

# MESA REDONDA: O TRABALHO CONTEMPORÂNEO: PRECARIZAÇÃO E SAÚDE MENTAL

Tânia Franco e Graça Druck <sup>1</sup>

## ***Precarização: uma questão multidimensional***

Há duas décadas a questão da *precarização* vem assumindo importância central nos debates e reflexões sobre o mundo do trabalho marcado - desde a crise da sociedade fordista - pela expansão do desemprego, pela re-emergência da pobreza nos países centrais do sistema capitalista e pela terceirização crescente do trabalho, dentre outros aspectos.

As abordagens sobre a precarização nas ciências sociais evoluíram ao longo desses anos, particularmente na França.<sup>2</sup> Inicialmente, focalizava-se a precarização sócio-econômica através da exclusão social via desemprego, em que:

“(...) a situação dos incluídos não apresentava problemas. Ora o próprio desenvolvimento das pesquisas sobre a exclusão mostrou que era necessário enxergá-la, não como uma linha de separação, mas como um processo cujas raízes se encontravam na fragilização da posição de grupos ou de pessoas que dispunham de um emprego e de condições de vida até aquele momento consideradas satisfatórias. Daí originaram-se as análises centradas na precariedade, precarização social e precarização do trabalho.” (HIRATA e PRETECEILLE, 2002: 48).

Um marco na superação da visão dicotômica entre incluídos e excluídos nas abordagens da precarização social ou socioeconômica foi o livro de Castel, *As metamorfoses da questão social*. Desde então, consolidou-se o entendimento de que a precarização do emprego e o desemprego – na crise da sociedade salarial fordista – fazem parte do processo de modernização e reestruturação produtiva, em que a flexibilização é um elemento fundamental, conforme Thébaud-Mony e Druck (2007).

Com a generalizada flexibilização do trabalho nos países centrais, principalmente pela via da terceirização, a nítida linha de separação entre incluídos e excluídos nestas sociedades foi-se tornando mais tênue. A

---

<sup>1</sup> Tânia Franco é pesquisadora do CRH/UFBA. Graça Druck é professora do Depto. de Sociologia da FFCH/UFBA, pesquisadora do CRH/UFBA e do CNPq.

<sup>2</sup> Para maiores detalhes sobre o debate das ciências sociais na França sobre a precarização socioeconômica, as diferentes abordagens, e os efeitos na vida dentro e fora do trabalho, consultar Hirata e Préteceille (2002), Appay e Thébaud-Mony, 1997. Para uma análise comparativa sobre a evolução deste tema na França e no Brasil, ver Thébaud-Mony e Druck (2007).

desestabilização do mundo do trabalho - inicialmente dos trabalhadores industriais e, posteriormente, de todos os assalariados, e de todos os que vivem do trabalho - trouxe a *redução do emprego "fordista"* (trabalho com o corolário de direitos do trabalho e proteção social, característico da era de ouro ou *welfare state*) e a *vulnerabilidade de massa* (Castel, 1998) com o processo contínuo de fragilização dos trabalhadores estáveis e uma produção sustentada de instáveis.

Trata-se de um *processo multidimensional*, que altera a vida dentro e fora do trabalho. Afeta as relações intergeracionais, bem como as relações dentro das empresas (*just-in-time*, gestão pelo medo, auto-aceleração, práticas participativas forçadas). Esta desestabilização e vulnerabilidade sociais trazem, por sua vez, um processo de desvalorização simbólica (da representação da inserção na estrutura social, no sistema de valores, da auto-imagem, etc), como bem colocam Hirata e Pretéceille (2002).

A externalização do trabalho mediante a terceirização, desde a década de 1980, provocou demissões com redução drástica do núcleo estável dos trabalhadores, concomitante a uma multiplicidade de estatutos de assalariados nas empresas contratantes e na rede de terceirizados. Muitos demitidos sendo re-integrados na rede de sub-contratações mediante contratos precários em relação ao seu estatuto original, sob condições de trabalho fragilizadas. Assim, amplia-se o foco das abordagens sobre a precarização no mundo do trabalho, englobando tanto os trabalhadores do núcleo estável quanto a cascata de terceirização, compondo uma rede de relações de trabalho marcada por vários *aspectos/tipos de precarização*:

i) dos vínculos e das relações contratuais – níveis salariais, direitos do trabalho (descanso remunerado, direito às férias anuais, referenciais de jornada de trabalho normal e horas extras, etc) e benefícios indiretos (planos de saúde, transporte, alimentação, dentre outros). Esta precarização dos vínculos leva à desestabilização dos estáveis, à perda do corolário de proteção social do trabalho (referencial construído durante o fordismo), conduzindo “estáveis” e instáveis (terceirizados) a trabalharem sob a gestão do medo, metabolizando, diariamente, a insegurança e incerteza do dia seguinte. Esses aspectos configuram a *precarização do emprego (e do mercado de trabalho)*.

ii) da organização e das condições de trabalho – ritmo e intensidade do trabalho, autonomia controlada, metas inalcançáveis, pressão de tempo, extensão da jornada de trabalho, polivalência, rotatividade, multi-exposição aos agentes físicos, químicos, ergonômicos e organizacionais. Estes aspectos conduzem à intensificação do trabalho, aos ritmos acelerados (potencializados pelo patamar tecnológico da microeletrônica) e à auto-aceleração. Configura-se, portanto, a *precarização da organização e das condições de trabalho*.

iii) das condições de segurança no trabalho – fragilização das condições de segurança (treinamento, informação sobre riscos, medidas preventivas coletivas, etc), diluição das responsabilidades entre estáveis e instáveis. Estes aspectos amalgamados à precarização das condições de organização e condições de trabalho, implicam em maior exposição aos riscos e, dada a perda

de estatuto dos trabalhadores, ocorre maior sujeição às condições aviltantes e (in)suportáveis – a exemplo de metas e ritmos acelerados que levam aos “atalhos” e manobras para aumentar a produtividade e fragilizam a segurança e saúde no trabalho. Configura-se a *precarização da saúde e da segurança no trabalho*.

Ademais, os tempos sociais de trabalho (ritmos, intensidade, turnos do trabalho) encontram-se em contradição com os biorritmos dos indivíduos, gerando acidentes e adoecimentos. Emblemática desse padrão de trabalho patogênico e de sua incompatibilidade com a capacidade adaptativa da fisiologia e biorritmos humanos tem sido a proliferação dos casos de LER/DORT, de assédio moral e de karoshi, de transtornos mentais (Síndrome do burnout, suicídios, etc) que ocorre mundialmente.

iv) Precarização do reconhecimento, da valorização simbólica, do processo de construção das identidades individual e coletiva, tornando mais complexa a alienação/estranhamento do trabalho. A descartabilidade das pessoas, a insegurança, a desvalorização pela precarização dos vínculos aprofundam o processo de coisificação das relações humanas, levando à “banalização da injustiça social” (Dejours) e à corrosão do caráter (Sennett). Fragilizando-se o reconhecimento social e a valorização simbólica, mina-se a auto-estima, sendo atingidas as identidades individual e coletiva, a dimensão ética (Seligmann-Silva, 1998, 2002) e a dignidade humana.

v) Precarização das condições de representação e de organização sindical, configurando uma grande fragilização política destes agentes sociais. Trata-se da fragilização dos sindicatos e dos efeitos políticos da terceirização. Esta conduz à discriminação entre os próprios trabalhadores (do 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 o seu sindicato, com atuações competitivas entre si.

A precarização do trabalho é fruto do recurso sistemático aos contratos precários, tanto para trabalhadores temporários quanto para os do núcleo mais estável. Na verdade, são várias dimensões de precarização estreitamente ligadas entre si, que ocorrem simultaneamente e se amplificam, configurando a precarização do trabalho *dentro das empresas* e a precarização do *mercado de trabalho*. O mercado de trabalho cada vez mais des-regulado, se transforma numa “torre de Babel” que abriga diferentes estatutos de trabalhadores e desabriga a todos, desde os assalariados do núcleo estável até os mais instáveis da cascata de terceirização, além dos desempregados.

Concorrem fortemente para o processo de flexibilização do trabalho e precarização, as ações do Estado voltadas para as mudanças permissivas no campo da legislação trabalhista (legalização da terceirização e perda dos direitos do trabalho) e para a liberação dos encargos sociais.

Vale destacar, nesta linha de abordagem, as pesquisas de Appay e Thébaud-Mony (1997) na França, que consolidam a definição de precarização social, e ampliam seu escopo, como dupla institucionalização da instabilidade: “precarização econômica (das estruturas produtivas e salariais), e precarização da proteção social (transformação das legislações relativas aos direitos do trabalho, das empresas e das situações externas ao trabalho). Esses processos de precarização se evidenciarão na saúde do trabalho”, conforme Hirata e Pretéceille (2002: 55), afetando a sociedade como um todo.

Mais que um atributo econômico, essas dimensões de precarização levam à deterioração do tecido social como um todo e a um processo de despertencimento social. Causa direta de vulnerabilidade social e da desfiliação, para Castel (1998:409), “a precarização do trabalho é um processo central, comandado pelas novas exigências tecnológico-econômicas da evolução do capitalismo moderno”. No limite de uma sociedade salarial - a despeito da destruição do emprego - o trabalho ainda se mantém como referência para a construção das identidades sociais e passaporte para a educação, cultura, lazer, saúde, etc. Configura-se, portanto, uma era de precarização global que consolida a perda da razão social do trabalho, com sérios impactos no imaginário social.

“Segundo Castel, (...) há um processo de ‘desestabilização dos estáveis’, de ‘instalação da precariedade’ de constituição de um ‘déficit de lugares’ na estrutura social, com homens e mulheres ocupando uma posição de ‘supranumerários’ ou de ‘ínúteis para o mundo’. Assim, a perda do emprego ou a perda de uma inserção estável no emprego criam uma condição de insegurança e um modo de vida e de trabalho precários, nos planos objetivo e subjetivo, implicando a ruptura dos laços e dos vínculos, numa extrema vulnerabilidade social e na condição de ‘desfiliação’ social.” Thébaud-mony e Druck (2007:32).

Acentua-se o caráter alienante e alienado do trabalho (alienação/estranhamento do trabalho). Aprofunda-se o processo de coisificação das relações humanas, minando os processos de construção das identidades individual e coletiva, valorizando-se o individualismo exacerbado, consumista e desintegrador. Como bem coloca Antunes:

“Se o estranhamento permanece e mesmo se complexifica nas atividades de ponta do ciclo produtivo, naquela parcela aparentemente mais “estável” e inserida da força-de-trabalho que exerce o trabalho abstrato, o quadro é ainda mais intenso nos estratos precarizados da força humana de trabalho, que vivenciam as condições mais desprovidas de direitos em condições de instabilidade cotidiana, dada pelo trabalho part-time, temporário, etc. Ramtin assim caracteriza o estranhamento (a alienação) nessa parcela da classe trabalhadora mais precarizada: ‘Para os permanentemente desempregados e desempregáveis, a realidade da alienação significa não somente a extensão da impotência ao limite, mas uma ainda maior intensificação da desumanização física e espiritual (...). O aspecto vital da alienação deve-se ao fato de que a impotência está baseada sobre (e na condição) da integração social através do trabalho. Se esta forma de integração social está sendo crescentemente prejudicada pelo avanço tecnológico, então a ordem social começa a dar claros

sinais de instabilidade e crise, levando gradualmente em direção a uma desintegração social geral.´ (Ramtin, 1997, p. 248).” (ANTUNES, 2002 :42)

No Brasil, os estudos sobre a precarização do trabalho abordam, fundamentalmente, os impactos e conseqüências da flexibilização, utilizando os termos precarização e precariedade como sinônimos. Numa análise comparativa com a literatura sociológica francesa, observa-se que seus conteúdos são muito próximos das abordagens sobre a precarização do trabalho<sup>3</sup>, compreendida como:

“processo social constituído pela amplificação e institucionalização da instabilidade e da insegurança, expressa nas novas formas de organização do trabalho – onde a terceirização/subcontratação ocupa um lugar central – e no recuo do papel do Estado como regulador do mercado de trabalho e da proteção social através das inovações da legislação do trabalho e previdenciária. Um processo que atinge todos os trabalhadores, independentemente de seu estatuto, e que tem levado a crescente degradação das condições de trabalho e saúde (e da vida) dos trabalhadores e da vitalidade da ação sindical.” Thébaud-Mony e Druck (2007:30-31).

### ***Flexibilização e terceirização do trabalho no Brasil***

Em resposta à crise do fordismo, a flexibilização do trabalho foi adotada, no início dos anos 1980, localizadamente em algumas indústrias dinâmicas no Brasil. Na década de 1990, com a generalização do toyotismo, no quadro do processo de reestruturação produtiva, de implementação das políticas neoliberais e de inserção do Brasil na globalização da economia, estas novas práticas de organização e gestão do trabalho foram amplamente difundidas.

A *terceirização* é uma das principais formas da flexibilização do trabalho. Consiste na própria expressão da liberação do capital para gerir o trabalho, significando, literalmente: o repasse ou a transferência de uma atividade por um “primeiro” a um “terceiro”, que deve(ria) se responsabilizar pela relação empregatícia e, portanto, pelos encargos e direitos trabalhistas.<sup>4</sup>

Na perspectiva da sociologia do trabalho, trata-se de uma forma ineludível de dominação e uma prática de gestão que busca neutralizar/anular a regulação

---

<sup>3</sup> “Cabe ressaltar ainda uma especificidade importante da literatura francesa sobre a precarização, e que a diferencia dos demais países (europeus) e mais ainda do Brasil: o peso dos estudos que tratam da relação trabalho e saúde”, conforme Thébaud-Mony e Druck (2007:34).

<sup>4</sup> “As definições de terceirização/subcontratação no Brasil e na França são determinadas por diferentes campos de análise: administração, economia, sociologia, direito, cujos referenciais e objetivos ressaltam ou delimitam o fenômeno de acordo com o interesse de cada área. Mesmo no campo da sociologia do trabalho, há dificuldades de encontrar uma definição comum. No entanto, há elementos centrais que estão presentes em cada uma das formulações, como a idéia de transferência ou de repasse a um outro, a um terceiro, assim como a referência à necessária flexibilidade (da produção e do trabalho) como alternativa para a redução dos custos e para atender à ‘urgência produtiva’.” Thébaud-Mony e Druck, 2007, p. 26.

do mercado de trabalho. A terceirização lança um manto de invisibilidade sobre as reais relações capital/trabalho, levando ao ocultamento desta relação social, descaracterizando a relação empregado/empregador que pauta o direito do trabalho no Brasil, através da flexibilização dos contratos e da transferência de responsabilidade de gestão e de custos trabalhistas para um “terceiro”. Na esteira de sua generalização no Brasil, observa-se sucessivas mudanças na legislação trabalhista no sentido de liberar a empresa das contrapartidas sociais referentes aos direitos trabalhistas. Por outro lado, observa-se que o enfraquecimento das representações e organização dos que vivem do trabalho, têm levado a um processo de *judicialização* das questões sociais (do trabalho) no Brasil, conferindo uma importância suprema à instância jurídica no Brasil, em particular ao Ministério Público do Trabalho e Tribunais Regionais do Trabalho.

A terceirização contemporânea tem algumas características importantes. Em primeiro lugar, seu estreito elo com a *precarização* do trabalho, como vimos. Vale lembrar que sempre houve trabalho precário no capitalismo, porém, como bem demonstra Antunes (1999, 2002, 2007), o seu caráter estrutural é uma especificidade contemporânea. Portanto, um segundo aspecto é o seu lugar estratégico e central na lógica da dominação capitalista. Assim, tanto a terceirização quanto a precarização do trabalho deixam de ser residuais e periféricas no sistema, passando a minar o tecido social de todas as regiões do mundo capitalista. Desde a década de 1990, constata-se um processo de crescente institucionalização e fortalecimento deste binômio terceirização/precarização (Borges e Druck, 1993 ; Franco, 1997; Druck, 1999).

A maioria dos estudos empíricos brasileiros revelam a terceirização como uma política de gestão flexível do trabalho e alguns evidenciam que conduz à precarização das condições de trabalho, do emprego e da saúde (Ruas, 1993; Abreu e Sorj, 1993; Borges e Druck, 1993; Franco *et al.*, 1994). Ademais, constata-se que as relações interempresas – contratantes e contratadas – têm sido de subordinação. Via de regra, as contratadas, sob pressão da intensa concorrência, utilizam diversas formas de precarização do trabalho (sem contratos, baixos salários, jornadas extensas, etc) para garantir a sua inserção no mercado. Este panorama, desde os anos 90, configura negligência em relação aos direitos trabalhistas e práticas de *dumping* social. Desenvolve-se um processo de instalação na precariedade que, se mantido ou agravado com a atual crise, tende à desagregação e ao *darwinismo* social.

Desde os anos 1980, velhas e novas *modalidades de terceirização*, se apresentaram: i) o trabalho doméstico ou trabalho domiciliar – subcontratação de trabalhadores autônomos em geral, sem contrato formal, prática mais recorrente nas empresas de setores mais tradicionais da indústria; ii) redes de empresas fornecedoras de componentes e peças (típica da indústria automobilística); iii) subcontratação de serviços de apoio e periféricos; iv) subcontratação de empresas ou trabalhadores autônomos em áreas produtivas e nucleares (manutenção) e v) quarteirização, empresas contratadas para gerir os contratos com as terceiras, caracterizando a cascata de subcontratação (Druck, 1999). Nos últimos 15 anos cresceram em todos os setores no Brasil, sendo disseminadas no setor público, nas empresas estatais e no setor privado.

A disseminação da terceirização no *setor público*, mais recentemente, ocorreu principalmente através da contratação de *estagiários* – empresas estatais, bancos públicos - de *cooperativas*, particularmente na área de saúde e pela externalização ou *transferência de serviços* públicos para o setor privado.

No setor privado, além das modalidades anteriormente referidas, cabe mencionar o novo *trabalho a domicílio* (teletrabalho, por exemplo), as “*empresas-filhotes*” ou “*empresas do eu sozinho*” que descaracterizam, completamente, as relações trabalhistas. As cooperativas dos anos 90, em sua maior parte cooperativas fraudulentas, além de desconfigurarem as figuras do empregado/empregador, abrigam ex-empregados demitidos das empresas contratantes. (Carelli, 2002, 2003; Lima, 1998, 2002, 2004; Piccinini, 2004; Gimenez *et al.*, 2003; Druck e Franco, 2007)

### ***Dimensões da precarização do trabalho nas indústrias de ponta da Região Metropolitana de Salvador/Bahia (RMS/BA)***

Como vimos, podemos divisar as conseqüências da terceirização do mundo trabalho, sob cinco dimensões analíticas: a precarização do emprego (e do mercado de trabalho); a precarização das condições e organização do trabalho; a precarização da saúde e segurança no trabalho; a precarização das representações sindicais; a precarização das representações e construção de identidades. São dimensões interligadas, ocorrendo simultaneamente, que - com a generalização do processo – tendem a transbordar para fora do mundo do trabalho, levando à precarização social e à reconfiguração do tecido social. Todas essas cinco dimensões têm sido apreendidas nos estudos franceses e brasileiros sobre a flexibilização do trabalho, em maior ou menor grau.

Revisitando duas pesquisas sobre a terceirização nas indústrias químicas, petroquímicas, siderúrgicas e de petróleo da Região Metropolitana de Salvador (RMS/Bahia), no período entre 1983 e 2003 <sup>5</sup>, pode-se afirmar que: i) a tônica do processo de flexibilização neste espaço foi dada pelo binômio anti-social terceirização/precarização; ii) foram evidenciados os cinco aspectos da precarização, tanto por resultados quantitativos quanto qualitativos. Selecionamos alguns desses resultados que permitem focalizar e ilustrar, principalmente, os dois primeiros aspectos da precarização do trabalho.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> A primeira pesquisa, - *Terceirização e condições de trabalho na Bahia* - foi realizada entre 1993-1995 pelo CRH/FFCH/UFBA, em cooperação técnica com a Delegacia Regional do Trabalho (DRT-BA), integrando o projeto MTb/PNUD BRA 91/013 e abrangeu o período de 1983 a 1993. Seus principais resultados encontram-se no livro *Trabalho, riscos industriais e meio ambiente: rumo ao desenvolvimento sustentável ?* (Edufba: 1997), organizado por Tânia Franco. A segunda pesquisa - *Terceirização: uma década de mudanças na gestão do trabalho* - com metodologia similar e o mesmo universo de empresas, deu continuidade aos estudos anteriores. Foi realizada pelo CRH/FFCH/UFBA entre 2004-2006, em cooperação técnica com a DRT-BA e patrocínio da Petrobrás, resultando no livro *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização* (Boitempo: 2007), organizado por Druck e Franco.

<sup>6</sup> Para maiores detalhes e resultados concernentes à precarização da saúde e à precarização das representações sindicais e identidade coletiva, ver Druck e Franco (2007); para a precarização do reconhecimento e construção de identidade individual ver, especialmente, os capítulos-depoimentos nesta publicação.

As pesquisas focalizaram o processo de terceirização neste complexo industrial. A primeira estudou 44 empresas contratantes no período de 1983 a 1993. A segunda pesquisou o mesmo universo de empresas contratantes, no período de 1993 a 2003. Ao longo dessas décadas, estas empresas passaram por re-estruturações patrimoniais – com fusões, falências, incorporações, mudanças acionárias – resultando em 19 empresas respondentes à segunda pesquisa. São empresas intensivas em capital, com elevado patamar tecnológico e baixa capacidade de absorção de trabalhadores, poluentes ambientalmente e que passaram por contínuas mudanças de gestão e organização do trabalho. Nessas duas décadas a terceirização constituiu uma política permanente de gestão do trabalho, podendo-se constatar no bojo desse processo:

- i) a contínua diminuição do núcleo “estável” das empresas, mediante demissões e redução dos níveis hierárquicos;
- ii) a difusão e generalização da terceirização em todas as áreas de atividades dentro das empresas;
- iii) proporções crescentes de trabalhadores terceirizados - dentro das empresas - em relação ao número de assalariados do “núcleo estável”, acentuando o grau de terceirização nestas empresas;
- iv) a ampliação do segmento de terceirizados se dá mediante diferentes modalidades contratação (vínculos e estatutos diferenciados);
- v) as diferentes modalidades de contratação de terceirizados, sobretudo na década de 1990, se distanciam do âmbito de regulação da legislação trabalhista;
- vi) indicadores do binômio anti-social: terceirização e precarização (quantitativos e qualitativos)
- vii) a persistência de numerosas reclamações trabalhistas – por trabalhadores do núcleo estável e terceirizados - a despeito do declarado controle e cumprimento da legislação por parte das empresas.

A *precarização do emprego*, anteriormente definida como aquela relacionada à desestabilização dos estáveis e à perda diferenciada do corolário proteção social do trabalho e a gestão sob ameaça de contínuos enxugamentos, foi um dos aspectos mais fortemente evidenciados pela pesquisa nestas empresas e pelos depoimentos de trabalhadores. A redução do núcleo “estável” ocorreu de forma contínua e, nos primeiros dez anos (1983-1993), os maiores cortes ocorreram na área técnica (produção, manutenção, laboratório, projetos, etc). Nos dez anos seguintes, o enxugamento foi mais acentuado nas áreas administrativo-financeiras, correspondendo, entre 1993 e 2001, a uma redução de 50,6% do núcleo estável, com a extinção de setores (a exemplo de Recursos Humanos) e um corte de 32,9% na área técnica.

A pesquisa revelou que em dez empresas - durante seu funcionamento regular, em 2002, sem estar em momento de parada para manutenção – o núcleo estável era composto por 36,3% de trabalhadores em seu interior, sendo 63,7% terceirizados. Apenas duas destas empresas, estatais, tinham mais de metade dos trabalhadores pertencentes ao núcleo estável. Nas demais – autênticos modelos de flexibilização e ostentando numerosos programas de “responsabilidade social” - mais da metade dos trabalhadores são terceirizados. No grau extremo de terceirização, uma empresa cujo núcleo estável absorve apenas 25% dos trabalhadores atuantes em seu interior, estando os 75% sob variadas modalidades de subcontratação.

As contínuas demissões no núcleo estável e a redução dos níveis hierárquicos são componentes essenciais da gestão pelo medo. A persistência da política de gestão via terceirização mantém estas ameaças no imaginário e no ambiente de trabalho cotidianamente. Constituem acicate fundamental para a intensificação do trabalho, para a auto-aceleração, para a extensão da jornada de trabalho e o não registro de horas extras configurando a *precarização das condições e organização de trabalho*.

Foi ampla e generalizada a perda de benefícios (retirada/redução da cobertura de planos de saúde, etc), a adoção da remuneração variável, do banco de horas, a perda de férias, dentre outros. A perda de direitos trabalhistas e benefícios sociais, além de explicitarem a precarização dos vínculos e relações contratuais, são veículos de perdas de outra natureza. Funcionam como instrumentos coercitivos e de sujeição à dominação no trabalho. A ocorrência desses elementos foi constatada nas duas pesquisas, tanto para trabalhadores do núcleo estável quanto para os instáveis.

Para os instáveis terceirizados prevalecem condições de contratação diferenciadas e mais precárias em relação aos acordos coletivos referentes ao núcleo estável, cujo sindicato – ainda que sob intenso processo de fragilização – consegue manter um patamar diferenciado de negociação em relação aos diversos sindicatos representativos dos terceirizados. Assim, são marcantes as diferenças salariais entre estáveis e instáveis. A pesquisa demonstrou, em termos médios, que o custo de um trabalhador terceirizado nestas empresas era 1,4 a 5 vezes menor do que o custo de um trabalhador do núcleo estável nestas empresas. São elementos reveladores da precarização tanto do emprego, quanto das condições e organização do trabalho, quanto da precarização das representações sindicais.

As reclamações trabalhistas, por parte dos empregados do núcleo estável em 2003, envolviam questões tais como: equiparação salarial/diferença salarial; valores do FGTS (multa, expurgos, planos); horas extras; danos morais e materiais; Plano de Benefício Complementar, dentre outros. Este padrão de reclamações reitera a importância das questões salariais e do desrespeito aos limites de jornada de trabalho, freqüentes no processo de flexibilização vivenciado pelo núcleo estável.

As reclamações trabalhistas dos terceirizados (em 2003), declaradas por 16 empresas, consistiam em 213 ações de responsabilidade subsidiária ou solidária e 5 ações de reconhecimento de vínculo.

Os terceirizados atuantes nestas empresas estavam sob os seguintes principais tipos de contratadas: Empresa prestadora de serviços especializados não industrial; Outra Empresa Industrial e Locadora de Mão-de-Obra (formas típicas da década de 1980). Os tipos emergentes nas décadas de 1990/2000 foram as Cooperativas e o Prestador de Serviços/Firma Individual (empresa filhote) e ONG/Entidades Sem Fins Lucrativos.

As formas emergentes, mais recentemente, apontavam para o distanciamento do âmbito da regulação social da legislação trabalhista com o recurso às cooperativas e à empresa individual. A febre das cooperativas parece estar sendo abrandada pelos inúmeros casos de cooperativas fraudulentas detectadas pelas instâncias de fiscalização e pela pressão do sindicato representativo do núcleo estável. Contudo, vale ressaltar que 90% das empresas afirmaram usar as cooperativas, muitas delas constituídas por seus ex-empregados, sendo algumas cooperativas de uso exclusivo e sob controle da empresa contratante (Silva, 2007).

O processo de terceirização – inclusive com a externalização dos serviços médicos das empresas – lançou um manto de invisibilidade sobre os acidentes e os adoecimentos relacionados ao trabalho, principalmente dos trabalhadores terceirizados. Constituiu-se, de fato, num processo de transferência de atividades das empresas para executores com diferenciados estatutos de trabalho, configurando uma nova divisão do trabalho com a transferência de riscos e de responsabilidades sobre a segurança e saúde dos trabalhadores reais. Se as estatísticas oficiais sobre acidentes de trabalho e doenças relacionadas ao trabalho já eram sub-notificadas, agora este sub-registro está sendo reforçado pela disseminação indiscriminada da terceirização e precarização do trabalho.

No caso do complexo industrial estudado, trata-se de uma gestão do trabalho que cria e aumenta a mobilidade e exposição aos riscos (físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e organizacionais), com instabilidade e rotatividade de trabalhadores, que conduzem à fragilização da segurança ambiental nos espaços intra e extra-fabris, e minam as políticas de treinamento e qualificação dos terceirizados. Trata-se de aspectos imprescindíveis para a saúde e segurança no trabalho num complexo industrial altamente poluente. Apesar dos avanços nas proposições formais de programas de prevenção e melhoria da saúde, segurança e meio ambiente, e das inúmeras certificações correlatas destas empresas, continuam os acidentes fatais, os acidentes de trabalho com e sem afastamento que, via de regra, atingem maiores proporções de trabalhadores terceirizados, particularmente nos momentos de paradas para manutenção (Franco, 1997). Lamentavelmente, as inspeções dos órgãos concernidos e as pesquisas têm evidenciado que normas regulamentadoras (NR) de Segurança e Saúde no Trabalho – aplicáveis às empresas terceirizadas – não têm sido cumpridas.

Vale registrar alguns avanços - por pressão e atuação conjunta de sindicatos representativos de trabalhadores tanto do núcleo estável quanto terceirizados - em processos de primeirização e na obtenção de melhorias nas condições de refeitórios, da alimentação, dos banheiros, vestuário e transporte<sup>7</sup> dos trabalhadores terceirizados neste complexo industrial.

### ***Reflexões sobre o trabalho contemporâneo: despertencimento social e desenraizamento em relação à Natureza***

A flexibilização da produção e do trabalho ocorreu nas últimas décadas sobre o patamar – tecnológico e de organização do trabalho - de um padrão civilizatório em crise. Padrão societal fordista e fossilista (Altvater, 1995), ou seja, com um patamar tecnológico alicerçado em fontes de energia predominantemente fósseis e não renováveis. A crise deste padrão civilizatório tem duas faces contundentes atualmente: crise social e crise ambiental.

Faces de uma mesma moeda, a crise social e a crise ambiental foram alimentadas ferozmente pelas supostas saídas adotadas pela flexibilização do mundo do trabalho e da produção. Num processo cumulativo, terceirização e precarização do trabalho - sobre o patamar fossilista das tecnologias de base microeletrônica - delinearão/consolidaram dois processos sociais importantes que têm raízes profundas e são inerentes ao capitalismo: o despertencimento social/desfiliação e o desenraizamento humano em relação à Natureza.

O processo de **despertencimento social**, de desfiliação, como vimos anteriormente, é produzido - de forma profunda e generalizada - no seio da flexibilização, pelo binômio terceirização/precarização. Este binômio favorece a perda dos laços e referenciais de pertencimento, conduzindo, no limite, à desagregação social, com a proliferação de toda sorte de violência social. Este binômio leva à intensificação dos ritmos de trabalho, com longas jornadas, sobrecargas e auto-aceleração no trabalho. Na esteira desta precarização das condições e organização do trabalho estão a violência no trabalho, as crescentes ocorrências de assédio moral, suicídios, Karoshi e Síndrome do Burnout, dentre outros sofrimentos e adoecimentos, com destaque para os transtornos mentais cada vez mais freqüentes e disseminados, sem limites de classe, gênero, etnia, idade, etc.

A precarização do trabalho ocorre sobre o patamar tecnológico industrial fossilista – fruto da primeira, segunda e terceira revoluções industriais, rompendo radicalmente com as civilizações anteriores e mantendo uma linha de continuidade no seio das sociedades urbano-industriais ao longo dos quatro últimos séculos, nos seguintes termos: i) uso de fontes de energia cada vez mais potentes, predominantemente fósseis; recursos fósseis energéticos e matérias primas que levaram bilhões de anos para serem formados na superfície, sub-solo e águas profundas terrestres; ii) consumo de recursos naturais – fontes de energia, matérias primas e intermediárias – em

---

<sup>7</sup> Druck e Franco, (2007), ver especialmente os capítulos-depoimentos de Robson Santana, Edilson Almeida e José Boaventura.

quantidades inéditas; iii) geração de milhares de novas substâncias sintéticas, a cada ano; iv) geração inédita de resíduos tóxicos, em quantidade e qualidade; v) imensa capacidade de produção e destruição em massa.

Não sem razão, a crise ambiental – gestada e cumulativa desde a primeira revolução industrial – emerge e se materializa tragicamente em sucessivos acidentes industriais de grande porte desde a década de 1970, principalmente nos países emergentes (permissivos ao *dumping* social e ao *dumping* ambiental, como o Brasil, México, Índia, etc desde os anos 80) e nas – cada vez mais disseminadas - contaminações de populações pela mobilidade, transferência e disposição criminosa de resíduos industriais (efluentes líquidos, sólidos e gasosos) das grandes corporações. Tais acidentes e contaminações marcam uma página virada na história da humanidade, revelando que as sociedades capitalistas flexíveis - permanentemente em crise social e ambiental - estão assentadas num padrão de produção e consumo que dissemina, cotidianamente, inúmeras substâncias neurotóxicas (que podem levar a transtornos mentais, inclusive), cancerígenas, teratogênicas e mutagênicas sem controle. Situação sem controle que, nos países emergentes - permissivos e receptivos a não importa que tipo de capital/investimento - mantêm *dumping* ambiental e *dumping* social, atrativos, por sua vez, dos fluxos de investimentos em produção industrial ambientalmente suja (Franco, 1997, 2003).

A precarização do mundo do trabalho – traduzidas em *dumping* social e ambiental – pode conduzir ao processo de apagamento no imaginário social dos referenciais de limites biopsicofísicos humanos no trabalho, a exemplo da das noções de jornada de oito horas e de horas extras. São marcos construídos e conquistados pelos movimentos sociais e consolidados na regulação social pelo Estado desde meados do século XIX até a era fordista nas décadas de 1950 a 70. A desregulação social em curso é um processo de neutralização e de apagamento das noções desses limites que protegem a vida dos trabalhadores, configurando a perda da razão social do mundo do trabalho.

Apesar das idas-e-vindas no processo de construção e reconhecimento social e legal dos limites biopsicofísicos dos seres humanos no trabalho (nas leis trabalhistas, por exemplo), deve-se observar um processo histórico de inversão das relações da humanidade na/com a Natureza.

Esta inversão em relação à Natureza é um processo contínuo de no mínimo quatro séculos que conduz a um desenraizamento de outro tipo, ou seja um **desenraizamento em relação à Natureza**, levando ao despertencimento em relação à Natureza em si próprio e à dificuldade crescente em reconhecer-se enquanto ser da espécie (uma das dimensões/pilares do trabalho alienado em Marx). Este desenraizamento se expressa na contradição/ruptura entre os tempos sociais e os biorritmos humanos, nas incompatibilidades entre os tempos/ritmos do capital e dos tempos da Natureza, de seus ciclos e mecanismos reguladores (Franco, 2003).

A flexibilização do trabalho mantém este processo de inversão e o radicaliza. Assim, tanto o despertencimento social quanto o despertencimento em relação

à Natureza revelam o atributo inerente do capitalismo de ser um padrão civilizatório incapaz de incorporar os limites humanos e da Natureza.

Trata-se de um padrão civilizatório, inerentemente, avesso à natureza e à vida humana, na medida em que sua perspectiva é a dominação, o controle e apropriação. Tocamos aqui nas raízes e fundamentos de uma **sociedade patogênica** – cujos tempos sociais são incompatíveis com os biorritmos humanos (tempos para auto-regulação biopsicofísica) e com os tempos da Natureza (ciclos de autorregulação dos ecossistemas).

O crescente grau de terceirização no mundo do trabalho leva tanto ao despertencimento social, configurando a **perda da razão social do trabalho**, quanto aprofunda o desenraizamento humano em relação à Natureza.

Se continuarmos neste rumo, seremos sociedades cada vez mais marcadas pelo esgarçamento do tecido social, pela perda de laços de pertencimento, com desagregação social e violência no trabalho (assédio moral) e problemas saúde (transtornos mentais, burnout, suicídios, LER/DORT...). É possível e necessário mudar o padrão dominante de sociabilidade fundado na competição e divisar um mundo pautado na razão social do trabalho, transitando para sociedades com horizontes dignos para seres humanos imersos não apenas em processos sociais/culturais, mas em ciclos da natureza como todos os demais seres vivos. Seres integrantes de uma rede que precisa ser resgatada no imaginário e nas práticas sociais.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU, A.R.P. e SORJ, B. (orgs.), *O Trabalho Invisível. Estudos sobre Trabalhadores a Domicílio no Brasil*, Rio de Janeiro, Rio Fundo Editora, 1993.

ALTVATER, E. *O preço da riqueza*. São Paulo : Ed. Da Universidade Estadual Paulista, 1995.

ANTUNES, R. Dimensões da precarização estrutural do trabalho. In: DRUCK, G. e FRANCO, T. *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo : Boitempo, 2007, p. 13-22.

ANTUNES, R. As novas formas de acumulação do de capital e as formas contemporâneas de estranhamento (alienação). In: *Caderno CRH*, Salvador, jul./dez.2002, n. 37, p. 23-46.

ANTUNES, R. *Os sentidos do trabalho*. São Paulo : Boitempo, 1999.

APPAY, B e THÉBAUD-MONY, A. *Précarisation sociale, travail et santé*. Paris: IRESCO, 1997.

ARAÚJO, A.J.S. Paradoxos da Modernização: Terceirização e Segurança dos Trabalhadores em uma Refinaria de Petróleo. Tese de Doutorado, FIOCRUZ-Rio de Janeiro, 2001.

BORGES, A. e DRUCK, G. Crise global, terceirização e a exclusão no mundo do trabalho. *Caderno CRH*, n.19, 1993.

CARELLI, R. L. *Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social*. Rio de Janeiro : Renovar, 2003.

CARELLI, R. L. *Cooperativa de mão-de-obra: manual contra a fraude*. São Paulo : LTr, 2002.

CASTEL, R. *As metamorfoses da questão social*. Rio de Janeiro : Vozes, 1998.

DEJOURS, C. *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro : Fundação Getúlio Vargas, 1999.

DRUCK, G. *Terceirização: (des)fordizando a fábrica – um estudo do complexo petroquímico*. São Paulo : Boitempo, 1999.

DRUCK, G. e FRANCO, T. *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo : Boitempo, 2007.

FRANCO, T. Trabalho alienado: *habitus* & danos à saúde humana e ambientais (O trabalho entre o céu, a terra e a história). Tese (Doutorado). Salvador: UFBA, 2003.

FRANCO, T. Trabalho, riscos industriais e meio ambiente: rumo ao desenvolvimento sustentável?. Salvador : Edufba, 1997.

FRANCO, T. et al. Mudanças de gestão, precarização do trabalho e riscos industriais. *Caderno CRH*, Salvador, n .21, p. 68-89, jul-dez. 1994.

GIMENEZ, D.M. et al. As cooperativas de mão-de-obra e os tribunais regionais do trabalho, 2003. ([www.saudeetrabalho.com.br](http://www.saudeetrabalho.com.br), acessado em 1/06/2006)

HIRATA, H. e PRETÉCEILLE, E. Trabalho, exclusão e precarização socioeconômica – o debate das ciências sociais na França. *Caderno CRH*. Salvador, jul/dez. 2002, n. 37, p.47-80.

LIMA, J. C. Trabalho assalariado e trabalho associado: experiências de terceirização da produção, *XXIII Reunião Nacional da ANPOCS, GT: Trabalho e Sociedade*, 1998

LIMA, J. C. O Trabalho autogestionário em cooperativas de produção: o paradigma revisitado, *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, vol. 19, n° 56, out 2004, p 45-62.

LIMA, J. e SOARES, M.J. Trabalho Flexível e o Novo Informal, *Caderno CRH* 37, jul-dez 2002.

PICCININI, V.C. Cooperativas de trabalho de Porto Alegre e flexibilização do trabalho. *Sociologias*, jul./dez. 2004, no.12, p.68-105.

RUAS, R. "Relações entre trabalho a domicílio e redes de subcontratação" in ABREU, A.R.P. e SORJ, B. (orgs.). *O Trabalho Invisível. Estudos sobre Trabalhadores a Domicílio no Brasil*, Rio de Janeiro, Rio Fundo Editora, 1993.

SELIGMANN-SILVA, E. Desemprego e psicopatologia da recessão. In: BORGES, L.H.; MOULIN, M.G.B.; ARAÚJO, M.D. (orgs.) *Organização do trabalho e saúde: múltiplas relações*. Vitória : EDUFES, 2001, p. 219-254.

SELIGMANN-SILVA, E. Psicopatologia e psicodinâmica do trabalho. In: MENDES, R. (Org.) *Patologia do trabalho*. Rio de Janeiro : Atheneu, 1995. p.173-212.

SELIGMANN-SILVA, E. *Desgaste mental no trabalho dominado*. São Paulo : Cortez, 1994.

SENNETT, R. *A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. São Paulo : Record, 1999.

SILVA, S.C. A terceirização via cooperativas de trabalho: precarização ou autonomia ?. In: DRUCK, G. e FRANCO, T. *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo : Boitempo, 2007, p. 147-166.

THÉBAUD-MONY, A. e DRUCK, G. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: DRUCK, G. e FRANCO, T. *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo : Boitempo, 2007.