

Apresentação

Sadi Dal Rosso

Ana Cláudia Moreira Cardoso

Este número da revista *Sociedade e Estado* inclui um dossiê sobre trabalho. De imediato, o tema dirige a atenção para impactos da crise socioeconômica, em curso em muitos países do mundo, sobre o trabalho e o emprego. O trabalho é moldado por forças estruturais que se projetam para além de um período entendido como de crise. Os princípios neoliberais da flexibilidade dos empregos e dos horários de trabalho ou o modelo toyotista de organização do trabalho, com ênfase em polivalência, trabalho de equipe e *just in time*, possivelmente se projetarão para além da crise atual. Tendo em vista esta particularidade, o dossiê aqui apresentado aos leitores combina o estudo e a análise de elementos teóricos e mais estruturais com estudos de caso sobre a realidade contemporânea e o impacto da crise: o tempo de trabalho como chave analítica para a teoria do valor; as estratégias gestionárias como elementos ideológicos e controladores da subjetividade dos assalariados; processos de fragmentação e transformismo em curso nas organizações sindicais; e as dificuldades para o acesso a direitos no trabalho doméstico.

Impactos da crise atual no mercado de trabalho

Dentre as profundas e importantes transformações que a sociedade sofreu nas últimas quatro décadas, merecem destaque a ascensão e hegemonia do neoliberalismo, o processo de globalização, a desregulamentação financeira e a busca pela redução do papel do Estado na economia e na sociedade e, conseqüente, o desmantelamento do “Estado de bem-estar social”. A receita adotada de “menos Estado e mais mercado” teve como um dos efeitos a crise financeira de 2008, crise tipicamente suscitada pela implementação de políticas neoliberais. Por sua vez, a dinâmica das transformações políticas e econômicas também influenciou e foi influenciada pelas mudanças no mundo do trabalho. A revolução informacional e o toyotismo implicaram em diversas outras transformações, tais como o avanço científico e tecnológico, a proliferação dos processos de automação, as novas tecnologias de informação e comunicação, as inovações organizacionais e de gestão, a flexibilização e intensificação do trabalho e a desregulamentação da legislação existente. Como resultado, observam-se alterações significativas nas configurações do “emprego” e do “trabalho” (Boltanski & Chiapello, 1999), sendo algumas delas mais diretas e visíveis, outras menos explícitas e evidentes.

No “emprego”, entendido como “mercado de trabalho”, destacam-se – após a explosão da crise socioeconômica de 2007 e até hoje –, o aumento do desemprego em geral e do desemprego de longa duração, o crescimento da inatividade “forçada”, a flexibilização dos direitos trabalhistas, o declínio da remuneração e as alterações na duração do tempo de trabalho. Modificações que se manifestam com clareza aos olhos dos diversos atores sociais e, por isso mesmo, são objeto de pesquisas, discussão, negociação e legislação.

No que se refere ao “trabalho”, pensado como as interações que se estabelecem no local de trabalho, as transformações também têm sido profundas, ainda que menos evidentes à sociedade. Entre elas, a forte intensificação do labor, aumento da pressão, do controle e da responsabilização sobre os trabalhadores, da competição entre eles e o aumento da sobrecarga física, mental e emocional. Menos visíveis ainda são os riscos e as implicações dessas transformações para a vida e a saúde dos trabalhadores. Crescem e se diversificam as formas de sofrimento e as doenças ligadas ao exercício do trabalho: estresse, ansiedade, angústia, depressão, medo, esgotamento profissional (*burn out*), síndrome do pânico, LER/Dort, problemas cardíacos, entre outras. Na composição desse trágico cenário, apresenta-se também o aumento no número de suicídios (Dejours, 2007; Clot, 2010).

A intenção primeira desta apresentação é alimentar a discussão acerca da necessidade de uma análise conjunta de “emprego” e “trabalho”, os dois lados da moeda, além de buscar uma melhor compreensão sobre como essas dimensões afetam a saúde física e, sobretudo, a saúde mental dos trabalhadores.¹

1. Esta discussão é fruto de pesquisa realizada por Ana Cláudia Moreira Cardoso em seu programa de pós-doutorado com Danièle Linhart, no Centre de Recherches Sociologiques et Politiques de Paris, na equipe do Genre Travail Mobilités (Crespa-GTM).

O emprego no contexto atual

As discussões sobre a crise do capitalismo têm enfatizado suas consequências negativas para o mundo do trabalho, como pode ser observado no título de um dos capítulos do relatório da OIT: “Perspectivas sombrias para o mercado de trabalho mundial” (OIT, 2013b). Os países mais afetados pela crise aplicaram diferentes formas de ajustamento, desde a demissão de trabalhadores como ação principal até a adoção de políticas como o desemprego parcial e a flexibilidade interna, por meio da redução de salários e da duração do tempo de trabalho (Cochard *et alii*, 2010).

De qualquer forma, como resultado geral, salta aos olhos o aumento do desemprego. De acordo com a OIT (2013b), há hoje no mundo 200 milhões de trabalhadores desempregados, número que deve ultrapassar 202 milhões em 2013 e 208 milhões em 2015. Além do aumento da quantidade de pessoas desempregadas, eleva-se também o tempo de permanência dos indivíduos nessa condição, como refletem os dados sobre o desemprego de longa duração nos países desenvolvidos. “O desemprego de

longa duração está a tornar-se um problema estrutural para muitos países europeus”, sendo que, em 19 deles, mais de 40% dos desempregados estão sem trabalho há 12 meses ou mais (OIT, 2013b: 3). Nos Estados Unidos, o desemprego de longa duração atinge um milhão e novecentos mil trabalhadores (42,6% do total de desempregados), sendo que 500 mil desses trabalhadores estão nesta condição há mais de três anos (Gatinois, 2012).

Ao desemprego de longa duração soma-se a inatividade “forçada”. Em escala mundial, cerca de 39 milhões de pessoas saíram do mercado de trabalho por considerá-lo inacessível, levando a um déficit mundial de 67 milhões de empregos desde 2007 (OIT, 2013b). Tal combinação dificulta ainda mais a reinserção desses trabalhadores no mercado de trabalho em função da crescente defasagem de sua qualificação e experiência profissional, criando um ciclo vicioso de desemprego e desqualificação.

Para os jovens, a situação é ainda pior. De acordo com a OIT, aproximadamente 74 milhões de jovens estão desempregados no mundo e, considerando-se o cenário futuro, provavelmente mais meio milhão estará sem emprego até 2014, o que poderá elevar essa taxa a 12,9% até 2017. Também entre os jovens, o desemprego de longa duração é relevante, dado que, nas economias desenvolvidas, 35% estão desempregados há seis meses ou mais, contra 28,5% em 2007 (OIT, 2013b). Em alguns países, como a Grécia, a taxa de desemprego geral é de 27%, atingindo 57,5% no caso dos jovens entre 15 e 24 anos e 36% na faixa etária entre 25 e 35 anos (Garrido, 2013).

A crise atual coloca para fora do mercado de trabalho milhões de trabalhadores, como já ocorreu em diversas outras crises. A novidade é a degradação significativa das condições de trabalho e emprego daqueles que se mantêm empregados. A OIT ressalta que houve uma queda na qualidade dos empregos – por meio do aumento do emprego vulnerável e também do número de trabalhadores que vivem abaixo ou próximo da linha de pobreza – em muitos países e regiões desenvolvidas que conseguiram impedir o crescimento do desemprego. Hoje na Alemanha, estima-se que a pobreza de massa, na forma de rendimentos insuficientes do trabalho, atinja 20% da população em idade ativa. No mundo, atualmente, 900 milhões de indivíduos e suas famílias ainda vivem abaixo da linha de pobreza, ou seja, ganham menos do que US\$ 2 por dia (OIT, 2013a).

Todas essas constatações convidam a analisar, mais profundamente, a situação dos trabalhadores que continuam empregados, considerando tanto as sequelas mais perceptíveis, que se relacionam ao mercado de trabalho, como as menos evidentes, que se manifestam nos locais de trabalho. No que se refere ao primeiro caso, as consequências mais visíveis dos efeitos da crise mostram-se nas alterações ocorridas na remuneração e no tempo de trabalho. Segundo a OIT (2013a), o fato de as negociações no

âmbito das empresas ganharem importância em relação às negociações centralizadas em muito contribuiu para a ocorrência de alterações desfavoráveis aos trabalhadores, por exemplo, em relação à remuneração e ao tempo de trabalho, sobretudo num contexto de desemprego, de enfraquecimento sindical e de insegurança em relação ao futuro.

De acordo com a OIT, os salários médios mantiveram-se muito abaixo dos níveis observados antes da crise nas economias desenvolvidas e, em muitos casos, houve redução do salário nominal, que cresceram 0,2% em 2011, percentual inferior aos 1,3% observados em 2010 e aos 2,3% de 2007. Os dados da última Enquete Europeia sobre Condições de Trabalho, realizada em 2010, corroboram essa informação, revelando que 16% do total de trabalhadores europeus entrevistados tiveram seus salários reduzidos em 2009, sendo que em alguns dos países onde a enquete é aplicada esse percentual foi ainda maior.² Tal movimento ajuda a explicar a manutenção da tendência de longo prazo de queda da participação dos salários e do aumento da participação dos rendimentos do capital na renda total. Também “a distribuição pessoal de salários se tornou mais desigual, com um fosso crescente entre os 10% de trabalhadores no topo da escala salarial e os 10% na base” (OIT, 2013a).

2. Por exemplo: 21% na França; em torno de 23% na Suécia, nos Países Baixos e em Luxemburgo; e até 24% na Alemanha.

Do ponto de vista do tempo de trabalho, os diferentes países, em função de suas características políticas e sociais, também reagiram de modo diverso à crise atual (Cochard *et alii*, 2010). Em alguns casos, a alteração do tempo de trabalho foi obtida a partir de um processo de negociação coletiva; noutros, via legislação; noutros ainda, por iniciativas isoladas das empresas. No Japão, na Itália e na Alemanha, a redução da duração do tempo de trabalho foi maior, assim como a sua duração, por meio da utilização de recursos como redução de horas extras; utilização da chamada “conta poupança”, redução da jornada e dos salários; e desemprego parcial, entre outros (Cochard, *et alii*, 2010). Ainda de acordo com a Enquete Europeia sobre Condições de Trabalho de 2010, enquanto 10,8% dos trabalhadores afirmam que houve uma redução da duração do trabalho em 2009, outros 18% declaram que houve ampliação. Este resultado pode estar relacionado à opção das empresas em recorrer a horas extras nos momentos de alguma recuperação da economia, em vez de realizar contratações.

Finalmente, como sublinha a OIT (2013), a expectativa de que a retomada do crescimento em 2009, mesmo que fraca, pudesse se transformar em criação de emprego não se realizou em boa parte dos países mais fortemente afetados pela crise:

Essencialmente, a produção aumentou porque as empresas conseguiram manter ou aumentar a produção, sem aumentar o emprego, mas pressionando ainda mais a mão de obra existente (por exemplo, pelo alongamento da duração do tempo de trabalho) (OIT, 2013a: 12).

O trabalho no contexto atual

No que se refere ao “trabalho”, vemos que, especialmente a partir de meados dos anos 1980, seu debate tem tido como foco a questão da intensificação laboral, resultante da implementação de inovações organizacionais e de gestão, por parte das empresas, nos mais diversos setores (Gollac, 2005; Dal Rosso, 2012, Cardoso, 2013a). Também quando se analisa a saúde dos trabalhadores, o processo de intensificação do trabalho é apontado como fator relevante no aumento das manifestações de adoecimento físico, psíquico e emocional (Seligmann-Silva, 2011).

Esse processo de intensificação do trabalho evidentemente não nasce com a crise de 2008, mas é fruto da própria lógica de produção capitalista. Entretanto, pode-se observar seu aprofundamento nas últimas décadas e, sobretudo, nos últimos anos (Askenazy *et alii*, 2006), bem como seu forte impacto no processo de adoecimento dos trabalhadores (Clot, 2010). Num contexto de desregulamentação financeira, de globalização da economia e ampliação da concorrência, a busca, por parte das empresas, pela rentabilidade, tem orientado o processo de inovação tecnológica e a implantação de novas formas de organização do trabalho. Por sua vez, essas mudanças são acompanhadas por novas estratégias de gestão, muito mais individualistas e controladoras e que objetivam até mesmo descaracterizar a relação entre trabalho e capital (Linhart, 2005). Outras transformações são observadas, ainda, na composição do mercado de trabalho, com a ampliação de setores como o comércio e, sobretudo, o de serviços, onde novas lógicas de organização e gestão do trabalho são desenvolvidas (Valeyre, 2007).

Para os trabalhadores, o resultado tem sido a vivência de um trabalho tenso, intenso, exigente, urgente e, ainda, incerto (Cardoso, 2009). Um trabalho que exige cada vez mais dos indivíduos, mas que, por outro lado, não fornece os meios necessários à sua realização. Um trabalho sem qualidade e totalmente “insustentável”, tanto do ponto de vista dos indivíduos e de suas famílias, como também da sociedade e das próprias empresas. De acordo com a Estratégia de Lisboa e a Estratégia 2020,³ a garantia da qualidade do trabalho e do emprego é essencial para a construção de um crescimento inclusivo e sustentável e um dos elementos que contribuiria para esse crescimento seria, justamente, a construção de ambientes de trabalho capazes não apenas de atrair os trabalhadores, mas, sobretudo, de mantê-los em seus empregos, protegendo, ao mesmo tempo, sua saúde e a produtividade das empresas.

Entretanto, o que é observado e vivenciado pelos indivíduos, como tem sido demonstrado por diversos estudos e pesquisas internacionais sobre condições de trabalho, não é um trabalho “sustentável”, mas sim a degradação das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores (Valeyre, 2007). Por este motivo, os estudos

3. No ano de 2000, após amplo debate entre representantes dos países da União Europeia, foi elaborada a Estratégia de Lisboa, contendo as diretrizes para o desenvolvimento até o ano 2010 e, em 2010, foi elaborada a Estratégia 2020, com o mesmo objetivo.

desenvolvidos nas diferentes áreas do conhecimento (Gollac & Bodier, 2011), enfatizam a necessidade de uma melhor compreensão sobre a relação entre a atual organização do trabalho, seu processo de intensificação e o aumento do adoecimento físico, mental e psicológico dos trabalhadores. Estresse no trabalho (Légeron, 2003), sofrimento (Dejours, 1998), penosidade (Linhart, 2005), assédio moral (Hirigoyen, 1998), mal-estar, esgotamento e violência no trabalho (Dejours, 2007) são algumas das expressões que vão ganhando cada vez mais espaço na discussão acadêmica. No entanto, é apenas a partir de meados dos anos 2000, quando diversos suicídios foram cometidos por trabalhadores em empresas francesas, que o poder público francês, assim como o europeu, mobiliza os atores sociais para analisar o que estava ocorrendo no local de trabalho (Gollac & Bodier, 2011). Sabe-se que o fenômeno do suicídio em decorrência da crise manifestou-se também em empresas italianas, gregas e de outros países.

Os riscos psicossociais no trabalho (RPS)

Neste contexto de discussão sobre o adoecimento dos trabalhadores, o termo “riscos psicossociais no trabalho” (mais conhecido pela sigla RPS) passa a ser utilizado e discutido com o objetivo de agrupar as diversas manifestações de mal-estar e sofrimento psicológico no trabalho, abrangendo tanto suas causas como suas consequências. Associado à discussão sobre estresse no trabalho, em diversos países ele é amplamente utilizado nas discussões e negociações que se desenvolvem tanto nos locais de trabalho como nos espaços públicos. De acordo com Lerouge (2009: 9), os riscos psicossociais no trabalho designam

uma nova categoria de riscos associados aos fenômenos de transformação do trabalho ligados à intensificação, à precarização, as novas formas de organização das empresas e à introdução de novas tecnologias.

O termo associa a noção de risco – no sentido da possibilidade de ocorrência de um evento desfavorável para a saúde e o bem-estar do ser humano – com o conceito de psicossocial, que significa a relação entre o “psicológico” e o “social”, ou seja, entre o sujeito e o meio ambiente de trabalho. Por sua vez, psicológico é entendido como a relação entre corpo e mente, entre o físico e o psíquico, de forma que um sofrimento psíquico também pode resultar em doenças físicas, como as lesões por esforços repetitivos (LER) e os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (Dort), por exemplo (Rivoliier, 1989).

Assim, diante do surgimento e rápido aumento de novos tipos de mal-estar e sofrimento, os estudos têm a finalidade de compreender como o trabalho pode ser determinante no processo saúde/doença, do ponto de vista físico, mental e emocional, ou

seja, considerando-se não apenas seu ambiente, como usualmente se faz, mas também suas condições, suas formas de organização e de gestão, bem como as relações sociais que se estabelecem para sua realização (Gollac & Bodier, 2011). Desta forma, as discussões sobre estresse no trabalho, riscos psicossociais no trabalho e doenças mentais do trabalho incorporaram a existência e a influência dos riscos mentais e emocionais decorrentes do trabalho e analisam o conjunto dos fatores que pode levar os trabalhadores ao sofrimento, ao adoecimento e à ocorrência de acidentes. Por exemplo, o adoecimento pode ser dar em função da perda do emprego e da permanência nessa situação durante um longo tempo, mas também em função do medo de perder o emprego, da pressão para a realização de um trabalho contrário à ética ou, ainda, como consequência da dificuldade de se desconectar do trabalho nos momentos de folga ou lazer (Lasfargue & Mathevon, 2008).

Entretanto, diferentemente do adoecimento denominado físico, o adoecimento mental e emocional é muito mais complexo de ser detectado, objetivado e quantificado. Contribui para esta situação o fato de que esses agravos são o resultado de múltiplos fatores. Se, de um lado, há uma “multicausalidade” (Maeno & Paparelli, 2013), por outro, observa-se ainda uma grande diversidade de formas de manifestações desse tipo de adoecimento. Todos esses fatores colaboram para a manutenção da invisibilidade social e política da relação entre a nova organização do trabalho e o adoecimento do trabalhador. Nesse sentido, iniciou-se um amplo debate sobre a necessidade de construção de indicadores que tivessem a finalidade de “objetivar” tais riscos e contribuir para a sua visibilidade.

O argumento mais importante a favor da construção de indicadores sobre riscos psicossociais no trabalho é a possibilidade de que esses evidenciem que as doenças mentais decorrentes do trabalho são um problema coletivo que afetam trabalhadores de diversas idades, setores e países, mesmo que de formas e com consequências diferentes. Sobretudo em função de os problemas emocionais e mentais identificados no local de trabalho serem tratados a partir de uma lógica individualista (Lasfargue & Mathevon, 2008); uma lógica que culpa e responsabiliza o trabalhador pelo adoecimento e pela ocorrência de acidentes de trabalho; e que busca as causas apenas em sua vida privada e em suas características pessoais e biológicas, ocultando a relação entre organização do trabalho e processo de adoecimento (Ehster, 2013).

Muitas das pesquisas internacionais sobre condição de trabalho e saúde já incluem indicadores específicos sobre riscos psicossociais no trabalho (Cardoso, 2013b), e baseiam-se na noção de equilíbrio – mantido ou rompido – entre as “demandas” de trabalho e os “meios” que as empresas disponibilizam para que os trabalhadores possam realizá-las. A hipótese, tendo como referência os trabalhos epidemiológicos realizados por Karasek, Theorell e Siegrist (in Gollac & Bodier, 2011), é que a relação entre forte

pressão – entendida como demanda –, fraca autonomia, fraca sustentação social e ausência de reconhecimento – compreendidos como meios –, constitui fator de risco e tensão, gerando insatisfação em relação às condições de trabalho e podendo levar ao adoecimento. Em outras palavras, o adoecimento ocorre quando a empresa demanda um tipo de trabalho para o qual não fornece ao trabalhador os meios para sua completa realização, o que implica em aumento do esforço físico, mental e emocional (Araújo, 2003).

Na França, em seu relatório final, elaborado em 2011, o Collège d'Expertise define os riscos psicossociais como

riscos para a saúde mental, física e social, causados pelas condições de emprego e pelos fatores organizacionais e relacionais susceptíveis de interagir com o funcionamento mental (Gollac & Bodier, 2011: 13).

Além disso, são sugeridos seis indicadores de riscos psicossociais no trabalho:

a. exigências do trabalho: visa apreender a relação entre as demandas advindas do trabalho e o esforço realizado pelo trabalhador, tanto do ponto de vista físico como psicológico;

b. exigências emocionais: identificação da necessidade de controle e ocultação das emoções na relação de trabalho com público, como pacientes, usuários, clientes, alunos;

c. autonomia ou margem de manobra: possibilidade de os trabalhadores poderem definir quando e como realizar um trabalho, além da sua participação em outras decisões da empresa;

d. relações sociais e relações de trabalho: refere-se aos meios que os trabalhadores têm, ou não, para realizar o trabalho, como o apoio por parte dos colegas, dos clientes e da hierarquia e a integração no coletivo de trabalho;

e. conflitos de valores: busca compreender o sofrimento ético no trabalho ao ter de realizar um trabalho que é contrário a seus valores individuais e/ou profissionais; e

f. insegurança na situação de trabalho e emprego: inclui questões relacionadas ao risco de o trabalhador perder o emprego, de ter o salário reduzido, de vivenciar mudanças não previstas.

Ressaltam Gollac e Bodier (2011) que, dada a complexidade para a apreensão da relação entre os diversos fatores da organização do trabalho que impactam a saúde dos trabalhadores de diferentes maneiras, é da maior importância que os indicadores de riscos psicossociais no trabalho sejam analisados de forma relacional. Por exemplo, para se apreender se o trabalho é intenso, há diversos indicadores a serem analisados conjuntamente. Por sua vez, se o objetivo é compreender se essa intensidade – que é multicausal – está adoecendo o trabalhador, é importante cruzar os indicadores sobre “demandas” com aqueles referentes aos “meios”.

Tais indicadores já estão sendo utilizados pela pesquisa Saúde e Itinerário Profissional (SIP).⁴ O relatório elaborado pela Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (Dares), em 2013, já aponta diversas conclusões, como, por exemplo, comparações entre o tipo de exposição aos riscos psicossociais no trabalho e os problemas de saúde dos trabalhadores. Neste caso, verifica-se que a proporção de adoecimento entre os que declaram estar menos expostos é inferior à verificada entre os que sofrem maior exposição aos riscos. Assim, entre os trabalhadores menos expostos aos RPS, 8% declaram ter “limitação para a realização de atividades por pelo menos seis meses em função de problemas de saúde”, proporção que atinge 22% entre aqueles que são os mais expostos. A mesma discrepância é verificada em relação à saúde mental: 7% dos trabalhadores classificados como menos expostos relatam ter vivenciado um episódio depressivo maior ou um problema de ansiedade generalizada; percentual que corresponde a 19% entre os mais expostos. Tais resultados evidenciam os impactos negativos de uma elevada carga de trabalho físico ou mental, que resultam em aumento de esforço por parte dos trabalhadores e consequente adoecimento (Dares, 2013).

Também a última Enquete Europeia sobre Condições de Trabalho (EWCS),⁵ realizada no ano de 2010, demonstra a relação entre a atual organização do trabalho e a saúde do trabalhador. Em seu relatório, o Eurofound ressalta que a intensidade do trabalho mantém-se em um nível muito elevado nos países membros da União Europeia, apesar da aparente estabilização entre os anos de 2005 e 2010 (Eurofound, 2010). Sublinha ainda que esta situação não contribui para a construção de empregos “sustentáveis”, dado que uma maior intensidade de trabalho (por exemplo, trabalhar a uma velocidade elevada ou trabalhar em função de prazos rígidos) exerce um forte impacto negativo sobre o bem-estar dos trabalhadores – sobretudo nas situações em que os trabalhadores dispõem de pouca autonomia ou falta de solidariedade por parte de colegas e superiores (Eurofound, 2010). Além disso, quanto maior for o número de fatores a pressionar o ritmo de trabalho, maiores serão as exigências impostas ao trabalhador e, conseqüentemente, maior será o potencial de impacto negativo do trabalho na sua saúde (Boisard *et alii*, 2002).

4. A pesquisa Santé et itinéraire professionnel (SIP) (Saúde e itinerário profissional), coordenada pelo Institut National de la Statistique et des Études Économiques (Insee), foi realizada nos anos de 2007 e de 2010. Neste último ano, foi desenvolvido um questionário de autopreenchimento, composto por algumas questões sobre RPS elaboradas a partir dos indicadores presentes no relatório provisório do Collège d'Expertise.

5. A European Working Conditions Survey (EWCS) é realizada pelo Eurofound, a cada cinco anos, desde 1995, em todos os países da União Europeia. Seu objetivo é captar a percepção do trabalhador sobre sua condição de trabalho e sua saúde.

Ainda de acordo com os dados da EWCS de 2010, 60,2% dos trabalhadores entrevistados, em todos os países da União Europeia, declararam que trabalham em cadência elevada em pelo menos um quarto do tempo, percentual superior ao apurado na primeira pesquisa, de 1995, que correspondia a 53,1%. Outro fator que tem papel relevante na intensificação do trabalho é a pressão pela realização do trabalho com prazos cada vez mais rígidos e curtos. Neste caso, 63,2% responderam que trabalham nessa situação, percentual que também aumenta progressivamente a cada pesquisa. Além disso, 41% dizem trabalhar a partir de metas e objetivos, 25% que não têm tempo suficiente para terminar o trabalho e 33,4% que são submetidos a três ou mais fatores de pressão em seu trabalho. Finalmente, uma percentagem crescente de trabalhadores tem de cumprir padrões de qualidade rigorosos: 74,5%, em 2010, contra 69%, em 2000 (Eurofound, 2010).

Se, por um lado, há as demandas físicas, mentais e emocionais relativas ao trabalho, por outro, há os meios que poderiam e deveriam ser disponibilizados pelas empresas para que os trabalhadores pudessem enfrentá-las sem que isso significasse um esforço excessivo. Por exemplo, no que diz respeito ao indicador “autonomia ou margem de manobra”, praticamente 18% dos entrevistados afirmam que “sempre” e “frequentemente” têm pouca liberdade para decidir sobre como realizar o trabalho e 15% que “às vezes” ou “nunca” têm a possibilidade de empregar plenamente as competências profissionais (Dares, 2013).

A análise deste mesmo indicador, com dados da Enquete Europeia sobre Condições de Trabalho de 2010, revela que cerca de 60% “nunca”, “raramente” e “algumas vezes” podem influenciar nas decisões importantes para a realização do trabalho e 53,3% que “nunca”, “raramente” e “algumas vezes” estão envolvidos na melhoria da organização do trabalho ou dos processos de trabalho. Por outro lado, 66% afirmam que podem alterar a ordem das tarefas; 67% os métodos de trabalho; e 69% a cadência e/ou velocidade do trabalho, percentuais que permanecem estáveis desde o início da pesquisa, em 1995 (Eurofound, 2010). Esses indicadores sugerem que a maior parte dos trabalhadores não tem participação sobre a definição de seu trabalho e sua influência restringe-se a alterações superficiais para o cumprimento de tarefas já prescritas.

Como ressaltam Coninck e Gollac (2006), considerando-se que um dos fatores preponderantes no processo de intensificação do trabalho está relacionado à gestão por metas e objetivos, as pesquisas mostram que os trabalhadores podem até definir a maneira para se atingir os objetivos fixados pelas empresas, mas não propriamente os objetivos. Além disso, dada a intensidade e a urgência com que o trabalho tem sido realizado, a interferência do trabalhador dificilmente seria viabilizada, em função da falta de tempo para a reflexão sobre o planejamento e a reorganização do trabalho.

É importante ressaltar, ainda, que as atuais estratégias organizativas e gestionárias têm impactado negativamente a vivência do trabalhador dentro do local de trabalho mas, também, fora deste. Ainda de acordo com os dados da Enquete Europeia sobre Condições de Trabalho, de 2010, quase um quinto dos trabalhadores europeus (18%) afirma ter dificuldades em conciliar, de forma satisfatória, a vida profissional e a vida familiar. Contribui para esta situação o fato de que mais da metade afirma ter trabalhado durante o seu tempo livre; em torno de 16%, uma ou duas vezes por semana; outros 16%, uma ou duas vezes por mês; e 21%, com menor frequência (Eurofound, 2010).

Além da perspectiva de que o trabalho pode exercer influência negativa sobre a saúde, também o medo de perder o emprego ameaça os trabalhadores e, consequentemente, afeta de forma negativa o processo saúde/doença. Em torno de 22% dos entrevistados afirmam que têm medo de perder o emprego “sempre”, “frequentemente” ou “às vezes” (Dares, 2013). No caso da União Europeia, frisa o Eurofound que “a despeito da participação no mercado de trabalho ter aumentado, a ansiedade dos trabalhadores relativamente à segurança do seu posto de trabalho também aumentou nos últimos anos”. Quando comparados os resultados das pesquisas efetuadas no ano de 2005 e de 2010, observa-se um pequeno aumento da proporção de trabalhadores que avaliam ter a possibilidade de perder o emprego nos próximos seis meses (de 14% para 16%). Tal movimento, conforme o Eurofound, é “sem dúvida, reflexo do impacto da recessão” (Eurofound, 2010: 3).

Como resultado de um trabalho cada vez mais intenso e de uma relação de desequilíbrio entre as demandas das empresas e os meios disponibilizados para a realização do trabalho, mais de um em cada quatro trabalhadores (27%) europeus relatam sofrer de doenças relacionadas ao trabalho (INRS, 2010). Além disso, de acordo com uma pesquisa de 1999, realizada pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, o estresse é a causa de 50 a 60% do total de dias de trabalho perdidos (INRS, 2010). De acordo com a Agence Nationale pour l’Amélioration des Conditions de Travail (Anact) (2010), as doenças profissionais, na França, declaradas e reconhecidas, quintuplicaram entre os anos de 1998 (com 8.000 casos) e 2007 (com 43.832). A OIT, por sua vez, estima que 20% da população adulta nos países industrializados sofre de algum problema de saúde mental.

Finalmente vale ressaltar que o aumento do adoecimento e da ocorrência de acidentes vinculados ao trabalho tem consequências evidentes para os trabalhadores e suas famílias, mas também para as empresas e para toda a sociedade. De acordo com a Anact (2010), o número de acidentes do trabalho e de trajeto se traduz na perda de 42 milhões de jornadas de trabalho. No que se refere às licenças médicas, sua duração média continua a aumentar e, entre 2002 e 2007, o número de dias de licenças médi-

cas duplicou. Segundo a OIT, nos países industrializados, os custos econômicos com o estresse está entre 3 e 4% do PIB (DGFIP, 2011). Para as empresas, o custo anual do estresse relacionado ao trabalho foi avaliado em € 20 bilhões, no âmbito da União Europeia (quando se considera a hipótese de que pelo menos 10% do custo dos problemas de saúde no trabalho estão relacionados ao estresse no trabalho) e em € 66 bilhões, nos Estados Unidos, em 2002 (DGFIP, 2011). Na França, os custos diretos e indiretos do estresse foram avaliados entre € 830 milhões e € 1,656 bilhão, no ano de 2000 (Anact, 2010). Ou seja, um trabalho insustentável, no médio e no longo prazos, para toda a sociedade.

Diante do que foi discutido, torna-se evidente que, para melhor entender o mundo do trabalho, é importante compreender as características do “emprego”, a partir do olhar para o mercado de trabalho, mas, também, as configurações do “trabalho”, considerando tanto as relações e condições de trabalho, a organização e a gestão do trabalho, bem como sua determinação no processo de adoecimento dos trabalhadores. Ou seja, analisando aquelas características mais evidentes e que se modificam mais rapidamente nos momentos de crise – como as formas e a duração do desemprego, a forma de contratação, a atividade ou inatividade, a remuneração e o tempo de trabalho – mas também aquelas que são menos visíveis para a sociedade.

Tudo o que foi analisado aponta para a necessidade e a emergência de melhor compreender a relação entre a organização, gestão e intensificação do trabalho e o adoecimento dos trabalhadores na sociedade brasileira, que poderia ser feito por meio de uma pesquisa de âmbito nacional e que viabilize a captação de informações sobre cada uma dessas dimensões e, sobretudo, de sua correlação. É urgente a construção de novos conhecimentos que tenham a capacidade de apreender e demonstrar aos atores sociais os impactos nefastos das configurações do “trabalho” e do “emprego” no contexto atual, tanto na vida e na saúde dos trabalhadores como na própria sociedade. Que tais conhecimentos, por sua vez, contribuam para que os atores sociais possam ampliar o debate político e produzir soluções que passem pela esfera da negociação coletiva – nos espaços micro, meso e macro – e pela elaboração e implementação de leis que tenham como objetivo a construção de um trabalho sustentável e de qualidade, a médio e longo prazos. Afinal, a ocorrência de mais uma crise comprova, novamente, a impossibilidade de o “mercado” gerir a sociedade.

Os organizadores

Referências

AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (ANACT). Risques psychosociaux, reparler du travail, agir sur l'organisation: dialoguer, analyser et réguler. *Travail et Changement*, n. 332, Jul./Ago. 2010.

ASKENASY, Philippe *et alii*. *Organisation et intensité du travail*. Paris: Octarès, 2006.

ARAÚJO, Tânia Maria de *et alii*. Estresse ocupacional e saúde: contribuições do Modelo Demanda-Controlle. *Ciência e Saúde*, v. 8, n. 4, São Paulo, 2003, p.12-42.

BOISARD, Pierre *et alii*. *Temps e travail: l'intensité du travail*. Luxembourg: Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail, 2002.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris: Gallimard, 1999.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira. Organização e intensificação do tempo de trabalho. *Revista Sociedade e Estado*, v. 28, n. 2, Maio/Ago. 2013a.

———. Organização do trabalho, intensificação e saúde do trabalhador: como apreender essa relação no local de trabalho. In XIII Encontro Nacional da ABET, Curitiba/UFPR, 2013b. mimeo.

———. *Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: disputas em torno da jornada do trabalhador*. São Paulo: Annablume, 2009.

CLOT, Yves. *Le travail à cœur*. Paris: La Découverte, 2010.

COCHARD, Marion *et alii*. *Les marchés du travail dans la crise*. Centre de Recherche en Économie de Sciences Po. Département d'Analyse et de Prévisions. OFCE. Étude Spéciale. *Revue de L'Office*. n. 113, Paris, Avr. 2010.

DAL ROSSO, Sadi. *Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo, 2012.

DIRECTION DE L'ANIMATION DE LA RECHERCHE, DES ÉTUDES ET DES STATISTIQUES (DARES). Les risques psychosociaux au travail. *Dares Analyses*, Ago. 2013.

DEJOURS, Christophe. *Conjurer la violence: travail, violence et santé*. Paris: Payot & Rivages, 2007.

———. *Souffrance en France*. Paris: Seuil, 1998.

FUNDAÇÃO EUROPEIA PARA A MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE VIDA E DE TRABALHO (EUROFOUND). *Evolução ao longo do tempo: primeiras conclusões do quinto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho*. Luxembourg: Eurofound, 2011.

GARRIDO, Nelson. Desemprego na Grécia subiu para 26,9% em abril. *Público*. Portugal, 11 Jul. 2013.

GATINOIS, Claire. *Les États-Unis peinent à résorber le chômage de longue durée. Le monde*. França, 28 Abr. 2012.

GOLLAC, Michel; BODIER, Marceline. *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*. Rapport du Collège d'Expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail. Paris: Collège d'Expertise, 2011.

———. . L'intensité du travail. *Revue Économique*. v. 56, n. 2. Mar. 2005 , p. 217-236.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*. Paris: La Découverte, 1998.

INSTITUT NACIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ (INRS). *Le Stress au travail. Dossiê*. Paris: INRS, 2010.

DIRECTION GÉNÉRALE DES FINANCES PUBLIQUES (DGFIP). *Guide DGFIP sur la prévention des risques psychosociaux*. Bureau RH2C, Set. 2011.

LASFARGUE, Yves; MATHEVON, Pierre. *Qualité de vie et santé au travail: guide pour le management et la négociation des conditions de travail dans la société de l'information*. Toulouse: Octares, 2008.

LÉGERON, Patrick. *Le stress au travail*. Paris: Odile Jacob, 2003.

LEROUGE, Loïc. *Risques psychosociaux au travail. Étude comparée Espagne, France, Grèce, Italie, Portugal*. Paris: L'Harmattan, 2009.

LINHART, Danièle. *A desmedida do capital*. São Paulo: Boitempo, 2005.

MAENO, Maria; PARARELLI, Renata. O trabalho como ele é e a saúde mental do trabalhador. In SILVEIRA, M. A. (Org.). *Inovação para o desenvolvimento de organizações sustentáveis: trabalho, fatores psicossociais e ambiente saudável*. Campinas, Centro de Tecnologia da Informação Renato Archer (CTI), 2013, p. 145-166.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Relatório global sobre os salários 2012/13: salários e crescimento equitativo*. 2013a.

———. . *Tendances mondiales de l'emploi 2013: surmonter la nouvelle crise de l'emploi. Résumé analytique*. Jan. 2013b.

PARENT-THIRION, Agnès *et alii*. Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail. Luxembourg: Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail, 2007.

RIVOLIER, Jean. L'homme stressé. Paris: Presses Universitaires de France, 1989.

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

VALEYRE, Antoine. Le travail industriel sous la pression du temps. *Travail et Emploi*, n. 86, Avr. 2007, p.127-149.