

RIQUEZA E MISÉRIA
DO TRABALHO NO BRASIL
II

organização
Ricardo Antunes

Adrián Sotelo Valencia • Adriano Santos • Andréia Farina de Faria
• Andréia Galvão • Antonio Thomaz Junior • Aparecida Neri de
Souza • Edilson José Gracioli • Elísio Estanque • Euda Kaliani G.
T. Rocha • Fabiane Santana Previtali • Filipe Raslan • Frederico
Lisbôa Romão • Geraldo Augusto Pinto • Graça Druck • Henrique
Amorim • Isabella Jinkings • Jair Batista da Silva • Juliana
Biondi Guanais • Livia de Cássia Godoi Moraes • Marcos Acácio
Neli • Pietro Basso • Sadi Dal Rosso • Sérgio Antunes de Almeida
• Simone Wolff • Stela Cristina de Godoi • Vera Lucia Navarro

SP: **BOITEMPO**
EDITORIAL

2013

Capítulo 4

A PRECARIZAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO NO BRASIL alguns indicadores¹

Graça Druck

INTRODUÇÃO

O objetivo deste capítulo é discutir os primeiros resultados sistematizados do projeto “A precarização social do trabalho no Brasil: uma proposta de construção de indicadores”², ainda em desenvolvimento, apresentando uma análise preliminar de alguns desses indicadores para a realidade do trabalho no Brasil nas últimas duas décadas.

Considera-se que a precarização do trabalho constitui um novo fenômeno no Brasil: suas principais características, modalidades e dimensões sugerem um processo de precarização social inédito nas últimas duas décadas, revelado pelas mudanças nas formas de organização/gestão do trabalho, na legislação trabalhista e social, no papel do Estado e suas políticas sociais, no novo comportamento dos sindicatos e nas novas formas de atuação de instituições públicas e de associações civis.

O caráter dessa *nova* precarização social do trabalho está sustentado na ideia de que se trata de um processo que instala – econômica, social e politicamente – uma institucionalização da flexibilização e da precarização modernas do trabalho, renovando e reconfigurando a precarização histórica e estrutural do trabalho no Brasil, agora justificada – na

¹ Este capítulo é resultado de uma reelaboração dos trabalhos enviados ao XIV Congresso Brasileiro de Sociologia, em julho de 2009, e ao XXVII Congresso Internacional da Associação Latino-Americana de Sociologia (Alas), realizado em Buenos Aires, em agosto e setembro de 2009. Partes da análise apresentada aqui foram publicadas em outros artigos de coautoria em periódicos nacionais. A sistematização das informações e os cálculos dos indicadores contou com a colaboração dos seguintes membros do projeto: Luiz Paulo de Oliveira, Elaine Souza, Luara Campos, Iuri Messias e Cícero Muniz.

² Projeto apoiado pelo CNPq e pela Capes.

visão hegemônica pelo capital –, pela necessidade de adaptação aos novos tempos globais, marcados pela inevitabilidade e inexorabilidade de um processo mundial de precarização, também vivido a passos largos pelos países desenvolvidos.

No âmbito mais geral, associa-se à ideia de Castel (1998) de que o processo de precarização atinge, na atualidade, segmentos do emprego que haviam adquirido estabilidade, restabelecendo uma vulnerabilidade de massa que havia sido superada no período hegemônico pelas políticas de bem-estar social e caracterizando uma dinâmica em que a precarização deixa de ser marginal e passa a ser “o coração” dessa fase do desenvolvimento capitalista nos países centrais e no mundo.

Trata-se, portanto, de uma metamorfose da precarização, que, mesmo presente desde as origens do capitalismo, assume novos contornos em consequência dos processos históricos marcados por diferentes padrões de desenvolvimento e pelas lutas e avanços dos trabalhadores. No contexto dos últimos vinte anos, a mundialização do capital sob a hegemonia do capital financeiro e as políticas neoliberais retroalimentaram-se, tornando a precarização um fenômeno central que se generaliza “por toda parte”, como uma estratégia de domínio econômico, político e cultural, produto de uma vontade política e não de uma “fatalidade econômica” determinada pelo mercado (Bourdieu, 1998).

O conteúdo dessa (nova) precarização é dado pela condição de instabilidade, insegurança, fragmentação dos coletivos de trabalhadores e brutal concorrência entre eles. Uma precarização que atinge a todos indiscriminadamente e cujas formas de manifestação diferem em grau e intensidade, mas têm como unidade o sentido de ser ou estar precário numa condição não mais provisória, mas permanente. Configura-se uma realidade em que as formas mais tradicionais de resistência e luta degradam-se e enfraquecem, reforçando a ideia de uma inexorabilidade da “fatalidade econômica”, ao mesmo tempo que surgem novos atores e proposições de enfrentamento dessa precarização social.

Na análise dos indicadores, buscamos apresentar as diferentes expressões da precarização a fim de delinear um quadro do trabalho precário enquanto processo que dá unidade tanto à classe-que-vive-do-trabalho quanto aos distintos lugares em que essa precarização se manifesta. Há um fio condutor, uma articulação e uma indissociabilidade entre as formas precárias de trabalho e emprego – expressas na (des)estruturação do mercado de trabalho e no papel do Estado e sua (des)proteção social –, as práticas de gestão e organização do trabalho e os sindicatos, todos contaminados por uma altíssima vulnerabilidade social e política.

Nessa medida, partimos do quadro mundial e latino-americano de precarização do trabalho e elegemos alguns indicadores para o caso brasileiro, como o desemprego, a informalidade, a terceirização, as precárias condições e organização do trabalho e as formas de resistência.

As fontes de dados desses indicadores são compostas, de um lado, por um conjunto de estatísticas que formam a base de dados oficiais e possibilitam a definição de indicadores quantitativos (IBGE e MTE), bem como por outros sistemas de informação já consagrados (Seade, Diocese); de outro lado, pelos estudos qualitativos realizados por pesquisadores brasileiros e classificados no banco de dados do projeto “Trabalho, flexibilização e precarização: (re)construindo conceitos à luz de estudos empíricos”³, além dos relatórios e documentos da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

³ Projeto apoiado pelo CNPq e sob minha coordenação.

O QUADRO MUNDIAL E LATINO-AMERICANO DE PRECARIZAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO

Em documento publicado em 2008, a OIT apresenta um panorama mundial do trabalho nas últimas duas décadas (de 1990 a 2007) e alerta para o quadro ainda frágil e precário do trabalho no mundo, marcado por “déficits de trabalho decente” e, portanto, pela situação de alta vulnerabilidade que tende a se aprofundar gravemente em decorrência da crise mundial que se iniciou em 2008.

Na síntese do relatório, destacam-se os seguintes resultados para o período: 1) houve crescimento do emprego abaixo das necessidades de incorporação no mercado de trabalho e, em 51 dos 75 países que disponibilizaram informações, houve queda da participação dos salários como parte do total da renda, em particular na América Latina e no Caribe (-13%), seguidos da Ásia e do Pacífico (-10%) e dos países avançados (-9%); 2) em dois terços dos países, houve aumento da desigualdade de renda, chegando a 70% a disparidade entre os 10% de assalariados com renda mais alta e os 10% com renda mais baixa⁴; 3) em países com mercado financeiro sem regulamentação, caso típico dos Estados Unidos, houve endividamento dos trabalhadores e de suas famílias, estimulados a investir no mercado imobiliário e de consumo, num quadro de salários estagnados; 4) houve crescimento do chamado “emprego atípico” (contratos temporários, por tempo determinado, trabalho informal, sem registro, direitos sociais e trabalhistas, com salários mais baixos e condições de trabalho mais precárias), o que, segundo o relatório, pode ter contribuído para o enfraquecimento da capacidade de negociação dos trabalhadores, especialmente os menos qualificados (OIT, 2008) – isso também foi verificado na análise, ou seja, a dificuldade dos sindicatos de se contraporem às imposições da globalização financeira, perdendo força na defesa do emprego e dos rendimentos dos trabalhadores.

Além desses indicadores, o relatório avalia que a globalização financeira, propiciada pela liberação dos fluxos de capital, não favoreceu o aumento da produtividade mundial nem o crescimento do emprego e contribuiu decisivamente para a desigualdade dos rendimentos. De acordo com a OIT:

A globalização financeira intensificou a instabilidade econômica. Nos anos 90, as crises do sistema bancário foram dez vezes mais frequentes que as do final dos turbulentos anos 70. O custo desse aumento de instabilidade, em geral, foi pago muito mais pelos grupos de baixa renda. Experiências anteriores sugerem que a perda de empregos ocasionada pelas crises do sistema financeiro foram muito graves, com efeitos mais permanentes nos grupos mais vulneráveis. Também se pode prever que o desemprego aumente como resultado da queda dos investimentos e isso pode intensificar ainda mais as desigualdades de rendimentos. E mais: existem evidências de que a globalização financeira reforçou a tendência descendente na distribuição dos salários registrada na maioria dos países. Por outro lado, a globalização financeira teve um efeito disciplinador sobre as políticas macroeconômicas, tanto nos países desenvolvidos como nos países emergentes. (OIT, 2008, p. 2)

⁴ Em 2007, por exemplo, os diretores executivos (CEOs) das 15 maiores empresas dos Estados Unidos receberam salários 520 vezes mais altos que os trabalhadores médios, em comparação com uma diferença de 360 vezes em 2003. Situações similares – ainda que com salários mais baixos – podem ser observadas em outros países, como Alemanha, Áustria, Holanda e África do Sul, além de Hong Kong (China) (OIT, 2008).

Ainda de acordo com a OIT, havia 179,5 milhões de desempregados no mundo em 2007, a uma taxa de desemprego de 5,7%. As primeiras estimativas para 2008 eram de 190,2 milhões de desempregados, ou seja, mais 10,7 milhões de pessoas desempregadas no mundo. Nos cenários apresentados pela OIT a partir da propagação e da mundialização da crise iniciada nos Estados Unidos, as estimativas para o ano de 2009 atingem, no pior caso, 230 milhões de desempregados no mundo, isto é, um acréscimo de quase 40 milhões de desempregados em relação ao ano de 2008.

A Agenda do Trabalho Decente, criada pela OIT em 1999, define:

O trabalho decente é um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho [...]. Os quatro eixos centrais da Agenda do Trabalho Decente são a criação de emprego de qualidade para homens e mulheres, a extensão da proteção social, a promoção e o fortalecimento do diálogo social e o respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, expressos na Declaração dos Direitos, adotada em 1998. (OIT, 2006, p. 5; grifos meus)

Tal proposição originou-se do diagnóstico sobre o “mundo do trabalho” na América Latina nos anos 1990. Vale a pena reproduzir as conclusões da OIT:

21. No plano social e do mercado de trabalho, os resultados das reformas da década de 1990 foram bastante decepcionantes na América Latina e no Caribe. O produto por trabalhador cresceu a uma taxa muito baixa (0,21% ao ano entre 1990 e 2005) e, ao mesmo tempo, observou-se um incremento do desemprego e do emprego informal. Em alguns países (os casos mais notáveis são Argentina, Colômbia e Peru), efetuaram-se reformas que flexibilizaram a contratação e a demissão, e, em muitos casos, foram abandonados mecanismos solidários de proteção social, tanto relativos às aposentadorias e pensões como à saúde e à proteção a acidentes e enfermidades profissionais, sem que houvesse um aumento da cobertura do sistema. Produziu-se, ainda, um enfraquecimento de algumas das instituições do mundo do trabalho, em particular a negociação coletiva (em termos de cobertura e conteúdos) e dos mecanismos tradicionais de solução de conflitos, que se tornaram insuficientes e tiveram sua eficácia questionada.

22. A justificativa para esses processos era que todas essas instituições do mundo do trabalho constituíam uma forma de rigidez que devia ser eliminada para possibilitar a criação de emprego formal. No entanto, depois de uma década, a experiência de vários países mostra que, apesar dessas reformas, em lugar do aumento do emprego formal, o que se produziu foi um incremento do desemprego e da informalidade, acentuando-se ainda a precarização dos empregos, associada à insegurança das remunerações, à menor proteção social, à maior rotatividade da força de trabalho etc. *Argumentou-se que os maus resultados se deviam ao fato de as reformas não terem sido completadas, ficando na metade do caminho. No entanto, não dispomos de qualquer evidência de que uma dose maior de reformas desse tipo traria melhorias a essa situação. Pelo contrário, a experiência recente faz pensar que mais reformas talvez a piorasse ainda mais. (OIT, 2006, p. 3; grifos meus)*

Observa-se, no entanto, que, com base na mesma fonte, a OIT registra em documento mais recente (Cepal, Pnud, OIT, 2008) que as características mais gerais do mercado

de trabalho para os anos 2000 na América Latina, embora apresente uma taxa média de desemprego que caiu de 11,4% em 1999 para 8% em 2007, ainda incluem a tendência e os principais problemas que caracterizam a precarização social do trabalho na região: 1) mesmo com menor crescimento da PEA, geração insuficiente de postos de trabalho; 2) crescimento da produtividade restrito a um grupo de setores produtivos, ao passo que nos demais ela estagnou ou teve baixo crescimento, indicando que parte das ocupações foi para o trabalho informal; 3) o trabalho nos serviços e no comércio (terciário) ganhou peso; 4) *o desemprego e a informalidade aumentaram, os empregos temporários e sem contrato se multiplicaram, a população ocupada sem acesso à seguridade social aumentou, as condições para a rescisão dos contratos de trabalho flexibilizaram-se, as indenizações por demissão diminuíram, houve limitação do direito de greve e os rendimentos do trabalho se deterioraram num número significativo de países* (Cepal, Pnud, OIT, 2008, p. 11; grifos meus).

Em síntese, após oito anos de criação da Agenda de Trabalho Decente, ainda se mantém um quadro de desrespeito à dignidade ou “decência” do trabalho, em que pese o esforço de algumas agências nacionais da OIT, no sentido de comprometer os governos locais com a agenda. Na realidade, a prática do trabalho decente não tem resistido à avassaladora precarização social do trabalho trazida pela mundialização e continuidade das políticas neoliberais nos anos 2000.

É parte das análises sobre a América Latina e o Caribe a ressalva de que o crescimento econômico é indispensável, porém insuficiente, já que não garante a criação de empregos de qualidade nem o aumento do número de postos de trabalho que respondam às necessidades do mercado de trabalho:

O crescimento econômico sustentado é o principal estímulo à maior demanda por mão de obra, mas não assegura automaticamente a criação de mais e melhores empregos. Por isso, devem ser priorizadas as políticas que ajudem a conciliar as estruturas de demanda e de oferta de trabalho, assim como aquelas que apoiem setores que contribuem mais para a geração de trabalho decente. (Cepal, Pnud, OIT, 2008, p. 11)

Cabe observar ainda que, no balanço da OIT para a região entre 1990 e 2000, destaca-se que o crescimento dos gastos públicos na área social, por meio de políticas públicas de redução de pobreza, não é suficiente para responder aos “déficits do trabalho decente”. Nas palavras textuais do documento:

Não basta, contudo, elevar o volume de recursos destinados à área social. A ação do Estado, para legitimar-se, precisa levar em conta a eficácia econômica e o atendimento das necessidades da sociedade, de modo que possibilite a expansão da economia e, principalmente, do emprego. (Cepal, Pnud, OIT, 2008, p. 11)

De acordo com o documento “Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica (2006-2015)”, publicado em maio de 2006, uma análise da América Latina informa que a região conta com cerca de 551 milhões habitantes, dos quais pelo menos 213 milhões (39%) são pobres. Há 239 milhões de pessoas economicamente ativas (PEA), mais de 23 milhões (10%) em desemprego aberto e em torno de 103 milhões (43%) na informalidade. Para a OIT, “pode-se dizer que hoje há um déficit de emprego formal na América Latina

que atinge 126 milhões de trabalhadores, o que representa 53% da PEA. Esse déficit é mais acentuado no caso das mulheres e dos jovens” (OIT, 2009b, p. 12).

No caso dos jovens da América Latina e do Caribe, dos 106 milhões que viviam na região em 2005, 58 milhões estavam na PEA, 10 milhões (17%) estavam desempregados, 30 milhões (52%) trabalhavam na informalidade e 48 milhões estavam inativos, só estudavam, não tinham nem buscavam emprego (OIT, 2007).

O relatório “World of Work Report 2009: The Global Jobs Crisis and Beyond” (OIT, 2009a) afirma que, de outubro de 2008, quando se iniciou a crise, até fim de 2009, nos 51 países que disponibilizaram informações 20 milhões de postos de trabalho foram perdidos e 5 milhões de trabalhadores encontravam-se em situação extremamente vulnerável, ameaçados de perder o emprego (estavam em jornada de trabalho reduzida, desemprego parcial ou trabalho involuntário em tempo parcial). Além disso, estimava que 43 milhões de trabalhadores poderiam ficar fora do mercado de trabalho, em especial os pouco qualificados, os imigrantes, as pessoas mais velhas e os jovens, se não houvesse programas governamentais adequados, acompanhados de um crescimento econômico de longa duração.

Esse relatório, embora considere que a economia mundial dê sinais de recuperação e a queda do emprego seja inferior ao que foi previsto, em razão da intervenção do Estado e dos governos, alerta que a “crise do emprego está longe de ser superada” (OIT, 2009a, p. vii).

Os relatórios e documentos da OIT referentes às duas últimas décadas são exemplares não apenas pela sistematização das informações sobre o quadro mundial e latino-americano, mas também pelas análises apresentadas, que demonstram não ter ocorrido uma ruptura das tendências e dos indicadores de precarização social do trabalho, apesar de alguns movimentos conjunturais, como a retomada do crescimento econômico que a partir de 2000 chegou à maior parte dos países do mundo, com ritmos diferentes em cada região.

Isso significa que a década de 1990, marcada pela mundialização das políticas neoliberais e pela hegemonia do capital financeiro (cujas estratégias centrais são a flexibilização e a precarização do trabalho), não sofreu nenhuma inflexão ou ruptura no quadro mais geral do trabalho no mundo, mesmo se considerarmos resultados como a diminuição das taxas de desemprego e a redução dos níveis de pobreza em certos países da América Latina, que não chegaram a se firmar como tendências consolidadas, já que a crise mundial iniciada em 2008 lançou por terra alguns avanços localizados, evidenciando a permanência de uma profunda vulnerabilidade social.

Essa vulnerabilidade social estrutural expressa-se nas estimativas feitas pela própria OIT para o aumento do número de desempregados no mundo (mais 40 milhões somente em 2009), assim como naquelas apresentadas pela FAO para a fome, que deve atingir 1 bilhão de pessoas, um aumento em torno de 100 milhões só em 2009. Esse quadro é uma regressão aos números do início dos anos 1990: ele apresenta, vinte anos depois, os mesmos 16% de população subnutrida no mundo (“Com a crise, fome atingirá 1 bilhão de pessoas, diz a ONU”, 2009), desfaz em um ano o que alguns governos obtiveram com a implementação de programas sociais destinados aos mais pobres e miseráveis ou mesmo com a retomada do crescimento das economias nos anos 2000.

A PRECARIZAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO NO BRASIL: INDICADORES SELECIONADOS

No caso brasileiro é importante registrar que a precarização do trabalho esteve fortemente presente desde a transição do trabalho escravo para o trabalho assalariado. É reconhecido, por exemplo, o grau de informalidade do trabalho como uma das expressões da precarização, em especial nas regiões de fraco desempenho industrial, como é o caso do Norte e do Nordeste. Mas, em vários momentos, com o avanço da industrialização e do crescimento da classe operária brasileira, houve conquistas dos trabalhadores na forma de proteção social e trabalhista, como os direitos incorporados em 1944 na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Hoje, considera-se que há uma nova precarização social do trabalho no Brasil. É nova porque foi reconfigurada e ampliada, levando a uma regressão social em todas as suas dimensões. Seu caráter abrangente, generalizado e central: 1) atinge tanto as regiões mais desenvolvidas do país (por exemplo, São Paulo) quanto as regiões mais tradicionalmente marcadas pela precariedade; 2) está presente tanto nos setores mais dinâmicos e modernos do país (indústrias de ponta) quanto nas formas mais tradicionais de trabalho informal (trabalho por conta própria, autônomo etc.); 3) atinge tanto os trabalhadores mais qualificados quanto os menos qualificados. Enfim, essa precarização se estabelece e se institucionaliza como um processo social que instabiliza e cria uma permanente insegurança e volatilidade no trabalho, fragiliza os vínculos e impõe perdas dos mais variados tipos (direitos, emprego, saúde e vida) para todos os que vivem do trabalho.

É dessa perspectiva que procuramos analisar os indicadores apresentados a seguir. Trata-se de uma primeira sistematização, ainda preliminar e parcial, mas que pode ajudar a explicitar o quadro descrito acima, assim como demonstrar uma segunda tese defendida neste trabalho: a de que não houve descontinuidade ou ruptura no processo de precarização social do trabalho no Brasil do início dos anos 1990 ao momento atual.

Partimos de um conjunto de estudos mais recentes no campo da sociologia e da economia do trabalho cujo objeto é a precarização e a flexibilização do trabalho no Brasil⁵. Os estudos de casos (setoriais ou de unidades) evidenciaram as formas, o grau, a trajetória e as tendências que a globalização financeira, o neoliberalismo e a reestruturação produtiva impuseram à realidade do trabalho brasileiro nas últimas duas décadas. Também tomamos como referência uma pesquisa recente sobre a evolução da terceirização no setor industrial da região metropolitana de Salvador nas duas últimas décadas, cujos resultados mostram a continuidade e o aprofundamento do processo de precarização do trabalho, que se tornou central a partir do início dos anos 1990, generalizou-se e aprofundou-se nos dias atuais⁶.

As revelações desses estudos permitiram construir uma tipologia da precarização a fim de tornar mais claras suas diferentes formas de expressão e, com base nessa classificação, construir e analisar os indicadores de precarização do trabalho e de resistência.

Conforme Druck (1999) e Franco e Druck (2007 e 2009), podemos identificar cinco grandes tipos de precarização, expressos:

⁵ Levantamento disponível no banco de dados do projeto “Trabalho, flexibilização e precarização: (re)construindo conceitos à luz de estudos empíricos”, apoiado pelo CNPq e sob minha coordenação. Disponível em: <www.flexibilizacao.ufba.br>.

⁶ Para conhecer os resultados da pesquisa que realiza uma comparação entre dois períodos (1993-1994 e 2003-2004) ver Druck e Franco (2007).

1) nas formas de mercantilização da força de trabalho, que produzem um mercado de trabalho heterogêneo e marcado por uma vulnerabilidade estrutural e cuja trajetória nas duas últimas décadas reforça e reconfigura as formas precárias de inserção dos trabalhadores em relações de assalariamento, explícito ou disfarçado, em todos os setores, atividades e regiões. Nesse particular, a ausência de um emprego explicita-se não somente pela "velha" e tradicional informalidade, mas também pelas relações de trabalho em setores de ponta, como os processos de subcontratação/terceirização, recurso de cooperativas, "pejotalização", consultorias etc. Para uma parte dos trabalhadores, há perda de vínculos na condição de empregado, o que significa perda de direitos sociais e trabalhistas, numa clara demonstração de "desestabilização dos estáveis" (Castel, 1998); para outra parte, há uma condição provisória que se torna permanente, ausência de primeiro emprego e inserção precária, desprovida daqueles parcos direitos que caracterizam a modernidade capitalista;

2) na organização e nas condições de trabalho, como ritmo e intensidade do trabalho, autonomia controlada, metas inalcançáveis, pressão de tempo, extensão da jornada de trabalho, polivalência, rotatividade, multiexposição a agentes físicos, químicos, ergonômicos e organizacionais. Esses aspectos conduzem a intensificação do trabalho, ritmos acelerados (potencializados pelo patamar tecnológico da microeletrônica) e autoaceleração;

3) nas condições de segurança no trabalho, ou melhor, em sua fragilização (treinamento, informação sobre riscos, medidas preventivas coletivas etc.), e na diluição das responsabilidades entre estáveis e instáveis. Esses aspectos, amalgamados à precarização das condições de organização e condição de trabalho, implicam maior exposição a riscos e, dada a perda de estatuto dos trabalhadores, maior sujeição a condições aviltantes e (in)suportáveis, como as metas e os ritmos acelerados que levam aos "atalhos" e às manobras para aumentar a produtividade e fragilizam a segurança e a saúde no trabalho;

4) no reconhecimento, na valorização simbólica, no processo de construção da identidade individual e coletiva, tornando mais complexa a alienação/estranhamento do trabalho. A descartabilidade das pessoas, a insegurança e a desvalorização pela precarização dos vínculos aprofundam o processo de coisificação das relações humanas e levam à "banalização da injustiça social" (Dejours, 2005) e à corrosão do caráter (Sennett, 2001). Fragilizando-se o reconhecimento social e a valorização simbólica, mina-se a autoestima, a identidade individual e coletiva, a dimensão ética (Seligmann-Silva, 1995 e 2001) e a dignidade humana. A situação que mais evidencia essa fragilização é o desemprego, que se torna cada vez mais de longa duração, deixa de ser uma condição provisória e transforma-se numa situação de longo prazo ou mesmo permanente;

5) nas condições de representação e de organização sindical, configurando uma grande fragilização política dos trabalhadores. Trata-se da fragilização dos sindicatos e dos efeitos políticos da terceirização. Esta conduz à discriminação entre os próprios trabalhadores (núcleo "estável" e terceirizados) e à discriminação dos terceirizados pela empresa contratante, com espaços demarcados e áreas proibidas. A terceirização pulveriza e enfraquece os sindicatos, mantendo a representação sob ameaça pela crescente divisão das diversas categorias profissionais, cada uma com seu sindicato e atuações competitivas.

Essa tipologia, além de orientar a construção de um sistema de indicadores de precarização do trabalho, pode ser desdobrada e demonstrada por meio de cada um dos indicadores definidos e selecionados a seguir.

O DESEMPREGO: A CONDIÇÃO MAIS PRECÁRIA E VULNERÁVEL

As taxas metropolitanas de desemprego, calculadas para uma série disponível de 1998 a 2008 pela Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), do Dieese e Seade, indicam o alto patamar de desemprego no período: em 1998, 18,7% ou 2.975.000 pessoas; em 2003, 20,3% ou 3.777.000 pessoas; e, em 2008, 14,1% ou 2.812.000 (queda de 6,2 pontos percentuais em 5 anos).

As taxas de desocupação, medida no período de 1992 a 2007 pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad), que cobre também regiões não metropolitanas, ainda são preocupantes: sobem de 6,2% em 1992 para 8% em 2007 entre pessoas com 16 anos ou mais, embora apresentem queda nos últimos 3 anos (9,2% em 2005, 8,4% em 2006 e 8% em 2007). Isso se explica pela conjuntura de crescimento econômico mundial, especialmente na China e nos Estados Unidos, conforme já observado pelos relatórios da OIT. Entretanto, o patamar de desemprego ainda é muito alto e a tendência que se iniciou em 1990 não se reverteu, como é o caso em São Paulo, onde o desemprego não caiu abaixo das taxas de 1990 e 1991.

As taxas de desemprego urbano medidas pela PED e pela Pesquisa Mensal de Emprego (PME), segundo metodologias diferentes, mostram as mesmas trajetórias e tendências no período, embora apresentem patamares variáveis (maior, no caso da PED). Assim, quando analisamos os níveis de desemprego nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa, observamos que, no caso de São Paulo, que disponibiliza dados desde 1990, é exatamente esse ano que apresenta a menor taxa em todo o período (até 2008), ou seja, 10,3%. A taxa mais alta é a de 2003: 19,9%, representando 1.944.000 pessoas desempregadas. O mesmo acontece para as regiões metropolitanas de Belo Horizonte (20%, ou 457.000 desempregados), Distrito Federal (22,9%, ou 257.000 desempregados), Salvador (28%, ou 468.000 desempregados), Recife (23,2%, ou 357.000 desempregados) e Porto Alegre (16,7%, ou 296.000 desempregados).

Relatório recente publicado pelo escritório da OIT no Brasil (OIT, 2009b) afirma que, no período de 1992 a 2007, houve alguns avanços significativos: declínio do trabalho infantil, crescimento do trabalho formal, aumento proporcional de idosos que recebem aposentadoria ou pensão, diminuição percentual de trabalhadores que trabalham além da jornada normal de trabalho, crescimento proporcional dos que permanecem mais tempo no emprego, aumento das taxas de sindicalização e crescimento proporcional de acordos que efetivaram aumentos reais de salários. No entanto, quando examina a evolução das taxas de desemprego, evidencia certo grau de desigualdade no mercado de trabalho em todo o período. Entre 1992 e 2007, o desemprego masculino cresceu de 5,4% para 6,1%, já o desemprego feminino subiu de 8% para 11,1%. A taxa de desemprego dos trabalhadores brancos aumentou de 5,8% para 7,3%, ao passo que a dos trabalhadores negros passou de 7,2% para 9,3%. Cabe ressaltar que o período analisado não inclui as rápidas alterações no mercado de trabalho que ocorreram a partir de outubro de 2008, em decorrência da crise mundial⁷.

⁷ Os autores justificam que a série histórica analisada encerra-se em 2007 porque não tiveram acesso aos dados da Pnad 2008, que só foram disponibilizados em setembro de 2009, depois da publicação do relatório da OIT.

Assim, quando analisamos as taxas de desemprego urbano no país, após a crise desencadeada em outubro de 2008, notamos a vulnerabilidade do emprego no Brasil e a dificuldade para superar os altos níveis de desemprego, decorrentes da forma de inserção do país na globalização. Entre outubro de 2008 e março de 2009, ou seja, em apenas 6 meses, os *desocupados* cresceram 19%, passando de 1.743.000 para 2.082.000, *igualando-se ao mesmo percentual de recuperação do desemprego em 5 anos*, quando caiu de um total 2.608.000 *desocupados* em 2003 para 2.100.000 em 2007 (PME/IBGE, 2008). A taxa de desocupação aumentou de 7,5% em outubro de 2008 para 9% em março de 2009. O setor industrial (extrativo, de transformação e outros) atingiu, em abril de 2009, 5,9% de desocupação, voltando ao patamar de 2003, ano em que a desocupação atingiu as mais altas taxas de toda a década de 2000. Na região metropolitana de São Paulo, ele salta de 7,7% para 10,5%, apresentando um crescimento de 36% de *desocupados* em apenas 6 meses. Esse quadro sintetiza o grau de precarização em que vive um segmento ainda muito grande de trabalhadores no Brasil.

A condição de desempregado e a ameaça permanente da perda do emprego têm se constituído numa eficiente estratégia de dominação no âmbito do trabalho. O isolamento e a perda de enraizamento, inserção, vínculos e perspectivas de identidade coletiva, decorrentes da descartabilidade, da desvalorização e da exclusão, são condições que afetam decisivamente a solidariedade de classe. Esta é minada pela brutal concorrência que é desencadeada entre os próprios trabalhadores e estimulada conscientemente pelo capital por meio da gestão do medo e da chantagem. Uma vulnerabilidade social cujos traumas ainda estão por compreender e analisar no contexto atual, especialmente entre as novas gerações, que não conseguem se inserir no mercado de trabalho (em 2007, a taxa de desocupação entre jovens de 16 a 24 anos era de 16,8%).

Diversos estudos têm demonstrado que os jovens compõem um dos segmentos mais vulneráveis ao fenômeno do desemprego, tanto nos países “desenvolvidos” quanto nos “subdesenvolvidos”. De acordo com os dados publicados pela OIT (2007), os jovens representam 46% do total de desempregados na América Latina. Os jovens latino-americanos enfrentam ainda outros problemas no mercado de trabalho: 10 milhões de jovens estão desempregados, mais de 30 milhões trabalham informalmente e em condições precárias de trabalho⁸ e 22 milhões não estudam nem trabalham (OIT, 2007).

Estudo recente da OIT (2009c) sobre o trabalho decente e a juventude no Brasil, com base nos dados da Pnad, aponta que os jovens de 15 a 24 anos representavam 49% do total dos desempregados no país em 2006. Havia 3,9 milhões de jovens desempregados e 11 milhões de jovens ocupados na informalidade (67,5% da PEA); além disso, 6,5 milhões (18,8%) de jovens não estudavam nem trabalhavam. Isso explicita o grau de vulnerabilidade e o déficit de “trabalho decente” para os jovens no Brasil.

Na conjuntura pós-crise mundial, a taxa de desemprego dos jovens (PME/IBGE, 2009) no Brasil aumentou de 16,8% em outubro de 2008 para 21,2% em março de 2009, superando a maior taxa de desemprego juvenil já registrada (19,6% em 2005).

⁸ De acordo com a OIT, residem atualmente na América Latina e no Caribe cerca de 106 milhões de jovens entre 15 e 24 anos.

OS SEM-EMPREGO⁹: CONDIÇÃO DA MAIORIA DOS TRABALHADORES BRASILEIROS

Os “sem-emprego”, grupo constituído pelos desempregados e pelos trabalhadores informais¹⁰, são hoje a maioria dos trabalhadores brasileiros. De acordo com a PED, que engloba 6 regiões metropolitanas, no período de 1998 a 2007 os sem-emprego chegaram a 62,9% da população economicamente ativa em 2003 e caíram para 54,4% em 2007. Esses dados refletem a queda do desemprego e o aumento do emprego formal nos últimos quatro anos do período, conforme já mencionado, mas essa recuperação foi interrompida pela crise mundial que atingiu o país.

Quando analisamos as taxas de informalidade¹¹ por região metropolitana, observamos um fenômeno digno de destaque: entre 2000 e 2007, houve uma inédita aproximação entre as proporções de informalidade nas regiões metropolitanas de São Paulo, maior centro industrial do país, e Salvador, onde há uma forte tradição de trabalho informal. Em 2007, as taxas de informalidade nessas duas regiões se igualaram: 41,5% em Salvador e 41,8% em São Paulo. Esse indicador confirma a nova configuração do trabalho precário que se delineia, à medida que o trabalho informal – uma das expressões da precarização – generaliza-se em todo o país, aproximando as regiões mais desenvolvidas do país às mais tradicionalmente marcadas pela precariedade.

Esse movimento pode ser explicado pelas diferentes trajetórias do mercado de trabalho em cada uma das regiões brasileiras. Em Salvador, a informalidade sempre foi maior do que em São Paulo. Com os processos de reestruturação produtiva e deslocamento industrial, o centro mais desenvolvido do país perdeu muitos empregos formais, mas ainda tinha muito espaço para o crescimento do trabalho informal. O mesmo não se pode dizer de Salvador: o espaço para a informalidade, especialmente para trabalhadores por conta própria e autônomos, esgotou-se e já não pode acolher os que estão sendo demitidos e os que estão chegando ao mercado de trabalho.

Também é importante observar que a fronteira entre o desemprego e a informalidade é muito tênue. Pesquisas qualitativas têm demonstrado o desejo dos trabalhadores informais de ter emprego com carteira assinada e, mesmo exercendo alguma atividade informal, parte deles continua procurando emprego. Isso deu origem a uma nova categoria medida pela PED: “desemprego oculto por trabalho precário”.

Hoje, os atributos exigidos ou recomendados para se tornar empregável no mundo moderno são as qualidades típicas dos que vivem do trabalho informal: criatividade, dinamismo, adaptabilidade, iniciativa, desprendimento etc. No entanto, a informalidade não é alternativa para o desemprego, não só por seu caráter precário, mas também por seus limites: não há lugar para todos, nem mesmo no trabalho nas ruas¹².

⁹ Empréstamos a denominação da dissertação de mestrado de Theo Barreto (2005).

¹⁰ Os desempregados e os trabalhadores informais, independentemente das metodologias que estimam seu efetivo, são denominados pela Agenda de Trabalho Decente da OIT de “déficit de emprego formal”.

¹¹ Consideram-se trabalhadores informais: assalariados sem carteira, assalariados que não sabem definir a sua condição de trabalho, autônomos, empregadores que não contribuem para a Previdência, empregadas domésticas sem carteira, trabalho familiar, dono de negócio familiar e outros.

¹² Um estudo qualitativo sobre o trabalho informal em Salvador, realizado com base nas trajetórias mais típicas dos trabalhadores informais, mostra quais são as implicações das “competências”, da empregabilidade e do empreendedorismo identificados nesses trabalhadores. Ver Luiz Oliveira (2005).

A EVOLUÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO E OS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS: INDICADOR DE PRECARIZAÇÃO QUANTITATIVA E QUALITATIVA DO TRABALHO

Consideramos que a terceirização (ou subcontratação) é a principal forma de flexibilização e precarização do trabalho, entendidas aqui em conformidade com Appay e Thébaud-Mony (1997), que ressaltam que, embora sejam apresentadas separadamente, a flexibilização e a precarização são um só processo, marcado pela competitividade acirrada no plano econômico. A ele corresponde um “processo multidimensional de institucionalização da instabilidade, aqui resumida como precarização social” (Appay e Thébaud-Mony, 1997, p. 8). Portanto, o processo de flexibilização e precarização expressa uma instabilidade instituída, também e centralmente, como forma de dominação social do trabalho.

Defendemos que a terceirização (ou subcontratação) é um fenômeno velho e novo. É velho porque foi utilizado desde a Revolução Industrial até o auge do fordismo e do Estado de bem-estar social, na Europa e nos Estados Unidos, sobretudo no setor industrial, na extração de carvão e nos serviços portuários; no Brasil, aparece desde os primórdios da industrialização, mas sua origem está na agricultura, que se apoiava no trabalho tipicamente sazonal (intermitente) e assim permanece até os dias atuais. É novo porque ocupa um lugar central nas novas formas de gestão e organização do trabalho, que se inspiraram no “modelo japonês” (toyotismo) e surgiram nas duas últimas décadas do século passado, no bojo da reestruturação produtiva, como resposta à crise do fordismo.

O caráter de novo fenômeno é dado pela amplitude, pela natureza e pela centralidade que a terceirização assume no contexto da flexibilização e da precarização do trabalho, neste novo momento do capitalismo mundializado ou da “acumulação flexível” (Harvey, 1992). Trata-se de um processo de metamorfose, já que a terceirização deixa de ser utilizada de maneira marginal ou periférica e torna-se prática essencial para a flexibilização da produção (Araújo, 2001), dos contratos e do emprego (Druck e Franco, 2007; Franco e Duck, 2009).

O processo é constatado pela disseminação da terceirização a todos os tipos de atividades e setores. No setor público, ela passou a ocupar lugar estratégico no âmbito da reforma do Estado, a partir dos anos 1990, com a aplicação do “paradigma gerencialista” da administração pública (Dieese, 2007a); a flexibilização/precarização deu-se por meio de programas de incentivo à aposentadoria e à demissão voluntária (para efeito de redução de pessoal), do congelamento de salários e da suspensão de concursos públicos¹³. As modalidades de terceirização mais encontradas nesse setor são: contratação de estagiários (em especial em empresas estatais e bancos públicos), cooperativas (sobretudo na área da saúde), ONGs e transferência de serviços públicos para o setor privado por intermédio de “organizações sociais”. É importante registrar que essa difusão da terceirização no setor público tem sido coibida pelo Ministério Público Federal, cujas ações de fiscalização e penalização têm resultado em recuos significativos por parte das instituições ou empresas públicas denunciadas (Fleury, 2006).

No setor privado, a terceirização expandiu-se para todas as áreas. No sistema financeiro, destacam-se os bancos e os *call centers*, que congregam centenas de milhares

de trabalhadores ou “infoproletários” (Antunes e Braga, 2009). A evolução do emprego bancário entre 1994 e 2005 é indicativa do crescimento da terceirização no setor: enquanto o número de bancários caiu 26,47%, o de “não bancários” (terceirizados) subiu 39,54% e, em 2005, representava 32% do total dos trabalhadores de banco (Dieese, 2007a).

No setor industrial, a terceirização (ou subcontratação) ocorreu de início em atividades consideradas periféricas, como serviços de limpeza, vigilância, alimentação e outros, e propagou-se gradativamente para todas as áreas, num movimento indiscriminado, sem qualquer distinção entre “atividade-fim” e “atividade-meio”. Essa classificação chegou a ser formulada no âmbito legislativo e gerou infundáveis debates na área do direito com o intuito de restringir a subcontratação. O caso exemplar é a indústria química, petroquímica e petrolífera. Um estudo sobre a indústria na região metropolitana de Salvador, onde se situa o polo petroquímico de Camaçari, constatou que, de um total de 8.204 trabalhadores (incluindo empregados permanentes, contratados por tempo determinado e terceirizados), 36,3% eram permanentes e 63,4% eram terceirizados. Das 10 empresas analisadas, 6 apresentaram um grau de terceirização ainda mais radical: de 28,5% a 35,4% dos empregados eram permanentes. A remuneração dos trabalhadores terceirizados era de 1,4 a 5 vezes menor do que a dos permanentes. No período de 1993 a 2003, verificou-se que houve uma queda de 33% no número de trabalhadores contratados diretamente nas empresas investigadas e uma difusão da terceirização (hoje, 100% das empresas terceirizam), atingindo todos os setores, inclusive aqueles considerados nucleares (Druck e Franco, 2007).

Em pesquisa nacional realizada em 2006 com trabalhadores do setor químico¹⁴, entre as atividades mais terceirizadas, além dos chamados serviços periféricos (limpeza, vigilância, refeição), aparecem a manutenção (32,8%) e a montagem (24,6%). No que se refere às negociações, 52% dos trabalhadores terceirizados responderam que nunca haviam negociado cláusulas, 25% já haviam negociado e 5% estavam negociando (representação dos terceirizados, extensão das cláusulas sociais e econômicas aos terceirizados, fiscalização das condições de trabalho e cobrança das empresas contratadas, restrições à terceirização na atividade de produção e o fim da terceirização) (Dieese, 2007a).

No caso da indústria petrolífera, monopolizada pelo Estado, a situação é extremamente grave. Todas as pesquisas de natureza qualitativa e quantitativa demonstram um crescimento desenfreado da terceirização em atividades nucleares, como manutenção, montagem e operação. Em 2008, havia 260.474 terceirizados e 74.240 contratados diretos, uma relação de 3,5 terceirizados para cada empregado contratado (Ibase, 2008). É também nessa empresa estatal que se evidencia um dos efeitos mais perversos da terceirização: os acidentes de trabalho e, entre eles, os acidentes fatais, que atingem majoritariamente os terceirizados. Entre 1998 e 2005, a relação de acidentes fatais entre terceirizados e contratados foi de 22 para 4 em 1998 e de 13 para 0 em 2005 (Dieese, 2007a). Em 2007, 16 trabalhadores morreram em acidentes na empresa, dos quais 15 eram terceirizados (Frente Nacional dos Petroleiros, 2011).

Os estudos também revelam as novas modalidades de terceirização nos anos 2000, das quais duas merecem destaque por simbolizar e concretizar a precarização do emprego no Brasil: as cooperativas de mão de obra (ou de trabalho) e as microempresas individuais (“PJs” ou do “eu sozinho”). Duas modalidades que transferem para os trabalhadores os

¹³ As políticas de redução do emprego público e dos gastos com pessoal atendiam a recomendações do Fundo Monetário Internacional (FMI) para a realização do ajuste fiscal.

¹⁴ No II Congresso da Secretaria Nacional dos Químicos (SNQ), da Força Sindical.

custos da responsabilidade social, legal e econômica da atividade, embora seja realizada para as empresas contratantes.

As cooperativas de mão de obra operam nas instalações das empresas, reúnem trabalhadores na condição de associados (cooperativados) que prestam serviços a essas empresas e possuem legislação específica, que estabelece: “qualquer que seja o tipo de cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados”. Essa (des)regulação permite a mais completa liberdade, pois permite “adequar os trabalhadores às necessidades do mercado” por meio de horários flexíveis, pró-labore flexível e contratos flexíveis com as empresas. Ou seja, os trabalhadores sendo não assalariados, não têm direito à proteção social do Estado, já que, teoricamente, eles se “autogereem” e assim se “autoprotegem” (Druck e Franco, 2007; Borges e Druck, 2002; Piccinini, 2004).

As empresas do “eu sozinho” ou “PJs” explicitam o crescimento do assalariamento disfarçado, pois se trata de um processo de contratação de trabalhadores que são pressionados a redefinir sua personalidade jurídica, isto é, a registrar uma empresa em seu nome, assumindo todos os encargos e transformando-se assim numa empresa individual terceirizada. A motivação dessa modalidade é a mesma das cooperativas, já que a relação empregatícia é abolida, assim como os custos (econômicos, sociais e políticos) e, conseqüentemente, os direitos trabalhistas. O novo trabalhador-empresa passa a ser tratado de “igual para igual” (Druck e Franco, 2007).

A terceirização, para além de sua dimensão quantitativa, que já evidencia o avanço da precarização para os trabalhadores na forma de salários mais baixos, de redução de direitos e mesmo de negação da condição de emprego (quando existe recurso às cooperativas e às empresas do “eu sozinho”, em que se abole a relação de assalariamento formal), tem também uma dimensão qualitativa, especialmente no lugar central que ocupa como estratégia de dominação das empresas, pois cria uma divisão entre os trabalhadores (primeira e segunda categorias) e acirra as diferenças. Em muitos casos, ela incentiva a discriminação, porque aqueles que fazem parte do quadro principal da empresa sentem-se superiores àqueles que devem se submeter a tudo ou a quaisquer condições de trabalho, “os outros”, as “empreiteiras”, os “subcontratados”. Além disso, cria uma fragmentação, uma verdadeira pulverização da organização coletiva e sindical, já que a empresa contratante faz contrato com diferentes empresas contratadas, de diferentes setores de atividades, o que leva os trabalhadores a serem representados e/ou filiados a diferentes sindicatos¹⁵.

Mais uma vez, as pesquisas com trabalhadores efetivos e terceirizados revelam a precarização e a vulnerabilidade causadas pela terceirização. Dentre alguns dos impactos descritos pelos trabalhadores, podemos destacar: *perda de direitos trabalhistas, aumento de acidentes, falta de alimentação e segurança adequadas, redução de benefícios, redução de salários, baixa qualificação, falta de qualidade no serviço, falta de organização no local de trabalho, redução de representação sindical* (Dieese, 2007a). Além destes, em pesquisa realizada em 2000, na Bahia¹⁶, trabalhadores petroquímicos contratados respondiam *por que não gostariam de ser terceirizados: insegurança, não é valorizado e não tem direitos, perda de respeito, salário e autoestima, discriminação, é descartável, é um subemprego, é uma humilhação* etc.

¹⁵ Ver depoimentos de dirigentes sindicais publicados em Druck e Franco (2007).

¹⁶ “Campanha Salarial 2000”, realizada pelo Sindicato dos Químicos e Petroleiros, em parceria com o Centro de Recursos Humanos da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, da Universidade Federal da Bahia, em julho e agosto de 2000.

A ORGANIZAÇÃO E AS CONDIÇÕES DE TRABALHO: UM QUADRO DE REGRESSÃO SOCIAL E PRECARIZAÇÃO DA VIDA

A base de dados fornecida pelas pesquisas oficiais (IBGE e MTE), assim como aquelas já consagradas (Dieese e Seade), ainda que se baseie em metodologias mais avançadas, especialmente no âmbito do trabalho e dos rendimentos, e em cobertura mais ampla, ainda não consegue retratar as transformações que vêm ocorrendo no processo de trabalho e em suas formas de organização. Assim, não permite dimensionar com fidelidade a realidade das condições de trabalho no país¹⁷. Nessa medida, são os inúmeros estudos setoriais e de casos, realizados por projetos de pesquisas individuais ou coletivos, que têm revelado, invariavelmente, a precarização do trabalho nas duas últimas décadas¹⁸.

Os poucos indicadores de natureza quantitativa que podemos elencar são: os *ocupados que trabalham mais do que a jornada legal, o tempo de permanência no trabalho principal, número de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais*. No caso destes últimos, todos os estudos de especialistas em saúde do trabalhador mencionam as limitações dos registros de acidentes e doenças, sob responsabilidade do Ministério da Previdência Social, sobretudo por causa das subnotificações e, conseqüentemente, dos subregistros. Essa dificuldade tem sido sanada por estudos regionais realizados por sindicatos (por meio de seus departamentos de saúde do trabalhador) e instituições vinculadas à área, como o Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador (Cesat), da Secretaria de Saúde da Bahia, além de pesquisas de natureza qualitativa.

Para aqueles que permanecem empregados, um dos sintomas da precarização das condições de trabalho resultante dos processos de reestruturação produtiva e da implementação das práticas toyotistas de organização nas últimas duas décadas é a *intensificação do trabalho*. Esta pode ser evidenciada pela extensão da jornada nos locais de trabalho e em domicílio (que não tem limite), pela aplicação da “polivalência”, pela aceitação de atividades e horas extras sem remuneração (sobretudo entre os bancários), pela implementação da informática/microeletrônica (que aumenta substancialmente a produtividade do trabalho, além de impor um novo comportamento dos usuários em sua relação com o tempo de processamento das operações realizadas), pela inserção num “segundo” emprego (por necessidade de complementar a renda), pelo acúmulo de tarefas ou mesmo de funções, em razão do “enxugamento” de pessoal nas empresas ou até mesmo de uma doentia compulsão ao trabalho (os trabalhadores “compulsivos” são conhecidos no meio empresarial como “workaholics”).

Ao lado dessa intensificação do trabalho, novas e mais sofisticadas formas de “maus-tratos” no ambiente de trabalho vão se multiplicando em todos os setores, público e privado, em indústrias modernas e de ponta, assim como no comércio e na prestação de serviços. É a gestão e a dominação pelo constrangimento ou “assédio moral”, termo que surgiu oficialmente em 1999, numa lei municipal de São Paulo. As pesquisas em setores, empresas e instituições iniciaram-se em 2000, com o trabalho de Margarida Barreto (2003), que investigou 2.072 trabalhadores doentes de 97 empresas químicas e farmacêuticas de São Paulo. Destes, 42% afirmaram sofrer humilhações (“assédio moral”) no trabalho. O

¹⁷ Uma referência importante em termos de pesquisa nesse âmbito é a pesquisa “Conditions de travail”, realizada como complemento à pesquisa “Emploi”, do Institut National de la Statistique et des Études Économiques (Insee).

¹⁸ Consultar o banco de dados disponível em: <www.flexibilizacao.ufba.br>.

estudo revelou também que 90% das mulheres e 60% dos homens pesquisados foram demitidos por motivos de doença ou acidente de trabalho. Em pesquisa mais recente da mesma autora, 33% de 4.718 trabalhadores de várias organizações admitiram ter sofrido assédio moral (Barreto, citado em Aguiar, 2008).

O ambiente atual de trabalho, de precarização como estratégia de dominação, de "gestão pelo medo", é extremamente fértil para a propagação dos "maus-tratos". Eles são incentivados por uma perversidade que contamina o ambiente, estimula condutas que levam à desqualificação, à desvalorização e à depreciação do "outro" e causa dano, sofrimento e até mesmo doenças. Esse comportamento é estimulado muitas vezes pela concorrência entre os próprios colegas, mas torna-se uma "política da empresa" (Barreto, citado em Aguiar, 2006).

Aguiar (2006) analisou processos por danos morais apresentados entre 1999 e 2003 ao Tribunal Regional do Trabalho da Bahia (28 acórdãos e uma ação civil pública) e verificou que 14 ações foram indeferidas e 14 foram aceitas. As atividades distribuíam-se da seguinte forma: serviços (41%), indústria (38%) e comércio (21%), em 7 cidades da Bahia. Os demitidos eram 41% de mulheres e 59% de homens. Os motivos de assédio foram: religião, orientação sexual, doença, representação sindical, revista de pessoal, improbidade, desobediência administrativa ou resistência à padronização, maus-tratos/rescisão indireta e racismo.

Uma das principais conclusões das pesquisas recentes sobre o assédio moral é a evolução do adoecimento dos trabalhadores, em particular por problemas mentais. Segundo o INSS, estes motivaram 50% dos afastamentos por mais de 15 dias em 2002. Essa evolução, assim como a atuação e a denúncia de sindicatos e pesquisadores que tratam da saúde dos trabalhadores (Seligmann-Silva, 1994), deram mais visibilidade ao assédio moral no Brasil (Soboll, 2008). Uma pesquisa realizada em 2002 pela OIT, em cooperação com a OMS, o Conselho Internacional de Enfermagem e a Internacional de Serviço Público, com o objetivo de fazer um diagnóstico da "violência no trabalho" no setor da saúde (pública e privada) no Rio de Janeiro, mostrou o avanço do assédio moral. De um total de 1.569 entrevistados (médicos, enfermeiros, dentistas, psicólogos e outros profissionais da saúde), 15,4% declararam ter sofrido assédio moral no último ano (2001) (Palácios et al., 2008).

As estatísticas oficiais referentes aos acidentes de trabalho e às doenças profissionais, como dissemos anteriormente, são precárias. Entretanto, apesar de todas as limitações, há algumas indicações de tendências: no período de 1999 a 2008, o número de acidentes registrados pelo INSS quase duplicou, ou seja, um aumento de 97%¹⁹. No caso das doenças profissionais, houve um aumento de 55% entre 1993 e 1999 e de apenas 6% entre 2000 e 2007; em 2005, houve o maior número de doenças registradas nesse último período. Essas informações têm sido questionadas por pesquisas regionais e setoriais que demonstram a inconsistência das estatísticas.

Os estudos sobre a terceirização também têm demonstrado uma transferência de riscos e acidentes para os trabalhadores terceirizados, já que eles são obrigados a se submeter a condições inseguras (sem treinamento, sem equipamento de prevenção, sem fiscalização). E, como eles são subcontratados, os acidentes sofridos nas empresas não são contabilizados nem registrados,

¹⁹ De acordo com o Aeps/Aeat-Dataprev/INSS (2009). A partir de 2007, implantou-se um sistema de registro de acidentes de trabalhadores sem carteira (informais): o número de acidentes passou de 141.108 em 2007 para 202.395 em 2008.

porque a responsabilidade é de terceiros. Isso cria um "manto de invisibilidade", que oculta os acidentes de trabalho e o adoecimento desses trabalhadores (Franco, 1997).

Para além dos números, há indicadores de natureza qualitativa que permitem esclarecer o quadro de precarização da saúde dos trabalhadores. Novas doenças relacionadas ao trabalho estão surgindo e algumas já são reconhecidas pela Previdência Social, como o *burn-out* e a LER-Dort, que está fortemente vinculada às novas tecnologias de informatização e automação e, apesar de ser antiga, tornou-se uma epidemia. Poderíamos incluir ainda, como situação extrema, a morte súbita por esgotamento físico, muito comum entre cortadores de cana-de-açúcar e conhecida no mundo como *karoshi*, porque os japoneses foram os primeiros a identificá-la (Franco, 2003).

Ainda poderíamos mencionar as mais velhas e precárias formas de trabalho, anteriores ao capitalismo ou típicas da Revolução Industrial: o trabalho escravo e o trabalho infantil. Essas práticas são frequentemente denunciadas pela OIT e têm sido objeto de fiscalização especial do Ministério do Trabalho, o que levou ao resgate de muitos trabalhadores e fez recuar os abusos no Brasil. De acordo com Abramo, Sanches e Costanzi (2008), somente em 2006 foram resgatados 3.417 trabalhadores em condição de trabalho forçado. O trabalho infantil (de crianças de 5 a 15 anos) apresenta queda desde 1998, quando representava 10%, e chegou a 6,2% em 2006, em relação ao total de crianças entre 5 e 15 anos no Brasil.

Em síntese, as condições atuais de trabalho, para os mais diferentes setores e segmentos, vêm sofrendo um processo de degradação em que a precarização se torna, em suas múltiplas faces, uma determinação fria e perversa da regressão social e de vida dos trabalhadores. Esse processo, embora seja uma tendência predominante, encontra resistências de tipos diversos, que, mesmo pontuais e localizadas, expressam recuos e fragilidades dos organismos mais tradicionais de representação dos trabalhadores, como os sindicatos, e novas formas de ação, luta e contrapoder que se opõem à precarização social do trabalho.

PRECARIZAÇÃO E RESISTÊNCIAS²⁰

Além dos indicadores quantitativos mais tradicionais, como o número de sindicatos e sindicalizados, acordos, dissídios coletivos e greves, procuramos sistematizar algumas iniciativas e experiências que indicam um novo tipo de resistência e intervenção contra a precarização do trabalho.

Em primeiro lugar, defendemos que a precarização social atinge também as formas mais tradicionais de organização dos trabalhadores: os sindicatos. Inúmeros estudos de pesquisadores brasileiros apontam a crise sindical como consequência da globalização financeira, do neoliberalismo, das estratégias de flexibilização e precarização e do esgotamento do padrão fordista de desenvolvimento e organização do trabalho: De um lado, a ofensiva do capital cria um novo "regime de dominação" por meio da precarização, seja reprimindo e ameaçando os trabalhadores e suas lideranças, seja cooptando as direções sindicais para participar da implementação de políticas de flexibilização/precarização como "única via". De outro, as direções sindicais, convencidas da inexorabilidade da

²⁰ Apresentamos neste item alguns indicadores que ainda estão em construção. Nosso objetivo é apenas enunciar algumas questões que pretendemos analisar no futuro.

precarização, adaptam-se a ela e deixam de liderar e mobilizar os trabalhadores contra o capital e suas estratégias de dominação em tempos neoliberais.

No campo da informação e da estatística, um dado significativo e revelador é o número de greves nas duas últimas décadas. De acordo com o Dieese, que acompanha os movimentos grevistas no país, houve um crescimento significativo do número de greves entre 1992 e 1996 (146%). A partir de 1997, esse número diminuiu gradativamente. O período de 2004 a 2007 registrou o menor número de greves desde 1992: foram em média 309 greves ao ano, contra 623 greves em 1992. Em 2007, de um total de 316 greves, 51% foram do funcionalismo público e em empresas estatais²¹.

Mesmo considerando as limitações das informações, sabemos pelas pesquisas, pela imprensa e pelos próprios sindicalistas como é frágil a capacidade de mobilização dos sindicatos e a tendência de substituir o sindicalismo de confronto por um sindicalismo propositivo e de negociação.

Por outro lado, um movimento que à primeira vista parece representar um crescimento da atuação sindical é o aumento do número de centrais sindicais no Brasil. De acordo com o Sistema Integrado de Relações de Trabalho (Sirt), em junho de 2009 existiam 9 centrais sindicais reconhecidas no país e 8.474 sindicatos, dos quais 6.162 urbanos e 2.312 rurais. Destes, 55,9% são filiados às centrais sindicais. Entretanto, esses dados precisariam ser analisados à luz das mudanças recentes na legislação sindical, num estudo sobre as origens e a motivação de cada uma das centrais hoje existentes.

A evolução do movimento sindical também pode ser analisada pelas taxas de sindicalização, que não se alteram de maneira significativa dos anos 1990 até 2006. Em 1992, essa taxa era de 18%, caindo para 16,9% em 1999. Nos anos 2000, era de 17,4% e chegou a 19,1% em 2006. Poderíamos dizer, com base no número de sindicalizados no país (que se manteve estável), que a crise dos sindicatos não se confirma. Na realidade, esse dados não podem ser tomados por si mesmos. É preciso examinar os sindicatos por categoria profissional, investigar a atuação das direções sindicais, o surgimento de novos sindicatos, as condições em que isso se dá, as campanhas de sindicalização e os benefícios que os sindicatos oferecem (em muitos casos, como forma de atrair novos associados). Enfim, analisar a evolução das taxas de sindicalização não nos permite avaliar o desempenho dos sindicatos no período.

A fragilização e a crise sindical não impediram que alguns sindicatos obtivessem ganhos contra o processo de precarização, sobretudo os que representam trabalhadores fortemente atingidos pela terceirização. A experiência do Sindicato dos Químicos e Petroleiros do Estado da Bahia, que criou um departamento de terceirizados para reunir e representar trabalhadores de empreiteiras e até organizar greves por melhores salários e condições de trabalho, é indicativa dessa luta. Na greve realizada na Petrobrás, em 2009, os trabalhadores terceirizados participaram ativamente na maioria dos Estados, fortalecendo o movimento e incorporando reivindicações específicas à pauta negociada com a empresa.

²¹ Infelizmente, não existe um levantamento mais preciso que permita detalhar as categorias profissionais e os tipos de trabalhadores que entraram em greve no setor privado em períodos mais recentes. Uma consulta em *sites* de busca ("greves de terceirizados") encontrou mais de 3 mil páginas. Em um levantamento preliminar desse material, selecionando e filtrando as notícias para evitar duplicação, contamos cerca de trinta greves de terceirizados. Essa pesquisa continua, como objeto de estudo de monografia de graduação de Luara Campos, estudante do curso de Ciências Sociais da Universidade Federal da Bahia.

Poderíamos citar outros casos em todo o país, mas são exemplos ainda muito pontuais, sem força para reverter o quadro de precarização social do trabalho das duas últimas décadas.

Outras frentes de resistência surgiram nos últimos anos. O Ministério Público do Trabalho (MPT), que ganhou autonomia e independência com a Constituição de 1988, têm realizado um trabalho incansável de fiscalização e denúncia de injustiças, ilegalidades e abusos de poder nas relações de trabalho. No que diz respeito à subcontratação, conseguiu que o Estado e as empresas públicas dispensassem o uso de ONGs e cooperativas. Apoiado na (frágil) legislação, denunciou a ilegalidade desses contratos e exigiu a substituição dos trabalhadores subcontratados por funcionários concursados.

A atuação do MPT, do MTE e do Tribunal Superior do Trabalho tem sido apontada como resultado de um processo crescente de judicialização das lutas dos trabalhadores, motivado pelas próprias direções sindicais e pela incapacidade de mobilização e de enfrentamento dos sindicatos. O Dieese já começa a calcular a taxa de judicialização das negociações de trabalho coletivas no Brasil.

Não é nosso objetivo problematizar essa questão, mas pretendemos dimensioná-la em termos de indicadores. O poder público tem desempenhado um papel extremamente importante nesse âmbito, sobretudo o MPT, cuja autonomia em relação ao "governo de plantão" lhe dá poderes como a nenhuma outra instituição. Isso é patente na atuação dos procuradores: eles têm contribuído efetivamente para a denúncia e o fim de certas situações de precarização do trabalho. Mas esse tipo de intervenção só poderá avançar e se fortalecer se estiver sustentada numa ampla mobilização social e política dos trabalhadores. Por isso, eles devem retomar a palavra e a iniciativa para superar a precariedade, visando a emancipação e o restabelecimento da razão social do trabalho.