

CONSTRUÇÃO COLETIVA DE UM PROJETO FORMATIVO: SINDICALISTAS E PESQUISADORAS/ EDUCADORAS NO COMBATE À VIOLÊNCIA NO TRABALHO

Laura Camara Lima¹
Heloísa Aparecida de Souza
Ana Cláudia Moreira Cardoso
Andrea De Conto Garbin
Marisol Watanabe
Cleide Monteiro
Marcela Spinardi Cintra

Resumo: este ensaio aborda o desenvolvimento de um projeto formativo sobre o combate à violência no trabalho, especialmente o assédio moral, construído de modo colaborativo entre pesquisadoras/educadoras e um sindicato de grande porte. Os participantes foram convidados a identificar situações do cotidiano e discutir soluções para promover um ambiente de trabalho saudável. O processo buscou favorecer a conscientização e o protagonismo dos trabalhadores/as, valorizando suas experiências e saberes. A reflexão apresentada revela o potencial do encontro entre os estudos acadêmicos e a prática sindical para análises macro estruturais quanto às necessidades específicas da categoria. Ao final, destaca-se a importância das ações coletivas para o reconhecimento e a transformação das condições laborais, bem como para o combate à precarização e à violência no trabalho.

Palavras-chave: violência no trabalho, assédio moral, prática sindical, educação popular.

Introdução

A Reforma Trabalhista implantada pela Lei 13.467/2017² causou grande impacto na regulação das relações de trabalho no Brasil e várias medidas fra-

¹ UNIFESP.

² BRASIL. Lei 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, **Diário Oficial da União**, 14 jul 2017.

gilizaram diretamente os sindicatos. Estudos³ apontam a influência dessa lei no aumento das demissões e das formas de contratação precárias em todas as categorias profissionais. Os autores destacam a queda na taxa de sindicalização e a ampliação das dificuldades de mobilização e participação dos/as trabalhadores/as nas ações coletivas. Constatam-se necessidades de adoção de novas ações, frente aos ataques sofridos pelo trabalho em tempos de regressão de direitos, de ativação das estratégias de comunicação, por meio de redes sociais, visitas e plantões nos locais de trabalho e de incentivo à renovação das representações de base, por meio da eleição de delegados/as e/ou representantes nos locais de trabalho.

Contrapondo a tendência à perda de direitos, a negociação coletiva tem-se mantido como um espaço importante de resistência, porém o processo de negociação, fechamento ou conclusão dos Acordos/Convenções Coletivos vem se tornado cada vez mais difícil.⁴ Essa tendência não é exclusivamente brasileira. O mesmo vem acontecendo em outros países latino americanos e na Europa. Em maio de 2023, a Confederação Europeia dos Sindicatos (CES)⁵ estabeleceu a renovação sindical e aumento da sindicalização como “prioridade chave”. Apesar das dificuldades, pesquisas vêm demonstrando que a capacidade de resistência das organizações sindicais ainda existe.

Dados atuais do Latinobarometro (2018–2020) demonstraram que indivíduos da classe trabalhadora e da classe média assalariada que confiam nas instituições políticas têm confiança nos sindicatos. Em países neodesenvolvementistas, como o Brasil, a confiança nos sindicatos é maior que nas nações capitalistas terceirizadas e em alguns países rentistas redistributivos. Perez-Ahumad e Carrasco⁶ defendem que a revitalização sindical é uma tarefa urgente. Outro estudo sindical, baseado em um inquérito realizado em uma dúzia de países, identificou métodos inovadores que levam em conta as realidades diárias e promovem a abertura para novas formas de colaboração com outros atores da sociedade⁷.

O reconhecimento dos desafios que o movimento sindical enfrenta,

³ RODRIGUES, M. C. R.; COSTA, E. M.; SOUZA, A. C.; SILVA, J. M. C. da. Sindicatos e a reforma trabalhista: análise da precarização do trabalho. **Argumentum**, v. 14, n. 2, p. 57–72, 2022.

⁴ CAMPOS, A.; GALVÃO, A. LEMOS, P.; TRÓPIA, P. O impacto da Reforma Trabalhista no sindicalismo brasileiro: reações e resistências. In: KREIN, J. D. et al. (orgs). **O Trabalho Pós Reforma Trabalhista (2017)**. v.1. São Paulo: CESIT, 2021, cap. 9; p. 322-58.

⁵ CONFEDERATION EUROPEENNE DES SYNDICATS. FR - Adopted Resolution – Roadmap to establish a Trade Union Renewal Centre, 26 mars 2024. Disponível em: <https://www.etuc.org/en/document/en-adopted-resolution-roadmap-establish-trade-union-renewal-centre>. Acesso em: 04 mar. 2025.

⁶ PEREZ-AHUMAD, P.; CARRASCO, K. Política de clases y confianza en los sindicatos em América Latina. **Latin American Research Review**, p. 1–24, 2024. Doi:10.1017/lar.2024.64

⁷ LAROCHE, M.; MURRAY, G. **Experimenting for Union Renewal**: challenges, illustrations and lessons. Centro Interuniversitário de Pesquisa sobre Globalização e (CRIMT) e o Instituto Sindical Europeu ETUI, 2024. Disponível em: <https://www.etui.org/publications/experimenting-union-renewal-challenges-illustrations-and-lessons>. Acesso em: 28 fev. 2025.

juntamente com a necessidade de formação sobre os processos de violência observados na própria estrutura sindical e vivenciados pelos trabalhadores/as, demandaram uma intervenção. Ocorreu, então, um processo de formação por meio de diálogos entre as pesquisadoras/educadoras e os representantes sindicais. Nesse contexto, a reflexão empreendida neste ensaio ganha relevância, pois fortalece o movimento sindical e a parceria entre os conhecimentos estruturados da academia e a problemática cotidiana do trabalho, em situações adversas.

A problemática

O que acontece quando membros de um sindicato estão preocupados com questões complexas e sensíveis, tais como a violência no trabalho e o assédio moral, e endereçam uma demanda educativa a um coletivo de pesquisadores e profissionais da saúde mental relacionados ao trabalho? Qual é a potência desse encontro? Como a construção coletiva entre trabalhadores/as e pesquisadores pode contribuir para a construção de relações de trabalho dignas e salubres? Essas são questões que mobilizaram este ensaio. Nele, serão desenvolvidas algumas reflexões que acompanharão o caminho percorrido desde a recepção da demanda de trabalho educativo até a elaboração coletiva e oferta de um curso.

O texto aborda a temática do trabalho e o processo de formação sindical. Esse processo começou a partir da solicitação de um sindicato de grande porte, pertencente a uma categoria predominantemente masculina. Ao perceber a necessidade de abordar questões delicadas relacionadas à violência no trabalho e ao assédio moral, o sindicato procurou, em 2023, apoio junto ao Núcleo Semente - Saúde Mental e Direitos Humanos relacionados ao Trabalho, vinculado ao Instituto Sedes Sapientiae, em São Paulo. O reconhecimento dessas práticas na categoria de trabalhadores/as e na própria estrutura sindical fez emergir a necessidade de processos educativos, reflexivos e problematizadores, construídos por meio de uma parceria entre trabalhadores/sindicalistas e pesquisadores/educadores.

Conforme apresentado por Dejours⁸, um contexto hostil e exigente é desfavorável à saúde física e mental dos trabalhadores e nele podem proliferar as patologias de sobrecarga, decorrentes do excesso de carga de trabalho, as patologias pós-traumáticas, consequência das violências, por vezes implícitas e estruturais, de que são vítimas os trabalhadores/as no exercício de suas funções e as patologias do assédio, as depressões, tentativas e/ou suicídios. A precarização, a instabilidade do mercado de trabalho, o crescimento do desemprego e questões ideológicas que buscam naturalizar a intensidade laboral, a competitividade e o individualismo dificultam a possibilidade de resistência

⁸ DEJOURS, C. **O fator humano**. Rio de Janeiro: Editora da FGV, 1997.

dos trabalhadores/as. Essas condições favorecem a reprodução de práticas opressoras e discriminatórias, relacionadas à classe, gênero, geração, raça/etnia, orientação sexual, entre outras.

Nesse contexto, Antunes e Silva⁹ indagam: para onde foram os sindicatos? Os autores avaliam que nos últimos anos profundas mudanças ocorreram na cultura sindical brasileira. Vislumbra-se uma prática sindical que, além de valorizar excessivamente a negociação, transforma os dirigentes em novos gestores. Ao questionar o futuro dos sindicatos, Antunes¹⁰ analisa as reformas trabalhistas e sindicais, apresentando uma série de desafios contemporâneos. Entre eles, estão: entender a nova morfologia do trabalho, considerando as dimensões de gênero, geração, raça e etnia; integrar o processo de feminilização da classe trabalhadora; engajar os jovens e unir trabalhadores/as, eliminando qualquer vestígio de discriminação; e resgatando o sentido de pertencimento à classe, a fim de construir um novo modelo de vida e de trabalho.

Assim, com base, por um lado, nas reflexões teóricas sobre saúde mental no trabalho, gestão e organização laboral, desafios estruturais do movimento sindical, e, por outro, nas experiências dos trabalhadores, desenvolveu-se um processo de formação focado no combate às violências no trabalho, o assédio moral, com o objetivo de atender às necessidades identificadas pelo sindicato. De forma multidisciplinar, dialógica e reflexiva, buscou-se promover um aprendizado crítico e participativo, favorecendo o reconhecimento e a intervenção em casos de assédio moral com foco em uma formação contínua e abrangente. Esse processo formativo fomentou as reflexões sobre educação sindical, e as experiências e práticas de formação de trabalhadores/as apresentadas neste ensaio.

Encontros e descobertas sobre as violências no trabalho: o assédio moral

O caminho percorrido desde o contato inicial entre as pesquisadoras/educadoras e os membros do sindicato foi permeado por dúvidas, expectativas, saberes, desconhecimentos e ansiedades. Enfrentou-se o desafio de abordar as violências e o assédio — um tema complexo que envolve aspectos culturais, históricos e organizacionais — como uma demanda ainda em construção pelos membros do sindicato. Sabia-se que os participantes trariam concepções diversas sobre o assédio, reflexo de suas diferentes vivências e repertórios. Era justamente nessa diversidade que se encontravam tanto os desafios quanto as grandes possibilidades desse processo formativo.

⁹ ANTUNES, R.; SILVA, J. B. DA. Para onde foram os sindicatos? Do sindicalismo de confronto ao sindicalismo negocial. **Caderno CRH**, v. 28, n. 75, p. 511–527, set. 2015.

¹⁰ ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

No que se refere ao grupo de pesquisadoras/educadoras, as conversas iniciais revelaram que, embora as concepções teórico-metodológicas tivessem origem em áreas diversas — como psicologia, sociologia, ergonomia, entre outras —, elas convergiam quanto à exigência de conhecer profundamente o sujeito demandante, partindo da premissa de que é fundamental compreendê-lo em sua integralidade, pois ele traz consigo demandas, expectativas, conhecimentos e experiências essenciais para a construção do processo ensino-aprendizagem.

Esse ponto de intersecção gira em torno da concepção sócio-histórica, que parte do pressuposto de que os trabalhadores, além de possuírem conhecimentos sobre suas práticas laborais, necessitam – e têm o direito – de se apropriar e transformar o que podemos denominar de “conhecimento científico”, produzido social e historicamente.

Desse modo, um projeto formativo direcionado aos diretores, assessores e funcionários de um sindicato fundamentou-se na concepção sócio-histórica e nas metodologias participativas de Paulo Freire¹¹ sobre a educação popular e no Modelo Operário Italiano¹², que enfatizam a participação ativa dos trabalhadores nas decisões e processos, promovendo a autonomia e o reconhecimento do conhecimento prático. Essa proposta permitiu integrar diálogos problematizadores, estímulo à curiosidade e a valorização da troca de saberes. A concepção sócio-histórica sustenta que não há apenas um conhecimento verdadeiro, dado e definitivo, pois ele é produto das relações sociais e de poder que se constituem e se transformam nos diferentes momentos históricos. Os conhecimentos científicos pertencem a uma época, a uma classe, a uma região, a uma etnia.¹³ Além disso, a produção de conhecimento não é uma questão teórica, mas prática, relacionado à práxis.¹⁴

A aproximação teórico-prática revela um conhecimento plural. Assim, as violências e assédio no trabalho são reconhecidos a partir das experiências, da apropriação e transformação dos conhecimentos científicos disponíveis sobre a temática, bem como das crenças e ideologias que permeiam suas práticas.

Quantos conhecimentos e desconhecimentos emergiram tanto das discussões enquanto pesquisadoras/educadoras quanto nas reflexões e ações de dirigentes e assessores?

A experiência ora apresentada é denominada “Encontro”, no singular, embora, na prática, tenham ocorrido diversos encontros. A referência não está na quantidade de atividades realizadas, mas sim, nos variados momentos que

¹¹ FREIRE P. **Pedagogia da autonomia**: saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Paz e Terra, 1997.

¹² ODDONE, I. et. al. **Ambiente do trabalho**: a luta dos trabalhadores pela saúde. São Paulo: Hucitec, 1986.

¹³ CARDOSO, A. C. M. O DIEESE e a permanente construção de uma concepção de educação no mundo do trabalho. In: SILVA, I. da (org.). **O Pensamento de Paulo Freire como matriz integradora de práticas educativas no meio popular**: ciclo de seminários. São Paulo: Instituto Pólis, 2008. 67p.

¹⁴ MARX, K.; ENGELS, F. **A ideologia Alemã**. São Paulo: Boitempo, 2007.

compõem o processo de produção do conhecimento, entre:

- Pesquisadoras/educadoras, na função de mediadoras;
 - As mediadoras e o objeto de conhecimento, entendendo-se, neste caso, tanto a concepção de educação quanto o tema do assédio;
 - As mediadoras e os membros do sindicato e;
 - Os sujeitos aprendentes e o objeto de conhecimento (o problema do assédio).
- A figura 1 demonstra a dinâmica desse processo de produção do conhecimento:

Todos os participantes são igualmente sujeitos aprendentes (membros do sindicato e mediadoras). Sujeitos que, no processo de produção do conhecimento, não apenas se transformam, mas também ressignificam o próprio objeto de estudo: neste caso, o assédio moral no trabalho.

Neste processo formativo relacionado às violências no trabalho, várias indagações se colocaram ao longo do processo: quais concepções iniciais dos participantes? Com quais se concluiu este processo? O assédio é compreendido como um fenômeno individual ou social? Como um evento isolado ou uma prática enraizada no cotidiano do trabalho? Ele se relaciona com a organização e gestão do trabalho ou seria apenas reflexo da conduta imoral de um gestor ou gestora? E, por fim, qual a conexão entre assédio e adoecimento no trabalho?

É sempre importante explicitar a concepção adotada, pois há uma diversidade de formas de se indagar e interpretar a realidade. Essas diferenças se evidenciam nas controvérsias entre perspectivas produzidas por distintas visões de mundo, que, por sua vez, elaboram conhecimentos diversos. Assim, as escolhas teórico-metodológicas estão relacionadas à maneira como se indaga a realidade, aos problemas estudados, ao contexto em que surgem e se desenvolvem, e à forma como os sujeitos são considerados. Não é possível, portanto, separar a produção de ideias das condições sociais e históricas em que são geradas. Nessa perspectiva, as dimensões sociais, os aspectos epistêmicos, metodológicos e as técnicas de pesquisa estão totalmente entrelaçados.

Os questionamentos e as bases teóricas sustentaram uma proposta formativa sobre as violências no trabalho, especialmente o assédio moral, construída coletivamente. Deste modo, uma etapa inicial, denominada “diagnóstica”, envolveu a investigação do que já havia sido discutido sobre assédio, quais concepções estavam presentes, que experiências haviam sido relatadas, como ocorreram os enfrentamentos e quais eram as expectativas da entidade sindical em relação às ações futuras. A proposta dessa escuta transcendeu a mera audição, configurando-se como uma troca e produção de conhecimentos,

consolidando-se como um processo formativo.

Essa fase de “diagnóstico” do projeto contou com quatro encontros – entre os meses de maio e julho de 2023, precedidos por reuniões e trocas de mensagens entre o sindicato e as mediadoras. Cada encontro reuniu aproximadamente 25 participantes, incluindo dirigentes, funcionários, assessores do sindicato de diferentes áreas, como saúde, jurídico, formação, atendimento ao público e comunicação, além das mediadoras. Essa diversidade de perspectivas enriqueceu as conversas e permitiu uma abordagem mais abrangente das questões relacionadas ao assédio moral/organizacional no trabalho, resultando na reconstrução coletiva da demanda.

Os objetivos foram inicialmente elaborados pelas mediadoras em parceria com um grupo de representantes do sindicato e ajustados ao longo dos encontros, conforme as discussões evoluíram. Para conduzir as diferentes reuniões, as mediadoras propuseram atividades interativas, mobilizando o repertório dos participantes por meio de leituras, filmes, análises de situações e narrativas, entre outras dinâmicas. Além disso, incentivaram o compartilhamento de sentimentos, experiências, dúvidas e saberes. Esse movimento, que colocou os participantes como protagonistas, trouxe à tona contradições e perspectivas diversas, enriquecendo o diálogo e fornecendo insumos para a construção coletiva da proposta formativa da segunda etapa do projeto.

O processo foi iniciado com a identificação das necessidades do sindicato para o desenvolvimento de atividades formativas. As demandas apresentadas destacaram a importância de compreender melhor o assédio moral e suas diversas facetas, além de evidenciar a responsabilidade coletiva no combate a esse fenômeno. A fase diagnóstica iniciada nesse encontro possibilitou mapear os principais pontos a serem trabalhados, sinalizando a relevância da construção coletiva.

Nos encontros subsequentes, o foco se expandiu para o reconhecimento e discussão das concepções sobre assédio no cotidiano de trabalho. A participação ativa dos trabalhadores/as, que compartilharam experiências e levantaram questões críticas, foi essencial para a construção de uma definição coletiva do assédio moral. As discussões abordaram as causas, consequências e as estratégias de enfrentamento frente ao fenômeno, indicando a necessidade de uma abordagem ampla que considere as dimensões culturais e estruturais desse problema. As discussões evidenciam que, para promover um ambiente de trabalho saudável, é imprescindível a mobilização conjunta de diferentes atores sociais e a criação de espaços seguros para que as vítimas possam se manifestar e buscar apoio.

No último encontro, foram apresentados os resultados construídos coletivamente e discutidas estratégias de atuação sindical para o enfrentamento do problema do assédio. As sugestões que emergiram, como a criação de um setor de acolhimento e a realização de campanhas de conscientização, refor-

çam a importância de ações abrangentes no enfrentamento do assédio moral. A sugestão de continuidade do projeto, com a realização de atividades formativas, destaca o compromisso do sindicato em promover a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores/as, estabelecendo um ambiente de trabalho mais justo e respeitoso.

Esse processo permitiu não apenas a identificação de percepções e desafios relacionados ao assédio moral/organizacional, mas também um espaço para reflexões coletivas e o fortalecimento do compromisso com a construção de um ambiente de trabalho mais saudável e respeitoso. A partir dessas discussões, foi possível delinear estratégias mais alinhadas às necessidades do grupo, garantindo que as ações futuras sejam mais eficazes e conectadas à realidade dos trabalhadores/as envolvidos.

Aprendizados e desafios

Em conjunto com as mediadoras, foi constituído um espaço plural que possibilitou a emergência de diversas experiências cotidianas e enfrentamentos.

Uma avaliação da temática das violências e assédios mobilizou a análise das condições estruturais da precarização do trabalho e, por outro lado, dos desmontes e ataques à mobilização dos trabalhadores/as e entidades sindicais. O debate sobre aspectos estruturais da realidade brasileira relacionados à crescente política neoliberal, à abissal desigualdade social e aos ataques ao sindicalismo por medidas legais (extinção do imposto sindical) ou o redesenho sindical (pela via da financeirização e administração de fundos) ou por processos ideológicos de desmantelamento das formas coletivas de mobilização e luta por direitos sociais e trabalhistas revelam processos históricos de precariedade e degradação do trabalho. Nesse sentido, o capitalismo contemporâneo tem acentuado a precarização do trabalho. Mediante a premissa da flexibilização, sustenta-se o aumento da terceirização, os intermitentes, a informalidade e a uberização.

No caso do assédio, os participantes relataram que o sindicato, frequentemente recebe trabalhadores/as que sofreram algum tipo de violência, que precisam tanto acolher o sofrimento, quanto aprimorar a investigação dos fatos para que seja possível averiguar se realmente se trata de assédio, de outro tipo de discriminação ou de outro fenômeno. Também explicitaram que um limitador para o combate ao assédio está no fato de o sindicato não conseguir intervir ao nível da organização do trabalho das empresas, o que representa um grande limite à proteção que consegue oferecer.

No que concerne ao cotidiano de trabalho, a ameaça do desemprego e a ocorrência de acidentes e doenças continuam em alta e sustentam formas

de intimidação e opressão nas relações entre trabalhadores/as, chefias e colegas. O cenário ensejou reflexões sobre a realização de campanhas e o alcance de tais medidas ou, ainda, sobre como implantar uma política de combate ao assédio e sobre quais seriam as ações efetivas, ou seja, o que e como fazer. O grupo expõe com clareza a necessidade de intensificar a resistência frente às ofensivas de devastação dos direitos dos trabalhadores/as.

Os encontros expuseram contradições internas do próprio sindicato relacionadas às questões de gênero e poder, dentre outras, que se revelam, por exemplo, no fato de todos os dirigentes serem homens ao passo que o setor administrativo é composto majoritariamente por mulheres, e que algumas brincadeiras têm um viés de preconceito de gênero claro. Uma reflexão e um processo de autocritica em que tendências coloniais e xenófobas, práticas de perpetuação do racismo estrutural, ações discriminatórias de cunho sexista e homofóbico foram reconhecidas e colocadas em debate.

Um debate sobre o acentuado individualismo promovido pelo sistema capitalista, sua reprodução, e a avassaladora quebra de laços solidários, coletivos e sociais possibilitou o reconhecimento que o sindicato não tem conseguido recepcionar as aspirações das mulheres e jovens trabalhadores/as, por exemplo. Conforme discutido por Antunes¹⁵ e Abílio¹⁶, há uma classe trabalhadora mais heterogênea, fragmentada, complexa, envolvida na ideologia do empreendedorismo ou da gestão de si com quem é preciso dialogar.

Outra dimensão dos processos de violência no trabalho refere-se à organização do trabalho e às formas de gestão. A gestão por metas, o controle e uso de mecanismos disciplinadores, a solidão no trabalho, as avaliações de desempenho, representam uma pressão institucionalizada. Trata-se de adotar estratégias de organização e luta que considerem a nova morfologia do trabalho e da classe trabalhadora, enfrentando as dimensões de gênero, geracional e étnica, unindo laços de solidariedade e pertencimento de classe.

O processo de compartilhamento das percepções a partir da temática do assédio moral no trabalho foi disparador de análise e criação de um clima de troca de experiências e relatos pessoais. Constata-se que o tema faz emergir contradições, exige análises mais profundas relacionadas aos processos de exploração da força de trabalho, às práticas autoritárias e intimidatórias e à neopropolítica em curso. Para promover intervenções efetivas, o grupo ratificou a necessidade de avaliar os diferentes patamares dos processos de desgaste mental, conforme descritos por Seligmann-Silva¹⁷, levando em conta aspectos macrossociais, microsociais e individuais, além dos desafios da multiterritorialidade.

¹⁵ ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

¹⁶ ABÍLIO, L. C. Empreendedorismo, autogerenciamento subordinado ou viração? Uberização e o trabalhador just-in-time na periferia. **Contemporânea**, v. 11, n. 3., set.–dez. 2021. p. 933-955.

¹⁷ SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011.

lidade. Essa abordagem pode permitir compreender melhor as dinâmicas do sofrimento no trabalho e ampliar estratégias de enfrentamento.

Nesse sentido, a partir dos encontros, as pesquisadoras/educadoras criaram uma proposta de curso de formação mais aprofundado. Pensou-se que a melhor forma seria a realização de formação de formadores, de modo que o sindicato elege-se estrategicamente um grupo de trabalhadores/as do sindicato e de representantes sindicais que acompanhassem essa formação e que, depois, pudessem multiplicá-la. As mediadoras construíram uma proposição de formação que se iniciasse com a capacitação para as pessoas que seriam as multiplicadoras dos conhecimentos que fossem produzidos conjuntamente. Os temas que constariam nessa formação seriam aqueles que derivaram desse primeiro momento de encontro – o diagnóstico.

A avaliação da experiência desse processo formativo indicou a manutenção da metodologia interativa e dialógica, com periodicidade mais prolongada e fora do sindicato. Nesse caso, a formação de multiplicadores baseia-se na proposta de Educação Permanente com monitoramento e repactuações no processo de aprendizagem ativa. Agrega-se a essa perspectiva o desenvolvimento de parcerias intersetoriais possibilitando conexões com os serviços de saúde, assistência social, dentre outros, para sustentação e ampliação da potência da ação.

Considerações finais

O declínio do sindicalismo é deletério não somente porque pode pesar sobre a capacidade de o trabalhador mobilizar-se e defender-se, mas também por afetar a possibilidade de ver o mundo social do ponto de vista coletivo.¹⁸ Nesse sentido, reforçar iniciativas sindicais e fortalecê-las por meio de parcerias com pesquisadores/as e educadores/as, sobretudo utilizando metodologias ativas e participativas, é essencial para fortalecer o movimento como para garantir a proteção que os sindicatos oferecem contra as transformações no mundo do trabalho que multiplicam as subcontratações, deterioram as condições de trabalho e impõem formas de gestão pelo medo, utilizando o assédio moral como instrumento de pressão para obter rentabilidade a curto prazo.

O encontro entre pesquisadoras e sindicalistas foi enriquecedor e produtivo, mas revela que ainda há muito a ser investigado, debatido, negociado, conquistado e implementado para que o ambiente de trabalho não se torne um local de opressão violenta, isolamento e adoecimento. Em vez disso, deve ser um espaço que fomenta coletivos fortes e saudáveis, dedicados a dignificar a obra humana em oposição à barbárie. Essa foi também a avaliação do sindicato, que resultou em uma proposta de formação mais aprofundada.

¹⁸ TIBERJ, V. **La droitisation française, mythe et réalités**. Paris: PUF, 2024.

O ensaio aqui apresentado vem problematizar o conjunto do processo de trabalho e pretende-se como um legado e inspiração a outros grupos de pesquisadores e sindicalistas que se preocupem com a saúde dos trabalhadores/as. O trabalho realizado constituiu-se como espaço coletivo e democrático de resistência, contribuindo para análise e compreensão das contradições e conflitos que se expressam no mundo contemporâneo do trabalho.

CONSTRUÇÃO
COLETIVA DE UM
PROJETO FORMATIVO:
SINDICALISTAS E
PESQUISADORAS/
EDUCADORAS NO
COMBATE À VIOLÊNCIA NO
TRABALHO