



ORIGINAL  
ORIGINAL

**Editor**

Renata Baesso

**Apoio/Support**

Conselho Nacional de  
Desenvolvimento Científico  
e Tecnológico (Processo  
nº 436471/2018-3).

**Conflito de interesses**

Não há conflito de interesses.

**Recebido**

17 jul. 2023

**Versão Final**

16 dez. 2023

**Aprovado**

18 dez. 2023

# Como vai, jovem arquiteto? estudo sobre o trabalho dos arquitetos e urbanistas

## *How is it going, young architect? a study on architects' and urban planners' work*

Bruno Cesar EufRASio de Mello<sup>1</sup> , Eugenia Aumond Kuhn<sup>1</sup> , Geisa Zanini Rorato<sup>1</sup> ,  
Luiza de Lara Riveiro<sup>2</sup> , Júlia Zanotto Boamar<sup>2</sup> 

<sup>1</sup> Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Arquitetura, Departamento de Urbanismo. Porto Alegre, RS, Brasil. Correspondência para/Correspondence to: B. MELLO. E-mail: brunocesaremello@ufrgs.br

<sup>2</sup> Arquiteta e Urbanista. Porto Alegre, RS, Brasil.

**Como citar este artigo/How to cite this article:** Mello, B. C. E. *et al.* Como vai, jovem arquiteto? estudo sobre o trabalho dos arquitetos e urbanistas. *Oculum Ensaios*, v. 21, e248847, 2024. <https://doi.org/10.24220/2318-0919v21e2024a8847>

### Resumo

O capitalismo tem passado por mudanças que alteraram a base material e os mecanismos de controle do trabalho, fenômeno que tem sido denominado nova morfologia do trabalho. Seus reflexos no campo da arquitetura têm recebido pouca atenção do meio acadêmico. Frente a essa lacuna, a presente pesquisa questionou: que traços dessa nova morfologia se manifestam no cotidiano laboral dos jovens arquitetos? Para respondê-la, foram entrevistados 30 jovens arquitetos. A estrutura de análise das respostas foi construída a partir de cinco atributos: flexibilidade, informalidade, captura da subjetividade, impacto na saúde mental e desorganização de classe. Os resultados sugerem a penetração desses atributos no cotidiano laboral dos profissionais que, se não surgiram no atual contexto, encontraram nele terreno fértil para se expandir e justificar. Reconhecemos, entretanto, a existência de formas menos puras (ou híbridas) dessa nova morfologia entre os profissionais entrevistados.

**Palavras-chave:** Arquiteto e Urbanista. Nova Morfologia do Trabalho. Profissão. Trabalho.

### Abstract

*Capitalism has undergone changes that have altered the material base and the work control mechanisms, a phenomenon that has been called the new morphology of work. Its reflections in the field of architecture have received little attention from academia. Faced with this gap, this research questioned: what traits of this new morphology are manifested in the daily work of young architects? To answer it, 30 young architects were interviewed. The response analysis structure was constructed based on five attributes: flexibility; informality; capture of subjectivity; impact on mental health; and class disorganization. The results suggest the penetration of these attributes in the daily work of professionals who, if they did not originate in the current context, found it fertile ground to expand and justify. We recognize, however, the existence of less pure (or hybrid) forms of this new morphology among the interviewed professionals.*

**Keywords:** Architect and Urban Planner. New Morphology of Work. Profession. Work.

## Introdução

O capitalismo tem realizado grandes mudanças em sua base material, seus mecanismos e forças produtivas. “No século passado, o capitalista era dono de fábricas e plantações [...]. No entanto, hoje, e cada vez mais, é um controlador de plataformas digitais, aplicativos, patentes, copyrights. E, evidentemente, de fluxos financeiros” (Dowbor, 2020, p. 35). O mundo laboral acompanhou essas alterações. As tecnologias da informação e comunicação, por exemplo, abriram espaço para formas de trabalho até então incomuns, popularizando termos como teletrabalho, home office, terceirização, uberização. No chão de fábrica, a reestruturação do modelo toyotista (Pinto, 2010) adotou as equipes polivalentes, as metas, o sistema kaban, o just-in-time. O capitalismo e o mundo do trabalho, portanto, estão passando por importantes transformações.

No Brasil, as alterações na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) foram objeto de polêmica nos últimos anos. No período em que o projeto de lei esteve em discussão no Congresso Nacional, o empresariado defendia sua alteração sob a alegação de que uma nova legislação trabalhista modernizaria as relações laborais, adequando-as às novas exigências da era digital. As centrais sindicais, por sua vez, contestavam-na, argumentando que a mudança retiraria direitos, fragilizaria o sistema de proteção social ao trabalho, legitimando a precarização a que os trabalhadores já estavam submetidos. Apesar das divergências, a Lei Federal nº 13.467 foi sancionada em 13 de julho de 2017 “a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho” (Brasil, 2017, *online*).

A discussão não se circunscreve apenas ao âmbito legislativo nacional. As novas relações de trabalho advindas do Toyotismo ou a tese do fim da sociedade salarial, vêm sendo debatidas desde a década de 1980. Contrapondo-se à hipótese do “fim do trabalho”, Antunes (2005, 2011, 2018) sustenta que o trabalho não está por desaparecer, mas adotou uma “nova morfologia” – menos estável e protegido, em tempo-parcial, terceirizado nas atividades fim, subcontratado, desregulamentado, informal, que captura a subjetividade do trabalhador. A reforma da CLT, no caso brasileiro, seria uma expressão desse movimento de precarização das relações de trabalho que tiveram início, no mundo, nas políticas neoliberais de Margaret Thatcher (na Grã-Bretanha) e Ronald Regan (nos Estados Unidos). A partir de 1979, eles promoveram “[...] desregulamentação da concorrência e a liberalização comercial, além de adotar políticas antissindicais, impulsionando, deste modo, novos patamares de flexibilidade e contribuindo para instaurar um novo poder do capital sobre o trabalho assalariado” (Alves, 2011, p. 20).

Essa nova morfologia do trabalho (NMT) está presente em diversos setores da economia. São exemplos, a indústria automotiva (Lima, 2006), têxtil e de confecção (Jinkings; Amorin, 2006), de calçados (Navarro, 2006), o telemarketing (Wolff; Cavalcante, 2006), a educação (Souza, 2013; Silva; Nogueira, 2014), os espetáculos (Alves, 2014). O campo da arquitetura e urbanismo<sup>3</sup> não está alheio a esse processo. Conforme Mello (2015):

Não é incomum o Sindicato dos Arquitetos receber [...] relatos de trabalho sem carteira assinada, inexistência de contrato, utilização ilegal do recibo de pagamento de autônomo, participação societária ínfima, pagamento de honorários abaixo do salário-mínimo profissional, terceirização, pejetização etc.

O tema tem sido objeto de atenção das entidades representativas de arquitetos e urbanistas<sup>4</sup> brasileiros. Como citam Mello, Kuhn e Rorato (2021), o Sindicato dos Arquitetos no Estado do Rio Grande do Sul (SAERGS) e a Federação Nacional dos Arquitetos e Urbanistas (FNA), têm promovido

<sup>3</sup> Daqui para frente nos referiremos ao campo da arquitetura e urbanismo apenas como o campo da arquitetura.

<sup>4</sup> Daqui para frente nos referiremos ao arquiteto e urbanista apenas como arquiteto.

fóruns de debate sobre o tema. A mesma situação tem ocorrido noutros países, como Portugal e Reino Unido, onde trabalhadores em arquitetura têm se organizado para demandar direitos e resistir “[...] contra o excesso de trabalho, salários insuficientes, empregos instáveis, assédio sexual e moral, além do acolhimento de imigrantes, da população LGBT *etc.*” (Mello; Kuhn; Rorato, 2021, p.10).

Os reflexos do fenômeno no campo da arquitetura, contudo, têm recebido pouca atenção do meio acadêmico. Ainda segundo Mello, Kuhn e Rorato (2021, p. 10), a literatura sobre o tema “[...] o trabalho do arquiteto no Brasil” é pouco recorrente. Os “[...] textos existentes são dispersos e nem sempre tomam como centro de sua atenção o trabalho e o exercício das atribuições profissionais”. Percebe-se, portanto, “[...] certa assimetria entre a preocupação do ambiente acadêmico e das entidades representativas sobre o mesmo objeto” (Mello; Kuhn; Rorato, 2021, p. 10).

Atenta ao quadro delineado anteriormente, a presente pesquisa quis responder à seguinte pergunta: que traços da NMT se manifestam no cotidiano laboral dos jovens arquitetos?

O artigo está organizado da seguinte forma: primeiro, realiza um debate teórico-conceitual sobre a tecnologia, o trabalho e sua organização através dos modelos produtivos fordista e toyotista, além de delinear aspectos da NMT; depois, descreve as fontes e método; em seguida, apresenta e discute os resultados da pesquisa; por fim, faz considerações finais.

## Debate Teórico

Como afirma Dowbor (2020, p. 35), o “[...] vínculo salarial [...] está mudando, não por ideologias, mas porque a sociedade do conhecimento, densa em tecnologia, está mudando as relações de trabalho”. Para compreender o fenômeno em pauta, é necessário, portanto, descrever as noções de tecnologia, trabalho e organização do processo produtivo.

O trabalho, para Marx (2013, p. 120), é a “[...] eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza e, portanto, da vida humana”. A ação humana sobre o mundo, no entanto, não se faz sem o emprego da tecnologia. O ser humano é um animal cujo organismo não está adaptado a um nicho ecológico específico. Falta-lhe a especialização fisiológica entregue pela natureza a outros animais. Por isso, se “[...] o animal se adapta ao ambiente natural; o homem se relaciona com ele para transcendê-lo” (Galimberti, 2006, p. 90). O domínio da técnica, portanto, argumenta Galimberti (2006), é condição indispensável à existência humana, já que através dela a humanidade edifica um mundo adaptado a si. E para agir sobre o mundo é preciso construir uma cadeia de instrumentos que permitam essa mudança. O emprego da técnica compensa, dessa forma, a insuficiência fisiológica humana, intensifica suas capacidades, permite o trabalho de construção de um mundo que garanta sua existência. A relação corpo-natureza consumada pelo trabalho e viabilizada pela tecnologia é, portanto, condição indispensável à existência humana.

O trabalho, entretanto, deve ser compreendido sob duplo aspecto: (i) Qualitativamente, como trabalho concreto, “[...] condição para a produção de coisas socialmente úteis e necessárias” (Antunes, 2011, p. 80); (ii) Quantitativamente, como trabalho abstrato, o dispêndio de força humana produtiva, socialmente heterodeterminada, ou seja, o trabalho assalariado do modo de produção capitalista (Antunes, 2011, p. 80). Na medida em que o trabalho é fundamental para valorização do capital, sua dimensão concreta e útil se submete à sua face abstrata e imposta.

Como já citado, Antunes (2005, 2011) não crê no fim da centralidade da categoria trabalho ou da sociedade salarial. Não é plausível conceber a extinção do trabalho concreto, útil, já que ele é constitutivo da existência humana. O trabalho abstrato, por outro lado, tem se alterado. E o trabalho abstrato, necessário à valorização do capital, pautou-se ao longo do século XX por duas formas de organização do processo produtivo: o Fordismo e o Toyotismo.

O modo de produção fordista baseava-se na fabricação em massa de produtos padronizados. A inovação introduzida por Henry Ford no início do século XX se deu na linha de montagem serial: “[...] a colocação do objeto de trabalho num mecanismo automático que percorresse todas as fases produtivas, sucessivamente, desde a primeira transformação da matéria-prima bruta até o estágio final” (Pinto, 2010, p. 35). Nessa linha, as ações necessárias à produção eram distribuídas por operários fixos em postos de trabalho sucessivos, cada um responsável por tarefas simples e especializadas. Era a velocidade da linha em série que impunha ao trabalhador o ritmo da produção e estabelecia a “melhor maneira” de fazer (Pinto, 2010, p. 38). Em síntese, os elementos constitutivos do sistema fordista eram: a produção de produtos homogêneos; o controle dos tempos e movimentos do trabalhador; a produção em série; o trabalho parcelar e a fragmentação das funções; a separação entre elaboração/planejamento da produção e a execução do trabalho; as unidades fabris concentradas e verticalizadas; a constituição do operário-massa, o trabalhador coletivo fabril em versão mais contratualista, ou seja, mais provida de direitos e com as relações capital-trabalho reguladas pela legislação (Antunes, 2011).

A difusão do sistema fordista se deu ao longo das duas guerras mundiais pelos países capitalistas e foi hegemônico até a década de 1970. Nessa década, um novo sistema de produção passou a ocupar o espaço do fordismo: o Toyotismo, desenvolvido na Toyota Motor Company desde os anos 1950. Ele realizou uma importante reorganização produtiva (Pinto, 2010) que impacta o mundo do trabalho e da produção até hoje.

O sistema de produção Toyotista é organizado em função da demanda. “A produção é variada, diversificada e pronta para suprir o consumo. É este quem determina o que será produzido, e não o contrário, como se procede na produção em série e de massa do fordismo” (Antunes, 2011, p. 33). Para viabilizar o processo produtivo flexível, o Toyotismo adotou diversos mecanismos, como por exemplo: o just in time (a obsessão pelo melhor aproveitamento possível do tempo de produção e da total eliminação do desperdício); o kanban (inovação na gestão do estoque, onde o final do processo produtivo, após a venda, é que demanda sua reposição); os círculos de controle de qualidade (ou CCQs, sistema que se apropria do saber do operário, que deve sugerir melhorias nos processos produtivos da empresa e que cria mecanismos de concorrência entre os funcionários). Foram esses elementos que se propagaram pelo mundo na difusão do sistema Toyotista.

O Toyotismo foi mesclando-se ao padrão fordista até substituí-lo. Na transição do fordismo pelo Toyotismo, “[...] o cronômetro e a produção em série e de massa são ‘substituídos’ pela flexibilização da produção, pela ‘especialização flexível’, por novos padrões de busca de produtividade, por novas formas de adequação da produção à lógica do mercado” (Antunes, 2011, p. 24). Essa “novidade” iniciou um processo que, após transformações, Antunes (2011, 2018) tem denominado NMT.

A NMT é multifacetada, abarca diversos mecanismos e setores econômicos – do operariado industrial e rural clássicos, até os assalariados de serviços, os terceirizados, subcontratados e temporários. Os traços particulares dessa nova morfologia podem ser sintetizados em cinco atributos: (i) a flexibilidade; (ii) a informalidade; (iii) a captura da subjetividade; (iv) o impacto na saúde mental; (v) a desorganização da classe.

A flexibilidade se refere a traços da gestão da mão de obra. O trabalhador flexível deve ser polivalente (capaz de manipular diferentes máquinas ou de mudar as características das tarefas que realiza); deve ter sua carga horária variável (oscilando sem aviso prévio e em função da demanda); deve admitir a variação de salário (subordinado a diferentes sistemas de remuneração e recompensa, como a participação nos lucros e resultados e o cumprimento de metas); deve ter

flexibilidade nas formas de contratação (os trabalhos temporários, por demanda, terceirizados, subcontratados, trabalhadores que podem ser demitidos e readmitidos sem penalidades) (Antunes, 2011; Vasapollos, 2006). O local de realização do trabalho não precisa ser só o da fábrica ou o da empresa. Parte das atividades-fim podem ser destinadas a empresas externas ou ao ambiente doméstico do trabalhador. Em síntese, trata-se do “[...] afrouxamento das condições jurídicas [...] que regem o contrato de trabalho” (Alves, 2011, p. 51), característica que remete à informalidade.

A informalidade diz respeito à ruptura dos laços formais de contratação e regulação da força de trabalho. Segundo Antunes (2018, p. 71), a informalidade é “[...] um dos mecanismos centrais utilizados pela engenharia do capital para ampliar a intensificação dos ritmos e movimentos do trabalho e ampliar o seu processo de valorização. E, ao fazê-lo, desencadearia um importante elemento propulsor da precarização estrutural do trabalho”. O trabalho estável, moldado pela contratação, regulamentação, pela “carteira de trabalho assinada”, foi substituído pelo trabalho terceirizado, o intermitente, o cooperativismo, o empreendedorismo, o trabalho por conta própria (Antunes, 2013, 2018). Os trabalhadores estão, portanto, à margem da legislação trabalhista, uma vez que perderam o estatuto da contratualidade.

A captura da subjetividade é outro traço da NMT. Ao contrário do fordismo, o Toyotismo exige que o trabalhador intervenha na produção com o intelecto, que pense de acordo com a racionalidade instrumental do capital (Alves, 2011; Antunes, 2018). No Toyotismo, ocorre um “envolvimento cooptado” (Antunes, 2011, p. 40), onde o capital se apropria não apenas do fazer, mas do saber do trabalhador. Logo, o “[...] cérebro dos operários e dos empregados não está mais livre, como no taylorismo-fordismo” (Alves, 2011, p. 65). Por outro lado, se no fordismo a lógica era mais despótica, no Toyotismo é “[...] mais consensual, mais envolvente, mais participativa, em verdade, mais manipulatória” (Antunes, 2011, p. 40). O empregado deve agir e pensar para o capital, sob a aparência da extinção entre a elaboração e a execução do trabalho, sob a forma de colaboração entre iguais (trabalhador e empregador). São mecanismos de captura da subjetividade: a premiação pela performance individual; sistemas de avaliação de desempenho que incentivam a competição entre trabalhadores; a pressão da equipe de trabalho sobre um de seus integrantes instaurando um elo entre o desempenho do negócio e o comportamento dos empregados; o cumprimento de metas estabelecidas; a participação nos lucros e resultados (Alves, 2011). A forma de trabalho típica da flexibilização toyotista parece mais “participativa”, contendo mecanismos de envolvimento, parcerias, colaborações, metas, mas o que realiza é a “[...] expropriação do intelecto do trabalho” (Antunes, 2018, p. 101).

Um dos resultados dessa captura da subjetividade (juntamente com a flexibilidade e a informalidade) é o impacto na saúde mental. As “[...] doenças do novo capitalismo atingem mais o homem integral, sua mente e corpo, com o estresse e a depressão sendo sintomas da colonização intensa da vida social pelos requisitos empresariais” (Alves, 2011, p. 98). O adoecimento tem origem também nos métodos de gestão da mão de obra, que incluem a individualização e consequente ruptura do laço de solidariedade antes existentes entre os trabalhadores (Antunes, 2018, p. 143), e o assédio moral, “[...] estratégia corrente e voltada a impulsionar altos índices de desempenho e produtividade” (Praun, 2019, p. 192). Conforme Praun (2019, p. 193) “[...] nos ambientes de trabalho marcados por precarização e neutralização da capacidade de reação coletiva, prevalecem as estratégias individuais defensivas fundadas no ‘silêncio’, na ‘cegueira’ e na ‘surdez’”. O assédio moral, ato repetido e sistemático, não é um desvio ou disfunção no processo produtivo, mas elemento de controle que, apesar de muitas vezes estar dirigido a um trabalhador específico, repercute sobre o grupo, funcionando “[...] pedagogicamente” para modelar o coletivo à submissão (Antunes, Praun, 2015; Praun, 2019).

Outro aspecto relevante é a desorganização da classe. Ele também decorre dos mecanismos “[...] de natureza mais concorrencial e vinculados ao desempenho de cada assalariado” ou aparece “[...] como elemento de heterogeneização e de cisão da classe e da consciência de classe do proletariado” (Alves, 2011, p. 51). O Toyotismo conduz à ideologia da “[...] abolição do regime salarial, cujo sonho é o mundo dos prestadores de serviços, um mundo da produção constituído por uma miríade de empresas individuais de prestação de serviços individuais” (Alves, 2011, p. 104). Instala-se, portanto, um léxico corporativo-empresarial que busca amenizar ou humanizar a retirada de direitos e a fragilização do sistema de proteção social. Ele é composto por termos como: colaborador, empreendedor individual, ou empresário de si mesmo, que busca “[...] ocultar seu assalariamento, por meio do mito do trabalho autônomo” (Antunes, 2018, p. 34); ou o “pejota”, em que “[...] as relações sociais estabelecidas entre o capital e trabalho são disfarçadas em relação inter-empresas, baseadas em contratos por tempo determinado, flexíveis, de acordo com ritmos produtivos das empresas contratantes” (Antunes, 2018, p. 32). Toda essa terminologia representa a ideologia dos “[...] novos proletários do suposto capitalismo pós-moderno” (Alves, 2011, p. 105).

Nesse quadro de desorganização da classe, as resistências ou recusas “[...] são consideradas atitudes antissociais, contrárias ao bom desempenho da empresa” (Antunes, 2005, p. 53). Para combatê-las, o capital busca “[...] estratégias de controle e disciplina que visam a quebrar as resistências dos trabalhadores, impondo como modelo o trabalhador colaborador” (Lima, 2006, p. 115), decretando ao trabalhador “[...] vestir a camisa da empresa”, o que faz retroceder a ação sindical de defesa dos direitos. A desorganização da classe colabora com a flexibilização do trabalho, já que torna “[...] domável, complacente e submissa a força de trabalho” (Alves, 2011, p. 19).

Como é possível perceber, as características da NMT não guardam limites precisos entre si, mas se sobrepõem e complementam. Seus traços correspondem ao processo de precarização do trabalho. A NMT, nos contornos que a expusemos, não é fenômeno novo, mas traço marcante da forma contemporânea da relação capital-trabalho. Elas impactam a totalidade dos trabalhadores, mas repercutem particularmente na vida laboral dos jovens, pois, conforme Antunes (2018, p. 62), o precarizado tem um “traço geracional marcante”. Essas características, sintetizadas anteriormente, definiram os traços que foram buscadas na experiência de 30 profissionais sediados no Rio Grande do Sul (RS). As fontes e método serão descritos a seguir.

## Método

A pesquisa, qualitativa e de caráter exploratório (Gil, 2016; Marconi, Lakatos, 2017, p. 78), teve como objetivo reconhecer e delinear aspectos de um fenômeno pouco explorado no campo da pesquisa em Arquitetura e Urbanismo no Brasil: o trabalho e o exercício profissional do arquiteto, com atenção especial às características da nova morfologia do trabalho.

Para coletar dados, foram realizadas entrevistas individuais por pauta (Gil, 2016), feitas por videoconferência entre os dias 18 de novembro de 2020 e 20 de julho de 2021. Constituíram o universo da pesquisa os arquitetos sediados no RS e diplomados a partir de 2008 – condição essa a que denominamos jovens arquitetos.

A amostra, por sua vez, contou com um pequeno número de unidades – apenas 30 profissionais (20 mulheres e 10 homens)<sup>5</sup>. Ela foi feita por acessibilidade ou por conveniência (Gil,

<sup>5</sup> Embora a proporção amostral se assemelhe à proporção de homens e mulheres com vínculo ativo no Conselho de Arquitetura e Urbanismo (Conselho de Arquitetura e Urbanismo, 2023) (uma proporção aproximada de dois terços de profissionais mulheres e um terço de profissionais homens), não é possível, dada a exiguidade da amostra, afirmar que ela seja estatisticamente representativa ou válida para qualquer tipo de extrapolação das informações para o universo total de profissionais do país.

2016). Os profissionais foram convidados a participar da pesquisa por meio de envio de mensagem eletrônica. A seleção desta modalidade de amostragem era adequada ao estudo, pois, dado seu caráter exploratório, não era necessária precisão estatística ou o emprego de técnicas probabilísticas para definição do universo pesquisado (Gil, 2016; Marconi, Lakatos, 2017).

O roteiro de entrevista estava organizado em sete blocos de perguntas, da seguinte forma: (1) Identificação nas relações de trabalho e emprego; (2) Condições de trabalho (jornada, espaço, remuneração); (3) Exercício das atribuições profissionais; (4) Saúde laboral; (5) Preconceito e assédio; (6) Relação com entidades de classe; (7) Captura da subjetividade.

Todas as entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas na íntegra. De posse dos dados coletados, procedeu-se à categorização. Face a grande quantidade de conteúdo obtida a partir das transcrições, criou-se um banco de dados estruturado em categorias (já delineadas nos blocos de perguntas), temas (a partir das perguntas de cada categoria) e, por fim, unidades de registro (verbalizações extraídas das falas dos entrevistados). A escolha pela aplicação desse método objetivou preservar a fala do entrevistado em sua totalidade.

Tendo sido finalizada a categorização, o que se buscou foi identificar recorrências e padrões nas respostas, com atenção especial às características da NMT: a flexibilidade, a informalidade, a captura da subjetividade, o impacto na saúde mental, a desorganização da classe. É o que apresentaremos e discutiremos a seguir.

## Resultados e Discussão

Os resultados da pesquisa serão apresentados e discutidos em cada um dos sete blocos de perguntas, conforme citado anteriormente.

### Identificação nas relações de trabalho e emprego

As relações de trabalho e emprego foram definidas pelos entrevistados de maneiras diversas. Apesar de grande parte identificar-se como autônomo (11 entrevistados), destaca-se a presença de arquitetos que se definiram como sócio (7), colaborador (4), trabalhador assalariado (4) e empresário (2). Dentre os autônomos, a maioria declarou trabalhar só ou como freelancer, normalmente sem empresa constituída realizando serviços próprios ou atividades eventuais para outros escritórios. Isso fica evidente na citação: “De uma parte, me reconheço como ‘arquiteta autônoma e outra como prestadora de serviço porque eu trabalho hoje com os meus projetos, mas ao mesmo tempo eu trabalho com alguns arquitetos em projetos deles” (E19).

Importante notar a dificuldade que os profissionais tiveram em definir suas relações de trabalho e emprego, como nos exemplos abaixo:

*Então, eu me encaixo em tudo isso e mais um pouco (E1).*

*Eu trabalho de forma autônoma ou parceira, não sei como chamar (E7).*

*Eu sou colaboradora da empresa, me vejo como colaboradora, mesmo o meu vínculo sendo por MEI, eu sou na verdade MEI empreendedor (E10).*

É notório também que a formalização das relações laborais, baseada em contrato, carteira assinada ou outro instrumento jurídico era por vezes inexistente, o que evidencia a informalidade nas relações. Essa condição está expressa nos relatos:

*A gente não tem uma sociedade formalizada, não tem uma empresa constituída, mas trabalhamos juntos (E7).*

*Eu sou autônoma, eu trabalhava em um escritório até março, início da pandemia, mas sem contrato, assim, sem nada, de boca (E12).*

*Eu não tenho vínculo nenhum com o escritório, como se praticamente fosse um freela (E24).*

Essa situação fica mais clara na manifestação dos assalariados. Desses, apenas três afirmaram ter o vínculo formalizado e todos os direitos observados. A maior parte expôs a inexistência de vínculo formal e, conseqüentemente, a inobservância dos direitos trabalhistas:

*Até onde eu sei não é uma opção para ninguém ali dentro. [...] Até ultimamente a gente tem tentado, então, pelo menos inserir alguns dos direitos trabalhistas da carteira assinada, da CLT, mesmo sendo um outro contrato. [...] Hoje, não tem nada. O que a gente está tentando fazer é ter pelo menos férias remuneradas (E10).*

*Não tinha décimo terceiro, né? Férias não tinha também. [...] E o décimo terceiro, ela dava um bônus no final do ano, mas no valor que ela achava que cada uma recebia (E12).*

Necessário destacar também outro traço da NMT: a incorporação do léxico empresarial “colaborador”, forma de amenizar e humanizar a retirada de direitos, como nas seguintes manifestações:

*Eu me enxergo como autônoma e também colaboradora’ (E8).*

*Eu sou um colaborador, eu trabalho de carteira assinada em um escritório aqui em Porto Alegre (E23).*

*Sou ‘colaboradora assalariada’ (E26).*

Alguns daqueles que alegaram ser autônomos, por sua vez, descreveram a tentativa malsucedida de serem assalariados (9). Alguns buscaram os concursos públicos, outros tiveram dificuldade de inserção, outros acabaram autônomos por terem sido demitidos:

*Ser autônomo foi a única opção que sobrou, tipo, vamos se virar (E1).*

*Sim, eu enviei portfólio e currículo para alguns escritórios específicos, não foram muitos e eu não fui contratada nem chamada para entrevistas. [...] No concurso público eu passei e não fui chamada ainda (E2).*

*Tentei, nesse período depois que eu me formei eu arrumei meu currículo e portfólio para tentar entrar em um escritório de arquitetura. Não obtive resultados, nem respostas de entrevistas, fiquei bem chateado (E21).*

Para esses, contudo, o salário ou a garantia de formalização das relações de trabalho é meta ou “tentação” que se buscará alcançar no futuro.

*Apesar de ser difícil [ser autônomo], é claro que é tentador pensar em receber um salário (E8).*

*Eu acho que se eu tivesse a oportunidade de ter uma continuidade, assim, em um emprego que me desse carteira assinada, eu iria para esse [...] eu aceitaria a carteira assinada (E27).*

*Talvez daqui a um ano, dois, eu possa querer estar em uma empresa, mas em um trabalho mais fixo, né? Porque essa instabilidade, com certeza, é muito ruim, não vão querer ficar para sempre nisso, assim (E12).*

## Condições de trabalho

Buscamos aqui compreender questões como carga horária, espaço de trabalho e remuneração. Sobre a jornada de trabalho, os entrevistados citaram que a carga horária é variável e está relacionada à demanda. A maior parte trabalha em média 8 horas diárias. Há, todavia, jornadas flexíveis que oscilavam para menos (5 horas) ou para mais (até 12 horas), como é possível perceber a seguir:

*Depende da demanda de trabalho, ela varia. [...] Mas, muitas vezes ultrapassa 12 horas (E5).*

*Às vezes eu chego a trabalhar 10-12 horas por dia, mas a minha média é trabalhar as 8 horas (E6).*

*Seriam 8 horas diárias. Eventualmente ela varia, depende um pouco da demanda, assim [...] para menos entre 5-6 horas e para mais, 10-11 horas no máximo [...] (E18).*

A oscilação na demanda não só amplia para mais a carga horária de trabalho, mas acarreta também a necessidade do trabalho nos dias de descanso:

*Com a nossa demanda, que está alta, mas eu não tenho trabalhado menos do que 12 horas por dia e às vezes eu acabo trabalhando nos finais de semana também (E29).*

Outro fato que merece destaque, embora presente em poucas respostas, é a relação entre flexibilidade da jornada e variabilidade salarial, como podemos verificar a seguir:

*A gente não tem hoje uma carga horária pré-definida [...]. Então, a carga horária vai depender, obviamente, de quantos projetos e quanto tu vai produzir, [...] e a remuneração não é conforme a carga horária, é conforme a produção (E22).*

A extensão da jornada impacta a saúde do trabalhador. Trataremos dos relatos sobre as doenças com nexos laborais em tópico adiante. Mas o relato a seguir cita a ampliação da carga horária como causador de adoecimento.

*Mês passado eu entrei numa carga de exaustão, assim, mental que eu estava fazendo 12 horas por dia, 10 horas por dia, foi bem terrível assim (E30).*

A introdução do trabalho em domicílio – a flexibilização do espaço laboral – foi relatada também como fator que contribui com a variabilidade da jornada de trabalho. O fenômeno foi exposto da seguinte forma:

*Quando a gente ia para o escritório no local físico, a gente cumpria direitinho o horário, sabe? Agora é difícil ficar mais ou ficar menos. O direitinho são as 8 horas diárias, mas agora, em casa, é meio variado (E28).*

A propósito da flexibilização do espaço laboral, os locais citados pelos profissionais contemplam três situações: o trabalho em escritório, em domicílio ou em espaço compartilhado (coworking), com predominância de situações híbridas, em que os espaços de trabalho se alternam.

*Eu passei a trabalhar alguns dias em casa e alguns dias no escritório (E7).*

*A gente optou por um espaço coletivo, a gente se encontra em uma casa onde tem outros escritórios compartilhando essa casa, mas são salas separadas (E17).*

*Então agora é tudo a distância, assim, cada um trabalha de casa (E18).*

*Meu espaço de trabalho fica na minha casa dentro do meu quarto (E19).*

Durante a pandemia da Covid-19, por medida de distanciamento social, o trabalho migrou forçosamente para o ambiente doméstico.

*E agora em função da pandemia eu estou trabalhando como home office direto (E1).*

Foi possível perceber ainda que muitos pretendiam seguir o modelo híbrido, já que o trabalho exclusivamente em escritório apareceu nas entrevistas como fato minoritário.

Sobre a remuneração, a maioria dos entrevistados (23) achava que ela estava aquém de suas expectativas ou do definido pelo piso salarial da categoria – lei 4.950-A/66. Os trechos que seguem revelam isso.

*A remuneração está muito baixa no contexto geral, o que eu ganho hoje não é o que eu sonhei ganhar depois de 4 anos de formada (E1).*

*Eu estou, nesse momento, com um rendimento bastante inferior ao que legalmente é o salário do arquiteto (E2).*

*Uma profissão que em algum momento a gente para e pensa: Porra, eu trabalho para cacete e não recebo, não tenho o retorno que eu deveria (E24).*

Uma parte menor dos entrevistados (7) estava satisfeita com a remuneração. Um deles reconhece que seu direito está garantido pela importância do sindicato, embora perceba também que muitos empregadores desrespeitam a legislação.

*Eu acho que ele é ok, mas muito também porque a gente já tem ao longo do tempo toda uma construção do sindicato de fixar um piso salarial e porque a empresa é obrigada a cumprir esse piso salarial [...] eu acho que eu tive sorte em sempre trabalhar em empresas que, por obrigação, estavam respeitando isso, que eu sei que muitos também não respeitam (E20).*

## Exercício das atribuições profissionais

Sobre o uso do tempo para o exercício das atribuições profissionais, os entrevistados que citaram ser assalariados e associados em geral dedicam todo o seu tempo para a elaboração de atividades técnicas vinculadas à arquitetura e urbanismo – projeto, fundamentalmente. Aqueles que se declararam autônomos ou empresários dividem seu tempo executando outras atividades que não aquelas inerentes ao exercício da arquitetura. Essas outras atividades envolvem o marketing, a gestão das redes sociais, a organização administrativa e financeira. Ou seja, uma parte dos entrevistados relatou que precisa ser um profissional polivalente, flexível, capaz de transitar entre atividades diversas. Esses fatos estão evidenciados nas seguintes falas:

*Eu colocaria meu tempo hoje 60% envolvido em questões de gestão e relacionamento e 40% em projeto. [...] cada vez mais meu tempo fica dedicado à gestão e principalmente ao relacionamento e que cada vez mais eu estou me afastando da questão projetual (E3).*

*Dentro do escritório, eu tenho mil postos. É o financeiro, é o marketing, mas como atuação mesmo, é arquitetura (E17).*

*Eu acabo realizando um pouco de tudo, porque eu cuido muito da parte administrativa, contabilidade, marketing digital, contratos, toda essa parte assim. [...] eu poderia botar entre 35 e 40% do tempo fazendo outras atribuições que não são necessariamente arquitetura [...] (E29).*

Dentre as características da polivalência descritas pelos arquitetos, está a do uso de softwares, desde aqueles vinculadas ao exercício das atribuições de arquiteto (como o Autocad, o

Sketchup, o Revit, Archicad, vRay, Lumion *etc.*), até os administrativos e de gestão (Trello, TMetric *etc.*). *Softwares* cujas licenças, na maioria dos relatos, não eram pagas.

Ainda a propósito do impacto das tecnologias digitais na reorganização do trabalho, ficou evidente que elas têm criado uma situação de conexão quase permanente ao trabalho para a maioria dos entrevistados (20). Apesar do esforço de desconexão dos aplicativos de mensagens ou de contato a qualquer hora ou dia da semana, isso nem sempre é possível.

*A questão do WhatsApp, se eu tô livre no final de semana e não estou fazendo nada e o cliente tem uma pergunta [...] eu não me importo de responder (E4).*

*Eu me sinto na obrigação. Para mim é difícil até de não responder os clientes em um domingo por exemplo (E17).*

*Estou naquele momento de lazer, de descanso, mas eu já vou naquele desespero de responder. Então, na minha cabeça parece que eu estou sempre trabalhando até nos meus momentos de lazer (E30).*

As tecnologias digitais têm estendido a jornada de trabalho e aumentado sua intensidade, mesclando-se às atividades reprodutivas domésticas, impactando a saúde mental do trabalhador. Parte dos entrevistados alegou sofrer ou ter sofrido com esse sentimento de permanente disponibilidade ao trabalho.

*Agora tudo tem que ser resolvido na hora e isso é algo que eu me preocupo muito em relação a saúde mental de estar conectado 24hrs (E1).*

*Era uma coisa que me angustiava, daí depois eu comecei a fazer um trabalho, assim, mais de desintoxicação (E8).*

*Isso daí estava me incomodando porque eu estava, assim, indo muito atrás, trabalhando muito em cima e ficando esgotada (E15).*

## Saúde laboral

Foram inúmeros os relatos de supostos impactos do trabalho na saúde mental, testemunhos de desânimo, ansiedade e estresse:

*Então essas coisas eu já me deparei com elas principalmente, a ansiedade, pois trabalhamos com muitos prazos (E3).*

*O nosso trabalho é absolutamente estressante (E5).*

*Ansiedade, insegurança em relação ao trabalho, medo do futuro, coisas desses sentidos (E8).*

*Acho que é difícil falar que foi só do trabalho, mas é um dos aspectos do porque eu tive depressão (E23).*

Alguns descreveram ainda situações mais graves, como crises de choro ou a necessidade de acompanhamento psicológico, manifestações causadas pela pressão pelo cumprimento de prazo, quantidade de trabalho ou outras razões.

*Quando eu trabalhava no escritório, eu tinha muitas crises, assim, de não me sentir valorizada, de querer sair [...] eu tinha crises de choro no trabalho, acho que sei lá, todo dia ou quase todo dia (E12).*

*Eu tenho muita ansiedade em relação ao trabalho assim, porque eu acabo botando responsabilidade demais em cima de mim, mais do que eu posso aguentar como uma pessoa normal. Ai o que acontece, se eu não consigo cumprir uma coisa [...] eu*

*começo a ficar estressada, ansiosa, já tive crises de choro trabalhando, já tive de tudo assim (E29).*

*Eu faço tratamento com psicólogo por causa da ansiedade e até eu tive uma crise [...] foi por estresse, medo, questões de trabalho, assim, eu estava muito nervosa, com muitas responsabilidades, muito cansada, eu estava trabalhando, que nem eu falei, um dia 12 horas, o outro eu estava trabalhando 10 horas, e emendei duas ou três semanas, se eu não me engano, sábado e domingo e fui indo assim e entrei em crise (E30).*

Alguns chegaram a citar que pensam em abandonar a profissão por conta da condição de estresse.

*Acho que todo mundo tem uns picos de estresse e ansiedade. Eu já tive, pensei em sair e vender cerâmica [...], mas ainda bem que eu não fiz (E16).*

*Ansiedade, abatimento, medo, às vezes dá vontade de sair correndo, de largar, de dizer 'vou trabalhar em outra coisa' (E20).*

*Vou largar tudo? Já me deu várias vezes isso sim. [...] eventualmente eu preciso tomar remédio para ansiedade em função disso. Eu cheguei a procurar psicólogo, psiquiatra e tudo mais (E19).*

Apenas um profissional alegou que o local onde ele trabalhava identificou o impacto na saúde mental e buscou uma forma de superar o problema.

*Estávamos num nível de ansiedade e estresse bastante alto na organização. E aí a gente tomou medida que nem essas que eu falei, de restringir reuniões por dia, horário de comunicação por e-mail e whatsapp [...]. E a gente também agora contratou uma organização que está nos apoiando com umas atividades de escuta e meditação, para também ajudar a aliviar a carga mental do time na pandemia (E26).*

Apesar dos relatos, não foram descritas ocorrências de licenças de saúde, tampouco algum tipo de interrupção na atividade laboral para cuidados com a saúde.

## **Preconceito e assédio**

As perguntas dessa etapa procuraram questionar os entrevistados sobre a ocorrência de situações de preconceito e assédio no espaço de trabalho. Muitas arquitetas afirmaram que já se sentiram desvalorizadas ou perceberam que suas opiniões foram desconsideradas pelo fato de serem mulheres. Relataram também a resistência de homens a executarem trabalhos delegados por mulheres. Essas situações ocorriam em momentos variados da atividade profissional – no escritório, na obra, na relação com o cliente:

*Tu chegar na obra, só tem homens, eu como única mulher, [...] é um desdém assim, tipo, ela é mulher não vamos dar tanto respeito só porque ela é mulher (E9).*

*Eles tratam diferente, sim, com menos seriedade. Que tu não sabe de nada, que não entende de obra e que está falando errado (E12).*

*Eu trabalho muito com compatibilização, então eu tenho que estar corrigindo os trabalhos deles [dos homens] e às vezes eles ficam meio, não aceitam muito, assim (E13).*

*A gente teve um cliente que era homem e tudo que a gente falava ele questionava (E29).*

As mulheres relataram também situações de assédio sexual. As principais situações descritas foram comentários inapropriados e cantadas, como descrito a seguir:

*Sim, assédios mais relacionados ao corpo, de ficar olhando ou fazer algum comentários/piadas machistas (E23).*

*Teve uma ocasião que eu estava organizando um evento [...] e um gestor [...] me assediou (E26).*

Poucos entrevistados reconheceram situações de assédio moral e, em seus relatos, elas não estavam vinculadas a estratégias de gestão de pessoas.

*Temo dizer que sim, tecnicamente, acontece. Moral assim, é presente. [...] De certa forma acaba sendo um tom ameaçador, a gente, como meros trabalhadores assalariados, se sente muito ameaçado em momentos mais sensíveis (E14).*

*Eu trabalhava em um escritório que a chefe, ela era extremamente [...] incisiva, assim, de controlar tudo, de fazer tu anotar exatamente a hora com os segundo que tu chega, de dizer que o trabalho não é assim que faz, só que não de uma forma a ensinar, de uma forma a te agredir, de xingamentos mesmo, de tipo, será que tu deveria estar nessa profissão, coisas do gênero que no fim te afeta um monte, né? (E19).*

Voltaremos ao tema das estratégias empresariais de captura da subjetividade (Alves, 2011) e dos mecanismos de controle mais adiante. Mas não foi possível, durante as entrevistas, relacionar o assédio moral (Antunes; Praun, 2015; Praun, 2019) a estratégias deliberadas de controle individual ou de coerção coletiva.

## Relação com entidades de classe

Boa parte dos entrevistados se relacionam apenas com o Conselho de Arquitetura e Urbanismo, mas apenas pela necessidade de registro profissional. Em geral, os arquitetos alegaram não participar das ações das entidades, tampouco relataram a atuação dessas entidades em questões que impactam suas vidas laborais. Foram citados o Instituto de Arquitetos do Brasil (7), a Associação Brasileira de Escritórios de Arquitetura (1), embora essa alusão não se traduza em participação regular. O Sindicato dos Arquitetos foi mencionado apenas duas vezes.

A discussão sobre descontentamento com questões trabalhistas e salariais foram, segundo os relatos, sempre individualizadas, sem a mediação ou participação de entidades sindicais. Isso evidencia-se nos relatos:

*Já, no início, o sistema de honorários e pagamentos era um pouco diferente, e a gente conversou e foi ajustando, mas eu gosto que sempre tem bastante consenso (E16).*

*Eu não chamaria de embate, mas existem essas conversas para irmos melhorando (E26).*

*Para melhores salários sim, mas é algo meio individual (E23).*

Esse distanciamento entre profissionais e entidades sugere uma desorganização da classe que colabora com a flexibilização do trabalho e com a desproteção dos direitos sociais. Referida desorganização se expressa e complementa com a informalidade, com a incorporação do novo léxico empresarial (o colaborador, por exemplo) e com a captura da subjetividade, tema esse que abordaremos a seguir.

## Captura da subjetividade

Para os trabalhadores assalariados, foram feitas perguntas sobre fenômenos que Alves (2011) denominou de estratégias empresariais de captura da subjetividade. A maior parte dos

entrevistados citou não haver estratégias de competição entre os trabalhadores, como a criação de distinções às equipes e profissionais mais produtivos. Apenas uma profissional descreveu algo dessa natureza:

*Na [omitimos o nome da empresa], eles queriam que tu puxasse o tapetinho do colega para te acender, sabe?” (E20).*

A maioria dos arquitetos afirmou estar submetida a mecanismo de controle de carga horária simples (como o registro de ponto). O estímulo à proposição de mudanças ou a participação em decisões apareceram pouco, como no que está transcrito a seguir:

*Na prática a gente não tem muita abertura, a gente pode falar, mas é muito pouco absorvido algumas das nossas questões não dão muito andamento no que surge no corpo dos trabalhadores (E14).*

Não houve, portanto, relatos de mecanismos para a captura da subjetividade do trabalhador, ou seja, o envolvimento cooptado, a participação manipulatória, a premiação ou avaliação por produtividade, a competição entre os trabalhadores. A sensação permanente de instabilidade e os relatos sobre o medo do desemprego foram pequenos.

## Considerações Finais

*Eu acho assim, o trabalhador assalariado, digamos, esse nível de profissão, daqui a pouco, ele não vai existir mais, na minha opinião, tá? Daqui a pouco vai todo mundo ser um pouco que um freelancer que vai lá prestar serviço e volta (E28).*

A epígrafe com que iniciamos as considerações revela a percepção de uma profissional do fenômeno que, apoiados em Antunes (2005, 2011), definimos como a NMT – um trabalho caracterizado pela flexibilidade, a informalidade, a captura da subjetividade, que impacta a saúde mental, que promove e se beneficia da desorganização da classe.

A pesquisa, cujos resultados apresentamos aqui, tem limites óbvios: não vai além do RS; a definição da amostragem, sem o emprego de precisão estatística, inviabiliza a generalização dos fenômenos identificados ou mesmo a análise de uma possível presença desigual das características da NMT em relação a gênero, raça/etnia, dentre outros dados sociodemográficos. O relato dos jovens profissionais, contudo, sugere que o trabalho do arquiteto vem enfrentando problemas importantes. Os fenômenos identificados, se não surgiram no contexto da NMT, nele encontraram terreno fértil para se expandir e justificar.

A lógica do sistema produtivo Toyotista serve como referência de leitura das experiências. Reconhecemos, entretanto, a existência de formas menos puras (ou híbridas) dessa nova morfologia. Dentre elas, podemos destacar que as ferramentas de captura da subjetividade, por exemplo, não compareceram nas falas dos pesquisados.

Finalmente, cabe destacar que os desafios impostos ao mundo do trabalho extrapolam o contexto profissional objeto de nossa análise (os arquitetos), bem como o espaço geográfico gaúcho. Estamos, portanto, provocados a compreender de forma mais profunda os mecanismos dessa ação humana sobre o mundo, a que damos o nome de trabalho, em seu duplo caráter: como condição necessária à vida, forma de produzir coisas úteis e de expressar livremente a subjetividade, ou simples força produtiva abstrata, momento por vezes de infelicidade e adoecimento.

## Referências

- Alves, G. *Trabalho e subjetividade: o espírito do Toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo, 2011.
- Alves, M. A. Precarização do trabalho na área de apoio técnico aos espetáculos do Theatro Municipal de São Paulo. In: Antunes, R. (org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III*. São Paulo: Boitempo, 2014. p. 261-276.
- Antunes, R. *O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2005.
- Antunes, R. *Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez, 2011.
- Antunes, R. A nova morfologia do trabalho e suas principais tendências: informalidade, infoproletariado, (i) materialidade e valor. In: Antunes, R. (org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II*. São Paulo: Boitempo, 2013. p. 13-27.
- Antunes, R. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018.
- Antunes, R.; Praun, L. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Serviços Social & Sociedade*, n. 123, p. 407-427, 2015. Doi: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.030>
- Brasil. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho*. Brasília: Presidência da República, 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acessado em: 25 out. 2022.
- Conselho de Arquitetura e Urbanismo. *Arquitetos e Urbanistas: dados públicos. Coordenadoria de Geotecnologia - CSC/CAUBR*, 2023. Disponível em: <https://gisserver.caubr.gov.br/arcgis/apps/dashboards/4eacac628aee4a94a3a9413adb5d22bc>. Acesso em: 16 dez. 2023.
- Dowbor, L. *O capitalismo se desloca: novas arquiteturas sociais*. São Paulo: Edições Sesc São Paulo, 2020.
- Galimberti, U. *Psiche e techne: o homem na idade da técnica*. São Paulo: Paulus, 2006.
- Gil, A. C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas, 2016.
- Jinkings, I.; Amorim, E. R. A. Produção e desregulamentação na indústria têxtil e de confecção. In: Antunes, R. (org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2006. p. 337-385.
- Lima, E. Toyota: a inspiração japonesa e os caminhos do consentimento. In: Antunes, R. (org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2006. p. 115-145.
- Marconi, M. A.; Lakatos, E. M. *Técnicas de pesquisa*. São Paulo: Atlas, 2017.
- Marx, K. *O capital: crítica da economia política: Livro I: o processo de produção do capital*. São Paulo: Boitempo, 2013.
- Mello, B. C. E. Emprego em arquitetura e urbanismo e nova morfologia do trabalho. Notas a partir da experiência do Rio Grande do Sul. *Arquitextos*, ano 15, n. 178.02, 2015. Vitruvius. Disponível em: <https://vitruvius.com.br/revistas/read/arquitextos/15.178/5493>. Acesso em: 10 jul. 2023.
- Mello, B. C. E.; Kuhn, E. A.; Rorato, G. Z. O debate sobre o trabalho e exercício profissional do arquiteto-urbanista brasileiro. *PosFAUUSP*, v. 28, n. 52, p. e180698, 2021. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/posfau/article/view/180698>. Acesso em: 25 out. 2022.
- Navarro, V. A indústria de caçados no turbilhão da reestruturação. In: Antunes, R. (org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2006. p. 387-424.
- Pinto, G. A. *A organização do trabalho no século 20: Toyotismo, fordismo e Toyotismo*. São Paulo: Expressão Popular, 2010.
- Praun, L. Trabalho, adoecimento e descartabilidade humana. In: Antunes, R. (org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV*. São Paulo: Boitempo, 2019. p. 181-203.
- Silva, M. I.; Nogueira, C. M. O trabalho docente voluntário no contexto de crise contemporânea. In: Antunes, R. (org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III*. São Paulo: Boitempo, 2014. p. 221-230.

Souza, A. N. Professores, modernização e precarização. *In: Antunes, R. (org.). Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II.* São Paulo: Boitempo, 2013. p. 217-227.

Vasapollos, L. O trabalho atípico e a precariedade: elemento estratégico determinante do capital no paradigma pós-fordista. *In: Antunes, R. Riqueza e miséria do trabalho no Brasil.* São Paulo: Boitempo, 2006. p. 45-57.

Wolff, S.; Cavalcante, S. O mundo virtual e reificado das telecomunicações: o caso Sercomtel. *In: Antunes, R. (org.). Riqueza e miséria do trabalho no Brasil.* São Paulo: Boitempo, 2006. p. 237-267.

## Colaboradores

B. C. E. Mello, E. A. Kuhn e G. Z. Rorato colaboraram com a concepção e desenho da pesquisa; revisão de literatura, preparação e realização das entrevistas; tabulação, análise e interpretação dos dados; redação, revisão e aprovação da versão final do artigo; L. L. Riveiro e J. Z. Boamar colaboraram com a revisão da literatura; realização das entrevistas; tabulação, análise e interpretação de dados; redação preliminar do artigo.