

# CENTROS DE TRABALHADORES: INOVAÇÕES NA PRÁTICA COMUNITÁRIA COM IMIGRANTES LATINOS NOS ESTADOS UNIDOS

Alice B. Gates<sup>123</sup>

## Introdução

Hoje, nos Estados Unidos, os imigrantes compõem cerca de dezesseis por cento da força de trabalho (SINGER, 2012). Apesar de suas importantes contribuições para a economia e a sociedade dos EUA, os trabalhadores estrangeiros estão frequentemente entre os mais marginalizados e vulneráveis. Eles experimentam violações regulares de seus direitos básicos enquanto trabalhadores e seres humanos. Um estudo realizado em 2008 com mais de 4.800 trabalhadores mal remunerados em Nova York revelou que 31% de todos os trabalhadores imigrantes (e 47% de mulheres imigrantes não documentadas) tinham sofrido violações no contexto da legislação do salário mínimo, em comparação com apenas 15,6% dos trabalhadores nascidos nos EUA (BERNHARDT *et al.*, 2009).

---

<sup>1</sup> Artigo traduzido por Daniel Lena Marchiori Neto.

<sup>2</sup> Sou grata aos estudantes e aos professores dos cursos de Serviço Social e Política Social da Universidade Católica de Pelotas, que sediaram minha visita nos dias 04 a 07 de novembro de 2013, onde pude, pela primeira vez, compartilhar parte de minha pesquisa sobre centro de trabalhadores. Em particular, agradeço a Daniel Lena Marchiori Neto, Vini Rabassa da Silva, Rodrigo Calderón, Regina Célia Tamaso Mioto e Mara Rosange Acosta de Medeiros. Para uma discussão mais detalhada (em inglês) dos argumentos contidos neste e-mail, favor contatar o autor.

<sup>3</sup> Professora Assistente de Serviço Social na Universidade de Portland. Mestre em Serviço Social e Doutora em Sociologia e Serviço Social pela University of Michigan. Endereço: University of Portland, 5000 N Willamette Blvd, Portland, OR, 97203, U.S. E-mail: gatesa@up.edu.

Um estudo menor, realizado pelo Southern Poverty Law Center, pesquisou 500 imigrantes latinos no sul dos EUA e revelou que três quartos destes são vítimas de assédio sexual ou abuso no trabalho (BAUER, 2009).

Estes conflitos têm ganhado maior visibilidade nos últimos oito anos, com a crise da política de imigração dos EUA. Dos 40 milhões de imigrantes que vivem nos EUA, 11 milhões estão na condição de não autorizados ou “em situação irregular”. Desde 2008, o serviço federal de fiscalização da imigração deportou mais de dois milhões de indivíduos (THOMPSON & COHEN, 2014). O Serviço Social está começando a responder a esta crise e às necessidades dos imigrantes, mas a pesquisa e o treinamento recentes concentram-se, em grande parte, nas questões interpessoais e psicossociais, como aculturação e saúde mental. Embora importante, o foco neste micro nível deixa de examinar muitas abordagens inovadoras para a organização da comunidade de imigrantes em todos os EUA. Este artigo procura descrever uma dessas inovações – os centros de trabalhadores imigrantes – e explora as possibilidades e desafios ligados a esta nova forma de organização.

Os centros de trabalhadores são organizações polivalentes que têm diversas origens, incluindo sindicatos, agências de serviço social étnicas, comunidades religiosas, serviços jurídicos e centros comunitários. Embora se baseiem em abordagens familiares de seus antecedentes organizacionais, os centros de trabalhadores representam um novo tipo de organização. Neste artigo, vou começar por descrever o surgimento dos centros de trabalhadores e por que são particularmente sensíveis às necessidades das populações imigrantes de hoje. Em seguida, com base em dados etnográficos de minha própria pesquisa em um único centro de trabalhadores, exploro algumas das consequências potenciais desta nova abordagem. Minha pesquisa sugere que a inovação dos centros de trabalhadores está localizada em sua abordagem *híbrida*. Neste contexto, o *hibridismo* refere-se ao modo como combinam diferentes métodos práticos – especificamente, a organização dos trabalhadores para desafiar a injustiça de seus empregadores, a

prestação de serviços diretos e a definição da política local que afeta os trabalhadores imigrantes. Neste caso, o Centro de Trabalhadores de Great Lakes transformou a tensão tradicional entre a *organização* (que envolve treinamento e suporte aos trabalhadores para tomar medidas para melhorar suas condições) e *serviços* (que envolvem auxiliar as pessoas em suas necessidades básicas imediatas). Apresento exemplos de minha pesquisa que mostram como este centro de trabalhadores alcança uma relação de complementaridade entre organização e serviços. Na minha conclusão, discuto futuros possíveis para os centros de trabalhadores e argumento que os assistentes sociais nos EUA deveriam se envolver de forma mais eficaz com os problemas enfrentados por imigrantes não documentados.

## 1. O conhecimento sobre os centros de trabalhadores

### 1.1 Descrição e visão geral

Os centros de trabalhadores são organizações independentes, locais e, em grande parte, organizações de trabalhadores imigrantes mal remunerados e de seus aliados. Embora os trabalhadores imigrantes sempre tivessem se organizado para melhorar suas condições de trabalho e vida, os centros de trabalhadores são uma forma relativamente nova de organização que se expandiu principalmente a partir de meados da década de 1990 (BELAS, 2006). Mesmo tendo se baseado em elementos de organizações existentes (por exemplo, sindicatos, agências de serviço étnicas), os centros de trabalhadores são únicos em várias maneiras: (1) *Eles são organizações de trabalhadores não sindicalizados*. Enquanto os centros de trabalhadores podem receber apoio dos sindicatos tradicionais, eles não representam os trabalhadores dentro da tradição das relações laborais nos EUA nem buscam acordos coletivos de trabalho. Em vez disso, auxiliam os trabalhadores a desafiar coletivamente as condições injustas através de outros meios, como o litígio direto contra empregadores. (2) *Os centros de trabalhadores estão alcançando*

*trabalhadores excluídos.* Centros de trabalhadores concentram-se nos grupos mais marginalizados e excluídos: os imigrantes não documentados e outros trabalhadores mal remunerados em empregos manuais e de serviços – indivíduos que, na política ou na prática, estão normalmente fora do alcance das instituições tradicionais. Centro de trabalhadores, por exemplo, tem sido criados para apoiar trabalhadores domésticos, que são excluídos de muitas leis trabalhistas. (3) *Os centros de trabalhadores são organizações híbridas.* De modo similar às casas de assistência social do início dos anos 1900, adotaram uma abordagem híbrida para o seu trabalho nas comunidades. Ou seja, combinam múltiplas atividades sob o mesmo teto: a organização em torno de questões de trabalho, defendendo os interesses dos trabalhadores junto aos governos e agências locais, bem como a prestação de serviços diretos relacionados ao local de trabalho e outras questões.

### *1.2 Por que os centros de trabalhadores estão surgindo agora*

Os centros de trabalhadores estão surgindo em resposta a uma variedade de mudanças na organização do trabalho e do ambiente institucional. A reestruturação econômica alterou dramaticamente as relações entre trabalhadores e empregadores, através da descentralização e do aumento do uso de trabalhadores subcontratados, temporários ou autônomos. Estas transformações também moldaram os tipos de empregos disponíveis, salários e outras remunerações. O declínio da produção, o crescimento de empregos no setor de serviços e a capacidade diminuída de sindicatos têm contribuído para aquilo que Juravich chama de “degradação do trabalho” (2009). Hoje, todos os trabalhadores dos EUA enfrentam níveis sem precedentes de insegurança no emprego, salários estagnados e depreciados e uma voz diminuída na negociação dos termos do emprego.

A migração transnacional também contribuiu para as condições de surgimento dos centros de trabalhadores. Com os níveis de imigração em um ponto mais elevado, a necessidade de novos tipos de organizações de trabalhadores é imperiosa. A Organização

Internacional para a Migração estima que mais de 200 milhões de pessoas estejam vivendo e trabalhando fora de seus países de origem<sup>4</sup>. Independentemente de que as razões para emigrar estejam relacionadas às condições econômicas em seus países de origem, a condição de não cidadão na sociedade de acolhimento torna-os vulneráveis à exploração e ao abuso. No trabalho, não cidadãos estão entre os menos propensos a falar sobre os problemas, uma vez que correm o risco de não apenas perder o emprego, mas também de serem deportados caso o empregador escolha como retaliação o contato com as autoridades federais de imigração.

Os centros de trabalhadores representam uma resposta institucional criativa para essas novas condições. Hoje, é estimada a existência de mais de 200 centros de trabalhadores nos EUA (FINE, 2011). O Centro de Trabalhadores de Great Lakes<sup>5</sup> (GLWC), foco da minha pesquisa, é um local responsável pelos problemas experimentados por imigrantes não documentados em uma comunidade urbana do centro-oeste americano.

## 2. Métodos e Estudo de Caso

Esta análise baseia-se em dados de um estudo de caso qualitativo multianual, realizado entre 2006-2009, do Centro de Trabalhadores de Great Lakes (GLWC). A coleta de dados envolveu observação participante de oficinas e reuniões do GLWC (2006-2008), entrevistas em profundidade (n=44) e análise de documentos da organização.

Fundada em 2006 por um grupo de alunos, membros da comunidade e alguns trabalhadores, o GLWC era uma pequena organização que buscava oferecer organização, educação e serviços para uma população crescente de trabalhadores imigrantes de baixos salários. Estes trabalhadores eram oriundos do México, Honduras, Guatemala e El Salvador e trabalhavam em restaurantes,

---

<sup>4</sup> Disponível em: <<http://www.iom.int/jahia/Jahia/about-migration/facts-and-figures/lang/en>>. Acesso em: 31 maio 2011.

<sup>5</sup> O nome da organização foi alterado para proteger a identidade dos indivíduos envolvidos.

hotéis, casas particulares, construção civil e outros empregos de baixa remuneração, tanto manuais quanto de serviços. O GLWC cresceu ao longo do tempo, mas permaneceu pequeno, atingindo um máximo de 50 membros. O orçamento da organização era igualmente pequeno (menos de 30.000 dólares por ano) e a maioria de suas atividades era conduzida por voluntários.

Comecei o voluntariado no GLWC logo após a sua criação, em junho de 2006, e continuei até dezembro de 2008. Como voluntária, prestei assistência nos encontros mensais dos membros com tarefas logísticas e, ocasionalmente, como intérprete de inglês e espanhol durante as reuniões. Participei em campanhas de sensibilização (por exemplo, bater à porta em bairros de baixa renda) para convidar membros da comunidade para reuniões e também ajudar na orientação dos estudantes de graduação voluntários. Meu envolvimento ao longo do tempo permitiu-me desenvolver relacionamentos que facilitaram essa pesquisa e me deram acesso exclusivo a uma população (imigrantes ilegais) difícil de alcançar e, compreensivelmente, desconfiada de estranhos e instituições tradicionais<sup>6</sup>. Enquanto a posição como voluntária ajudou minha habilidade de conseguir entrevistas e ter acesso total a documentos organizacionais, reconheço que estes laços podem ter influenciado as respostas dos entrevistados. Como entrevistadora, tomei medidas para minimizar a influência de um relacionamento anterior sobre as respostas (por exemplo, por meio de perguntas abertas, incluindo questionamentos sobre quaisquer experiências negativas com o GLWC e incentivando os entrevistados a falar tudo o que gostariam em suas respostas).

*Observação participante:* durante um período de 28 meses (de Agosto de 2006 a Dezembro de 2008), participei de dezesseis reuniões mensais da organização. Tais reuniões duravam cerca de duas horas durante as tardes de domingo. Muitas vezes, chegava mais cedo para ajudar nos preparativos e ficava depois das reuniões

---

<sup>6</sup> Estas relações foram especialmente importantes, dado o clima cada vez mais repressivo para os imigrantes durante o período do estudo. De 2006 a 2011, os EUA experimentaram o que é hoje conhecido como a campanha mais agressiva de fiscalização da imigração na história moderna dos EUA. Só em 2008, vimos as maiores incursões em locais de trabalho já perpetradas pelo Serviço de Controle de Imigração e Alfândega (CAMAYD-FREIXAS, 2009; MEISSNER *et al.*, 2013).

para ter conversas informais com membros e voluntários. Sempre que possível, documentava observações durante os encontros, escrevendo notas de campo completas à noite ou nos dias seguintes.

*Revisão de documentos:* O GLWC garantiu acesso a todos os arquivos da organização referentes a este período de tempo, incluindo folhetos e propaganda de divulgação das reuniões, apostilas distribuídas aos membros, declaração de missão e demais documentos fundacionais, propostas de captação de recursos, bem como atas da equipe de líderes e das reuniões do Conselho de Administração.

*Entrevistas em profundidade:* Foram realizadas entrevistas com 44 indivíduos oriundos de três grupos populacionais diferentes<sup>7</sup>: (1) trabalhadores imigrantes que participaram do GLWC (n-14)<sup>8</sup>; (2) organizadores e voluntários, incluindo monitores de oficinas, no GLWC (n-16); (3) prestadores de serviços e outros representantes institucionais não diretamente associados ao GLWC (n=14). Minha abordagem consistia em entrevistar cada pessoa que estivesse envolvida com a organização durante o período de 2006-2009 e que estivesse disponível e interessada em participar da pesquisa. O recrutamento incluiu ligações a potenciais correspondentes para convidá-los a participar em uma entrevista de uma hora. Dos dois primeiros grupos – trabalhadores e voluntários/organizadores – todos expressaram interesse pelo projeto e concordaram em participar da entrevista. Muitas entrevistas de voluntários e prestadores de serviço ocorreram por telefone, a pedido expresso do entrevistado ou simplesmente porque a pessoa não se encontrava no local. As entrevistas duraram em média 54 minutos. O questionário incluiu questões específicas acerca da experiência do entrevistado com o GLWC e constou de perguntas abertas, convidando os participantes a elaborarem suas respostas da maneira como desejassem. Todas, com exceção de duas entrevistas, foram gravadas e transcritas na íntegra.

---

<sup>7</sup> Todas as citações apresentadas neste texto são oriundas de entrevistas. Citações diretas de notas de campo estão indicadas em rodapé.

<sup>8</sup> Entrevistas com trabalhadores imigrantes foram conduzidas em espanhol. A autora é bilíngue (Inglês e Espanhol).

A análise foi, em grande parte, indutiva. Comecei pela codificação das transcrições de entrevistas e documentos utilizando técnicas de codificação linha por linha. Esta etapa inicial gerou uma lista de códigos e temas focados, com os quais passei a utilizar na codificação dos documentos e transcrições restantes. Para cada entrevista, compilei notas explicativas dos casos, que consistiam de um breve resumo e destaques da entrevista junto a código in vivo. Memorandos integrativos foram utilizados para ligar os códigos e descobrir temas através das fontes de dados.

### **3. Resultados e análise: lidando com as tensões entre organização e serviços**

Nesta seção, com base em exemplos retirados de entrevistas e documentos organizacionais, discuto como o GLWC, combinando criativamente organização e serviços, pôde avançar na missão de organização e, ao mesmo tempo, atender às necessidades individuais de seus membros. Exploro os contornos desta tensão ao discutir os benefícios e limitações do hibridismo.

#### *3.1 Compreendendo a tensão entre organização e serviços*

Desde a sua criação, o GLWC procurou ser uma organização híbrida, combinando abordagens familiares e inovadoras, com vistas a mudanças. Um dos fundadores do GLWC a descreve desta forma:

Nós conversamos muito sobre os centros de trabalhadores [como] este elo realmente único de assistência, organização e serviço direto... para algumas pessoas era realmente atrativa a oportunidade de prestar serviços jurídicos, auxílio com a língua inglesa e outros tipos de suporte direto. E, para outros de nós, era talvez uma extensão assistência para a esfera da organização, mas parecia que havia algo especial sobre essas três coisas vindo juntas em uma instituição, de modo que realmente atraiu o grupo que fazia parte da conversa inicial (BETH, voluntária).

Combinar esses elementos em uma única organização era inovador, e os centros de trabalhadores tiveram como objetivo aproveitar essa flexibilidade. Mas, como a citação de Beth sugere, a decisão de ser uma organização multiuso introduziu tensões, no início, sobre como canalizar a energia e os recursos limitados.

Por um lado, o GLWC enfatizou, explicitamente, a orientação organizativa de seu trabalho. Isso ficou evidente, tanto no discurso como na prática. Em uma proposta de uma fundação, os líderes do GLWC descreveram seu modelo desta maneira:

Nosso modelo...reflete uma crença de que cada trabalhador é um organizador. Na verdade, os trabalhadores estão em melhor posição para resolver seus próprios problemas; o desenvolvimento da liderança fornece as ferramentas que melhor lhes permitam fazer isto (GLWC, 2006, Proposta de fundação).

Em outro documento utilizado para orientar novos membros, o GLWC explica:

Nós sabemos que, quando há um problema no local de trabalho que afeta uma pessoa, esse problema também afeta os outros. . . a melhor maneira de resolver os problemas é através da organização e da construção do poder como um grupo. No Centro de Trabalhadores, vamos trabalhar juntos, ao lado de outros trabalhadores e do pessoal do centro, para resolver nossos problemas e melhorar nossas condições de trabalho. (GLWC, 2006, Declaração de boas-vindas).

Esta ênfase na organização e desenvolvimento de liderança era parte da missão GLWC para ajudar os trabalhadores a compreender a natureza coletiva dos seus problemas e da necessidade de soluções coletivas.

Na prática, o compromisso com a organização era evidente nos recursos dedicados à divulgação. Em um período de quatro meses, voluntários e membros divulgaram para mais de 200 pessoas, de porta em porta, em bairros onde os trabalhadores imigrantes se concentravam. Durante essas visitas domiciliares, os voluntários convidavam as pessoas a compartilhar suas experiências e

preocupações, mas não se ofereciam para resolver os seus problemas. Lisa, uma das voluntárias que participou em tais esforços, lembra-se de um encontro:

Uma mulher realmente queria nos falar sobre como seu empregador tinha cometido alguns atos que ela considerava discriminatórios. . . demissão, corte de salário, ou algo nesse sentido, e ela queria ajuda. . . e nós dissemos você precisa vir para a reunião (LISA, voluntária).

Ao incentivar as pessoas a virem para a reunião mensal da sociedade, ao invés de ajudá-los no local ou encaminhá-los a outro provedor, o GLWC reiterou o seu propósito: proporcionar um local para os trabalhadores aprenderem uns com os outros, para verem os seus problemas individuais em um contexto mais amplo e desenvolver estratégias para lidar com a falta de poder que eles vivenciavam na relação com seus empregadores<sup>9</sup>.

Alguns líderes do GLWC enfatizaram a importância da organização porque tinham um receito de que os serviços pudessem ter um efeito de domesticação sobre o caráter do movimento social do centro de trabalhadores. Um documento explicando a missão e o propósito da GLWC aos membros afirma: "Nós não somos uma organização de serviço social. Nós não trabalhamos para os trabalhadores, mas sim com os trabalhadores" (GLWC, 2006, *O que é um centro de trabalhadores?*/*¿Qué es un centro de trabajadores?*). Esta insistência de que não era uma agência de serviço social reflete a visão de que os serviços envolvem "fazer para os outros", em vez de ensiná-los a "fazer por si mesmos" (FINE, 2006, p. 72).

Apesar destas dúvidas, a GLWC ofereceu alguns serviços aos membros, muitos dos quais eram imigrantes em situação irregular e, portanto, excluídos das instituições de serviço social tradicionais por causa das barreiras linguísticas ou do status legal. Os serviços

---

<sup>9</sup> No caso em que um trabalhador teve um problema jurídico (ou outro) emergente, a pessoa foi encaminhada ao advogado do MMWC, que foi capaz de fornecer consulta e assistência gratuitas aos trabalhadores com questões que não podiam esperar até a próxima reunião mensal.

prestados por voluntários do GLWC foram variados e incluíram aulas de inglês, serviços jurídicos para ajudar os trabalhadores a recuperar salários em atraso e ajuda individual com interpretação/tradução de documentos ou com os próprios empregadores. O seguinte episódio descreve um exemplo de experiência de um membro que recebe um serviço no GLWC: Carlos, de 57 anos, imigrante da Guatemala, estava frequentando as reuniões do GLWC desde dezembro 2006. Durante quatro anos ele havia trabalhado no turno do almoço em uma cadeia de restaurantes do gênero familiar preparando alimentos e atendendo clientes. Em novembro de 2007, ele chamou Anita, uma voluntária do GLWC, para pedir ajuda com um problema que tinha na obtenção de dias de férias no trabalho. Ele estava guardando suas férias por dois anos e agora queria agendar seu tempo de folga durante uma próxima visita de sua filha (que não via há mais de cinco anos). Em sua entrevista, Carlos recordou o incidente em relação ao ano anterior:

Os gestores foram muito racistas, muito discriminatórios. . . Eu tive praticamente que implorar para eles me darem o tempo de folga que tinha ganhado, e eles não queriam, e eu fiquei realmente zangado com eles, mas continuei cobrando minhas férias (CARLOS, trabalhador).

Na reunião, Anita, a voluntária do GLWC, acompanhou Carlos para se reunir com seu supervisor. Carlos descreve o que aconteceu naquele dia:

[Anita] veio comigo para o restaurante para conversar com os gerentes. . . a gerente naquele dia concordou que sim, que eu tinha ganhado as férias, mas que a razão pela qual eles não me liberaram era que não houvera tempo, não havia ninguém para me cobrir, mas que aquilo não era realmente o motivo. Era isso. . . uma vez que não temos os mesmos direitos que os trabalhadores norte-americanos aqui, eles estão sempre nos manipulando. . . eles acham que podem fazer o que quiserem (CARLOS, trabalhador – traduzido do espanhol).

Como resultado desta reunião, Carlos pôde programar suas férias durante a visita de sua filha e aproveitou a oportunidade para solicitar outras alterações em seu horário. Nos meses subsequentes, Carlos falou com outros trabalhadores sobre como ele tinha sido ajudado pelo GLWC. Ee continuou a participar e, eventualmente, coordenou parte das reuniões mensais.

### *3.2 Lições do GLWC – Integrando serviços e organização*

A abordagem do GLWC para serviços visava a fortalecer a capacidade individual e a reunir a comunidade para a reflexão e a ação sobre sua luta comum. Desta forma, o GLWC transformou a tensão tradicional entre a organização dos trabalhadores e a prestação de serviços em uma relação de complementaridade (sinérgica). Minha análise sugere três ideias-chave sobre como isso foi feito:

#### *3.2.1 Ao atender as necessidades básicas, os serviços podem melhorar a capacidade individual para a liderança*

No caso do GLWC, serviços focaram em ferramentas individuais (educação, linguagem) e de apoio (servindo como intérprete, ajudando os indivíduos a operar no sistema de serviço social e a acessar outros recursos) para atender a suas necessidades básicas. A ausência de outros apoios institucionais foi, muitas vezes, uma barreira significativa para a capacidade dos trabalhadores imigrantes de se concentrarem em questões mais amplas de justiça no ambiente de trabalho. Alguns serviços, como a ajuda aos pais na matrícula de seu filho na escola, produziram alívio e criaram mais espaço na vida do indivíduo, permitindo a este assumir mais responsabilidade na organização. Esta lição reflete os resultados de Brooks (2005), em estudo sobre esforços da ACORN para reunir beneficiários da previdência social no final de 1990. A instabilidade que caracterizou a vida dos destinatários tornou difícil a concentração de esforços. Brooks concluiu que "caso a ACORN pudesse ajudar a proteger um benefício que estabilizou a vida de

um destinatário, este indivíduo seria mais apto a se engajar em [organizar] uma campanha sobre condições de trabalho” (p. 266). À medida que a mobilização de recursos reforça o bem-estar individual, os serviços podem ser necessários para criar condições para o desenvolvimento da liderança individual<sup>10</sup>.

### 3.2.2 Serviços fortalecem a confiança em populações vulneráveis

Os serviços também têm benefícios instrumentais em termos de construção de relacionamentos e confiança – a pedra fundamental de qualquer esforço de organização. Arturo Rodríguez , M.S.W., presidente da United Farm Workers, explica que, para populações excluídas, os serviços fazem parte da continuidade da ação política e social:

Se alguém chega até você com um problema, eu faço algo imediatamente. Por quê? Porque, então, eles vão ser capazes de dizer: "Confio nesta pessoa. Ela está disposta a tomar medidas" . . . Você tem que construir a confiança com as pessoas. Você não vai levá-las a assumir riscos se não confiar em você. (Comunicação pessoal, abril de 2011).

Com base em quatro décadas de trabalho com trabalhadores rurais, o comentário de Rodriguez reflete a possibilidade de utilização de serviços para construir confiança no relacionamento com uma organização externa. Para as comunidades excluídas e desconfiadas das instituições, tais como imigrantes indocumentados, os serviços proporcionam uma base para um futuro trabalho em conjunto. No caso do GLWC, houve muitos exemplos de como os serviços individuais reforçaram a relação do indivíduo com a organização, aumentando a credibilidade do GLWC.

---

<sup>10</sup> Sintetizando as pesquisas anteriores sobre empoderamento, Gutiérrez (1990) escreve que "através da assistência e mobilização de recursos, o trabalhador e o cliente juntos asseguram que uma maior estrutura social forneça o que é necessário para empoderar o maior grupo de clientes" (p. 152).

### 3.2.3 Serviços podem ser prestados de forma a apoiar as metas gerais de organização

Uma lição final tem a ver com a forma como o GLWC prestou serviços com uma intenção mais ou menos explícita de construir liderança individual e capacidade coletiva. Como dito anteriormente, enquanto o GLWC foi reconhecidamente uma organização híbrida, alguns de seus líderes tinham uma relação relutante na prestação de serviços. Embora não possamos saber com certeza, é possível que esta abordagem cética a serviços e o desejo de manter uma orientação organizativa incentivou a GLWC a manter o foco da mudança social, ao mesmo tempo em que prestava serviços individuais para os membros.

Um dos primeiros serviços prestados pela GLWC foi ministrar aulas de inglês como segunda língua, com foco em direitos dos trabalhadores. Esta intervenção foi projetada e implementada para aumentar a capacidade dos indivíduos para falar por si próprios na resolução de problemas com seus empregadores. Aprender inglês, ganhando confiança e habilidades para negociar situações de trabalho, fazia parte do fortalecimento individual. Sobre esse ponto, Salomé, um das trabalhadoras participantes, expressa que, enquanto no passado ela dependia de ajuda de intérprete em conversas com seu chefe, "agora eu não tenho esse problema, porque eu aprendi Inglês".

Outro passo simples na abordagem do GLWC para serviços visou a reduzir o isolamento, exigindo que as pessoas que queriam ajuda com problemas individuais deveriam participar dos encontros mensais. Embora aparentemente pequena, esta etapa reflete o compromisso da organização para a construção de poder interpessoal, ajudando as pessoas a verem os seus problemas como parte de uma luta política e social maior. De acordo com as técnicas de fortalecimento, o GLWC incentivou o debate sobre as origens sociais e estruturais das condições opressivas para os trabalhadores imigrantes de baixos salários. Os indivíduos poderiam receber ajuda com problemas individuais (muitas vezes antes ou depois das reuniões, em conversa com voluntários), mas o objetivo do

encontro era focar os problemas do local de trabalho em um contexto mais amplo e engajar-se em análise mais profunda da situação.

### 3.2.4 Benefícios adicionais e limitações do hibridismo

O contexto social e político também define, crucialmente, o equilíbrio relativo de organização e serviços. Em 2007, o Serviço de Controle de Imigração e Alfândega (ICE) tinha intensificado seus esforços para localizar, deter e deportar imigrantes não autorizados em todos os EUA<sup>11</sup>. A comunidade vizinha, os lares e locais de trabalho haviam sido invadidos pelo ICE e a polícia; as pessoas estavam sendo presas e detidas, um simples acidente de trânsito poderia resultar em detenção e deportação (MEISSNER et al., 2013; SANDERS et al., 2013). Membros do GLWC (como todos os imigrantes dos EUA) ficaram profundamente assustados com essa onda repressiva. No ano seguinte, a urgência de organização em torno de questões de trabalho perdeu importância face ao receio dos membros da comunidade com temas mais urgentes, como evitar a prisão e detenção e manter suas famílias unidas.

Devido ao fato de que o GLWC tinha a capacidade de fornecer alguns serviços básicos, eles poderiam se adaptar às mudanças no ambiente social e político. Especificamente, o GLWC deu uma resposta, auxiliando os indivíduos a localizarem os membros da família que estavam em um centro de detenção, e também oferecendo oficinas "Conheça os seus direitos" para os membros sobre como evitar o contato com a polícia e a imigração. Essa flexibilidade permitiu que a organização pudesse sustentar suas conexões com a comunidade, prestando serviços e educação em resposta às necessidades da mesma.

Apesar destes benefícios potenciais de uma abordagem híbrida, as tensões tradicionais associadas à combinação de organização e

---

<sup>11</sup> Sabemos agora que esse período constitui a campanha de fiscalização da imigração mais agressiva na história moderna dos EUA. Em 2008, o Serviço de Controle de Imigração e Alfândega (ICE) relatou 391.000 remoções de pessoas não autorizadas – mais do que os 291.000 do ano anterior (LOPEZ, GONZÁLEZ-BARRERA & MOTEL, 2011). Em 2012, os EUA deportou um número recorde de imigrantes: 419.384 (GONZÁLEZ-BARRERA, 2014).

serviços não foram totalmente resolvidas. Em vários pontos, os líderes e voluntários do GLWC expressaram preocupação de que a prestação de serviços fosse minando a atenção a questões maiores<sup>12</sup>. Nem sempre foi consenso: enquanto alguns voluntários abraçaram a ideia de fornecer ajuda a membros individuais, outros viam essa iniciativa como um impedimento para a construção de um poder coletivo. Essas tensões intraorganizacionais refletem debates mais amplos sobre um eventual efeito desses serviços sociais em minar mudanças sociais mais transformadoras (KIVEL, 2007).

Há, também, questões sobre como a identidade multifacetada do GLWC pode ter influenciado a sua legitimidade em relação a organizações externas. Como argumentado por MINKOFF (2002), o hibridismo pode afetar as relações interorganizacionais, tanto positiva (por exemplo, através da expansão conjunta de potenciais financiadores de uma organização) como negativamente (por exemplo, tornando mais difícil uma organização alcançar legitimidade em vários setores). Meus dados não falam, diretamente, dessas possibilidades. No entanto, a precariedade do GLWC – evidenciada em sua luta quase constante para levantar dinheiro para contratar uma equipe em tempo integral - levanta questões relacionadas ao hibridismo e suas implicações para a sustentabilidade. É razoável especular se a abordagem híbrida da organização criou barreiras adicionais para garantir o apoio. Por exemplo, será que foco dual da GLWC na prestação de serviços e organização dos trabalhadores reduziu a legitimidade da organização junto a financiadoras ou outros apoiadores que poderiam ter sido mais inclinados a apoiar um ou outro, mas não ambos? Futuras pesquisas poderiam investigar se os centros de trabalhadores, como exemplo de organizações híbridas, poderiam se beneficiar num ecossistema organizacional maior.

---

<sup>12</sup> Em certa medida, essa ansiedade pode ter encontrado sua expressão no hibridismo, especificamente motivando uma ênfase contínua ao mesmo tempo em que presta serviços.

#### 4. Discussão e conclusões: um futuro para os centros de trabalhadores?

A análise deste caso revela certas dinâmicas sobre as possibilidades e limitações de organizar os imigrantes no atual contexto político e social. Neste trabalho, focou-se na orientação híbrida dos centros de trabalhadores como uma forma de lidar com as tensões da mudança social através da organização e serviços sociais. O crescente número de centros de trabalhadores – agora estimados em mais de duzentos nos Estados Unidos – sugere que os benefícios desse modelo estão sendo experimentados de forma mais ampla. Federações de centros de trabalhadores – incluindo o Restaurant Opportunities Center (ROC), National Day Laborer Organization Network (NDLON) e a Aliança Nacional de Trabalhadores Domésticos (NDWA) – usam um modelo que integra serviços (por exemplo, formação profissional, assistência jurídica e aulas de idioma) com uma ação coletiva, por meio de campanhas de justiça econômica, advocacia legislativa e demandas judiciais de impacto<sup>13</sup>. Juntas, essas atividades contribuem para o objetivo global de melhorar as condições para os trabalhadores mais vulneráveis.

Esse hibridismo, que se tornou uma marca dos centros de trabalhadores, também sugere que este modelo é particularmente adequado para trabalhar com populações de imigrantes. Em parte, pode-se entender a abordagem dos centros de trabalhadores – que combina organização e serviços – como um produto da exclusão de imigrantes. Onde os sindicatos têm, em grande parte, abandonado a luta dos trabalhadores de baixa renda, os centros de trabalhadores têm intensificado a organização de uma população que necessita de apoio. Como explicado por Fine, os centros de trabalhadores também têm "preenchido o vácuo" (2006, p. 38) deixado por instituições sociais dominantes. O mais importante é que esta abordagem dá resultados, tal como ilustrado por estes exemplos:

---

<sup>13</sup> Para maior informação sobre estas organizações, consultar <[rocunited.org](http://rocunited.org)>, <[ndlcn.org](http://ndlcn.org)> e <[domesticworkers.org](http://domesticworkers.org)>.

O **Restaurant Opportunities Center** (rocunited.org), um centro de trabalhadores de restaurantes, com filiais locais em dez cidades, documentou abuso generalizado no setor de restaurantes e organizou os trabalhadores para ganhar salários mais altos, milhões de dólares de salários atrasados e outros benefícios de grandes empregadores (JAYARAMAN e SCHLOSSER, 2013; rocunited.org). Da mesma forma, o **Worker's Defense Project/Proyeto Defensa Laboral** em Austin, Texas, recuperou um milhão de dólares em salários atrasados para mais de 1.100 trabalhadores e conseguiu a aprovação de uma lei estadual sobre extorsão de salários, criminalizando o não pagamento de salários por parte dos empregadores (GREENHOUSE, 2013; workersdefense.org). E, em 2010, depois de uma luta de dez anos, o **Domestic Workers United** de Nova York (um centro de trabalhadoras domésticas de origem africana, caribenha e latina) pressionou e conquistou uma lei no estado de Nova Iorque estabelecendo proteções básicas para seus membros, na primeira Carta de Direitos dos Trabalhadores Domésticos (TEN EYCK, 2010; www.domesticworkers.org). Essas vitórias são, de fato, excepcionais, visto que a maioria dos centros de trabalhadores dos EUA são muito menores em escala. No entanto, o crescente interesse em centros de trabalhadores pelos financiadores e sindicatos tradicionais sugere que este modelo veio para ficar e merece mais atenção por parte dos estudiosos, organizadores e educadores.

Esta análise levanta vários problemas e questões relacionadas a organizações híbridas, centros de trabalhadores, prática comunitária de imigrantes e outras populações vulneráveis. Em primeiro lugar, é necessário mais investigação sobre a experiência dos centros de trabalhadores e discutir as tensões entre a organização e a prestação de serviços. Minha análise sugere que a tensão é produtiva e pode melhorar os objetivos globais da organização, mas não está claro como a equipe, voluntários e membros veem a orientação híbrida dos centros de trabalhadores. Estudos futuros deverão examinar como outros centros de trabalhadores operam as tensões do hibridismo: será que eles vão abraçar uma identidade organizacional

híbrida? Será que vão enfatizar aspectos distintos do seu trabalho em diferentes graus, dependendo do público? E nos centros de trabalhadores que cresceram em tamanho e escopo, como persistem as tensões tradicionais?

Centros de trabalhadores são apenas um exemplo das respostas criativas às mudanças da economia política e à opressão e marginalização de certos grupos. É hora de acabar com o silêncio relativo de profissionais de serviço social nas questões de justiça local de trabalho e dos direitos dos imigrantes. De acordo com o Código de Ética da Associação Nacional de Serviço Social, os assistentes sociais têm a responsabilidade com a sociedade em geral e, especificamente, "comprometer-se com a ação política e social que busca assegurar que todas as pessoas tenham igual acesso aos recursos, emprego, serviços e oportunidades de que necessitem para satisfazer suas necessidades humanas básicas e desenvolverem-se plenamente"<sup>14</sup>. Nesse sentido, os centros de trabalhadores oferecem um local perfeito para assistentes sociais combinarem sua expertise em serviços com o compromisso de ação social, realizando, assim, seu compromisso profissional com a justiça social.

## Referências

BERNHARDT, A., Milkman, R., Theodore, N., Heckathorn, D., Auer, M., DeFilippis, J., González, A. L., Narro, V., Perelshteyn, J., Polson, D., & Spiller, M. (2009). **Broken Laws, Unprotected Workers**. New York, NY: National Employment Law Project.

BROOKS, F. (2005). Resolving the dilemma between organizing and services: Los Angeles ACORN's welfare advocacy. **Social Work**, 50 (3), 262-270.

---

<sup>14</sup> O Código de Ética da NASW pode ser encontrado em <<http://www.socialworkers.org/pubs/code/code.asp>>.

BAUER, M. (2009). **Under siege: Life for low-income Latinos in the South**. Southern Poverty Law Center. Retrieved on May 15, 2014 from <http://www.splcenter.org/get-informed/publications/under-siege-life-for-low-income-latinos-in-the-south>.

CAMAYD -FREIXAS, Erik. (2009). "Interpreting after the largest ICE raid in U.S. History: A personal account." **Latino Studies**, 7, 123-139.

FINE, J. (2011). New forms to settle old scores: Updating the worker centre story in the United States. **Relations Industrielles/Industrial Relations**, 66 (4), 604-630.

FINE, J. (2006). *Worker centers: Organizing communities at the edge of the dream*. Ithaca, N.Y.: Cornell University Press.

GREAT LAKES WORKER CENTER (GLWC). (2006). **Funding proposal**.

----- (2006). **Welcome statement**.

----- (2006). **What is a worker center?/ Qué es un centro de trabajadores?**

GONZALEZ-BARRERA, A. (2014). **Record number of deportations in 2012**. Washington, DC: Pew Research Center. Retrieved on May 15, 2014 from <http://www.pewresearch.org/fact-tank/2014/01/24/record-number-of-deportations-in-2012/>.

GREENHOUSE, S. (2013). The Workers' Defense Project, a union in spirit. **New York Times**, Aug. 10, 2013.

GUTIÉRREZ, L. M. (1990). Working with women of color: An empowerment perspective. **Social Work**, 35(2), 149-153.

JAYARAMAN, S., & Schlosser, E. (2013). **Behind the kitchen door**. Ithaca: ILR Press.

JURAVICH, T. (2009). **At the altar of the bottom line: The degradation of work in the 21<sup>st</sup> century**. Amherst, MA: University of Massachusetts Press.

KIVEL, P. (2007). Social service or social change? In Incite! Women of Color Against Violence (Ed.), **The revolution will not be funded: Beyond the non-profit industrial complex**. South End Press.

LOPEZ, M. H., Gonzalez-Barrera, A., & Motel, S. (2011). **As deportations rise to record levels, most Latinos oppose Obama's policy**. Washington, DC: Pew Hispanic Center.

MEISSNER, D., Kerwin, D. M., Chihsti, M., & Bergeron, C. (2013). **Immigration enforcement in the United States: A formidable machinery**. Washington, DC: Migration Policy Institute.

MINKOFF, D. C. (2002). The Emergence of Hybrid Organizational Forms: Combining Identity-Based Service Provision and Political Action. **Nonprofit & Voluntary Sector Quarterly**, 31(3), 377-401.

RODRÍGUEZ, A. (2011). **Personal communication**. University of Michigan. Ann Arbor, MI.

SANDERS, L., Martinez, R., Harner, M., Horner, P., & Delva, J. (2013). Grassroots responsiveness to human rights abuse: History of the Washtenaw Interfaith Coalition for Immigrant Rights. **Social Work**, 58(2), 117-125.

SINGER, A. (2012). **Immigrant workers in the U.S. labor force**. Washington, DC: Brookings Institution. Retrieved on May 15, 2014 from

<http://www.brookings.edu/research/papers/2012/03/15-immigrant-workers-singer>.

TEN EYCK, T. (2010). Domestic workers in New York win first-ever job protections. **LaborNotes**, #376, July 2010.

THOMPSON, G. & COHEN, S. (2014). More Deportations Follow Minor Crimes, Records Show. **New York Times**, April 6, 2014.

Recebido em 17/05/2014 e  
aceito em 26/05/2014.

---

**Resumo:** Este artigo é baseado em um estudo de caso qualitativo, realizado em 2006-2009, com um centro de trabalhadores imigrantes nos Estados Unidos. Baseando-se em elementos de seus antecedentes organizacionais – sindicatos, agências étnicas e centros comunitários – os centros de trabalhadores representam uma nova forma organizacional que está se espalhando em resposta às necessidades dos mal remunerados trabalhadores imigrantes em situação irregular. Os dados e as análises deste caso sugerem que a inovação dos centros de trabalhadores está na utilização de uma abordagem híbrida – ou seja, que combina elementos de organização laboral e comunitária com educação e serviços. Especificamente, os centros de trabalhadores demonstram como os serviços podem ser utilizados para melhorar a capacidade individual para a liderança, para consolidar a confiança com as populações vulneráveis e apoiar as metas gerais de organização. Concluo que os centros de trabalhadores oferecem um local perfeito para assistentes sociais combinarem sua expertise em serviços com o compromisso de ação social, realizando, assim, seu compromisso profissional com a justiça social.

**Palavras-chave:** Centros de trabalhadores; imigrantes ilegais; prática comunitária; organização.

---

**Title:** *Worker Centers: innovations in community practice with Latino immigrants in the U.S.*

**Abstract:** *This article is based on a qualitative case study, conducted in 2006-2009, of an immigrant worker center in the United States. Drawing on elements of their organizational antecedents—labor unions, ethnic agencies, and community centers—worker centers represent a new organizational form that is spreading in response to the needs of low-wage, undocumented immigrant workers. Data and analysis from this case suggest that worker centers’ innovation is in their use of a hybrid approach—that is, combining elements of labor and community organizing with education and services. Specifically, worker centers demonstrate how services can be used to enhance individual capacity for leadership; build trust with vulnerable populations; and support overall organizing goals. I conclude that worker centers offer a perfect site for social workers to combine their expertise in services with a commitment to social action—thus realizing the social justice mandate of the profession.*

**Keywords:** *Worker centers, undocumented immigrants, community practice, organizing.*

---