

8. Diversidades e Estudos Étnico-Raciais (africanos e brasileiros)

O antitrabalho branco: racismo estrutural e as novas reivindicações laborais

Wesley Colati ¹

Resumo. A pandemia causada pela Covid-19 foi responsável por reformular diferentes relações, entre elas as dinâmicas trabalhistas. Com a necessidade do isolamento social como medida de segurança contra a infecção, eclodiu ao redor do mundo um movimento denominado como antitrabalho. Este grupo defende mais flexibilização na jornada e melhores condições para os operários, mas acaba excluindo do debate uma parcela significativa da classe proletária: os trabalhadores negros. Este artigo visa discutir como a mão-de-obra preta acabou ficando de fora das reivindicações *antiwork* como consequência de um racismo laboral que se perpetua desde o período escravocrata até os dias de hoje.

Palavras-chave: antitrabalho; racismo laboral; grande renúncia; sociologia do trabalho.

Abstract: The pandemic caused by Covid-19 was responsible for reformulating different relationships, including labor dynamics. With the need for social isolation as a safety measure against infection, a movement called antiwork emerged around the world. This group defends more flexible working hours and better conditions for workers, but ends up excluding a significant portion of the proletarian class from the debate: black workers. This article aims to discuss how black labor ended up being left out of antiwork demands as a consequence of workplace racism that has persisted since the slavery period to the present day.

Keywords: antiwork; workplace racism; great resignation; sociology of work.

¹ Doutorando do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UEL (Universidade Estadual de Londrina). Brasil. E-mail: wcolatti@gmail.com

1. INTRODUÇÃO

A pandemia da Covid-19, causada pelo coronavírus SARS-CoV-2, foi responsável por reformular diversas dinâmicas ao redor do mundo, escancarando problemas sociais e ampliando uma série de desigualdades. Entre elas podemos destacar as relações de trabalho que foram drasticamente afetadas pela recomendação de isolamento como a principal medida de segurança contra a infecção.

Como desdobramento, governos de diferentes nacionalidades decretaram *lockdown* completo ou restrições de contato entre os cidadãos, conforme protocolos da Organização Mundial da Saúde (OMS), o que impossibilitou o cumprimento de jornada presencial nas empresas. Diante desta realidade, as corporações tiveram que se mobilizar prontamente para reduzir os danos ao capital oferecendo, em algum nível, alternativas de atuação para determinados colaboradores.

De imediato a mudança mais significativa foi a adoção do teletrabalho para cargos que, até aquele momento, não eram beneficiados com essa possibilidade. Muitos profissionais já atuavam remotamente antes do modelo ser imposto de forma repentina, mas foi somente com a pandemia que uma parte significativa da classe operária passou a desempenhar suas atividades à distância. Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), organizada pelo Instituto Brasileiro de Pesquisa (2020), revelam que no primeiro semestre de 2020 cerca de 8,7 milhões dos trabalhadores estavam em *home office*, o que representa 13,3% do total de ocupados no período. Vale, porém, destacar um viés fundamental para a análise deste dado: o recorte de raça.

O racismo estrutural brasileiro, que teve origem no modo de produção escravista na era colonial, impacta a vida moderna através do desemprego, marginalização, violência, exclusão e o adoecimento físico e mental de pessoas descendentes da força de trabalho escrava. Isso porque o racismo percebido atualmente não é a mera reprodução da subserviência de corpos negros, mas sim a manutenção da estrutura que gerou o escravagismo em primeiro lugar e que reverbera até hoje em boa parte

Anais do I Simpósio Internacional Práxis Itinerante e III Seminário Temático do Práxis Itinerante: Diversidades, Pluralidades e Perspectivas em Debate
20 a 22 de agosto de 2024, UEL – Paraná

da população.

Em um estudo sobre a inserção da população negra no mercado de trabalho, lançado em 2024, as pesquisadoras Geovana Larissa Alves Mendes, Maria Eduarda Gomes Queiroz, Rafaela de Albuquerque Silva, Raquel Coelho Torres, Sabrina Benício de Farias Silva e Dinara das Graças Carvalho Costa, da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), afirmam que essa discriminação recorrente tende a gerar situações como o trabalho infantil, uma vez que muitas crianças pertencem à famílias pobres e pretas e que, em função deste viés de classe e raça, desde cedo são obrigadas a trabalhar para contribuir com a renda doméstica. Isso contribui para o que ficou-se denominar como divisão social do trabalho.

Além disso, a cor da pele faz com que essas pessoas estejam mais expostas à violência, devido ao estigma social de *todo negro é bandido*, que reflete diretamente na inserção destes (as) no mercado de trabalho através de serviços considerados inferiores e muitas vezes mal remunerados (como o trabalho braçal, a coleta de lixo, a construção civil e serviços gerais de limpeza, por exemplo). Já aos corpos brancos, são ofertados trabalhos nobres (como, por exemplo, cargos executivos, gerenciamento de empresa, diretor financeiro etc). (MENDES *at al.*, 2024, p. 51)

Dentro do contexto pandêmico, a dispensa da obrigatoriedade de locomoção para o cumprimento da jornada de trabalho para um nicho específico de profissionais teve efeitos positivos, pois impulsionou a reflexão laboral, mas excluiu neste processo uma vasta gama de trabalhadores que não puderam gozar do mesmo privilégio, expondo-se ao risco do contágio.

Dados fornecidos pela Equipe Nefrológica de São Paulo (Enesp), em abril de 2020, no auge da pandemia, apontavam que a quantidade de brasileiros negros internados por Síndrome Respiratória Aguda Grave (SRAG) - um desdobramento da infecção pelo coronavírus - subiu 5,5 vezes no período de análise, enquanto que o aumento de pacientes brancos hospitalizados pelo mesmo motivo foi bem menor: os índices “apenas” triplicaram nas mesmas duas semanas de comparação. É uma diferença de 40% no número de internações entre negros e brancos na rede pública. A proporção

Anais do I Simpósio Internacional Práxis Itinerante e III Seminário Temático do Práxis Itinerante: Diversidades, Pluralidades e Perspectivas em Debate
20 a 22 de agosto de 2024, UEL – Paraná

de vítimas fatais também mostrou-se estável com a morte de um a cada três negros por SRAG contra um a cada 4,4 pacientes brancos.

Mesmo com essa discrepância, muitas corporações passaram a decretar o modelo remoto ou híbrido apenas para certas funções. Boa parte destas empresas adotaram a cultura de forma definitiva, mesmo com o afrouxamento das recomendações sanitárias e o avanço da vacinação. Esse, porém, não foi o único impacto no mercado de trabalho.

Em diversos países houve a eclosão de um movimento com vieses anarquistas e socialistas que prega a revisão no relacionamento entre empregado e empresa, dando mais protagonismo e autonomia aos funcionários. Denominado de “antitrabalho”, esse grupo difunde a ideia de que muitos empregos são desnecessários na atualidade e apenas se sustentam para a manutenção da hierarquia entre classes que só beneficia aqueles que detêm os meios de produção.

Na contramão do que o nome sugere, o movimento não prega o fim do ofício, mas reivindica que as pessoas trabalhem apenas o necessário, em condições dignas e com mais flexibilidade para equilibrar a atividade com outros aspectos, visando a melhora na qualidade de vida. Estas mobilizações ganharam destaque na mídia e nos estudos sociológicos, mas falta uma investigação mais detalhada sobre quem, de fato, seria beneficiado por esta causa. As pesquisas carecem de um questionamento pilar: antitrabalho, mas para quais trabalhadores?

2. DESENVOLVIMENTO

Em uma reportagem da *BBC News Brasil*, o jornalista Brian O'Connor (2022) narra a ascensão do movimento antitrabalho e como ele se espalhou entre as comunidades online durante a pandemia. O texto relata que, após dois anos enfrentando o isolamento social, trabalhadores de todos os cantos do mundo passaram a desenvolver problemas de saúde mental relacionados às condições laborais como o *burnout*, uma síndrome de esgotamento profissional resultante de situações de desgaste.

Anais do I Simpósio Internacional Práxis Itinerante e III Seminário Temático do Práxis Itinerante: Diversidades, Pluralidades e Perspectivas em Debate
20 a 22 de agosto de 2024, UEL – Paraná

Além de explicar as causas e as reivindicações, a matéria ainda informa sobre um fórum virtual onde as ideias ganharam maior visibilidade e aderência junto aos usuários que, em fevereiro de 2022, somavam 1,7 milhão de participantes. No início da pandemia, em março de 2020, o número de membros era de 100 mil pessoas, um volume 17 vezes menor do que o analisado durante a publicação da reportagem.

O site de notícia *G1*, vinculado ao Grupo Globo, também tratou do assunto, mas com um enfoque mais pragmático. A matéria relata as consequências do fenômeno nos Estados Unidos, indicando que as greves e pedidos de demissão em massa levantaram o debate de uma regulamentação mais abrangente que poderia resultar em uma espécie de “CLT estadunidense”, em referência à Consolidação das Leis Trabalhistas em vigor no Brasil desde 1943. A linha fina traz o seguinte complemento: “Milhares de pessoas têm recusado empregos na tentativa de forçar empresas a aumentarem salários e melhorarem condições de trabalho. Mobilização já ameaça lucros de Black Friday e Natal e foi chamado pela Forbes de ‘revolucionária’.” (*G1*, 2021)

Uma terceira publicação da *InfoMoney*, revista digital voltada para tópicos mercadológicos, subverte a expectativa de seus leitores ao falar do lançamento de uma música pop da cantora Beyoncé. Isso porque a canção *Break My Soul*, primeiro single do álbum *Renaissance*, se tornou um hino do fenômeno econômico e cultural que impulsionou mais de 8,5 milhões de norte-americanos a pedirem as contas, entre setembro e outubro de 2021. Em certo trecho, a artista canta os seguintes versos em tradução livre: “Acabei de me apaixonar e de me demitir/ Vou encontrar um novo estímulo/ Caramba, eles fazem eu me esforçar tanto / Começo às nove e passo das cinco / E eles me estressam, por isso não consigo dormir de noite”.

A matéria aponta que no Brasil os números, apesar de menores, ainda são significativos: cerca de 600 mil funcionários pediram demissão no período analisado. Vale ressaltar que essa onda de desligamentos voluntários não foi impulsionada por melhores oportunidades no mercado de trabalho. Uma parcela significativa dos colaboradores optou por abandonar suas funções sem ter outro cargo em vista. O movimento, também conhecido como *Great Resignation* (Grande Renúncia ou

Grande Debandada, em tradução livre), ganhou força em outros países além do eixo americano, como a China e a França, o que reflete a insatisfação da classe operária em escala global.

Uma outra matéria da *IstoÉ Dinheiro* de agosto de 2023 e assinada por Raul Galhardi, fez um balanço das mudanças no mundo do trabalho após três anos de pandemia e revela um claro conflito entre os donos dos meios de produção e a mão-de-obra responsável por gerar o lucro. Segundo Galhardi (2023), apesar do crescimento de tipos de atuação remota ou híbrida, muitas empresas estão optando pelo retorno majoritário aos escritórios, contrastando com os interesses dos profissionais que, em muitos casos, preferem se demitir a terem que se adequar a um sistema 100% presencial.

Apesar disso, há uma clara ressalva de que cada setor da economia possui as suas próprias características, bem como o tipo de serviços prestados e as particularidades intrínsecas de cada profissional. Essa consideração é relevante porque ao tratar das reivindicações *antiwork*, é necessário ter em mente que se trata de um movimento composto, majoritariamente, por pessoas brancas com nível superior completo e que executam funções que permitem o gozo de maior flexibilização.

Este desequilíbrio no poder de negociação laboral frente à precarização do mercado de trabalho não é novidade. A pesquisadora Lélia Gonzalez tratou desta divisão racial do trabalho em seus escritos identificando que o racismo possui um papel ideológico atuando como campo de representações desfavoráveis aos grupos racializados.

É fundamental atentar para um dos resultados analíticos que se expressa numa formulação bastante feliz, a saber, a referência aos dividendos do racismo, os quais são recebidos também pela população branca assalariada, isto é, que não faz parte da classe dos capitalistas, e contribui no sentido de adicionar camadas à interpretação crítica da formação social capitalista. Essa expressão aparece em mais de um texto, relacionando-se sobretudo às disputas no mercado de trabalho, em que o conflito precisa, de acordo com Gonzalez, ser compreendido para além do antagonismo trabalho versus capital [...] (RIOS; KLEIN, 2022, p. 816)

Anais do I Simpósio Internacional Práxis Itinerante e III Seminário Temático do Práxis Itinerante: Diversidades, Pluralidades e Perspectivas em Debate
20 a 22 de agosto de 2024, UEL – Paraná

Os estudiosos de Lélia Gonzalez, Rios e Klein (2022), compreendem que por sua natureza estrutural, o preconceito de raça e seus efeitos nas organizações capitalistas podem ser identificados por meio da estratificação social. Para eles, mais do que afirmar que o racismo impede a união da classe trabalhadora, é importante reconhecer a interdependência entre o a discriminação de corpos não-brancos com o sistema capitalista. Esta relação está diretamente ancorada no modo de produção escravista que perdura até hoje em diferentes segmentos da população que nem chegam à condição de operários “[...] uma vez que engrossam as fileiras de massas desempregadas e miseráveis, completamente vulneráveis na sociedade, que sequer conseguem ingressar de forma legal e estável no mercado de trabalho assalariado.” (RIOS; KLEIN, 2022, p. 819)

É a própria Lélia Gonzales (2020) que explicita essa dificuldade de ascensão laboral de pessoas pretas ao lançar os seguintes questionamentos quando articula sobre a divisão racial e sexual do trabalho: 1) Por que será que mulheres negras só desempenham atividades que não implicam “lidar com o público”? 2) Por que os anúncios de emprego falam tanto em “boa aparência”? 3) Por que será que, nas casas mais abastadas, elas só podem ser cozinheiras, arrumadeiras ou faxineiras e raramente copeiras? 4) Por que é “natural” que elas sejam as serventes nas escolas, supermercados, hospitais etc.? Para a pesquisadora a resposta é simples: essas mulheres não merecem ser vistas.

O “capitalismo branco”, que Gonzalez usa para se referir às formações socioeconômicas capitalistas e multirraciais contemporâneas, é resultado de um processo de construção da modernidade pela perspectiva do trabalho no Brasil. As múltiplas formas de dominação, opressão e exploração estão no cerne de suas pesquisas sobre as transformações sociais em grau de desigualdade no campo trabalhista.

Em outras palavras, a desqualificação e conseqüente marginalização da força de trabalho negra na ordem capitalista fazem com que esse segmento se apresente em condições estruturalmente desvantajosas no mercado, levando-o não apenas à condição de explorados, por possuírem tão só a

Anais do I Simpósio Internacional Práxis Itinerante e III Seminário Temático do Práxis Itinerante: Diversidades, Pluralidades e Perspectivas em Debate
20 a 22 de agosto de 2024, UEL – Paraná

mão de obra para vender, como também de superexplorados, posto que já recai sobre essa força de trabalho o desvalor, isto é, a redução do valor do trabalho em razão das crenças de inferioridade racial – o racismo em sua dimensão cultural, ou seja, enquanto valor e representação que justificam e legitimam práticas discriminatórias no mundo do trabalho.” (RIOS; KLEIN, 2022, p. 820-821)

Este racismo laboral limita as alternativas de ofício da população preta, afunilando as oportunidades para trabalhos manuais. Como precisam da remuneração mais imediata para sobreviver, acabam criando uma dependência com as artes mecânicas, sem tempo e condições dignas para desenvolver outras habilidades profissionais. Além de ser difícil de sair desta condição, este quadro reforça o estigma já que, muitas vezes, o exercício manual é lido como perigoso ou mesmo inferior quando comparado a outras atividades intelectuais.

No cenário brasileiro isso decorre desde o começo do processo de colonização, segregando indígenas e negros por meio do ofício bruto. Este racismo, ainda operante no país, marcado pela distinção do labor em que o operário está envolvido, é fruto de uma mescla entre “[...] o racismo fenotípico, baseado na cor da pele, e esse racismo mais difuso, que opera de modo mais simbólico e epistêmico, discriminando e inferiorizando a partir de hierarquizações que são da ordem do saber [...]” (REIS; CEQUEIRA, 2024, p.5-6)

Ao analisar a democratização do ensino superior baseado na Lei 12.711/2012 que dispõe sobre o ingresso nas instituições federais de educação, o professor Joaze Bernardino-Costa (2023), do Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília (UnB), nota que, apesar da presença de estudantes marginalizados ter crescido consideravelmente dentro das universidades, ainda há muito o que pode ser feito para que tal política cumpra melhor seus objetivos de acesso e permanência dos alunos nos cursos escolhidos.

A pesquisa mostra que a presença de estudantes negros e indígenas nos centros acadêmicos passou de 15%, em meados da década de 1990, para 39% em 2019. Como esta é uma iniciativa relativamente recente no Brasil, os impactos no mercado ainda podem demorar a serem notados, já que o aumento destes egressos foi

Anais do I Simpósio Internacional Práxis Itinerante e III Seminário Temático do Práxis Itinerante: Diversidades, Pluralidades e Perspectivas em Debate
20 a 22 de agosto de 2024, UEL – Paraná

subindo gradativamente desde a implantação da política de cotas, não sendo suficiente o número de graduados negros e indígenas para disputar em condições de igualdade as mesmas oportunidades de pessoas brancas dentro da formalidade laboral.

Apesar disso, muitas das pautas abordadas no movimento antitrabalho também podem beneficiar indiretamente operários de menor grau de instrução e tradicionalmente marginalizados. É o caso da “semana de quatro dias úteis”, uma iniciativa adotada por diversos países para testar a efetividade da redução da carga horária sem prejuízo no salário.

Segundo reportagem da *Época Negócios*, publicada em julho de 2023, um estudo realizado em várias empresas participantes no programa demonstra um aumento significativo na eficiência dos trabalhadores, mesmo com a diminuição na intensidade do trabalho. Entre as corporações que aceitaram participar da pesquisa, a receita cresceu 15% no período de um ano e um terço dos funcionários relatou melhoria no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, tornando-se menos propensos a se demitirem.

Um texto recente divulgado no portal *Seu Dinheiro*, divulgado pela jornalista Liliane de Lima (2024), revela que para quase 300 brasileiros a jornada de quatro dias úteis já era uma realidade no primeiro semestre deste ano. Ao todo, 22 empresas localizadas nas cidades de São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Campinas e Porto Alegre iniciaram o teste-piloto da redução laboral em toda a companhia ou em departamentos estratégicos. Os participantes possuem entre 18 e 50 anos sendo 38,1% homens e 59,3% mulheres. Destes, 40,2% atuam presencialmente; 34,4% remotamente e 25,4% em escala híbrida. A matéria, porém, não traz dados demográficos sobre raça e escolarização dos colaboradores.

Anais do I Simpósio Internacional Práxis Itinerante e III Seminário Temático do Práxis Itinerante: Diversidades, Pluralidades e Perspectivas em Debate
20 a 22 de agosto de 2024, UEL – Paraná

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A flexibilização e, até mesmo, a possível extinção de modelos de trabalhos tradicionais não são objetos de análise inéditos nas pesquisas universitárias. No final dos anos 1990, o sociólogo Ricardo Antunes (1999) já propunha uma reflexão sobre as transformações do modo de produção capitalista e vislumbrava uma descentralização do poder nas relações entre empresas e empregados.

Mais recentemente, com o amplo acesso à rede mundial de computadores e as repercussões da pandemia entre a classe proletária que, em muitos casos, teve que se expor ao contágio do vírus no cumprimento da jornada laboral, o tema voltou a ser foco na academia. Um artigo publicado em 2022 na Revista *Organicom*, vinculada à Universidade de São Paulo (USP), com autoria dos pesquisadores Sheila Magri e Arthur Meucci, faz um paralelo entre os ideais propostos pelo movimento antitrabalho e uma série de entrevistas com profissionais brasileiros.

Os trabalhadores entrevistados na pesquisa mencionam a insatisfação com a desvalorização de vários aspectos pessoais, o que ocorre pela crescente valorização da reputação profissional como fator basilar para uma vida bem-sucedida nas corporações. Eles demonstram que há uma pressão pela busca da felicidade, manifestada em conquistas, promoções e cargos mais elevados no organograma. Os entrevistados denunciam ambientes profissionais competitivos, nocivos e agressivos; relatam conflitos éticos no ambiente interno das organizações; despreocupação com a saúde dos trabalhadores e confirmam o medo da demissão e do desemprego, além de citarem exemplos de assédios moral e sexual ocorridos nos últimos 46 anos. (MAGRI; MEUCCI, 2022, p.96)

Os dados levantados nesta abordagem dialogam com as principais queixas dos adeptos do movimento antitrabalho citadas na reportagem de O'Connor (2022) para a *BBC News Brasil*. Entre as insatisfações pontuadas estão a sobrecarga de atividades, a busca desenfreada pelo lucro em detrimento do bem-estar dos colaboradores, o estresse no ambiente organizacional e a falta de propósito profissional culminando na queda de produtividade.

As teorias marxistas já determinam há algum tempo a diferenciação entre trabalho

Anais do I Simpósio Internacional Práxis Itinerante e III Seminário Temático do Práxis Itinerante: Diversidades, Pluralidades e Perspectivas em Debate
20 a 22 de agosto de 2024, UEL – Paraná

produtivo e improdutivo, sendo o primeiro aquele responsável por produzir mais-valia enquanto o segundo não tem o mesmo efeito. Socialmente, apenas é considerado produtivo aquele trabalhador que serve à autovalorização do capital, mesmo este ofício não sendo necessariamente ligado à produção material, mas também podendo estender tal entendimento aos empenhos intelectuais.

Para Marilena Chaui (2016), o trabalho evolui em conjunto com as mudanças ideológicas e científicas de cada sociedade. A partir de 1930, o processo de industrialização transformou a maneira de operar dentro das corporações com um padrão conhecido como fordismo, em alusão ao negócio automobilístico de Henry Ford que tinha como objetivo aumentar a produtividade nas fábricas sem aumentar os custos de produção. Com este método as empresas passaram a ter controle total dos seus produtos, desde a matéria-prima até a distribuição dos itens, criando-se o que conhecemos hoje como linha de montagem, o que permite a fabricação em série e aumenta a competição capitalista.

Quase um século depois, os chamados “meios digitais” potencializaram de maneira inédita o poder do capital sobre o espaço, tempo, corpo e a psique humana. Essa transformação, segundo Chaui (2016), iniciou-se na década de 1990 com a introdução do conceito de multimídia, um sistema capaz de integrar diferentes veículos de comunicação de forma prática e interativa. É neste contexto em que nasce a ideia de centralidade da casa que representa o aumento do tempo passado nos ambientes domésticos, já que muito do que antes era exercido em áreas externas passou a ser praticado no conforto do lar. Essa comodidade inclui compras, lazer, interações sociais e, naturalmente, o trabalho.

Porém, em contraposição ao que é defendido por entusiastas *antiwork*, é possível identificar que há um aumento cada vez maior da jornada nas empresas para que os trabalhadores possam, assim como define Eleutério Prado (2005), dedicar-se “de corpo e alma” para validar fidelidade aos propósitos corporativistas.

Anais do I Simpósio Internacional Práxis Itinerante e III Seminário Temático do Práxis Itinerante: Diversidades, Pluralidades e Perspectivas em Debate
20 a 22 de agosto de 2024, UEL – Paraná

De todo modo, essa mudança das relações de produção capitalistas em face das novas forças produtivas tem tornado o capitalismo especialmente esquizofrênico. Se as empresas pós-grande industriais buscam hoje se apresentar no plano ideológico como participativas, cooperativas, éticas, no fundo, como empresas, nunca foram tão centralizadoras, competitivas e irrestritas na busca de lucro, não hesitando em submeter os trabalhadores aos seus propósitos durante as 24 horas do dia, de modo totalizador. (PRADO, 2005, p.115)

Há ainda um discurso muito em voga de que o trabalho enriquece ou dignifica a condição humana. Max Weber (2004) entende que esta premissa da pessoa que trabalha e faz seu dinheiro render em contraposição ao ócio e ao gozo da vida nada mais é do que uma autoimagem burguesa representada como virtude. Isso porque a classe operária mais marginalizada não dispõe de tempo e, tampouco, de capital para investir sua renda, já que possui necessidades mais urgentes para serem sanadas como a aquisição de bens essenciais para a sobrevivência e dignidade humana.

O filósofo político Frantz Omar Fanon (2021), importante pesquisador de temas pós-coloniais, compreende que o racismo escancarado em diferentes configurações sociais se insere em um conjunto caracterizado pela exploração nítida de um grupo de homens por outro que detém um estágio de desenvolvimento técnico considerado superior. Segundo o estudioso, é por isso que, em muitos casos, a opressão militar e econômica possibilita e perpetua a discriminação em função da cor da pele.

A complexidade dos meios de produção, a evolução das relações econômicas, que, quer se queira quer não, arrasta consigo a das ideologias, desequilibram o sistema. O racismo vulgar na sua forma biológica corresponde ao período de exploração brutal dos braços e das pernas do homem. A perfeição dos meios de produção provoca fatalmente a camuflagem das técnicas de exploração do homem, logo das formas de racismo. (FANON, 2021, p.14-15)

O movimento *antiwork*, apesar de incipiente, demonstra um notório potencial revolucionário. Isso se deve a diversos fatores, podendo ressaltar a rápida e prática interação entre a classe operária em diferentes lugares do globo por meio da internet; a entrada da geração Z no mercado de trabalho; a ressignificação das dinâmicas

Anais do I Simpósio Internacional Práxis Itinerante e III Seminário Temático do Práxis Itinerante: Diversidades, Pluralidades e Perspectivas em Debate
20 a 22 de agosto de 2024, UEL – Paraná

laborais após os traumas gerados na pandemia; a relativa estabilidade econômica que possibilita que profissionais mais qualificados possam negociar melhores condições de atuação etc. Mesmo assim, é inegável que o racismo estrutural nega espaços de luta à trabalhadores negros no contexto destas deliberações.

Ao analisar o perfil de quem adere às práticas de desligamento voluntário ou imposição de flexibilidade nas jornadas, é possível compreender que há uma exclusão de corpos negros que permanecem submetidos à precarização, informalidade e subempregos. Como este é um fenômeno relativamente recente, cabe a adoção da interseccionalidade nas investigações acadêmicas, ancoradas pela sociologia do trabalho com os estudos raciais, para compreender como essas reivindicações estão formando dinâmicas laborais mais justas e igualitárias.

4. REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho/ Ricardo L. Antunes - 6a ed. - São Paulo: Cortez; Campinas: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1999.

BERNARDINO-COSTA, Joaze. **Política afirmativa, democratização do acesso à universidade e propostas de avaliação**: Lei de cotas teve papel central para a entrada de negros, indígenas e estudantes oriundos de escolas públicas nas universidades públicas. Cienc. Cult. [online]. 2023, vol.75, n.1 [cited 2024-07-27], pp.01-09. Disponível em:

<http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252023000100003&lng=en&nrm=iso>.

ISSN 0009-6725.

<http://dx.doi.org/10.5935/2317-6660.20230003>.

BREAK My Soul, de Beyoncé, vira hino em meio a ondas de demissão. **InfoMoney**. 24 de jun. de 2022. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/web-stories/break-my-soul-de-beyonce-vira-hino-em-meio-a-ondas-de-demissao/>>. Acesso em: 31 de

jul. de 2024.

CHAUI, Marilena. **A ideologia da competência**. Belo Horizonte: Autêntica Editora; São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2016.

ENESP. **Em duas semanas, número de negros mortos por coronavírus é cinco vezes maior no país**. Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca. Disponível em: <http://www.ensp.fiocruz.br/portal-ensp/informe/site/materia/detalhe/48879>
Acesso em:27/07/2024.

FANON, Frantz Omar. **Racismo e cultura**. Editora Terra sem Amos: Brasil, 2021.

GALHARDI, Raul. Após três anos de pandemia, veja o que mudou no trabalho e como se adaptar. **IstoÉ Dinheiro**, 02 de ago. de 2023. Disponível em: < <https://istoedinheiro.com.br/remoto-hibrido-veja-o-que-mudou-no-mundo-do-trabalho-e-como-se-adaptar/>>. Acesso em: 16 de jul. de 2024.

GONZALEZ, Lélia. **Racismo por omissão**. In: Por um feminismo afro-latino-americano: ensaios, intervenções e diálogos. Organizadores: Flavia Rios e Marcia Lima. Rio de Janeiro: Zarar, 2020.

GREVES e pedidos de demissão em massa: o movimento que pode resultar em 'CLT' nos EUA. **G1**, Trabalho e Carreira. 26 de nov. de 2021. Disponível em: < <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2021/11/26/greves-e-pedidos-de-demissao-em-massa-o-movimento-que-pode-resultar-em-clt-nos-eua.ghtml> >. Acesso em: 31 de jul. de 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. PESQUISA NACIONAL por **Amostra de Domicílios: PNAD COVID-19**: maio/2020: Resultado mensal. Rio de Janeiro: IBGE; 2020. Disponível em: < <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101727.pdf> >. Acesso em: 29 de jul. de 2024.

LIMA, Liliane. Semana de 4 dias de trabalho: o que deu certo e o que deu errado no teste-piloto no Brasil. **Seu Dinheiro**, 30 de abr. de 2024. Disponível em:

Anais do I Simpósio Internacional Práxis Itinerante e III Seminário Temático do Práxis Itinerante: Diversidades, Pluralidades e Perspectivas em Debate
20 a 22 de agosto de 2024, UEL – Paraná

<<https://www.seudinheiro.com/2024/carreiras/semana-de-4-dias-de-trabalho-o-que-deu-certo-e-o-que-deu-errado-no-teste-piloto-no-brasil-lils/>>. Acesso em: 30 de jul. de 2024.

MAGRI, S. M. C.; MEUCCI, A. “**Cansei, me demito**”: dilemas morais no ambiente organizacional e a comunidade online antitrabalho. *Organicom*, [S. l.], v. 19, n. 38, p. 93-105, 2022. DOI: 10.11606/issn.2238-2593.organicom.2022.195302. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/organicom/article/view/195302>. Acesso em: 9 jul. 2024.

MENDES, Geovana Larissa Alves et al in **Políticas públicas e realidades: trabalho & vivências sociais/** Organização de Dinara das Graças Carvalho Costa, Raquel da Silva Guedes, Matheus Almeida Brasileira, et al. - Campina Grande/PB: Amplla, 2024.

O’CONNOR, Brian. **'Antitrabalho'**: o movimento que ganhou força na pandemia e se espalha por comunidades online. *BBC News Brasil*, 7 de fev. de 2022. Disponível em: < <https://www.bbc.com/portuguese/vert-cap-60233293> >. Acesso em: 7 de jul. de 2024.

PRADO, E. **Valor desmedido e o desregramento do mundo**. Pós-grande indústria e neoliberalismo. In: HARVEY, D. *Desmedida do valor: crítica da pós-grande indústria*. São Paulo: Xamã, 2005.

REIS, L. R.; CEQUEIRA SÁ, M. B.; **A racista desvalorização do trabalho manual e da educação profissional no Brasil**. *Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica*, [S.l.], v. 1, n. 24, p. 1-17, e14660, Abr. 2024. ISSN 2447- 1801

RIOS, F., & KLEIN, S. (2022). **Lélia Gonzalez, uma teórica do social**. *Sociedade E Estado*, 37(03), 809–833. <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202237030003>

SEMANA de trabalho de 4 dias: funcionários ficam mais felizes e empresas faturam mais, aponta estudo. **Época Negócios**. 27 de jul. de 2023. Disponível em:<https://epocanegocios.globo.com/futuro-do-trabalho/noticia/2023/07/semana-de-trabalho-de-4-dias-funcionarios-ficam-mais-felizes-e-empresas-faturam-mais-aponta-estudo.ghtml> Acesso em: 16 de jul. de 2024.

Anais do I Simpósio Internacional Práxis Itinerante e III Seminário Temático do Práxis Itinerante: Diversidades, Pluralidades e Perspectivas em Debate
20 a 22 de agosto de 2024, UEL – Paraná

WEBER, Max. **A Ética Protestante e o “Espírito” do Capitalismo**. Edição de Antônio Flávio Pierucci. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

Anais do I Simpósio Internacional Práxis Itinerante e III Seminário Temático do Práxis Itinerante: Diversidades, Pluralidades e Perspectivas em Debate
20 a 22 de agosto de 2024, UEL – Paraná