblioteconômico nas áreas de suas jurisdições” (BRASIL, 2017).

Os profissionais, porém, veem no CRB, que por vezes assume esse papel, um órgão de representação nos moldes de uma associação. É possível encontrar manifestações de profissionais questionando os conselhos sobre seu posicionamento quanto a questões salariais, precarização do trabalho, capacitação profissional, dentre outros. Sendo uma entidade com canais de comunicação capazes de atingir todos os bibliotecários, o CRB é visto como um órgão de representação. Os profissionais passam a demandar do Conselho posicionamento sobre questões trabalhistas e de carreira, temas que fogem completamente de sua alçada<sup>16</sup>.

O CRB não é uma associação profissional, diferente do sindicato e da associação propriamente dita. O registro de profissionais é obrigatório, pré-requisito para o exercício da profissão, e o Conselho atua em defesa da sociedade e não da categoria. A condição do órgão é *sui generis*. De um lado, com a atribuição para fiscalizar e punir as infrações cometidas pelos profissionais, além de receber a anuidade, um tributo devido por todos aqueles que estão com o registro no conselho ativo. De outro, como um órgão que aglutina todos os profissionais da categoria.

Muitas vezes, o próprio CRB diversifica sua atuação para além das atribuições legais e assume o papel de representante na defesa dos interesses da categoria. A atuação do Conselho pode ser benéfica para a categoria e implicar em melhoria nas condições do exercício profissional, mas esse efeito é um reflexo das obrigações principais do órgão. O CRB, entretanto, estende sua rede para outras direções, atuando de maneira ativa na formação, representação e construção da imagem do profissional.

Correa e Silva (2017) pesquisaram a presença dos Conselhos Regionais na rede social *Facebook*. Utilizando a rede como ferramenta de comunicação, os Conselhos abordam assuntos diversos da fiscalização profissional. As autoras constataram que as postagens veiculam fatos, acontecimentos e notícias de interesse da área,

---

<sup>16</sup> É possível encontrar manifestações de profissionais buscando e cobrando que os conselhos adotem posição e tomem medidas a respeito de questões salariais, precarização do trabalho, capacitação profissional, dentre outros temas pertinentes aos sindicatos. Podemos verificar isso acompanhando blogs, fóruns, listas de discussão. A atual presidente do CRB-6, Marília Abreu Paiva, afirma que o Conselho recebe reclamações a respeito de carreira, assédio moral e outros temas trabalhistas (PAIVA, Marília de Abreu Martins de. [A atuação do CRB da 6ª Região]. Hangouts Google: [Videoconferência]. 3. mar. 2019. 11:26. 1 chamada de vídeo).



divulgam eventos e cursos. A ferramenta ainda permite um contato menos formal do conselho com seu público-alvo.

Chama a atenção esse fato, pois denota uma característica mais voltada à ampliação do conhecimento da área e ao aperfeiçoamento profissional do que às características de fiscalização e credenciamento de profissionais propriamente ditas, caracterizando sua presença digital como menos austera do que sua presença fora desse ambiente. Assim, percebe-se igualmente um possível entendimento de que os CRBs podem atuar de forma a contribuir para a educação continuada e atualização profissional a partir do uso das mídias sociais (CORREA; SILVA, 2017, p. 29).

O CRB da 6ª Região (CRB-6) é responsável pela fiscalização dos profissionais bibliotecários que atuam nos estados de Minas Gerais e Espírito Santo. Faz parte de suas atribuições, dentre outras, o registro de profissionais e a expedição de carteiras; a fiscalização do exercício da profissão, gozando de poder sancionatório para punir infrações à legislação vigente; a atuação como órgão consultivo das esferas públicas em assuntos referentes ao exercício da profissão de bibliotecário; a fiscalização de empresas, entidades públicas ou quaisquer outras que prestem serviços na área da Biblioteconomia (BRASIL, 2017).

Diferente dos Conselhos, que são criados pelo Poder Público, têm função fiscalizatória, cujo registro é requisito para o exercício da profissão, os sindicatos de bibliotecários são criados pela associação voluntária dos profissionais. Spudeit e Fürh (2011) relatam a escassez de estudos sobre a organização sindical dos bibliotecários. O tema não aparece com frequência na literatura da Biblioteconomia e áreas correlatas. Durante sua pesquisa, as autoras constataram que apenas quatro sindicatos da categoria estão em atividade no país: São Paulo, Rio de Janeiro, Bahia e Paraná.

Há outros sindicatos que, embora criados e instituídos, não têm qualquer atuação e nem mesmo um quadro de filiados. Esse é o caso do Sindicato dos Bibliotecários de Minas Gerais (SIBMG). Fundado na década de 1980, logo foi desativado. Foi reestruturado em 2004 por bibliotecários insatisfeitos com os rumos da profissão (SPUDEIT; FÜRHR, 2011). O sindicato teve estatuto aprovado, registrado no Cartório de Registro Civil de Pessoas Jurídicas e encaminhado ao órgão correspondente do Ministério do Trabalho. A primeira diretoria tomou posse em fevereiro de 2005, mas

desde então o sindicato não teve atuação efetiva ou representou os profissionais em qualquer ato de sua competência. O sindicato existe juridicamente, mas jamais existiu de fato.

A bibliotecário Simone Torres de Souza, que fez parte do grupo que reestruturou o sindicato em 2004, afirma que a iniciativa foi motivada pela necessidade de fixar um piso salarial para a profissão e de lutar por melhores condições de trabalho. O grupo foi apoiado pelo CRB-6 e pela Associação dos Bibliotecários de Minas Gerais (ABMG), na mobilização dos profissionais, e por sindicatos de outras categorias, que forneceram informações sobre os procedimentos legais, emprestaram sala para reuniões e até prestaram ajuda financeira para publicação de editais e envio de correspondências. A primeira assembleia, na qual foi eleita a diretoria provisória, teve participação considerável, mas depois a frequência foi reduzindo. Apesar de ter encaminhado a documentação para o Ministério do Trabalho, o grupo não obteve resposta sobre o registro, o que impediu o sindicato de representar os trabalhadores e cobrar a contribuição sindical. Essa situação inviabilizou financeiramente a continuidade do SIBMG e provocou o afastamento dos bibliotecários ligados ao sindicato<sup>17</sup>.

Por duas ocasiões, os bibliotecários tentaram a reativação do sindicato. Em 2008, foram realizadas reuniões com o intuito de mobilizar a categoria, mas a iniciativa não foi adiante por conta de entraves jurídicos, que na época parecem intransponíveis. Em 2013, nova tentativa de mobilização, também infrutífera. Assim, o sindicato existe, tem registro, mas não atua na defesa dos interesses dos bibliotecários.

Os bibliotecários fazem movimentos demonstrando a demanda por representação pelo sindicato, mas a categoria tem dificuldade de estabelecer uma organização voluntária. Essa parece ser a razão pela qual o CRB-6 atua em questões estranhas à sua atribuição. Além do conselho profissional e do sindicato, a ABMG é uma entidade com poder para facilitar a organização coletiva dos bibliotecários. Há também formas não institucionalizadas de agir e lutar pelos interesses da profissão, como é o caso do

---

<sup>17</sup> SOUZA, Simone Torres de. **[Informações sobre a fundação do Sindicato dos Bibliotecários e Auxiliares de Biblioteca de Minas Gerais – SIBMG]**. Destinatário: Ronaldo Alves da Silva. Belo Horizonte, 2 abr. 2019. Mensagem eletrônica (Facebook Messenger).

Movimento dos Bibliotecários Mineiros (MBM), grupo virtual que promove discussões relativas à profissão e organiza ações reais, tais como a participação em debates, audiências públicas e sessões legislativas<sup>18</sup>. Manteremos o foco no sindicato, em razão da singularidade deste ente associativo, que tem a prerrogativa de criar normas que incidem sobre a categoria por ele representada.

### 3.6 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DO BIBLIOTECÁRIO E O PAPEL DA ORGANIZAÇÃO COLETIVA DA CATEGORIA

O trabalho do bibliotecário é iminentemente intelectual. Entretanto, o mercado de trabalho da profissão é vasto e bastante heterogêneo, seja em termos de retorno financeiro, natureza das atividades, vínculo trabalhista ou meio ambiente do trabalho. Por exercer uma atividade intelectual, o bibliotecário poderia ser considerado como membro das classes médias, considerando a classificação de Antunes (2018). No entanto, outras características da atividade podem deslocar o bibliotecário para cima ou para baixo nesta classificação

Uma pequena parcela de bibliotecários faz parte da classe proprietária. São os sócios de empresas que oferecem serviços informacionais e estão solidificadas no mercado. Uma parcela maior faz parte da classe trabalhadora. São os empregados de universidades, escolas, indústria, editoras, dentre outros, regidos pela legislação trabalhista brasileira. Preenchem os requisitos que configuram a relação de emprego: pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica ao empregador. Na classe trabalhadora haverá aqueles que se aproximam do

---

<sup>18</sup> A ABMG tem papel importante na aglutinação dos profissionais e nas discussões sobre o futuro da profissão. A Associação oferece cursos, organiza eventos, edita publicações da área de Biblioteconomia, mantém banco de oferta de empregos, faz recomendação salarial e de valores de serviços autônomos (ver <http://abmg.org.br/>). O MBM é um grupo virtual que se organiza a partir das redes sociais. A descrição no Facebook informa que “o grupo foi criado para discutir regionalmente as questões sobre as áreas de atuação, dúvidas, questões e reivindicações dos Bibliotecários mineiros. Trabalhando em parceria com o Conselho Regional de Biblioteconomia - 6ª região, para a valorização da profissão através de ações de marketing, modificação da legislação para a criação do cargo de bibliotecário(a) nas Escolas Estaduais de Minas Gerais, discussão sobre a criação de sindicato próprio da categoria e do piso salarial para o cargo de bibliotecário no SAAEMG” (ver <https://www.facebook.com/groups/bibliotecariosmineiros/about/>).

precariado. São os profissionais que trabalham de maneira autônoma, oferecendo seus serviços para empresas ou pessoas físicas, e ainda, os empregados em relações de trabalho flexíveis ou com contratos temporários.

Os bibliotecários servidores ou empregados públicos fazem parte da chamada classe média, assim como autônomos prestadores de serviços altamente especializados e os empregados que exercem cargos gerenciais. Estes profissionais ora estarão num patamar mais próximo ao da classe proprietária, com seu imaginário transitando na esfera de valores desta classe, mas destituídos dos meios materiais e simbólicos da dominação, ora estarão mais próximos da classe trabalhadora, sujeitos à proletarização que vem atingindo trabalhadores intelectuais, especialmente em razão dos impactos das TICs.

Mesmo no serviço público, há disparidade de renda e condições de trabalho. Neste contexto, a precarização costuma concretizar-se por meio da terceirização ou da contratação como temporário. Nestas relações, o leque de direitos é menor que o dos servidores efetivos e a segurança do vínculo é frágil. O trabalho dos bibliotecários no serviço público, muitas vezes, não é considerado como essencial. Se há necessidade de corte de custos, essas atividades sofrem mais com as contingências<sup>19</sup>.

Além da terceirização crescente, a profissão defronta-se com uma quantidade significativa de contratos de prestação de serviço como autônomo, contratos temporários (inclusive no serviço público) e contratos de prestação de serviços como pessoa jurídica (*pejotização*). O discurso do empreendedorismo também está presente no meio acadêmico e profissional da biblioteconomia, em disciplinas dos cursos, em fóruns de debate e encontros profissionais. E muitas vezes, o empreendedor é um trabalhador precarizado (burguês-de-si-próprio e proletariado de-si-mesmo).

---

<sup>19</sup> A terceirização das atividades de biblioteca no serviço público é uma tendência crescente. A Portaria nº 443/2018, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, estabelece os serviços que serão preferencialmente objeto de execução indireta no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e dentre eles estão as atividades técnicas auxiliares de arquivo e biblioteconomia (BRASIL, 2018). No serviço público, o profissional terceirizado trabalha lado a lado com o servidor efetivo, muitas vezes realizando tarefas similares, com carga horária mais extensa, salário mais baixo e menos benefícios. A terceirização das atividades de biblioteca no serviço público pode colocar o bibliotecário na fronteira do precariado.

Conti, Pinto e Davok (2009) afirmam que os serviços mais prestados pelos bibliotecários empreendedores brasileiros são a normalização de documentos, a organização de bibliotecas e a implantação de centros de documentação. As empresas, e outros locais, muitas vezes, possuem uma massa documental desorganizada e seus membros necessitam de informação para a tomada de decisão, mas não querem, ou não veem a necessidade, de ter um bibliotecário nos seu quadro de funcionários.

O discurso do empreendedorismo alcança até mesmo o empregado ou o servidor público. O bibliotecário intraempreendedor, ou empreendedor corporativo, “pode canalizar suas habilidades e competências empreendedoras para dentro da organização em que trabalha” (CONTI; PINTO; DAVOK, 2009, p. 39). A criatividade e a capacidade inovar e criar serviços são qualidades desejáveis num profissional que tem como função organizar, gerenciar e disseminar informação, promovendo o acesso democrático às fontes de conhecimento. Contudo, o discurso do empreendedorismo pode trazer embutido a extensão da jornada, a intensificação das tarefas e a flexibilização das condições de trabalho. Por tudo isso, o discurso do empreendedorismo pode colocar o bibliotecário na fronteira do precariado.

A automação dos processos de trabalho e o uso das TICs de maneira ampla no universo trabalhista têm causado mudanças na forma de atuação do bibliotecário e aumentado a possibilidade de precarização do seu trabalho. Essas novas configurações empurram o profissional para a fronteira do precariado. Assis (2018) afirma que a discussão sobre o perfil do bibliotecário do século XXI parte de três pressupostos: 1) o impacto dos avanços das TICs na profissão é ponto pacífico; 2) os profissionais devem mudar seu comportamento em atuação; e 3) “o futuro da profissão se apresenta promissor desde que cada profissional busque a capacitação contínua e seja flexível às mudanças” (ASSIS, 2018, p.19).

A intensificação das tarefas e a extensão da jornada arrocham o tempo do trabalhador. As TICs aumentam a produtividade do bibliotecário, mas diminuem seu tempo de qualidade. A necessidade de atualização continuada das habilidades (o trabalho para reprodução) diminui a capacidade de reflexão sobre as mudanças da profissão. A

vigilância constante e a conexão em tempo integral pulverizam a fronteira entre o ambiente de trabalho e o espaço da vida privada. O profissional está sempre de prontidão. As TICs geram um ambiente de incerteza e insegurança, o medo constante de ser substituído pela máquina ou de ser incapaz de lidar com ela.

A precarização do trabalho do bibliotecário é uma possibilidade e o profissional se equilibra na linha tênue entre o trabalho 'estável' e o precário. Por isso, acreditamos que, com as novas configurações do mundo do trabalho, parcela significativa dos bibliotecários estão na fronteira do precariado. A organização coletiva é uma ferramenta para enfrentar os novos desafios do mundo do trabalho e tem papel importante no sentido de aglutinar os profissionais e criar (ou manter) a identidade. Mesmo que as denominações da profissão variem de acordo com o local de atuação, haverá um ponto de convergência capaz de reforçar a identificação e fortalecer os laços entre os membros da categoria.

Diante do cenário de mudanças profundas na profissão e na prática profissional dos bibliotecários, a necessidade de organização coletiva é desvelada no discurso e nas ações dos profissionais, seja buscando a representação por meio do CRB, seja organizando grupos informais em defesa dos interesses da classe. O sindicato ainda tem um papel primordial na organização coletiva dos trabalhadores, pelo amplo alcance de suas finalidades, inclusive a prerrogativa de criar normas que alcançam toda a categoria.

Assis (2018) afirma que diante dos atuais desafios da profissão, advindos dos impactos das TICs em suas práticas profissionais, os bibliotecários consideram importante o “maior estreitamento com as entidades representativas da classe, como o Conselho Federal de Biblioteconomia, os Conselhos Regionais de Biblioteconomia, as Associações de Bibliotecários e os sindicatos” (ASSIS, 2018, p.22). O trabalho do bibliotecário está vez mais sujeito à precarização, mas isto não é empecilho para a organização coletiva da categoria.

O sindicato dos bibliotecários pode ter um papel relevante na construção da identidade profissional e no enfrentamento das incertezas geradas pelo cenário trabalhista precarizado e flexível, facilitando a valorização social da profissão e possibilitando aos

profissionais o ferramental para lutar pelos direitos sociais e trabalhistas. O sindicato da profissão tem ainda a capacidade de aglutinar os profissionais, garantindo a perenidade da filiação, uma vez que, não importa onde o bibliotecário atue, se empregado, pejetizado, autônomo ou desempregado, sua ligação será sempre com o ente sindical de sua profissão.

As possibilidades de organização estão presentes. A precarização, a flexibilização do trabalho, a insegurança e a incerteza que cercam o precariado não são suficientes para impedir a ação coletiva e o crescimento dos sindicatos. Para um profissional que tem como atribuição, dentre outras, promover a democratização da informação e do conhecimento, a sindicalização é um caminho para a participação política e a emancipação da categoria.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mundo do trabalho vem enfrentando, desde o advento da globalização, uma onda de precarização que conduz um contingente considerável de pessoas em direção ao precariado. Nos países periféricos, precarização é um fenômeno que nasce junto com o capitalismo industrial, antecedendo à globalização. O precariado, nestes países, é a parcela da classe trabalhadora sujeita às piores condições de trabalho e que enfrenta o cenário de incertezas e inseguranças da vida precária.

No Brasil, sindicalismo sofreu fortes reveses com as políticas neoliberais postas em prática depois da redemocratização política do país. Os sindicatos tiveram papel fundamental na defesa dos direitos dos trabalhadores e na luta pela volta da democracia. Nos anos de 1990, a flexibilização do trabalho obrigou o sindicalismo a buscar novos rumos. Com a perda da capacidade de mobilizar as bases representadas e com a queda nos índices de sindicalização, somadas à flexibilização e à precarização do trabalho, as grandes greves deram lugar à negociação coletiva e à ocupação de lugares nas esferas do Poder Público.

Com a chegada do Partido dos Trabalhadores à Presidência da República, o sindicalismo enfronhou-se na máquina estatal e seus líderes passaram a ocupar cargos diretivos em diversas instâncias burocráticas do Estado. Houve a cooptação dos sindicatos pelo Estado, enfraquecendo ainda mais a capacidade de atuar junto às bases. Com os ataques aos direitos dos trabalhadores dos últimos governos, os sindicatos perderam grande parte de suas funções de arrecadação e de representação, mas ainda tem força para continuar ativos por conta das funções assistencial e política.

A precarização do trabalho dificulta a organização coletiva do trabalhador. Os sindicatos muitas vezes são vistos pelos trabalhadores como inimigo, num bem urdido trabalho de desconstrução de imagem. Um sindicato forte interessa apenas aos trabalhadores, que organizados representam uma ameaça aos interesses do patronato, mas o discurso contra ele encontra eco no meio obreiro. Mesmo em categorias fortes, numerosas, o poder dos sindicatos foi solapado pelo discurso da



flexibilização e da precarização. Melhor ter meio emprego que emprego nenhum. Antes terceirizado, ganhando menos, trabalhando mais, que não ter renda.

Se nessas categorias a penetração do discurso de organização encontra resistência, o que dizer de uma categoria profissional frágil, fragmentada e pouco visível aos olhos da sociedade. Os bibliotecários, apesar de exercerem uma profissão de cunho intelectual, carecem de organização coletiva. A necessidade de representação existe, e pode ser vista na atuação dos conselhos profissionais. O engajamento dos membros do conselho em demandas profissionais de cunho trabalhista parece demonstrar que o CRB funciona como um catalisador dos anseios de uma classe em busca de representação.

O papel do sindicato, delineado na Constituição e na legislação infraconstitucional, como defensor e representante dos trabalhadores confere a ele uma importância que não pode ser ignorada. O que falta aos bibliotecários, nos parece, é compreender que o sindicato não é uma entidade externa à categoria, mas parte dela. Ele existe apenas por causa dos trabalhadores.

O risco de precarização do trabalho do bibliotecário, com o avanço das TICs, a crescente informalidade, a terceirização das atividades de Biblioteconomia no serviço público, a tendência à *pejotização* e *uberização*, puxadas pelo discurso do empreendedorismo, podem ser o motor da retomada dos sindicatos de bibliotecários fundados e parados, e, também, para o fortalecimento dos ativos.

Num cenário em que a profissão enfrenta os riscos da precarização, a organização coletiva dos profissionais representa o fortalecimento do grupo e a possibilidade abrir espaço e fortalecer o campo de atuação. O sindicato tem funções que podem ajudar a construir um cenário mais favorável e projetar um futuro menos incerto para a profissão, tendo em vista a velocidade com que os processos e ferramentas de trabalho do bibliotecário estão mudando.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Neilia Barros Ferreira de; BAPTISTA, Sofia Galvão. Breve histórico da Biblioteconomia brasileira: formação do profissional. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE BIBLIOTECONOMIA E DOCUMENTAÇÃO, 25., 2013, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: FEBAB, 2013.

ALVES, Giovanni. Trabalho e sindicalismo no Brasil: um balanço crítico da "década neoliberal" (1990-2000). **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, n. 19, p. 71-94, nov. 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rsocp/n19/14624.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2019.

AMARO, Bianca. O bibliotecário e os seu relacionamento com a tecnologia. In: RIBEIRO, Anna Carolina Mendonça Lemos; FERREIRA, Pedro Cavalcanti Gonçalves (org.). **Bibliotecário do século XXI: pensando o seu papel na contemporaneidade**. Brasília: Ipea, 2018. p. 33-45.

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

ARAÚJO, Carlos Alberto Ávila. Biblioteconomia: fundamentos e desafios contemporâneos. **Folha de Rosto: Revista de Biblioteconomia e Ciência da Informação**, v. 3, n. 1, p. 68-79, jan./jun. 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufca.edu.br/ojs/index.php/folhaderosto/article/view/193>. Acesso em: 04 nov. 2019.

AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2016.

ASSIS, Tainá Batista de. Perfil profissional do bibliotecário: atual e desejado. In: RIBEIRO, Anna Carolina Mendonça Lemos; FERREIRA, Pedro Cavalcanti Gonçalves (org.). **Bibliotecário do século XXI: pensando o seu papel na contemporaneidade**. Brasília: Ipea, 2018. p. 13-31.

BARBOSA, Ricardo Rodrigues et al. Novo nome e novo paradigma: da Biblioteconomia à Ciência da Informação. **Perspectivas em Ciência da Informação**, Belo Horizonte, v. 5, n. especial, p. 81-91, jan./jun. 2000. Disponível em: <http://portaldeperiodicos.eci.ufmg.br/index.php/pci/article/view/557/339>. Acesso em: 04 nov. 2019.

BRAGA, Ruy. **A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista**. São Paulo: Boitempo, 2012.

BRAGA, Ruy. Precariado e sindicalismo no Brasil contemporâneo: um olhar a partir da indústria do *call center*. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, Coimbra, n. 103, p. 25-52, maio 2014. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.4000/rccs.5532>. Acesso em: 28 out. 2019.

BRAGA, Ruy; SANTANA, Marco Aurélio. Dinâmicas da ação coletiva no Brasil contemporâneo: encontros e desencontros entre o sindicalismo e a juventude trabalhadora. **Caderno CRH**, Salvador, v. 28, n. 75, p. 529-544, set./dez. 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-49792015000300006>. Acesso em: 29 out. 2019.

BRASIL. Conselho Federal de Biblioteconomia. **Resolução CFB nº 179**, de 26 de maio de 2017. Aprova o Regimento Interno do Sistema Conselho Federal e Conselhos Regionais de Biblioteconomia. Disponível em: <http://www.cfb.org.br/wp-content/uploads/2016/05/Resolucao-179-Regimento-Interno-Sistema-CFB-CRB.pdf>. Acesso em: 18 fev. 2018.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em 13 out. 2018.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Portaria nº 443, de 27 de dezembro de 2018. Estabelece os serviços que serão preferencialmente objeto de execução indireta, em atendimento ao disposto no art. 2º do Decreto nº 9.507, de 21 de setembro de 2018. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, n. 249, p. 517, 28 dez. 2018. Disponível em: [http://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/57219256/do1-2018-12-28-portaria-n-443-de-27-de-dezembro-de-2018-57218981](http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/57219256/do1-2018-12-28-portaria-n-443-de-27-de-dezembro-de-2018-57218981). Acesso em: 11 nov. 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Classificação brasileira de ocupações**. Brasília, 2002. Disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/home.jsf>. Acesso em: 24 nov. 2019.

BUSTILLO, Luisa Nascimento; NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira. Letramento digital: reflexos no mundo do trabalho. **Revista de direitos e garantias fundamentais**, Vitória, v. 18, n.2, p. 111-130, maio/ago. 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.18759/rdgf.v18i2.977>. Acesso em: 30 set. 2019.

CAMPOS, Adriano; SOEIRO, José. **A falácia do empreendedorismo**. Lisboa: Bertrand, 2016.

CONTI, Daiana Lindaura; PINTO, Maria Carolina Carlos; DAVOK, Delsi Fries. O perfil do bibliotecário empreendedor. **Revista ACB**, Florianópolis, v. 14, n. 1, p. 27-46, mar. 2009. Disponível em: <https://www.revista.acbsc.org.br/racb/article/view/650/718>. Acesso em: 10 nov. 2019.

CORREA, Elisa Cristina Delfini; SILVA, Franciéle Carneiro Garcês da. Presença digital dos Conselhos Regionais de Biblioteconomia do Brasil no Facebook. **Perspectivas em ciência da informação**, Belo Horizonte, v. 22, n. 3, p. 16-32, set. 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pci/v22n3/1981-5344-pci-22-03-00016.pdf>. Acesso em: 19 nov. 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

FERREIRA, Emanuelle Geórgia Amaral. Uma nova Biblioteconomia para a sociedade contemporânea. **Revista ACB**, Florianópolis, v. 24, n. 1, p. 50-61, abr. 2019. Disponível em: <https://revistaacb.emnuvens.com.br/racb/article/view/1500>. Acesso em: 03 nov. 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, Francisca Jeane Pereira da Silva. A reforma trabalhista e o papel dos sindicatos na tutela dos direitos metaindividuais dos trabalhadores. In: FRANCISCHETTO, Gilsilene Passon Picoretti (org.). **Controvérsias em Direito e Processo do Trabalho**. Vitória: FDV Publicações, 2018. p. 18-32.

MARTINS, Heloísa de Souza; RODRIGUES, Iram Jácome. O sindicalismo brasileiro na segunda metade dos anos 90. **Tempo Social: Revista de Sociologia da USP**, São Paulo, v. 11, n. 2, p. 155-182, out. 1999. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/ts/article/view/12311/14088>. Acesso em: 30 jan. 2019.

MIRANDA, Ana Cláudia; SOLINO, Antônia da Silva. Educação continuada e mercado de trabalho: um estudo sobre os bibliotecários do Estado do Rio Grande do Norte. **Perspectivas em ciência da informação**, Belo Horizonte, v. 11 n. 3, p. 383-397, set./dez. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pci/v11n3/a07v11n3.pdf>. Acesso em: 21 jan. 2019.

MOREIRA, Teresa Coelho. Novas tecnologias: um admirável mundo novo do trabalho? **Revista de direitos e garantias fundamentais**, Vitória, n. 11, p. 15-52, jan./jun. 2012.

MUGRABI, Elias. **Projeto de pesquisa jurídica**: orientações metodológicas. Vitória, 2013. (Apostila impressa).

OLIVEIRA, Roberto Véras de; LADOSKY, Mario Henrique Guedes. Das greves do ABC ao conselho de relações de trabalho: chances e limites da ação sindical institucional. **Lua Nova: Revista de Cultura e Política**, São Paulo, n. 104, p. 97-131, maio/ago. 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ln/n104/1807-0175-ln-104-97.pdf>. Acesso em: 30 jan. 2019.

RAMALHO, José Ricardo; RODRIGUES, Iram Jácome. Sociologia do trabalho no Brasil: entrevista com Leôncio Martins Rodrigues. **Revista brasileira de Ciências sociais**, São Paulo, v. 25, n. 72, p. 133-148, fev. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbcsoc/v25n72/v25n72a10.pdf>. Acesso em: 30 jan. 2019.

RAMOS, José Alimatéia de Aquino. **As inovações tecnológicas e suas implicações sobre o processo de trabalho dos bibliotecários**: estudo de caso no Sistema de Bibliotecas da PUC Minas. 2004. 215 f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) – Escola de Ciência da Informação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.

ROSSO, Sadi Dal. Fragmentação sindical. **Educar em Revista**, Curitiba, v. 29, n. 48, p. 39-52, abr./jun. 2013. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/educar/article/view/32520>. Acesso em: 29 jan. 2019.

SANTANA, Marco Aurélio. Classe trabalhadora, confronto político e democracia: o ciclo de greves do ABC Paulista e os desafios do sindicalismo atual. **Lua Nova: Revista de Cultura e Política**, São Paulo, n. 104, p. 19-65, ago. 2018. Disponível em <http://dx.doi.org/10.1590/0102-019065/104>. Acesso em: 28 out. 2019.

SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização**. 24. ed. São Paulo: Record, 2015.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e ações coletivas**. 4. ed. São Paulo, LTr, 2014.

SERRAI, Alfredo. História da Biblioteca como evolução de uma ideia e de um sistema. **Revista da Escola de Biblioteconomia da UFMG**, Belo Horizonte, v. 4, n. 2, p. 141-161, set. 1975.

SILVA, Edna Lúcia; CUNHA, Miriam Vieira da. A formação profissional no século XXI: desafios e dilemas. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 31, n. 3, p. 77-82, set./dez. 2002. Disponível em: <http://revista.ibict.br/ciinf/article/view/950/987>. Acesso em: 17 nov. 2018.

SILVA, Helena Pereira da; ABREU, Aline França de. Considerações sobre o bibliotecário frente às tecnologias da informação. **Revista ACB**, Florianópolis, v. 4, n. 4, p. 98-110, 1999. Disponível em: <https://revista.acbsc.org.br/racb/article/view/342>. Acesso em: 03 nov. 2019.

SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Elefante, 2017.

SPUDEIT, Daniela Fernanda Assis Oliveira; FUHR, Fabiane. Sindicatos de bibliotecários: história e atuação. **Transinformação**, Campinas, v. 23, n. 3, p. 235-249, set./dez. 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/tinf/v23n3/a06v23n3.pdf>. Acesso em: 31 jul. 2018.

STANDING, Guy. **O precariado**: a nova classe perigosa. Belo Horizonte: Autêntica, 2019.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. Escola de Ciência da Informação. **Projeto Pedagógico do Curso de Biblioteconomia e Gestão da Informação da Escola de Ciência da Informação da UFMG**. Belo Horizonte, 2008. Disponível em: <http://colgradbiblio.eci.ufmg.br/o-curso/projeto-pedagogico-1/view>. Acesso em: 05 nov. 2019.

VALLS, Valéria. O bibliotecário fora da biblioteca. **Boletim do Sistema CFB/CRB**, n. 75, p. 4, 2019. Disponível em: <http://repositorio.cfb.org.br/handle/123456789/1339>. Acesso em: 05 nov. 2019.

ZAGO, Luis Henrique. O método dialético e a análise do real. **Kriterion**: revista de filosofia, Belo Horizonte, v. 54, n. 127, p. 109-124, jun. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/kr/v54n127/n127a06.pdf>. Acesso em 08 jan. 2019.