

■ **4.4. As margens do sistema formal e regulado do trabalho - processos de formação e de recomposição identitária** ■

Teresa MEDINA

CIIE – Centro de Investigação e Intervenção Educativas
Grupo de História Global do Trabalho e dos Conflitos Sociais - IHC/FCSH/UNL
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação
Universidade do Porto
tmedina@fpce.up.pt

Como realçado, na reflexão introdutora desta obra, por Renato Di Ruzza e Marianne Lacomblez, não pode haver desenvolvimento se o trabalho não for considerado em todas as suas modalidades e em toda a sua complexidade.

Ora, a precariedade e o trabalho informal se assumem, cada vez mais, como manifestações evidentes das transformações e recomposições em curso no mundo do trabalho. Ao mesmo tempo em que o desemprego se torna massivo e aumenta a desregulação e a desregulamentação do trabalho e das relações laborais, ao mesmo tempo em que diminuem significativamente os rendimentos do trabalho e aumenta a pobreza, diversas formas de trabalho precário, de trabalho informal e atípico, dentro e fora das empresas e serviços, vêm crescendo de forma muito significativa, constituindo-se como uma das faces mais sombrias do atual modelo de desenvolvimento, com profundas implicações sociais.

Em nível dos locais de trabalho, ponto nodal onde se expressam e se articulam muitas dessas mudanças, mas não exclusivamente, os efeitos são marcantes e avassaladores, como Dejours (1992, 1997, 2006) tem posto em evidência. Algumas pesquisas desenvolvidas em Portugal, no âmbito das Ciências da Educação (Correia e Matos, 2001; Medina, 2008; Guimarães, 2011), abrangendo trabalhadores de diferentes setores profissionais (professores, trabalhadores dos setores têxteis, do vestuário, da construção civil, da metalurgia, das conservas e bancários), refletem igualmente sobre as

transformações sentidas nos últimos anos no mundo do trabalho e sobre as consequências do aumento do desemprego, da insegurança e da precariedade no trabalho nos processos de (auto)formação e de recomposição identitária dos trabalhadores, no desenvolvimento de mecanismos de solidão, submissão e conformação, mas também de solidariedade, resistência e luta.

A instabilização do mundo do trabalho

Uma análise mais detalhada das transformações que se têm verificado torna visível um conjunto muito significativo de elementos e dados que permitem uma melhor caracterização e identificação dos seus sentidos e a percepção dos seus impactos nas relações de trabalho e na vida de milhares de trabalhadores e das suas famílias.

De fato, não é possível falar hoje sobre o mundo do trabalho, em Portugal, sem levar em conta os elevados índices de desemprego de longa duração, o aumento brutal das taxas de desemprego (15,9% da população ativa)³⁷, que atinge quase todos os setores profissionais e faixas etárias (35,9% nos jovens entre os 16 e os 24 anos)³⁸; a generalização dos contratos a prazo, temporários, *ao metro*, à peça, à tarefa, ao domicílio; o crescente recurso a empresas de trabalho temporário e de trabalho clandestino; a generalização de contratos individuais e de falsos «recibos verdes»⁽³⁹⁾ e a extinção ou caducidade dos contratos coletivos; a mobilidade crescente (interna e externa) imposta a muitos trabalhadores, dificultando a criação de laços profissionais e familiares; as mudanças frequentes de local de trabalho e/ou de funções/tarefas a desempenhar, inviabilizando a construção de profissionalidades sólidas e de carreiras profissionais com um mínimo de estabilidade; as alterações constantes da legislação laboral e os efeitos retroativos dessas mudanças, pondo em causa as relações contratuais preexistentes e atingindo não só os trabalhadores no

37 Dados do Eurostat, 1 de outubro de 2011.

38 Dados do Eurostat, 1 de outubro de 2012.

39 N.E. “Recibos verdes” são contratos de trabalho com profissionais autônomos, sob os quais, às vezes, se escondem relações de trabalho assalariado (ver nota acima).

ativo, mas também os desempregados; a liberalização das dispensas individuais e coletivas; o aumento brutal dos horários e ritmos de trabalho; a perda da dignidade do trabalho e de inúmeros direitos adquiridos pelos trabalhadores, apelidados agora de «privilégios inaceitáveis».

Ao mesmo tempo em que cada vez mais pessoas não conseguem ver assegurado o seu direito ao trabalho, e são atiradas para o desemprego e para as margens do sistema formal e regulado do trabalho, parcelas crescentes das vítimas do processo de globalização em curso, do encerramento, da reestruturação ou deslocalização de empresas e serviços, são chamadas a trabalhar «à margem do sistema» (quantas vezes no interior das próprias empresas) ou a desenvolver esquemas de trabalho informal que lhes permitam assegurar condições mínimas de sobrevivência. É assim que é possível assistir à proliferação de trabalhadores assalariados sem qualquer tipo de contrato, de vínculo profissional, de proteção social ou seguro de acidentes de trabalho, com salários muito abaixo do contratado ou mesmo com salários em atraso (situações cada vez menos alvo de fiscalização pela inspeção de trabalho, fortemente limitada na sua capacidade de intervenção). Mas é assim, também, que tende a crescer, de forma significativa, todo um empreendedorismo mais ou menos «marginal», que se traduz num sem número de autonegócios informais e «biscates» de diversos matizes, corporificando, de certa maneira, a ideologia dominante do «empresário de si mesmo», mas crescentemente remetido para situações de quase clandestinidade e cada vez mais alvo de controle e criminalização das suas atividades, sendo os seus protagonistas, muito deles em situações extremas de vulnerabilidade pessoal e social, confrontados com exigências legais e fiscais impossíveis de cumprir.

A essas situações de informalidade e precariedade no trabalho, acrescem ainda outras, que se poderiam designar como de «transições precárias» e que têm a ver com a multiplicação de formas intermediárias entre o desemprego e o emprego ou entre percursos de formação e percursos de trabalho. A promoção do trabalho «voluntário», a que são incentivados jovens estudantes ou desempregados, a proliferação de estágios profissionais de diversa índole, determinados estágios curriculares, a situação em que se encontram milhares de bolsistas, a exigência de «trabalho socialmente necessário» (eufe-

mismo criativo) ou a imposição de frequência de ações de formação (em nome da «empregabilidade») a beneficiários do rendimento social de inserção e/ou do subsídio de desemprego, configuram, apesar de aspectos positivos que possam conter, formas «novas» ou «recauchutadas» de gerir o desemprego e a inserção profissional, de eliminar (ou não criar) postos de trabalho que respondem a necessidades permanentes das instituições e de diminuir o valor do trabalho, que alimentam e retroalimentam um mercado que vive da precariedade.

Está, assim, em curso, e de forma muito acelerada, um processo de instabilização do mundo do trabalho, a «desestabilização dos estáveis», de que fala Castel (1999, 2000), e que se caracteriza sobretudo pela precarização (a que alguns chamam de «flexibilização») dos vínculos profissionais e dos contratos de trabalho.

Contudo, nos discursos neoliberais dominantes, o aumento da precariedade é apresentado não apenas como inevitável face à «crise» e aos necessários aumentos da produtividade e da competitividade, mas também como algo positivo e sinal de modernidade e dos novos tempo. Esse aumento permite uma maior flexibilidade na organização e gestão dos tempos de trabalho e maiores margens de autonomia e de decisão sobre a atividade a desenvolver, os ritmos de trabalho e as condições em que é realizado (ignorando-se, ou fingindo-se ignorar, a desigual correlação de forças entre trabalhadores e entidades patronais e que a flexibilidade é sempre equacionada e imposta em função dos interesses de quem tem o poder real de decidir). Do mesmo modo, a apologia da mobilidade, apresentando-a sempre como positiva, independentemente da vontade dos trabalhadores e das suas relações familiares, é agora acompanhada de apelos à emigração, designadamente dos mais jovens, convidados a abandonar o que seria a sua «zona de conforto»⁴⁰. Nesse quadro, o desemprego é mesmo apresentado como «uma nova oportunidade»⁴¹, como um estímulo a que cada um se torne «empreendedor», responsabilizando-se, desse modo, individualmente, cada trabalhador pela sua situação face ao trabalho e ao emprego/desemprego.

40 Declarações de Alexandre Mestre, Secretário de Estado da Juventude e do Desporto, proferidas em outubro de 2011.

41 Declarações do 1º ministro, Passos Coelho, proferidas em maio de 2012.

Contrariamente a esses discursos, o aumento da precariedade e do trabalho informal significa para muitos trabalhadores e para as suas vidas, como afirmam diversos autores (Leite, 1995; Castel, 2000; Sennett, 2001, 2007.), um verdadeiro drama, com consequências devastadoras em nível pessoal, familiar e profissional, tanto mais que o trabalho continua a ser central na vida das pessoas e das sociedades (Schnapper, 1998; Silva, 2007). Efetivamente, a situação de precariedade traduz-se, para quem a sofre, numa enorme instabilidade e insegurança; num horizonte de incertezas e na impossibilidade de planejar o futuro; em vidas desfeitas pelo desemprego (cujos efeitos são ainda mais graves com os constantes cortes na duração e no valor dos subsídios e das indenizações); na dependência econômica em vários níveis e de diversos tipos (dos mais jovens que tendem a manter-se na/ou a regressar à casa dos pais, mas também dos mais velhos em relação aos filhos); na falência econômica de milhares de famílias, com implicações brutais, como a perda de habitação e entrega de casas aos bancos (numa média de 16 casas por dia)⁴²; em alterações graves no estado de saúde; no aumento de sentimentos de culpa e dos casos de suicídio; na fragilização dos laços sociais.

Em nível dos locais de trabalho, tais alterações acarretam igualmente a degradação das relações profissionais, o aumento das situações de exploração e vulnerabilidade, acompanhadas de sentimentos de impotência e de medo, mais especificamente o medo de ficar desempregado. Nesse quadro, assiste-se, crescentemente, à necessidade sentida por muitos trabalhadores de se manterem «empregáveis» a todo o custo, à transformação de identidades profissionais coletivas em identidades profissionais individualizadas, sentindo-se cada um cada vez mais fragilizado, como mera peça de uma máquina e de um sistema que não domina e que o ultrapassam.

42 Dados da Associação dos Profissionais e Empresas de Mediação Imobiliária de Portugal (APEMIP), referentes aos três primeiros trimestres de 2012.

A individualização das identidades profissionais e das relações de trabalho

Face à crise e ao desemprego crescente, ter trabalho acaba por ser assumido como um privilégio que inibe reclamações ou a exigência do respeito pelos direitos, submetendo-se cada trabalhador aos ritmos e às condições de trabalho que lhe são impostas, seja em nível de tempos de trabalho, de mudanças de local de trabalho, de alterações dos contratos, seja das condições remuneratórias pois, como muitos afirmam, *«mais vale ganhar pouco do que estar desempregado»*.

Assim, se a perda do trabalho ou o medo de o perder pesam fortemente sobre cada trabalhador, o exercício do trabalho é hoje, também, em muitas situações, um fator de enorme sofrimento, muitas vezes omitido ou silenciado, verificando-se quase que um sentimento de *«vergonha espontânea de protestar quando outros são muito mais desfavorecidos; como se hoje as relações de dominação e injustiça social só afetassem os desempregados e os pobres, deixando incólumes os que, por terem emprego e recursos, são privilegiados»* (Dejours, 2006, p. 44).

É assim que a velha reivindicação operária das oito horas de trabalho, cuja consagração se constituiu num enorme avanço civilizacional, surge agora como um «contrassenso», ou mesmo como um sinal intolerável de «preguiça», defendido por quem, pretensamente, não quer trabalhar, destruindo-se direitos arduamente conquistados e fazendo-se *«tábua rasa das conquistas sociais e econômicas resultantes de cem anos de lutas sociais, descritas agora como arcaísmos e obstáculos à nova ordem nascente»* (Bourdieu & Wacquant, 2000).

Ao mesmo tempo, mecanismos diversos na organização dos processos de trabalho e na sua gestão e administração, têm contribuído para acentuar uma individualização das relações de trabalho, tendendo a prevalecer «não um individualismo-emancipação, proporcionador de maior liberdade, autonomia e capacidade de ação, mas um individualismo-fragilização que torna o indivíduo num ser isolado, submetido à insegurança, à desfiliação e à fragilização do laço social» (Kovács, 2006, p. 47).

Nesse contexto, *«os problemas do trabalho tendem a deixar de ser considerados problemas sociais para passarem a ser equaciona-*

dos como problemas individuais» (Medina, 2008), deixando o mundo do trabalho de ser entendido como *»um contexto de produção de relações sociais, tornando-se uma arena de competição inter-individual»* (Terraseca, Caramelo, Medina, 2011), como se torna bem patente no discurso de um trabalhador do setor bancário:

*Um colega de trabalho não é meu amigo, é meu concorrente. Se agora tu fosses trabalhar para o meu banco e assumisses a postura de bancária, eras minha inimiga! (...) Não vou estar a ajudar uma colega para a seguir ela me passar por cima! O banco é o meu sustento e a minha sobrevivência. Aqui passa tudo pelo instinto de sobrevivência. Os valores morais vêm depois da nossa subsistência.*⁴³

Como resposta a situações de insegurança, instabilidade ou medo, presentes em muitos contextos de trabalho, desenvolvem-se mecanismos, conscientes ou inconscientes, de apropriação de um conjunto de normas de conduta e de comportamentos tidos como normais e legítimos no local de trabalho e que denotam processos de formação pessoal e de construção e recomposição das identidades pessoais e coletivas, altamente corrosivos do carácter (Sennett, 2001)

Como afirma Guimarães (2011, p. 79), o medo constitui

«um forte fator de individualização da relação do trabalhador com a empresa, visto surgir como elemento que quebra os laços sociais, deixando cada um cada vez mais sozinho e isolado nas suas relações com a empresa e impondo-se como um forte entrave ao exercício da cidadania no local de trabalho».

Nesse cenário, tende a assumir-se, com «naturalidade», que o exercício da cidadania fique fora das empresas, facilitando a passividade, a adoção de comportamentos de submissão e o olhar com reservas para os que ainda reivindicam por direitos, receando as

43 Excerto de entrevista realizada por Marlene Guimarães (2011) no âmbito da sua dissertação de mestrado

consequências individuais de uma relação mais próxima com os que valorizam processos de construção de identidades profissionais coletivas dignificadas. Acentua-se, assim, o afastamento de instâncias de participação e mobilização coletiva, como os sindicatos, diminuindo as taxas de sindicalização, o que nem sempre poderá ser equacionado como o resultado de decisões livres dos trabalhadores, pois, como afirma Alan Stoleroff (1995:75), «a sindicalização é na realidade o produto de um sistema complexo de interdependências», podendo a decisão de cada trabalhador ser «fundamentalmente influenciada pelo grau de liberdade que o empregador lhe permite e o grau de liberdade que o Estado garante pela sua vigilância da lei».

Resistência e transformação

Esse quadro genericamente pessimista, sendo uma realidade, não se encontra absolutamente generalizado, nem se transformou na única forma de experienciar e viver o trabalho. Ainda hoje, muitas empresas e instituições, onde se desenrola a vida profissional das pessoas, se apresentam como locais de amizade e de solidariedade entre os trabalhadores e se constituem como contextos de intervenção e formação para outras grades de leitura da realidade e para a construção de diferentes quadros de valores. Papel importante, nesse âmbito, têm desempenhado as lutas travadas em diversas empresas e setores profissionais, bem como por sindicatos, organizações de trabalhadores e outros movimentos sociais que se afirmam como espaços de aprendizagem de novas visões do mundo e do trabalho com direitos e com dignidade (Medina, 2008). No quadro de diversos espaços de interação, de relações sociais e de envolvimento com «novos» e «antigos» movimentos sociais, nos quais muitos se vão formando, transformando e construindo as suas identidades, no interior de várias empresas e em contextos exteriores a estas, é possível continuar a assistir à emergência de novas solidariedades e a atitudes de resistência a formas mais individualistas de pensar e viver o trabalho.

Nesse contexto, ademais das organizações sindicais, várias outras «organizações» e movimentos, com níveis de estruturação muito diferenciados, vêm sendo constituídos em torno de diversas

precariedades no trabalho, permitindo recriar laços de solidariedade, contribuindo para a sua visibilidade e para a construção de novas identidades sociais coletivas — do «precário», do «recibo verde», do «desempregado», do «bolsista» —, desvinculadas de um contexto profissional preciso, mas profundamente ligadas ao mundo do trabalho. A atividade desenvolvida por esses movimentos tende a facilitar a recomposição identitária (ainda que transitória) de grande parte dos trabalhadores, permitindo a construção de «*narrativas partilhadas das dificuldades*» (Sennett, 2001, p. 224) e a sua assunção como membros de um grupo com o qual partilham outras dimensões da sua história, afirmando-se como atores e autores sociais intervenientes num processo de transformação e de mudança social cujo sentido coletivamente constroem.

A capacidade de manter e revitalizar «velhas» formas de organização social e de criar «novas» organizações e movimentos, susceptíveis de equacionar problemas específicos de determinados setores e grupos sociais e de se articularem entre si, permite afirmar que há «opções entre várias alternativas» (Kovács, 2006, p. 43) e que o futuro depende «dos atores sociais, dos seus valores, dos seus interesses e do grau de democraticidade dos processos de mudança». Encontramos então, na Ergologia, um referencial enriquecedor dessa postura, já que ela realça particularmente as «reservas de alternativas permanentes», embora mais ou menos contrariadas, mais ou menos desenvolvidas – como diria Yves Schwartz «de relevâncias e influências muito variáveis» (Schwartz & Durrive, 2010, p.35).

Ao tão propalado «empreendedorismo», que nos traz o discurso dominante e que não visa senão à individuação e à fragilização dos trabalhadores, poderá opor-se um outro espírito «empreendedor», protagonizado por diferentes organizações e movimentos, em torno dos problemas do trabalho e das comunidades, potenciador de laços de solidariedade e de culturas solidárias, de novos projetos e dinâmicas locais, de disposições identitárias intervenientes na construção de um outro futuro e de outros modelos de desenvolvimento.

Referências Bibliográficas

- Bourdieu, P. & Wacquant, L. (2000). La nouvelle vulgate planétaire, in www.monde-diplomatique.fr, Maio 2000.
- Castel, R. (1999). *As metamorfoses da questão social, uma crônica do salário*. Rio de Janeiro: Editora Vozes
- Castel, R. (2000). A precariedade: transformações históricas e tratamento social. In Soulet, M. H. (org). *Da não integração: tentativas de definição teórica de um problema social contemporâneo*. Coimbra: Quarteto Editora, 21-38
- Correia, J. A. & Matos, M. (2001). *Solidões e solidariedades nos quotidianos dos professores*. Porto: Asa Editores
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. S. Paulo: Cortez Editora.
- Dejours, C. (1997). *O fator humano*. Rio Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.
- Dejours, C. (2006). *A banalização da injustiça social*. Rio Janeiro: Fundação Getúlio Vargas
- Guimarães, M. (2011). *Entre a espada e a parede – trabalho sem cidadania ou cidadania sem trabalho? Estudo sobre os efeitos das novas configurações laborais no sector bancário*. Porto: FPCEUP – Dissertação de Mestrado
- Kovacz, I. (2006). Novas formas de organização do trabalho e autonomia no trabalho. *Sociologia, Problemas e Práticas*, nº52, 41-65.
- Leite, J. (1995). Sindicalismo e direitos fundamentais. In *Vértice*, nº 68, 119-125.
- Medina, T. (2008). *Experiências e memórias de trabalhadores do Porto - a dimensão educativa dos movimentos de trabalhadores e das lutas sociais*. Porto: FPCEUP – Tese de Doutoramento
- Schnapper, D. (1998). *Contra o fim do trabalho*. Lisboa: Terramar

- Schwartz, Y. & Durrive, L. (2010). *Trabalho & Ergologia: conversas sobre a atividade humana* (2º ed.). Niterói: EDUFF.
- Sennet, R., (2001). *A corrosão do carácter – as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Lisboa: Terramar.
- Sennet, R., (2007). *A cultura do novo capitalismo*. Lisboa: Relógio d'Água Editores.
- Silva, C. (2007). *Trabalho e sindicalismo em tempos de globalização*. Lisboa: Círculo de Leitores, Temas e Debates.
- Stoleroff, A. (1995). Sobre o declínio relativo da sindicalização. A importância da regulação ao nível da empresa. *Vértice*, nº 68, 68-79.
- Terraseca, M., Caramelo, J. & Medina, T. (2011). Análise de discursos europeus sobre educação e formação de adultos e aprendizagem ao longo da vida. *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, 2, 49-59.

1 N.E. Por se tratar de extratos de documentos, optou-se por manter expressões típicas de Portugal.