

# A INSTABILIDADE SOCIAL REPOSTA PELA FLEXIBILIDADE DO TRABALHO

Roberto Coelho do Carmo<sup>1</sup>

## Resumo

O presente trabalho tem como chave de leitura a instabilidade social, entendendo que esta pode transfigurar-se em instabilidade psicológica à medida que os contextos sociais se expressam na personalidade do indivíduo numa relação dialética. Isto posto, buscou-se realizar análise da contemporaneidade dos processos de trabalho com vias a interpretar o fenômeno do sofrimento mental do trabalhador.

## Palavras-chave

### Capitalismo flexível, sofrimento mental e trabalho

No tempo em que esteve vigor, o padrão produtivo fordista<sup>2</sup> proporcionava ao trabalhador uma *pseudoestabilidade*, que o levava a ter algumas certezas em sua vida: certeza de ter as mínimas condições para prover o sustento de sua família, a educação dos filhos, a moradia; certeza também de laços estáveis, seja no trabalho, seja na vizinhança, pois, na pior hipótese, seu local de trabalho permaneceria o mesmo até a velhice; certeza de que os filhos seriam, no mínimo, trabalhadores capazes de proporcionar às suas famílias a mesma qualidade de vida que tiveram em suas casas; certeza de uma velhice assegurada. Todas essas “certezas” eram fruto de prévia ideação e possibilidades reais dentro das condições materiais da época. Com a mudança para o padrão flexível, a instabilidade torna-se “regra do jogo” posta aos trabalhadores e, neste cenário, qualquer possibilidade de planejar a família esbarra nas incertezas de renda, de local de trabalho, de aposentadoria, de garantia de saúde e/ou educação. Esta é nossa chave de leitura do sofrimento mental contemporâneo.

Buscaremos, então, entender como a instabilidade emerge no e pelo padrão de flexibilização da produção, tornando-se ponto comum nas várias formas de organização do trabalho. Para precisar melhor o termo precarização do trabalho, parece-nos sugestivo retomar a etimologia da palavra precário. O “Dicionário Priberam da Língua Portuguesa”<sup>3</sup> trata a palavra precário como

1 Programa de Estudos e Pesquisas em Lutas Sociais, Trabalho e Política na Realidade Brasileira (Proluta/Ufop). Curso de Serviço Social/Ufop. E-mail: [robertocoelhoas@gmail.com](mailto:robertocoelhoas@gmail.com)

2 A rigor de qualificar esta observação à realidade brasileira, ver BRAGA (1996).

3 Foi realizada busca pela palavra “precário” com filtro para após o Acordo Ortográfico no sítio do referido dicionário <<http://www.priberam.pt/dlpo/>>.

um adjetivo que qualifica a situação de inseguro, não estável. Com a precarização do trabalho, “as relações sociais de trabalho tornaram-se frágeis e instáveis por toda parte [...]. Insegurança e incerteza passaram a fazer parte dessa precariedade e se expandiram através do mundo – no trabalho e fora dele” (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 459).

A acumulação flexível é, segundo Alves (2011), a saída tácita para as corporações no enfrentamento das condições postas ao desenvolvimento capitalista, que promove um novo impulso de expansão da produção de mercadorias. Como vimos tratando, ela tem como característica o apoio à flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo; o surgimento de novos setores de produção; novas formas de fornecimento de serviços financeiros; mercados novos e inovação tecnológica, comercial e organizacional. As rápidas mudanças nos padrões de desenvolvimento como o crescimento do setor de serviços, o surgimento de novos conjuntos industriais e o grande movimento de mudanças ocorrido na economia política e cultural do capitalismo, a partir de meados de 1970, são também parte desse processo que caracteriza a acumulação flexível.

Uma das características histórico-ontológicas do capitalismo é, segundo o autor, a sua constante busca para flexibilizar as condições de produção, especialmente a força de trabalho.

Para a empresa capitalista flexível, a flexibilização da força de trabalho, seja intraempresa ou extraempresa – movimentos relativos à regulação social e sindical, com destaque aos contratos de trabalho – seria estratégica. A possibilidade de se variar o volume de empregados, salários, horários, local de trabalho (seja dentro ou fora da empresa), aliada à possibilidade de regular a representação sindical interna por meio de recompensas, como a Participação nos Lucros e Resultados (PLR), permite à empresa manobras em busca de estabilidade.

A flexibilidade do trabalho seria, nas palavras de Alves (2011, p. 19)<sup>4</sup> “a plena capacidade de o capital tornar domável, complacente e submissa a força de trabalho”, e seria a marca forte do atual momento do capitalismo mundial. Isso teria gerado o aumento da insegurança do trabalho no nível do mercado de trabalho, do emprego, da renda, da contratação e da representação político sindical. O autor acredita que é esta a exacerbação da própria condição da classe do proletariado: “a insegurança, a situação de estar à mercê do acaso, submetido ao “poder das coisas” (o mercado)<sup>5</sup>.

As possibilidades de manobra do capital estariam representando ao trabalhador instabilidade, que, conseqüentemente, se materializaria na degeneração da qualidade de vida, desprovendo-o de algumas possibilidades de antever seu futuro positivamente, o que poderia gerar ansiedade, medo e insônia, problemas que se identificam com o sofrimento e conhecidos pela

4 A força desta afirmativa precisa receber uma dose de significado a partir de uma análise, por exemplo, da importância dos novos movimentos sociais. Seria possível um “adestramento” de classe nessa ordem?

5 Idem, p. 19

nomenclatura específica como Transtornos Mentais Comuns (TMC).

Dal Rosso (2008, p. 11-12), a partir de uma definição da estabilidade diretamente ligada ao emprego, diz que “o futuro do trabalho para as companhias não mais estaria posto sobre a construção de relações estáveis, descritas como “empregos”, e sim flexíveis, mutáveis, verbalizadas pela palavra “trabalhos”

Entendendo melhor isso, podemos considerar o emprego como a síntese das conquistas dos trabalhadores assalariados no seu percurso histórico e que dosou limites à espoliação indulgente do capital. A relação de um emprego com salário fixado no início do contrato; jornada semanal regulada segundo uma legislação e não segundo as necessidades das empresas; respeito a descansos semanais; prescrição das atividades por tipo de cargo, o que evita desvios de tarefa; contribuições para a seguridade mensalmente recolhidas, dando ao trabalhador uma perspectiva de futuro e a segurança de um benefício se algo acontecer no caminho; seguro-desemprego e outros seguros de saúde e assistenciais que eram componentes do pacto fordista, agora se tornaram um estorvo para as empresas.

O estatuto de “trabalhos” – no plural –, como mencionado por Dal Rosso (2008), serve para estabelecer a oposição ao de “empregos”, pois estaríamos caminhando para um mundo sem “empregos”, só com “trabalhos”, sem as características jurídicas centrais dos empregos que os tornaram rígidos para a dinâmica capitalista. Os “trabalhos” não seriam atividades fixas para os trabalhadores, de outra forma, poderiam até ser permanentes, mas sem os “excessos” conquistados pelas lutas sociais e introduzidos no contrato de assalariamento. No mundo dos “trabalhos”, a remuneração dependeria de forma direta das tarefas concretas realizadas.

Na sociedade capitalista contemporânea, o rendimento de boa parte dos trabalhadores não está relacionado ao empregar-se ou não se empregar, mas a projetos e/ou campos de trabalho fluidos.

Não há dúvida de que aquele que perdeu o emprego ou aquele que não consegue empregar-se ou reempregar-se passa por um processo de dessociação gradual e sofre. Sabemos com Dejours (2007) que esse processo é potencialmente desencadeador de doença mental ou física por atacar os pilares da identidade. Podemos afirmar que não há hoje quem não partilhe do sentimento de medo, seja por si, pelos amigos ou filhos, frente à iminente ameaça de “exclusão” do mercado de trabalho e dos serviços de proteção social. Afirma o autor que o número de excluídos e os riscos de exclusão são crescentes a cada dia e ninguém pode camuflar-se na ignorância que serve de desculpa. Estes são alguns efeitos provocadores de instabilidade social que podem levar o indivíduo ao sofrimento.

Para Castel (2005), a instabilidade – tratada pelo autor sob a insígnia da insegurança<sup>6</sup> – decorre também, sublinha o autor, da maior frouxidão sobre as

---

<sup>6</sup> Entendemos insegurança, para efeito deste trabalho, como um sentimento e não um estado de coisas. Um estado de coisas instáveis ou, melhor dizendo, a sociedade instável gesta no indivíduo o sentimento de insegurança. Se de outra forma fosse, o termo segurança poderia ser confundido com as práticas para se assegurar a saúde física, como o uso de Equipamento de Proteção Individual (EPI).

responsabilidades protetivas que foram sendo conquistadas pela sociedade em forma de políticas e regulamentos públicos. O autor classifica essa proteção de duas formas: proteção civil e proteção social. A primeira visa à garantia das liberdades fundamentais no quadro do Estado de direito; a segunda cobre contra os riscos que possam levar à degradação da situação dos indivíduos, sejam eles por doença, acidente, velhice sem recursos e outras circunstâncias imprevisíveis que podem levar à decadência social. Da mesma forma, a instabilidade pode ser tanto instabilidade civil quanto instabilidade social e, nesta lógica, o sentimento de insegurança é a consciência de estar, nos termos do autor, à mercê dessas eventualidades. Como o Estado de direito liberal garante a independência dos cidadãos pela propriedade, a problemática que se põe é o que garante a independência ou a liberdade do proletariado? Uma conclusão lógica dentro dos marcos do pensamento liberal para a questão seria que “os indivíduos privados do suporte da propriedade são assimilados [...] a uma multidão imensa de instrumentos bípedes sem liberdade, sem moralidade, possuindo apenas mãos, que pouco ganham, e uma alma absorvida” (CASTEL, 2005, p. 28).

A instabilidade social é modo de vida para a classe trabalhadora, e esta situação instável representa um verdadeiro desastre para a existência humana do trabalhador que é desprovido de propriedade, eixo do sentimento de insegurança na sociedade burguesa. Esse sentimento de insegurança em uma sociedade instável promove a dissolução dos laços sociais e aniquila paulatinamente as estruturas psíquicas dos indivíduos. Estar permanentemente nesta insegurança significa, para Castel (2005), não ter o controle do presente e muito menos ter condições de pensar positivamente o futuro. A insegurança social transforma a vida num combate pela sobrevivência, sendo a saída cada vez mais incerta, pois os trabalhadores não possuem o mínimo controle sobre o que lhes acontece (CASTEL, 2005).

Fernandes (1975) já assinalara sobre a instabilidade no Brasil, afirmando que ela é inerente ao subdesenvolvimento e atinge também os agentes econômicos que operam internamente, como classe, processos econômicos de natureza capitalista.

No heterogêneo universo do trabalho refuncionalizado recentemente, podemos entender melhor essa instabilidade das massas proletárias se as delimitarmos, como Bihl (2010), em três grandes conjuntos que seriam: a) os proletariados estáveis e com garantias; b) os proletariados excluídos do trabalho; c) a massa flutuante de trabalhadores instáveis.

Os estáveis, seja jurídica ou economicamente, são proletários que tem mais ou menos garantido um emprego com possibilidade de carreira, manutenção do salário real além da proteção e expressão sindicais. Bihl (2010) ressalta uma tendência contemporânea de redução deste espaço e também das garantias conquistadas por esses trabalhadores, na medida que a crise que redundou na acumulação flexível e financeirização da economia se prolongou e aprofundou, o que significa que o trabalhador empregado com toda a pro-

teção descrita também não pode se sentir totalmente seguro. Em outras palavras, queremos dizer que a relação instabilidade/estabilidade não tem uma ligação única com o emprego. Ela é sistêmica e se agrava com a diminuição do controle político sobre o mercado. Não há futuro previsível em um sistema flexível<sup>7</sup> e essa incerteza aprofunda a insegurança social dos trabalhadores.

O emprego para o trabalhador tem um significado, seja a garantia de sua subsistência, ou para alcançar objetivos relacionados a ocupar um lugar no mundo – buscando prestígio, poder, enriquecimento –, ou mesmo o desempenho de um papel na sociedade. Entretanto, o afastamento forçado representa para os dois casos uma perda relacional e subjetiva. Essa instabilidade político-social e econômica gera sentimentos de insegurança quanto ao futuro tão agudas quanto a perspectiva de saída ou cobertura durante a situação de desemprego.

Aos que continuam empregados, Seligmann-Silva (2011) defende que duas ordens de aspectos devem ser consideradas em caráter especial. O primeiro deles é a busca de maximização de produtividade por parte da empresa, que, entre outros fatores, envolve a intensificação do trabalho e a utilização de uma instrumentação psicológica que atinge diretamente a subjetividade do trabalhador. O segundo diz respeito à deterioração das condições gerais de vida, fruto do arrocho salarial e da inflação. Esse fenômeno, associado à cultura da crise econômica que serviu para justificar demissão em massa, favorece a manipulação do medo, neste caso, medo do desemprego e da possibilidade de não mais ser capaz de proporcionar o mínimo de qualidade de vida à família.

Os remanescentes nas empresas precisam agora conviver com o aumento da tensão com as chefias, fruto de uma busca incessante por produtividade, que pode ser expresso no aumento da exigência e nos métodos utilizados para fazer pressão sobre o ritmo de trabalho. As “chantagens emocionais” e boatos de demissão em massa passam a ser usados pelas empresas para obter sobretrabalho.

Além da relação com as chefias, o trabalho de Seligmann-Silva (2011) permitiu identificar que o medo do desemprego deteriorava as relações entre colegas de trabalho, que, por conta do medo, chega a romper laços antigos de companheirismo e confiança acentuando o individualismo.

O fortalecimento do individualismo significou, além da perda dos vínculos sociais (CASTEL, 1995, 2005) – que podem culminar em isolamento e solidão –, a inversão de valores como a independência, que se transforma em vulnerabilidade. A perda da relação igualitária com o outro transfigura-se em temor de um futuro incerto, em sofrimento mental.

No período fordista/keynesiano, os sindicatos protegiam os empregos. Um trabalhador sabia exatamente quando se aposentaria e em que condições

<sup>7</sup> Um mínimo de estabilidade é necessário para se planejar o futuro para aqueles que vivem subordinadamente a insegurança do mercado. Por mais que o potencial teleológico humano seja infinito, é necessário antever movimentos, como um enxadrista conhece as possibilidades de movimento de cada peça, ou ainda, como o marceneiro conhece as propriedades da madeira e a utilidade de cada ferramenta num universo infinito de possibilidades de seu trabalho.

financeiras; dessa forma, podia planejar o seu futuro e o de sua família. Hoje, com a reestruturação da organização do trabalho, existe uma disparidade entre flexibilizar o trabalho e planejar a família, visto que o trabalhador está sujeito a todo tipo de incertezas e mudanças, como apresenta Sennet (1999) na narrativa sobre *Rico filho de Enrico*.

A instabilidade, neste sentido, abarca tanto os empregados que assim se submetem à nova disciplina do trabalho quanto à massa diferenciada de trabalhadores, que toma as seguintes configurações:

- Os proletários das empresas que operam por *terceirização* e por encomenda, geralmente estão inseridos nas pequenas e médias empresas trabalhando no ritmo das encomendas da empresa-mãe. A este grupo, podemos adicionar os *trabalhadores em domicílio*, que se envolvem de uma forma aparentemente arcaica na submissão ao capital;
- Os *trabalhadores em tempo parcial*, que, por imposição ou opção, são por definição mal-integrados ao coletivo de trabalho e comumente não se beneficiam dos benefícios sociais que gozam os trabalhadores em tempo integral;
- Os *temporariamente contratados*, sejam eles interinos ou contratados por tempo determinado, que não possuem garantia alguma de emprego permanente, e por isso são trabalhadores particularmente móveis;
- Por fim, *trabalhadores da "economia subterrânea"*, que vivenciam o cúmulo da instabilidade, pois são trabalhadores que tentam escapar do desemprego trabalhando de forma clandestina, em relação de subcontratação com a economia oficial ou até mesmo compondo a pequena produção mercantil, mas associados sobremaneira ao setor de serviços (BIHR, 2010).

Ao categorizar essa massa de trabalhadores instáveis marcada pela fragmentação e heterogeneidade, podemos observar fortes semelhanças entre eles, das quais podemos destacar: instabilidade de ocupação e renda; desregulamentação mais ou menos forçada de suas condições jurídicas de emprego e trabalho em relação ao convencionalmente anteriormente, regressão dos direitos sociais – na maioria das vezes, ausência de qualquer proteção sindical –, e, por fim, uma tendência à individualização extrema (BIHR, 2010).

Segundo Bihl (2010), o desemprego e a instabilidade acentuam ainda mais as antigas diferenças de *status* entre os trabalhadores, atingindo mais jovens e idosos que os adultos, as mulheres que os homens, os estrangeiros que os nacionais. Ou seja, essas novas realidades de trabalho atraem segmentos mais vulneráveis que têm custos de reprodução social mais baixo e frágil histórico de organização política.

No Brasil, essa instabilidade marca a própria forma do trabalho assalariado, estabelecendo uma experiência ambígua da massa trabalhadora ainda sob o regime fordista (modelo desenvolvimentista de restrição das importações), mostrando que este se fez de modo desigual (e combinado) no mundo. Durante as primeiras três décadas do século XX – período de formação do mercado de trabalho brasileiro –, o trabalho era mercadoria de livre comércio, pois não havia leis que o regulamentasse, e os contratos coletivos eram quase inexistentes. A partir dos anos 1930, o mercado de trabalho nacional passa a ser regulado por meio de legislação, culminando com a instituição de um amplo código de leis do trabalho, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), criada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943.

A legislação passou a estabelecer quais eram as regras mínimas, como: salário mínimo; jornada de trabalho; férias anuais; descanso semanal remunerado e muitos outros benefícios. Isso tanto definiu os limites da exploração do trabalho, regulando a concorrência e competitividade, como criou a disciplina do trabalho. Alguns direitos sociais também foram disponibilizados aos trabalhadores, entendidos, neste caso, como trabalhadores formais porque atuam mediante relações de trabalho formalizadas por lei e garantida pela carteira de trabalho assinada.

Somente naquela época, as noções de subemprego ou de informalidade ganharam sentido. A partir da construção da noção de “formalidade” – que é associada à cidadania e ao direito social – é que a ideia de “informalidade” é difundida para nomear o trabalho desprotegido, que sobreviveu e se reproduziu ao longo do século de modo combinado às práticas fordistas do trabalho protegido.

Até aqui pudemos observar como as recentes mudanças no mundo do trabalho reatualizaram a instabilidade do trabalhador e a pauperização pela fragilização dos vínculos com o emprego e o enaltecimento das práticas individualistas de gestão da força de trabalho. Agora, vamos adensar nossa análise desses processos, voltando de maneira específica a quatro elementos que consideramos serem as “mudanças-chave” no mundo do trabalho para entender o sofrimento dentro de nossa proposta de investigação. O primeiro elemento que será abordado seguidamente é a informalidade, vejamos por que:

## **Informalidade**

Como se sabe, no Brasil, durante longo período, a carteira de trabalho funcionou como um quase passaporte de cidadania, como comprovante que poderia garantir crédito e comprovar boas referências sociais, garantida ao trabalhador pela inserção laboral e pelos períodos de estabilidade nas empresas. Simboliza o compromisso do empregador de seguir a legislação do trabalho e a prerrogativa do trabalhador de recorrer à Justiça (Estado) em caso de desrespeito à legislação, visando à punição do empresário. Como a carteira assinada pelo empregador é a maneira mais fácil de o empregado comprovar vínculo

empregatício, no Brasil tornou-se popular associar o emprego à carteira assinada.

Apesar dessa hierarquização das formas de trabalho, segundo Noronha (2003, p. 115), é possível se conceber que o crescimento do emprego proporcionado pelo fordismo representou “um aparente caminho seguro em direção à equalização do mercado de trabalho”. A perversa diferenciação social se acentua no final dos anos 1980 e início dos anos 1990 no Brasil, quando o mercado de trabalho começa a sentir os efeitos da flexibilização com a ruptura do movimento crescente de formalização do trabalho. Isso significou a legitimação pública daquela gama de contratos atípicos que passam a romper com o estatuto salarial e deste processo derivará o que os estudiosos historicamente, desde os anos 1970, chamam de informalidade, só que agora com a expressão “nova informalidade”.

Uma abordagem econômica poderia afirmar que a “informalidade” é decorrente do acirramento da competição no mercado internacional, sendo que os países na periferia deste mercado seriam o elo fraco das cadeias produtivas internacionais e, por isso, teriam como vantagem competitiva o baixo custo da mão de obra. Essa vantagem decorreria desses trabalhos não regulamentados.

Resgatando historicamente a construção conceitual da informalidade no mundo, observamos que os primeiros trabalhos nos quais o termo informalidade figura tem vinculação com as formulações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o relatório sobre a situação do emprego no Quênia em 1972. O termo se generaliza em outros estudos da entidade que adotam uma abordagem dual sobre a concepção da economia urbana, com segmentos formais e informais sendo os primeiros caracterizados por atividades produtivas juridicamente organizadas e a informalidade, o oposto. Além disso, na informalidade o trabalhador possui “uma forma de organização da produção com pouco capital em mercados não regulamentados e pouco competitivos” (ALVES; TAVARES, 2006, p. 427).

A partir de 1980, ampliam-se os estudos emergindo a visão sobre a informalidade como “intersticial e subordinada ao movimento das empresas capitalistas” (Ibidem). Nessa consideração, identifica-se que as atividades informais acompanhariam os momentos de expansão da economia, retraíndo-se nos momentos de crise e expandindo-se nos momentos de expansão econômica.

Dois seriam os componentes básicos da informalidade: ocuparia os espaços intersticiais de baixa exigência de capital subordinadamente ao movimento das empresas. Além disso, caracterizar-se-ia por envolver trabalhadores que vivem da sua força de trabalho, por vezes utilizando o trabalho familiar. Trabalhador que toma a renda para consumo individual, familiar e visando sua própria atividade econômica. Para Alves; Tavares(2006, p. 428), “essas características correspondiam àquele trabalhador informal despossuído que obtinha apenas uma renda com sua atividade econômica, sem qualquer possibilidade de acumular capital”

A partir dos anos 1990, observa-se na economia brasileira o crescimen-

to desse tipo de trabalho, inclusive como virtude e possibilidade para melhor competição no mercado. O aumento da economia impulsiona o crescimento de outras formas de trabalho não cobertas pela legislação trabalhista vigente, o que passou a ser reconhecido pelos estudos críticos como formas de trabalho partícipes de um contexto de precarização do trabalho. Neste quadro, cresce o número de pesquisadores e estudiosos do trabalho que busca entender as relações de trabalho não tipicamente capitalistas com o processo de acumulação capitalista (ALVES; TAVARES, 2006, p. 428). São muitos os aspectos sob os quais a informalidade mantém relações com as empresas capitalistas ou o poder público. Os limites de regulação pública do trabalho passam a ser nocivos à acumulação flexível e a instabilidade social da informalidade ganha maior expressão. Isso faz com que as transformações contemporâneas do mundo do trabalho dificultem ainda mais precisar conceitualmente a informalidade, porque esse tipo de trabalho passa a ser reconhecido juridicamente pelo Estado. Por outro lado, há “fios invisíveis” que associam esses vários tipos de trabalho:

Há casos, cujas relações de assalariamento são baseadas em contrato de trabalho regulamentado, em que os funcionários trabalham sem condições de segurança, fazem horas extras sem recebê-las, desenvolvem atividades informais no mesmo expediente de trabalho formalizado, trabalham nas horas de folga. Essas são práticas da informalidade. (Ibidem)

São muitos os aspectos sob os quais a informalidade mantém relações com as empresas capitalistas ou o poder público. As rendas dos trabalhadores informais, por exemplo, decaem com a diminuição do poder de compra dos trabalhadores assalariados e desempregados. Além disso, para Alves; Tavares (2006) o trabalhador informal pauperizado só consegue sobreviver porque vive em um grupo familiar no qual outros membros da família estão empregados em segmentos regulamentados<sup>8</sup>.

No Brasil, a informalidade tem aumentado, seja a de tipo tradicional, como o trabalho por conta própria, seja aquela relacionada com os tipos mais recentes, como os “trabalhadores submetidos a sucessivos contratos temporários, sem nenhuma estabilidade e sem registro em carteira, podendo estar nas atividades “instáveis” ou temporárias, ou mesmo desempregados.” (ALVES; TAVARES, 2006, p. 431).

A instabilidade posta à informalidade torna o indivíduo “incapaz” de influenciar o meio e isso pode causar prejuízos à saúde psicológica. A instabilidade do vínculo de trabalho e dos rendimentos, junto com a ausência de benefícios sociais e da proteção da legislação trabalhista, são prováveis causas da ansiedade e da depressão entre trabalhadores informais. A desvalorização social frente à situação de desemprego também pode comprometer o bem-estar psicológico individual.

---

8 Adiciono a esta afirmativa um possível papel realizado pelos programas de transferência de renda brasileiros na complementação da renda de famílias com rendimento incerto.

## Terceirização

Outro elemento de destaque para observarmos a instabilidade ligada à organização do trabalho é a terceirização. Esta, do ponto de vista jurídico e acadêmico, define-se como o processo pelo qual as empresas deixam de desempenhar determinadas atividades, antes executadas por trabalhadores diretamente contratados por elas, e as transfere para outra empresa por meio de contrato de serviço. Nesse processo, a empresa que terceiriza é conhecida como “contratante ou empresa-mãe”, e a empresa executora da atividade como “empresa terceira ou contratada” (DIEESE, 2008, p. 74).

Identificamos no processo de terceirização duas modalidades não excludentes de sua realização. Em uma modalidade, a empresa-mãe “deixa de produzir bens ou serviços utilizados em sua produção e passa a comprá-los de outra ou outras empresas” (Ibidem). Em outra modalidade, o que existe “é a contratação de uma ou mais empresas para executar, dentro da “empresa-mãe”, tarefas anteriormente realizadas por trabalhadores contratados diretamente” (Ibidem), como a terceirização de serviços de limpeza, vigilância e alimentação. Nas duas formas devemos destacar que o que se terceiriza é a atividade e não a empresa ou o trabalhador. É a empresa terceirada que contrata o trabalhador e este, por sua vez, não é terceirizado, mas participa do processo de terceirização.

O estudo do DIEESE mostra que as empresas brasileiras optaram pela redução de custos, exigida pela acumulação flexível, pelo enxugamento dos quadros funcionais e da precarização das relações de trabalho, focalizando seus esforços no produto final e terceirizando as denominadas atividades meio. O resultado dessas ações para os trabalhadores foi a piora das condições de vida e de trabalho, que, em parte, segundo o DIEESE, tem relação direta com a desmobilização das atividades sindicais, não sendo uma mudança por imperativos do processo produtivo.

Ainda no setor privado, as pequenas e médias empresas ampliaram seu espaço por meio de processos de terceirização, franquias e subcontratações, subordinando-se às decisões estratégicas de grandes empresas nacionais e transnacionais nas cadeias produtivas.

No Brasil, a terceirização provoca o enxugamento das grandes empresas, com redução de trabalhadores fixos vinculados às atividades fim da produção. Outras ocupações passam para contratos proporcionados pela terceirização e que levam a relações de trabalho mais precárias em termos de remuneração, jornada, benefícios sociais, organização sindical.

A terceirização que está se espraiando corresponde a práticas que, para Dejours (2007), lembram o tráfico de escravos pela precariedade extrema do trabalho. A terceirização da terceirização, ou terceirização em cascata, leva a uma instabilidade inconteste, aguda e constante, à sub-remuneração e a uma flexibilidade alucinante de emprego, forçando o trabalhador a correr de um canteiro de obras para outro, instalando-se em locais provisórios nas proximi-

dades das empresas, o que seria fonte de sofrimento mental para os trabalhadores.

Poderíamos ilustrar a instabilidade posta na terceirização em cascata.

## FIGURA 1



Instabilidade versus terceirização em cascata. (CARMO, 2013)

Destacadas a informalidade e a terceirização como expressões da instabilidade no trabalho, passamos a um próximo passo para bem caracterizar a instabilidade que vitimiza subjetivamente o trabalhador, deixando-o à sua própria sorte. Para isso, parece-nos fundamental a leitura de uma das características mais marcantes da cena contemporânea: a intensificação do trabalho. Vamos a ela:

## Intensificação

Uma das maneiras convencionais de intensificação do trabalho é a execução de várias tarefas concomitantes que torna praticamente impossível usufruir de pequenos intervalos de descanso na jornada de trabalho. O que exige consumo ampliado de energias pessoais, físicas, emocionais e cognitivas. Essa disciplina do trabalho amplia as bases da depreciação da força de trabalho e a disponibilidade objetiva e subjetiva do trabalhador para o trabalho, repercutindo nas relações sociais e na saúde do trabalhador.

Na raiz da ideia de intensidade do trabalho está a noção de que todo ato de trabalho envolve gasto de energia, ou seja, esforço do trabalhador. Este pode gastar mais ou menos energia, mas há sempre esse consumo. A intensidade se relaciona com a maneira como é realizado o ato de trabalhar, o dispêndio de energias realizado na atividade concreta.

Uma atividade concreta envolve o uso de todas as capacidades humanas, mesmo que em medida variável. Assim, a atividade pode de forma mais focalizada utilizar-se da força física, da cognição ou da capacidade afetiva. A partir daqui podemos dizer que a intensidade é mais que esforço físico do trabalhador. Ela envolve todas as capacidades físicas, mentais e afetivas despendidas e/ou saberes adquiridos no decorrer do tempo.

Na realidade, podemos vislumbrar a expressão da intensificação de forma diferenciada. Se é uma atividade focada no esforço físico, verificamos os resultados em medidas como, por exemplo, um maior número de carros montados por dia por pessoa. Se nos referimos a um trabalho de maior dispêndio das forças intelectuais e emocionais, como o caso de professores (as) e enfermeiros (as), os resultados podem ser percebidos na melhoria da qualidade e não na quantidade de atendimentos, por exemplo.

Em síntese, podemos dizer que, “quanto maior é a intensidade, mais trabalho é produzido no mesmo período de tempo considerado” (DAL ROSSO, 2008, p. 21).

Chamamos de intensificação os processos de quaisquer naturezas que resultam em um maior dispêndio das capacidades físicas, cognitivas e emotivas do trabalhador, com o objetivo de elevar quantitativamente ou melhorar os resultados [...]. O seu inverso chamamos de redução da intensidade do trabalho ou menos trabalho. (Idem, p. 23)

Para aferir o fenômeno da intensificação, precisamos compará-lo no tempo. Comparando os momentos t1 (antes) e t2 (depois) sabemos se houve variação na intensidade do trabalho. Nesse processo, faz-se necessário diferenciar os resultados de intensidade dos resultados de produtividade. Em economia, é comum o grau de intensidade ficar subsumido, integrado ao conceito de produtividade. Podemos considerar um trabalho mais produtivo se os resultados deste no momento t2 forem maiores que no momento t1. A diferenciação conceitual entre intensidade e produtividade é importante, pois o aumento na produtividade pode ser obtido de diversas maneiras como uma alteração nos meios materiais com os quais o trabalho é realizado. De outra forma, quando os avanços tecnológicos – ou a ausência deles – requisitam do trabalhador mais envolvimento e desgaste, temos o aumento da intensidade.

Outra razão importante dessa diferenciação conceitual entre intensidade e produtividade é que a intensificação – ou o seu inverso – pode acontecer em função de mudanças na organização do trabalho.

Desta forma, podemos dizer que ganhos de produtividade podem ser decorrência da intensificação do esforço daqueles que trabalham, além dos avanços técnicos e organizacionais nos locais de trabalho.

Com a absorção de maiores componentes da imaterialidade do trabalho no trabalho, em geral e no industrial, vimos ser potencializada a intensificação.

Todas as faculdades humanas são empregadas no trabalho, mas com um

processo de intensificação do trabalho imaterial, proporcionado pelo avanço tecnológico e organizacional da era flexível, pode-se estar em gestação um amplo processo de naturalização da fadiga mental e/ou emocional a serem expressas em sofrimento. E até mesmo aliado a uma pressão social, que pode, no limite, levar a situações drásticas como o suicídio<sup>9</sup>.

Contemporaneamente, mais e mais tecnologias de informática, de comunicação e de automação têm se incorporado ao trabalho, ocupando sobremaneira a dimensão cognitiva humana, se comparado com os períodos anteriores. Podemos dizer que, da mesma maneira que a Revolução Industrial transformou a classe trabalhadora em operários industriais, a microeletrônica gera trabalhadores intensificados.

Algumas atividades que concentram grande volume de capital – atividades que estão em estado muito avançado de reestruturação econômica –, nas quais o trabalho é essencialmente não material, a prática de trabalho intensificado é comum.

Para Dal Rosso (2008, p. 32) “a passagem das atividades industriais para as de serviço corresponde a uma transição do trabalho material para o imaterial”. Os serviços baseados na imaterialidade do trabalho diferenciam-se do trabalho industrial fundamentalmente por demandarem de forma mais intensa as capacidades intelectuais, as afetivas, os aprendizados culturais herdados e transmitidos. Este fenômeno é mais comum nos serviços de educação, de cultura, de saúde, os serviços sociais, de comunicação e telefonia, os serviços bancários e de finanças, importação e exportação, além dos surgidos com a informática.

Ainda, sobre a possibilidade de mensurar a intensificação em atividades essencialmente imateriais, existe o problema de que estas atividades escapam da teoria do valor trabalho, que se baseia no tempo médio de trabalho socialmente necessário. De modo que esta teoria não é aplicável à maioria das atividades imateriais, Dal Rosso (2008) apresenta duas formas de resolver a questão. Uma forma seria o desenvolvimento de novas categorias para analisar a luta de classes e o avanço da sociedade. Outra forma estaria no alargamento das tradicionais noções da teoria do valor a fim de incorporar a produção de valor inclusive nas atividades imateriais.

Historicamente, prevalece nos paradigmas industriais o uso do trabalho material, consumindo as energias do trabalhador, causando cansaço físico que, por muitas vezes, leva a acidentes e doenças específicas desta forma de trabalho. Com a mudança produtiva, também são esperadas mudanças nas características das doenças do trabalho. Com o crescimento do número de trabalhadores em atividades de esforço prioritariamente imaterial, tende a crescer também os problemas de saúde decorrentes desta forma do trabalho e de sua intensificação. Supõe-se, então, que o crescimento das exigências emocionais e mentais do trabalho possibilitaria aumentar a incidência de problemas dessa ordem, já que, além disso, o trabalho material continua a produzir seus efeitos

9 Cf. Dejours e Bègue (2010)

em termos de acidentes, lesões físicas e doenças ocupacionais.

Para a compreensão de como a terceirização, a informalidade e a intensificação passaram a fazer parte do cotidiano do trabalhador, em sentido genérico, parece-nos essencial entender a cultura do consentimento à justificativa da instabilidade que emerge a partir da organização produtiva flexível, pois, como se sabe, a estrutura fabril tendeu a organizar toda a vida social como centro gerador da ideologia, da consciência social, do senso comum. O fordismo ultrapassou o uso da força de trabalho na fábrica e exigiu transformações na forma de vida dos trabalhadores – como problematizadas por Gramsci –, no que seria uma subsunção real da sociedade no capital. A acumulação flexível se apresenta também com suas formas culturais de persuasão. Vejamos:

## A subjetividade da era da flexibilização

No decorrer do processo de mundialização recente do capital, a filosofia do sistema Toyota tendeu a adquirir posição de importância para o capitalismo em via de superar sua crise de superprodução. Para Alves (2011, p. 43), o toyotismo é “a ‘ideologia orgânica’ do novo complexo de reestruturação produtiva do capital”, que tem como pressuposto, enquanto modelo de gestão, a absorção da subjetividade do trabalho vivo com o envolvimento ativo dos empregados no processo de produção de mercadorias. Contudo, se formos pensar nas propostas de envolvimento, compromisso, engajamento dos trabalhadores com a empresa, na instabilidade da organização flexível, observaremos certa incompatibilidade, pois como pode um trabalhador sob a insegurança de vínculos instáveis de trabalho assumir um compromisso? A resposta está contida no espírito do toyotismo, sob um alto grau de violência psicológica.

O espírito do toyotismo fundamenta a estratégia de organização produtiva e do trabalho baseada na terceirização, no trabalho por encomenda e nas formas marginais de trabalho como o em domicílio e o clandestino. A mão de obra temporária é uma característica da fábrica enxuta toyotista. A ideia de fábrica enxuta explica, ainda, a desaglomeração das grandes unidades produtivas e a descentralização de sua gestão.

O toyotismo é a expressão plena de uma ofensiva ideológica (e material) do capital na produção. Ele é um dispositivo organizacional e ideológico cuja *intentione* é buscar debilitar (e anular) ou negar o caráter antagônico do trabalho vivo no seio da produção do capital. Por isso, a construção do toyotismo é decorrente (ou resultado sócio-histórico) de um processo de intensa luta de classes (ALVES, 2011, p. 60).

No toyotismo, os protocolos organizacionais e institucionais voltam-se, segundo Alves (2011), para a realização de uma nova captura da subjetividade do trabalhador pela lógica do capitalismo liberal. Ele estaria em busca do controle do “nexo psicofísico do trabalho profissional qualificado, que exigia uma

determinada participação ativa da inteligência, da fantasia, da iniciativa do trabalhador (GRAMSCI *apud* ALVES, 2011, p. 62). O taylorismo como paradigma organizacional da gestão do trabalho buscou o desenvolvimento máximo do homem enquanto máquina, o que poderia ser feito com um trabalhador de qualificação mediana. Porém, os estudos atestam que só o gesto físico se mecanizou, deixando o trabalhador livre para ocupar a mente de outras coisas, inclusive de um pensamento pouco conformista. Já no toyotismo, a captura da subjetividade sugere uma mecanização que atinge corpo e mente do homem. O cérebro dos trabalhadores “não estaria livre” e, para o toyotismo, dever-se-ia combater o pensamento crítico nas instâncias de reprodução social, por meio do incentivo a “habilidades cognitivo-comportamentais proativas e propositivas no sentido adaptativo aos constrangimentos sistêmicos” (ALVES, 2011, p. 65). Em outras palavras, o que se buscou foi o incentivo à canalização das forças cognitivas do trabalhador na defesa da classe que o antagoniza.

A tendência posta nessa etapa sócio-histórica do capitalismo mundial é o estímulo individual por meio de bonificações, debilitando, entre outras conquistas, a estabilidade do emprego vitalício, que fica abalada pela possibilidade de maior remuneração individual em detrimento do contrato de trabalho sob a proteção das leis trabalhistas (CLT).

As inovações sociometabólicas do capital se disseminam por meio de treinamentos em empresas, políticas governamentais, currículos escolares, aparatos midiáticos da indústria cultural e, inclusive, igrejas, que constituem uma plethora de “valores, expectativas e utopias do mercado” que se cristalizam em noções, vocábulos ou conceitos que falam por nós nas instâncias de produção e reprodução social. Eles são uma espécie de “nova língua” ou espécie de vulgata do capitalismo neoliberal (ALVES, 2011, p. 90).

O discurso da competitividade, da qualidade e da modernidade estariam carregados do sentido da individualidade. Isso forçaria o trabalhador a mudar de atitude diante do processo produtivo, a adotar nova postura e nova visão de mundo que seria baseada nas inevitáveis mudanças em curso.

Essas mudanças se expressam na intensificação do trabalho que atinge o tempo de não trabalho (favorecido pelos avanços tecnológicos como celular e internet) impactando, também, na vida pessoal e familiar, com destaque muitas vezes para a saúde física e mental dos trabalhadores.

Em comparação com o período anterior, Sennet (1999), olhando a experiência norte-americana, afirma que, embora as possibilidades de mobilidade social e de vivência do “sonho americano” fossem mais intangíveis no período fordista, o trabalhador podia sentir-se autor da sua vida, mesmo que em escala social inferior, não estando sujeito às incertezas do mercado. Hoje, por mais adaptado que esteja, existe o receio de “estar a ponto de perder o controle de suas vidas. Esse medo está embutido em suas histórias de trabalho” (SENNET, 1999, p. 18).

O medo do descontrole ultrapassa o estrito campo do trabalho, pois as medidas necessárias para viver na economia flexível pedem um trabalhador disposto a mudanças que afastam, sobretudo, as amizades construídas ao longo do tempo. E como “não existe longo prazo”, fragilizam-se os laços calçados nas relações de confiança.

O que podemos concluir dessa renovação no trabalho é a reiteração do único elemento fixo característico colocado ao trabalhador, que é a mudança, a instabilidade. Essas condições dificultam, no plano individual, o planejamento e gestão da carreira e da sua vida, ou da carreira-vida, ou da vida-carreira. Na era flexível, essas duas instâncias confluem de forma inédita e, decerto, são perniciosas à qualidade de vida do trabalhador.

Existe, de acordo com Alves (2011, p. 103), um pressuposto material que expressa a nova dinâmica de constituição da hegemonia social do toyotismo, a disseminação de valores que nascem na fábrica, que são “corrosão das delimitações inscritas do espaço da produção e do espaço da circulação e da vida social”. Para o autor, o discurso toyotista estaria impregnando a sociedade reduzida à esfera da circulação de homens-mercadorias. Desta forma, a vida tornar-se-ia o capital mais precioso e, sendo assim, a pessoa deveria tornar a força de trabalho um capital fixo a ser reproduzido, modernizado, alargado e valorizado de maneira constante. A pessoa deveria ser sua própria produtora, empregadora e vendedora.

Essa redundância – de constituir a força de trabalho enquanto mercadoria – teria sentido para incentivar uma nova inserção do trabalhador no mercado de trabalho, uma inserção não salarial. O espírito do toyotismo, levado ao extremo, estaria a conduzir-nos à ideologia extrema da abolição do regime salarial, ao mundo dos prestadores de serviços, constituído de um grande número de empresas individuais. Na fábrica, essa lógica se explica pela automotivação dos operários, ao passo que, no mercado de trabalho, a automotivação transfigura-se em empreendedorismo e empregabilidade.

Nesse contexto, o conceito de empregabilidade ganha força e difunde-se, de forma inicial, em contornos pouco delineados. Para Shiroma; Campos (1997), a literatura econômica, em suas estatísticas, trata a empregabilidade como a passagem do desemprego ao emprego, ou seja, a capacidade do trabalhador sair da situação de desemprego, ou ainda, sua capacidade de obter emprego. Mas isso envolve outras variáveis como idade, sexo, experiência prévia, rede de relações sociais, origem social, concepções, valores, aspirações e trajetórias de vida, que acabam se destacando na conquista de um emprego. Transformam-se em um “currículo oculto” de formação de competências. A ideia de competência e empregabilidade, que está associada a uma política de seleção empresarial, implica transferir a responsabilidade da contratação ou não, da demissão ou permanência no emprego ao trabalhador. Assim, o acesso ou não ao emprego parece depender exclusivamente da vontade individual de formação por parte do trabalhador, quando, decerto, temos a influência de fatores de ordem macro e mesoeconômicas no processo (Ibidem).

Da mesma forma que o capital financeiro transforma o dinheiro em uma mercadoria como outra qualquer, vemos na história o fenômeno de *laissezferização* da mercadoria força de trabalho, tornando essa mercadoria dependente de ser valorizada para ser competitiva no mercado. Existe um descompasso entre o capital (expressa como nunca na vigência da experiência flexível) e a ontologia humana do pensamento de Marx. No capitalismo, homens vivem, reproduzem ou transformam a sociedade em direção a algo que, para Marx (2009), nega a sua existência. Já o capital, no pensamento liberal, é a própria negação do ser humano e afirmação do ser/ter mercadoria a disponibilizar em um mercado livre.

O mal-estar social emerge, para Seligmann-Silva (2011), no limiar do desejo de ceder ao apelo sedutor da pedagogia da fábrica e o medo de incorrer em sanções que o coloquem na próxima lista de demissões. Para a autora, ocorre como consequência final dessa trama e sob a simultaneidade da sedução e da coação, a *servidão voluntária*, que envolve de maneira profunda a subjetividade do trabalhador que acaba se desprendendo de seus valores e desejos, aceitando a submissão passiva como única alternativa de vida no contexto posto pelo neoliberalismo.

Na situação de submissão, realidade na qual a própria existência se confunde com a empresa, os indivíduos tornam-se absolutamente sensíveis aos estímulos e reconhecimentos. A falta desses fatores, ou a presença concomitante de críticas e depreciações, pode ser interpretada como rejeição. O temor de não atender às expectativas da produção transforma-se em terror psicológico e isto, aliado à intensificação laboral, é sinônimo de muito mais trabalho e, conseqüentemente, mais fadiga acumulada.

É nesse cenário que Seligmann-Silva (2011) encontra explicação para o crescente uso de produtos e alimentos energéticos, psicotrópicos, bebidas alcoólicas ou até drogas mais pesadas. Para a autora, essa é uma pista de investigação da relação do transtorno com o cotidiano de trabalho, sobretudo porque há uma trama institucional para adesão ao trabalho que impulsiona a competição, a fadiga e a possível depreciação do trabalhador.

Enfim, sob todos os aspectos da coação subjetiva, podemos dizer que existe, como consequência final, a adesão a uma *servidão voluntária* (SELIGMANN-SILVA, 2011), que seria a expressão da renúncia aos próprios valores e da aceitação da submissão servil como única alternativa de sobrevivência no contexto fixado pela dominação neoliberal.

Quanto ao potencial de emancipação do jugo da *servidão voluntária*, pouco se tem escrito, mas, ao que tratamos até aqui, podemos dizer, como conclusões preliminares, duas sentenças. Primeiro: esse é um traço do atual momento histórico e que, como tantos outros traços da história, foram redesenhados pelos homens, os agentes das mudanças sociais. Segundo: vemos no enfrentamento do comportamento narcísico - ou, como bem coloca Dufour (2008), egoísta - uma pista para promover o redesenho de enfrentamento ao traço neoliberal da instabilidade, potencial causa de sofrimento.

## Referências Bibliográficas

ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade**: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo : Boitempo, 2011.

ALVES, Maria Aparecida; TAVARES, Maria Augusta. A dupla face da informalidade do trabalho: "autonomia" ou precarização. In: ANTUNES, Ricardo (Org). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

BIHR, Alain. **Da grande noite à alternativa**. São Paulo: Boitempo, 2010.

BRAGA, Ruy. **A reestruturação do capital**: um estudo da crise contemporânea. São Paulo: Xamã, 1996.

CARMO, Roberto Coelho do. **Por um fio**: o sofrimento do trabalhador na era do capitalismo flexível. Jundiaí: Paco Editorial, 2013.

CASTEL, Robert. **A insegurança social**: o que é ser protegido? Petrópolis, RJ : Vozes, 2005.

\_\_\_\_\_. **De la exclusión como estado a la vulnerabilidad como proceso**. [S.l.]: Archipiélago. 1995. p. 27-36. (Cuadernos de crítica de la cultura, 21).

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!**: a intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

DEJOURS C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro : FGV, 2007.

DEJOURS C.; BÈGUE F. **Suicídio e trabalho**: o que fazer?. Brasília: Paralelo; 2010.

DIEESE. O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil. In:

\_\_\_\_\_. **Relações e condições de trabalho no Brasil**. São Paulo: DIEESE/MTE, 2008. p.73-147.

DUFOUR, Dany-Robert. **O divino mercado**: a revolução cultural liberal.  
Rio de Janeiro :  
Companhia de Freud, 2008.

NORONHA, Eduardo G. "Informal", ilegal, injusto: percepções do mercado  
de trabalho no  
Brasil. **Revista brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v.18, n.53, p.  
111-129, 2003.

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

SENNET, R. **A corrosão do caráter**: conseqüências pessoais do trabalho  
no novo  
capitalismo. Rio de Janeiro : Editora Record, 1999.

SHIROMA, Eneida Oto; CAMPOS, Roselane Fátima. Qualificação e reestruc-  
turação  
produtiva: um balanço das pesquisas em educação. **Educação e Socie-  
dade**, Campinas, v.  
18, n. 61. dez. 1997 . Disponível em:  
<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S010173301997000400002&ln=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010173301997000400002&ln=en&nrm=iso)>.