
Precarização e riscos para a dignidade no trabalho

ANA MARIA DUARTE

Socióloga. Investigadora Associada do Centro de Investigação em Ciências Sociais da Universidade do Minho

Introdução ou por que falar em dignidade no trabalho?

Propomo-nos, neste texto, refletir sobre trabalho e dignidade, indagando os modos como a precarização e a instabilidade das relações de emprego e de trabalho se podem constituir em processos portadores de ameaças e dificuldades à concretização da “dignidade”, bem como produtores de situações de trabalho distantes da ideia de “trabalho digno” (ILO, 1999). Referimo-nos não só às formas de trabalho desprovidas de direitos e de segurança (de que a utilização ilegal do recibo verde e os estágios/trabalhos não remunerados são exemplos maiores), mas também às ameaças à dignidade laboral patentes em fenómenos como a sobrecarga e a intensificação do trabalho e a flexibilidade horária. Partilhamos, assim, de uma noção alargada de precarização, defendendo que ela deve ter como revelador não apenas a insegurança dos vínculos de emprego (contratos a termo, no trabalho temporário, etc.), associada a baixos ou inexistentes níveis de proteção social, mas também a organização e as condições de trabalho e a perceção da precaridade e da insegurança por parte dos trabalhadores.

Por outro lado, e previamente, consideramos que o trabalho como fonte e lugar de dignidade, pelo menos a partir da estruturação da sociedade salarial, tem sido largamente admitido, com facilidade se concordando com Schnapper (1998: 15) quando afirma que “o cidadão moderno adquire a sua dignidade trabalhando”. Mais admitimos que, apesar das grandes transformações que o atravessam e das acesas discussões que o questionam, o trabalho continua a ser entendido, pelos indivíduos, como uma das fontes mais importantes fundadoras de sentido para as suas vidas e encarado como medida do valor pessoal, para além de permanecer como principal meio de subsistência. Se o trabalho parece perder alguma força enquanto categoria de análise, na realidade vivida, continua a ser “a referência identitária societal por excelência” (De Coster e Pichault, 1994: 28) e a definir o lugar dos indivíduos na sociedade. É, também, por isso que os fenómenos de desemprego e de precarização, característicos do mercado de trabalho atual, são encarados com inquietação e angústia: porque em causa está não apenas a possibilidade de obtenção de um rendimento que permita a sobrevivência e a satisfação das diferentes necessidades, mas também a autoestima e o autorrespeito a isso associados. Estes riscos éticos, ligados à desregulação do campo

económico, em particular, do mercado de trabalho, não devem ser descurados quando se pretende fazer uma análise e avaliação do conjunto dos riscos sociais das nossas sociedades.

Neste sentido, interessa atentar na noção de “dignidade” no mundo do trabalho, pois, apesar de não constituir um instrumento conceptual das ciências sociais, é uma categoria cada vez mais utilizada pelos indivíduos (sobretudo para a reivindicarem), mormente nos tempos mais recentes e em contextos laborais marcados pela flexibilização e precarização, e tem aparecido, implícita ou explicitamente, em várias análises. Por outro lado, no domínio político-laboral, a noção de “trabalho digno” avançada pela OIT, que remete para a defesa dos direitos dos trabalhadores à escala internacional, vem marcando e influenciando a ação dos Estados nesta matéria, constituindo-se numa conceptualização normativa de referência que importa considerar. Parece-nos, também, que a abordagem em termos de “dignidade” poderá constituir uma lente alargada para ler as transformações e aspetos críticos do mundo do trabalho atual, particularmente a precariedade e a crescente individualização, muitas vezes transmutadas e ocultadas por certas visões e perspetivas que olham para as mudanças atuais como tratando-se apenas de flexibilidade. Uma diferença de termos não despicienda, uma vez que o vocábulo flexibilidade tende a ser associado a algo positivo e desejável, ao contrário do que acontece com o de precariedade.

1. Trabalho e dignidade

Entre “trabalho” e “dignidade” estabelecem-se relações complexas, ricas e ambivalentes. Se hoje se admite que o trabalho é uma das mais importantes fontes de dignidade humana, nem sempre foi assim. Uma análise, mesmo que breve, das transformações históricas do valor e significados atribuídos ao trabalho mostra-nos que, durante toda a Antiguidade, o trabalho era considerado uma atividade degradante e indigna (Arendt, 1995; Gorz, 1991)¹. Nas comunidades pré-industriais, no mundo clássico (Grécia e Roma) e na Idade Média, o trabalho não era concebido como um valor fundamental, nem permitia chegar a fins especialmente edificantes. Pelo contrário, era depreciado e desvalorizado, circunscrito ao domínio privado, das necessidades básicas, de alimentação e vestuário, do ser humano, que, desse modo, era igualado aos restantes animais lutando pela sobrevivência (Duran Vázquez, 2008: 129). Esta perceção do trabalho como um esforço árduo e penoso² manteve-se dominante até à primeira modernidade³. A cultura judaico-cristã expressa bem esta conceção do trabalho como algo difícil

¹ Embora, para a religião cristã, representasse também um meio de dignificação. Segundo esta, sobretudo a sua narrativa/mito fundador, o ser humano estava condenado a trabalhar para remir o pecado original e resgatar a dignidade que perdera diante de Deus. O trabalho era concebido como uma “pena”.

² Vale a pena, a este propósito, lembrar a origem etimológica de trabalho. A palavra “trabalho” deriva da palavra latina *tripalus* (três paus), que, no latim popular, designava um dispositivo ainda hoje chamado “tronco”, usado para ferrar animais de grande porte, como os bois e os cavalos (era, portanto, um instrumento de tortura). Daí o verbo *tripaliare*, que significa torturar.

³ Não obstante a grande viragem no significado atribuído ao trabalho que acontecerá no decorrer da época moderna, convém não esquecer que esta dimensão de constrangimento do trabalho, como uma atividade que se faz por necessidade para sobreviver, acompanhará sempre o trabalho enquanto realidade concreta, vivida, sobretudo pelos trabalhadores das classes mais despossuídas, e tendendo a perder peso, mas não desaparecendo completamente, à medida que nos afastamos do trabalho forçado, determinado por fatores externos.

e penoso (*comerás o pão com o suor do teu rosto*)⁴, reservado aos escravos, aos servos e às classes baixas. As classes altas, os monges e o clero, dedicavam-se à ciência, à arte, à gramática, ao serviço religioso e sociocaritativo público e a nobreza dedicava-se à guerra e à fruição do lazer (caça, jogos e festas na corte...), não sendo estas atividades ("nobres") consideradas trabalho. As atividades contemplativas eram mais valorizadas do que as atividades produtivas, manuais, corpóreas (dualismo ontológico corpo/espírito).

O trabalho era, portanto, uma atividade corporal depreciativa, indigna dos homens livres e que os impedia de se dedicarem àquilo que verdadeiramente os elevava e prestigiava: a contemplação, a arte, a religião, o ócio, a reflexão... Era o tempo em que "o trabalho era o oposto de moral" (idem), uma tendência que se começará a inverter no decorrer da época moderna, entre os séculos XVI e XVIII. Por influência de um conjunto de acontecimentos de caráter diverso, tais como a Revolução Industrial, o surgimento do Estado Moderno e da burguesia, a ciência moderna e a Reforma Protestante, o trabalho, "antes depreciado, passa a constituir uma atividade de primeiro plano para o interesse público pela sua contribuição para a criação de riqueza, objetivo primordial que a partir deste momento as sociedades modernas passam a definir para si" (Duran Vásques, 2008: 131). Assim, a tradição moderna, de Smith a Marx, reconhece a centralidade do trabalho, erige-o em dever moral e em condição de cidadania, estabelecendo-se um elo fundamental entre trabalho produtivo e cidadania. O trabalho aparece como "o grande integrador", simultaneamente com as suas funções produtiva, redistributiva e de socialização.

Mas, com o fim do período frequentemente designado por "trinta gloriosos" (1945-1975) e o assomar do desemprego, o trabalho e o seu valor começam a ser questionados, anunciando-se a sua crise e a diminuição da sua importância na vida coletiva e individual. Aparecem os debates sobre o "fim do trabalho" e/ou a limitação da sua importância na estruturação dos modos de vida dos indivíduos (Gorz, 1991; Rifkin, 2000; Méda, 1999; Beck, 2000). Um dos aspetos em que se sustentam estas teses é o da constatação de que o desenvolvimento tecnológico e, particularmente, a designada terceira revolução industrial, ou microeletrónica, ao reduzir em muito a necessidade do trabalho humano na produção de riqueza, provocou o fim da sociedade do pleno emprego. Por outro lado, discute-se também, e na sequência, o valor e o significado subjetivo do trabalho, questionando-se o seu papel como principal estruturador da vida das pessoas e relativizando a sua importância nos processos de socialização e construção das identidades sociais.

Sobre estas teses, cabe-nos considerar que uma coisa é afirmar-se a rarefação e o declínio tendencial do pleno emprego – ideia a que não se coloca grandes objeções, pois a realidade tem-na vindo a evidenciar; outra, mais discutível, é, a partir daí, deduzir-se que a atividade laboral vem ocupando um espaço cada vez menor na vida dos indivíduos (Méda, 1999) e que vem perdendo a sua importância e o seu estatuto de principal categoria de interpretação das sociedades atuais. Parece-nos que, apesar de estar a passar por inúmeras "desordens" que diminuam as possibilidades de integração dos trabalhadores, o trabalho permanece o principal

⁴ A doutrina social da Igreja apresenta atualmente um entendimento algo diferente, conferindo dignidade ao trabalho e denunciando as situações de trabalho que atentem contra a dignidade dos trabalhadores. Os documentos da Igreja, a partir da Encíclica *Rerum Novarum* (1891), do Papa Leão XIII, vêm demonstrando preocupação com os problemas dos trabalhadores e têm, aliás, servido de orientação para as Constituições dos mais diversos países, influenciando-as no que aos direitos básicos do trabalhador e da dignidade humana diz respeito.

pilar da identidade individual, o principal estruturador do tempo e da ordem social. Dito de outro modo, a função de socialização proporcionada pelo trabalho mantém-se central “quer porque continua a gerar identidades inclusivas, quer, e sobretudo, porque cada vez mais gera identidades precárias e frágeis” (Ferreira, 2001: 268). A segunda coisa que, geralmente, se pergunta a qualquer pessoa, após o seu nome, (ainda) é “o que faz?”. Hoje, pelo caráter mais precário, reversível e descontínuo das posições ocupadas no mercado de trabalho, a resposta é menos fácil, mas quase sempre (ainda) passa por afirmar: “Eu sou professor, mecânico, caixa de supermercado...”. A utilização do verbo “ser” mostra que o trabalho está no centro da construção identitária do sujeito. Basta pensar na experiência mutiladora que constitui o desemprego para disso nos persuadirmos⁵.

Ao assumir o pressuposto de que o trabalho mantém a sua centralidade como fundamento da subsistência e do reconhecimento identitário dos sujeitos, estamos, no mesmo passo, a adotar o seu corolário, ou seja, a importância do trabalho como espaço e fonte de sentimentos de dignidade. Mas, simultaneamente, é preciso considerar que existe uma diferença enorme em relação a períodos anteriores, como assinala Castel (2003: 80-81): “é que se o trabalho não perdeu a sua importância, ele perdeu muito da sua consistência, designadamente o seu poder de proteção” e, nesse sentido, a ausência dessas proteções, relacionadas com os fenómenos de precarização e flexibilização do trabalho, pode resultar, para além de outras importantes consequências económicas e sociais, em ameaças à concretização da dignidade dos trabalhadores e em situações de trabalho distantes da ideia de um “trabalho digno”. Torna-se, então, pertinente indagar os efeitos da precarização e da flexibilização nos planos psicológico e moral, nomeadamente em termos do desenvolvimento de sentimentos de indignação, de *stress* e de não respeito e não reconhecimento.

2. Como indagar a “dignidade” no mundo do trabalho: uma experiência subjetiva, objetivamente condicionada

Facilmente se usa e invoca a expressão “dignidade”, às vezes, até, em contextos diametralmente opostos. Há, mesmo assim, momentos, como o atual, em que a “dignidade” parece estar mais em voga, porque mais ameaçada e mais aviltada. São vários os movimentos que hoje reclamam por dignidade e/ou denunciam situações e factos que a colocam em causa. Grande parte destas manifestações liga-se direta ou indiretamente com o trabalho, exprimindo inquietação face às evoluções observadas no mundo do trabalho, ainda que algumas se refiram também, e concomitantemente, a uma preocupação geral com o agravamento das condições de vida, o empobrecimento, a persistência da miséria no “terceiro mundo” e com o poder crescente das finanças e dos negócios internacionais.

Mas, de que se fala quando se fala em dignidade? O que é, exatamente, um atentado ou ameaça à dignidade? Geralmente, e em termos correntes, usa-se a palavra sem necessidade de a explicitar, subentendendo-se tratar-se de um valor e necessidade essencial do ser humano – o valor primeiro e fundamental, preexistente a todos os outros – que deve ser respeitado e

⁵ Sobre este tema, consulte-se, na literatura sociológica nacional, os trabalhos de Duarte (1997, 1998), Araújo (2008) e Marques (2009).

prestigiado. Ou seja, pelo simples facto de ser humana, da sua humanidade, cada pessoa merece o respeito dos outros, independentemente da sua origem, raça, sexo, idade, estado civil ou condição social e económica. Cada um pode e deve aceder a esta condição de dignidade que é o reconhecimento de si como um ser humano igual a todos os outros. Daí, a expressão utilizada ser, geralmente, “dignidade da pessoa humana” ou “dignidade humana”, em termos gerais e abstratos.

A preocupação com a dignidade da pessoa humana tem encontrado, sobretudo após a II Guerra Mundial, ressonância numa generalizada consagração normativa, incluindo os próprios textos constitucionais. A dignidade aparece não só como um valor juridicamente protegido, mas também como norma fundadora e estruturante de todo o ordenamento jurídico. A Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, faz da dignidade humana a base de todos os direitos fundamentais. Também a Constituição portuguesa de 1933 já havia considerado a dignidade da pessoa humana um princípio fundamental (art.º 1.º).

Qualquer pessoa sabe identificar quando está face a situações que atentam contra a dignidade humana. Por exemplo, é ponto assente que a tortura avilta a dignidade, que o não-fornecimento de medicamentos ou alimentos essenciais à sobrevivência ou o trabalho escravo constituem atentados à dignidade humana. Este conhecimento intuitivo de um valor comum e partilhado (absoluto e universal) inerente a todo o ser humano dispensa, no quotidiano, uma definição lógica-racional do termo e permite identificar comportamentos que negam ou enaltecem a dignidade humana. De qualquer modo, pode sempre indagar-se se o significado de dignidade humana não é histórica e culturalmente construído, fazendo com que a conceção atual de dignidade humana possa não ser a mesma que presidiu a outras épocas da História.

Outra questão que se coloca, e que reforça grandemente a carga semântica, a imprecisão e a opacidade do termo, é a de se saber as condições que cada indivíduo define para si como condições de dignidade. Uma das dificuldades que se colocam à análise sociológica da dignidade no mundo do trabalho consiste, pois, na multiplicidade de significados que a noção de dignidade pode recobrir e recolher entre os indivíduos. Este carácter eminentemente subjetivo da noção, e mais da ordem do “dever ser” do que do “ser”, explica, em grande medida, a sua não constituição como conceito sociológico, sendo, sobretudo, matéria de reflexão do Direito e da Filosofia. Invocar a noção de “dignidade” e procurar delinear o seu conteúdo e os seus fundamentos remete, pois, para uma vasta reflexão jurídica e filosófica, a que aqui não atentaremos.

Se, em geral, as indagações em torno da noção de dignidade se revelam complexas, aplicá-las ao mundo do trabalho torna-se tarefa ainda mais árdua. O princípio da dignidade da pessoa humana preconiza que o ser humano, por ser humano, dever ser encarado como um fim em si mesmo e nunca como um meio, não devendo ser instrumentalizado nem coisificado. Como compatibilizar isso com a lógica instrumental das organizações de trabalho que tendem a encarar os trabalhadores como “meios”/ “recursos humanos” para atingir os fins da produção (e dos empregadores)? Os trabalhadores dependem do seu patrão e, por isso, são mais vulneráveis e expostos a diferentes riscos. Existe um desequilíbrio de poder entre as duas partes da relação de trabalho. É, aliás, a partir deste reconhecimento que se inscreve uma das mais importantes funções do Direito do Trabalho, a da proteção da parte mais frágil – o trabalhador –, procurando compensar ou reduzir esse desequilíbrio através de um conjunto de preceitos que garantam a defesa dos seus direitos e confirmem um mínimo de dignidade ao trabalho. Existe, portanto,

sempre uma tensão fundamental entre a procura de dignidade dos trabalhadores e o carácter instrumental das organizações de trabalho que a legislação nacional e internacional procura reduzir e regular.

No domínio da investigação, a “dignidade” no trabalho não constitui, como já referido, um conceito das ciências sociais, sendo escassas as tentativas da sua definição e operacionalização. Mas o termo tem sido frequentemente usado, sobretudo, para se fazer referência à sua falta, à sua perda. De facto, as preocupações com os obstáculos e ameaças à dignidade no trabalho têm estado continuamente presentes nas análises dos autores que se interessam pelo trabalho e pelas organizações. De formas diferentes e utilizando conceitos também diversos, podemos, por exemplo, constatar que os clássicos da teoria sociológica, Marx, Durkheim e Weber, chamaram a atenção para um conjunto de aspetos, relacionados com a industrialização, de degradação do trabalho e das condições de existência dos trabalhadores, suscetíveis de colocar em causa a sua dignidade⁶.

Atualmente, face ao contexto de competitividade económica global e aos processos de reestruturação a que tem dado lugar, assiste-se a um reativar das preocupações com a construção e manutenção da dignidade no mundo do trabalho, porque se reconhece que aqueles processos tendem a acarretar efeitos passíveis de colocar em causa a dignidade do e no trabalho. E ainda que não existam definições precisas do termo, há um entendimento implícito, por parte de quem o utiliza, de que se trata de uma necessidade essencial do ser humano, a síntese de todas as suas aspirações, e que haverá, portanto, que lutar por ela quando se encontra ameaçada, quando existem factos que dificultam, impedem ou negam a sua concretização.

A recente multiplicação de campanhas pela dignidade do trabalho e pelo trabalho digno dá bem conta disto. Embora muitas dessas campanhas e debates se focalizem nas questões do assédio e do *bullying*, colocando-se o acento nos comportamentos intimidatórios e opressores (abusos) que ocorrem no local de trabalho por parte de chefias e colegas de trabalho, o tema da dignidade do (no) trabalho abarca um conjunto de aspetos mais amplos, que há que considerar. Na verdade, com o agravamento das condições de acesso e permanência no mercado de trabalho, com a precariedade e as crescentes vulnerabilidades e desigualdades, os aspetos relacionados mais propriamente com a “qualidade” do trabalho e as condições do seu exercício têm vindo também a ser recolocados em destaque⁷. Grande parte dos autores que se têm interessado pelas mutações e tensões que atravessam hoje o mercado de trabalho, e

⁶ Marx evidenciou-o sobretudo através da noção de “alienação”, Durkheim através da noção de “anomia” e Weber através do conceito de “burocracia”.

⁷ Como, aliás, se faz eco nalgumas dessas campanhas. A título de exemplo, refira-se a campanha internacional “Trabalho Digno, Vida Digna”, apresentada e divulgada pela UGT em Portugal em janeiro de 2008, e o “Manifesto por um Trabalho Digno para Todos”, divulgado em junho de 2012 e assinado por portugueses “profissionalmente interessados e ligados ao mundo do trabalho”, principalmente juristas e sociólogos. A primeira surgiu no decurso do Fórum da OIT sobre “Trabalho digno para uma globalização justa” que se realizou em Lisboa em 2007. Entre as suas reivindicações, destacava-se a defesa do direito de os trabalhadores se organizarem, o alargamento da proteção social a todos, a mudança de práticas comerciais desleais e a garantia de que os trabalhadores migrantes não sejam explorados e gozem dos mesmos direitos que os outros trabalhadores. O “Manifesto por um trabalho digno para todos” surgiu em Portugal na sequência da última revisão do Código de Trabalho, em junho de 2012, com o objetivo de protestar publicamente “contra a sistemática adulteração de que tem vindo a ser objeto o direito do trabalho profundamente agravada com a recente revisão em curso do Código do Trabalho”. Mais denuncia que várias das suas concretas medidas, nomeadamente no que respeita ao tempo e à organização do trabalho, aos despedimentos e à negociação coletiva “não cumprem os desígnios constitucionais, infringindo vários dos seus princípios e normas, designadamente, entre outros, o princípio da dignidade da pessoa humana, o princípio do direito ao trabalho e à estabilidade no trabalho, o princípio da conciliação da vida profissional com a vida familiar, o princípio da liberdade sindical, o princípio da autonomia coletiva”.

particularmente o grupo dos trabalhadores assalariados – e.g., Castel (1998), Paugam (2000), Sennet (2001), Boltanski e Chiapello (1999) –, aludem constantemente à ameaça à dignidade de que tais mudanças podem ser portadoras. Ora, o que pretendemos sublinhar é a ideia de que a ampliação da atipicidade e precariedade das relações laborais, bem como a generalização da insegurança e dos sentimentos de insegurança está a revelar novas sujeições e formas de exploração que comprometem a efetividade dos direitos humanos do trabalho e colocam desafios adicionais aos objetivos de persecução da dignidade no espaço do trabalho, quer nas suas componentes materiais, quer na sua dimensão subjetiva.

2.1 A noção de “Trabalho Digno” da OIT

Desde a sua criação, em 1919, que o principal objetivo da OIT é o de influenciar a comunidade internacional no sentido de regular as relações laborais de forma mais humana, promovendo ativamente a adoção de melhores condições de trabalho e a proteção dos direitos dos trabalhadores (Ferreira, 2001). Contra as tendências liberalizadoras e de desregulação do mercado de trabalho, a OIT contrapõe o princípio de que “o trabalho não é uma mercadoria” e atribui uma importância decisiva à existência de legislação laboral para garantir a segurança no emprego, a proteção social e a redução da pobreza. E, efetivamente, a partir da criação desta organização, os Estados membros passam a adotar, mais sistematicamente, normas e medidas de proteção do trabalhador, conferindo um quadro mínimo indispensável à salvaguarda da sua dignidade. Mas tal não significa que eles sejam garantidamente respeitados.

Com o conceito de trabalho digno, lançado em 1999 por Juan Somavia, a OIT pretende reafirmar e reavivar, num contexto de globalização desregulada que os estaria a questionar, os valores e princípios em que se fundou. Mais do que um conceito, trata-se de um paradigma de ação. Efetivamente, o termo reagrupa quatro dimensões, que são também quatro objetivos sociais e normativos a atingir: 1) a promoção do emprego de qualidade, 2) a promoção dos direitos e princípios fundamentais do trabalho, 3) a extensão da proteção social e 4) o diálogo social (ILO, 1999: 3). Resumidamente, a primeira dimensão aponta para a necessidade de se ter um horário e um ritmo de trabalho adequados e uma remuneração que permita satisfazer as necessidades da vida individual e coletiva. Os direitos no trabalho remetem para a liberdade de associação e para a não discriminação em função da etnia, do sexo ou da idade. A terceira dimensão aponta para a proteção social na doença e para a assistência social no desemprego. Finalmente, a quarta dimensão remete para a possibilidade de o trabalhador se fazer representar e ouvir, não apenas pela via clássica da representação sindical, como por outras formas de organização que se adaptem às novas formas de trabalho (Rodgers, 2002). Deste modo, a noção constitui, sobretudo, uma norma de ação e remete para uma situação desejável no domínio das relações laborais. Isso não impede que se constitua em objeto de análise sociológica, na condição de se assumir o seu caráter normativo e de se considerar que a sua operacionalização e concretização dependem da realidade socioeconómica e política dos diferentes países. Uma via possível é a averiguação do conjunto de dimensões e indicadores sociológicos para que ela aponta, e que são suscetíveis de objetivação, a fim de se proceder a uma análise dos aspetos incluídos na noção de “trabalho digno”.

O enfoque na multiplicidade de dimensões e indicadores de uma situação de “trabalho digno” encaminha-nos para, e está também relacionado com, a necessidade de se entender, tal

como Hodson (2001), que, sendo a dignidade definida como uma característica e necessidade da condição humana, constituindo-se, portanto, como uma experiência subjetiva, isso não elide a existência de fatores externos ao indivíduo, de condições objetivas que contribuem para se alcançar e manter a dignidade ou, inversamente, para a negar ou ameaçar. Isto é, ainda que se reconheça que a dignidade é uma experiência subjetiva, que se pode diferenciar de indivíduo para indivíduo e de grupo social para grupo social, bem como de trabalho para trabalho, também se defende que a estrutura social pode potenciar ou restringir as condições e oportunidades da dignidade pessoal. Aplicando ao espaço do trabalho, dir-se-á que há condições de trabalho, formas de gestão e contextos organizacionais que favorecem a dignidade e condições de trabalho, formas de gestão e contextos organizacionais que a inibem.

2.2 Dignidade, autorrespeito e autoestima no espaço de trabalho: As ameaças, na perspetiva de Hodson (2001)

A perspetiva de Hodson (2001) torna-se importante para a compreensão desta questão. Para o autor, a dignidade é entendida de forma genérica como "*a capacidade de estabelecer um sentido de autovalorização e autorrespeito e de cultivar o respeito pelos outros*" (idem: 3), sendo concretizada na esfera política mediante a luta pela democracia e pela justiça, e na esfera económica através da posse de um salário que possibilite satisfazer todas as necessidades e da igualdade de oportunidades. Assim definida, a dignidade refere-se, sobretudo, a um sentimento que pode ser assimilado à atitude positiva que um indivíduo é capaz de adotar em relação a si mesmo, ou seja, o respeito por si próprio. A ausência de reconhecimento impede esse autorrespeito. A noção de dignidade aproxima-se, assim, das noções de respeito e de reconhecimento/valorização, também elas difíceis de definir, porque subjetivas⁸. Esta concetualização remete-nos para a dimensão subjetiva, para a experiência e vivência dos indivíduos, que, ainda que deva ser distinguida dos processos objetivos, é por eles fortemente condicionada. Desta ótica, a análise das experiências dos indivíduos permite-nos melhor compreender a forma como os trabalhadores afetados pela precarização e flexibilização das condições de trabalho são (se sentem) ameaçados na sua dignidade, na sua identidade e nas suas relações com os outros.

No espaço laboral, a dignidade é perspetivada por Hodson (2001)⁹ em termos da sua manutenção e defesa, por um lado, e em termos da sua ameaça ou perda, por outro. Referiremos aqui apenas os tipos de obstáculo com que os trabalhadores se confrontam na sua procura de dignidade no trabalho, que são, segundo o autor, quatro¹⁰. Em primeiro lugar, eles podem encontrar problemas de má gestão e abuso. Sendo a empresa um espaço onde o poder está desigualmente repartido, é também um local propício a que os que ocupam posições hierárquicas superiores abusem do seu poder. Hodson salienta que mesmo os superiores

⁸ Não iremos deter-nos na discussão destas noções, mas registre-se que interessará fazê-lo para uma compreensão mais cabal do conceito de dignidade. Sem referência à procura de respeito e de reconhecimento que os indivíduos exigem aos outros, as noções de "atentado à dignidade", "ofensa" e "humilhação" muito dificilmente são compreendidas.

⁹ Hodson baseia a sua análise num dispositivo metodológico não muito usual, que consistiu, primeiro, em recensar as monografias de empresas publicadas em língua inglesa entre 1952 e 1992, retendo 86 segundo dois critérios: 1) a observação deveria ter durado pelo menos seis meses na mesma organização e 2) ter-se focado sobre um grupo de trabalhadores em particular. Estas etnografias foram depois alvo de um tratamento quantitativo segundo um sistema de codificação previamente elaborado.

¹⁰ De qualquer modo, pode-se indicar que são também quatro os tipos de estratégias que os trabalhadores desenvolvem para manter ou defender a dignidade: a resistência, a cidadania, a criação de esquemas de atribuição de sentido e o desenvolvimento de relações sociais no trabalho (Hodson, 2001).

hierárquicos que não são arrogantes ou dominadores tendem a resvalar para situações em que abusam do seu poder e do lugar que ocupam. Hodson aproxima-se aqui dos estudos acerca do assédio moral no trabalho. A gestão incompetente pode, igualmente, constituir um grave problema em certas organizações e revelar-se bastante danosa para os trabalhadores. Em segundo lugar, o excesso de trabalho e a exploração podem, nalguns contextos, gerar um défice de dignidade no trabalho e conduzir à realização de trabalho desprovido de qualquer significado para os trabalhadores. Esta constatação, na linha marxista, remete para as relações de dominação que existem entre o capitalista, detentor dos meios de produção, e o trabalhador, que detém apenas a sua força de trabalho. Em terceiro lugar, as limitações à autonomia também podem inibir a afirmação da dignidade dos trabalhadores. O autor destaca o facto de a privação de autonomia ser acompanhada pela privação de responsabilidade e de ambas ocorrerem em vários setores de atividade e percorrerem várias categorias profissionais. Por fim, as contradições de envolvimento no trabalho, que se reporta, sobretudo, a situações e contextos laborais onde se apela fortemente ao “espírito de equipa”, exigindo-se de cada trabalhador o máximo empenho para benefício do funcionamento da equipa. Ora, o maior empenhamento tanto pode acarretar oportunidades, em termos de acréscimo do sentido de responsabilidade e dignidade no trabalho, como ameaçá-la seriamente, caso se introduza pressão adicional junto dos trabalhadores para estes trabalharem mais rápida e intensamente para se atingirem os objetivos.

3. Precarização do trabalho e do emprego e ameaças à dignidade

Olhando para o mercado de trabalho atual, e atendendo a algumas estatísticas e indicadores sobre o emprego, nas últimas décadas, em particular na Europa e em Portugal, nota-se o mesmo processo: um quadro de precarização do trabalho que podemos fazer corresponder a um “défice de trabalho digno” e a um défice de reconhecimento social (fracos salários, falta de estima e respeito por parte dos colegas ou superiores hierárquicos). Já tivemos oportunidade de nos debruçar de forma desenvolvida, noutros momentos, sobre a noção de precariedade, abordando, inclusivamente, as dificuldades que se colocam à sua definição e operacionalização¹¹ e sublinhando haver vantagem em utilizar-se a expressão precarização em vez de precariedade, para evidenciar os processos que conduzem à situação de precariedade e não nos focarmos apenas na análise de um estado ou estados em que se encontram determinados indivíduos e grupos¹² (cf. Duarte, 2008, 2009, 2011). Limitamo-nos, assim, a referir aqui umas poucas ideias centrais sobre o assunto.

A primeira é a de que, não sendo um fenómeno novo, a precarização assume, hoje, contornos diferentes dos que tinha em épocas anteriores. Deixou de ser uma circunstância entendida socialmente como excepcional e passou a constituir um fator estrutural do mercado de

¹¹ Trata-se, fundamentalmente, de um conceito aberto e multidimensional (Duarte, 2008). Para a sua compreensão, é preciso ter em conta, entre outros aspetos, a sua própria trajetória no âmbito do discurso político e da investigação; os diversos sentidos que pode adquirir; o facto de não existir uma definição estatística e de existirem diferenças importantes consoante os contextos nacionais, o que dificulta a sua medição e análises comparativas.

¹² Para além disso, o conceito de precarização *social* permite dar conta do processo de institucionalização da precariedade, procedente das transformações legislativas referentes ao trabalho e à proteção social (Appay, 2005) e do processo de naturalização/legitimação da instabilidade, configurando-a como um valor moral.

trabalho, tal como acontece com o desemprego. Considerando a dimensão mais difundida, corrente e operacional da precarização – os empregos precários, definidos, essencialmente, pelo caráter temporário e involuntário do vínculo contratual, pela redução (ou ausência) dos direitos sociais e por um baixo rendimento –, é possível observar que eles se encontram em expansão, afetando um cada vez maior e número mais heterogéneo de indivíduos. Nos últimos vinte anos, o trabalho temporário, por exemplo, tem vindo a aumentar na União Europeia, ainda que com diferenças entre países, como se conclui no estudo de Oliveira e Carvalho (2008). Neste mesmo estudo, mostra-se também que o emprego precário se tem instalado persistentemente em todas as gerações, ainda que a geração mais jovem (15-24 anos) seja a mais afetada. Portugal é um dos países da Europa-25 com mais trabalhadores com contratos temporários (22,2% em 2011, segundo dados da Pordata), entre um quinto e um quarto do total de emprego, representando 847 mil indivíduos.

Mas, e em segundo lugar, a precarização não se confina aos vínculos precários e às relações objetivas de trabalho. Além desta dimensão temporal da precarização, que remete para empregos incertos, em que não é possível garantir a duração, nem a estabilidade, existem outras dimensões mais ocultas/invisíveis do processo de precarização a que estão sujeitos os trabalhadores que formalmente não têm essa insegurança do vínculo, mas que vivem, de igual modo, inseguranças, tensões, contradições e inconsistências no trabalho. Na verdade, os contextos de reestruturação empresarial, orientados, no essencial, para a compressão dos custos de trabalho de forma a melhorar a produtividade e a competitividade, têm conduzido, para lá da precarização sistemática dos vínculos laborais, a um agravamento das condições técnico-materiais e organizacionais de exercício do trabalho, nomeadamente à intensificação dos seus ritmos, ao excesso de trabalho, à desregulação do tempo de trabalho e a uma maior mobilidade da mão-de-obra.

Está-se, assim, a não subscrever totalmente as perspetivas dualistas do mercado de trabalho, sobretudo quando, a propósito do tema, se afirma a existência de uma oposição entre os *insiders* (os que beneficiam de um contrato efetivo), que estariam protegidos da precariedade, e os *outsiders* (trabalhadores a termo, temporários e os desempregados), que seriam marginalizados, precarizados. Os processos de “desestabilização dos estáveis” (Castels, 1995) e de “desmoralização da classe operária” (Béaud e Pialoux, 1999), bem como o recrudescimento dos sentimentos de insegurança e medo de perder o emprego e aspetos valorizados do emprego (Burchell, 2002), contrariam fortemente a ideia de que os trabalhadores efetivos, os *insiders*, se encontrariam hoje a salvo de qualquer risco de desemprego e precarização. Concedendo que as implicações para uns e outros destes trabalhadores são diferenciadas e que a precariedade possa ser experienciada de formas diversas, dizemos, mesmo assim, com Bourdieu (1998: 114) que “A precariedade está em toda a parte”. E, segundo Pinto (2006: 189), “talvez esteja para ficar”, se se atender ao processo de legitimação e de institucionalização de que é alvo, principalmente no próprio ordenamento jurídico, mas também nos discursos de muitos dirigentes, gestores, economistas e jornalistas económicos, e sobretudo porque os operadores ideológicos e as quase-mitologias aí presentes tendem a “incorporar-se, como componente naturalizada, nas práticas sociais”.

Só alguns aspetos da precarização aqui referidos são contemplados na análise de Hodson (2001) acerca dos obstáculos à afirmação da dignidade dos trabalhadores no espaço do trabalho.

Mas é possível ver todas estas dimensões e indicadores da precariedade refletidos em outras tantas dimensões e situações objetivas potenciadoras de ameaças e negações à dignidade laboral e à concretização de um “trabalho digno” e, sobretudo, produtoras de sentimentos de desrespeito e ofensas à dignidade dos trabalhadores. Disso daremos conta a seguir, ainda que de forma não exaustiva e não entrando numa análise fina de todos os indicadores possíveis e específicos da noção de “trabalho digno”. Focaremos apenas alguns aspetos e dimensões mais gerais.

3.1 Desemprego, risco de despedimento, insegurança no emprego

Começemos por considerar o desemprego – manifestação mais extrema de precarização –, que tem atingido, em Portugal, taxas muito elevadas e se tem vindo a agravar exponencialmente nos últimos anos, constituindo-se como um dos problemas mais graves da sociedade portuguesa contemporânea. De acordo com dados divulgados pelo INE, a taxa oficial de desemprego era de 16,9% no 4.º trimestre de 2012, correspondendo a mais de 920 mil portugueses sem trabalho, e registando um agravamento de 8,7% relativamente ao ano de 2008 (8,2%). O desemprego entre os jovens entre os 15 e os 24 anos é ainda mais alarmante, registando uma taxa de 40% no final de 2012¹³. O Relatório da OIT sobre Tendências Mundiais do Emprego (ILO, 2012) identifica 197 milhões de pessoas desempregadas no mundo – um aumento de 4 milhões em relação a 2011 (193 milhões) e de 28 milhões por referência a 2007, antes da crise global – e estima um aumento para 212 milhões em 2013. Este Relatório destaca, ainda, o surgimento de um novo fenómeno, o dos jovens que vivem o desemprego de longa duração desde que chegam ao mercado de trabalho, o que faz com que seja cada vez maior o número dos que abandonam o mercado de trabalho não estando a trabalhar, nem estando “desempregados”, nem estando na escola ou em formação.

Ora, a situação de desemprego configura, de acordo com os pressupostos assumidos neste texto, uma exclusão da atividade considerada como a principal fonte de dignidade, impedindo o “direito ao emprego” e a um salário para aceder à cidadania. Não é possível um “trabalho digno” se não existir trabalho/emprego. Tal pode conduzir a sentimentos de exclusão, de autodesvalorização e autoquestionamento, pois a ideia do cidadão “produtivo” está tão enraizada nas nossas sociedades que quem não tem emprego corre o risco de perder toda a sua autoestima e toda a sua dignidade. Esta situação pode agravar-se pelo facto de, como se sabe, em Portugal poucos desempregados receberem um subsídio devido a essa condição (mais de 40% dos desempregados não têm apoio) e, quando beneficiam de ajuda, o montante é relativamente baixo face ao custo de vida. Isto faz, aliás, entre outras razões, com que o regime português de proteção social possa ser considerado um regime sub-protetor (Gallie e Paugam, 2000). No atual contexto de pressão financeira internacional, verificam-se ainda mais fortes restrições nos apoios sociais em situação de desemprego, com critérios cada vez mais seletivos.

Note-se que as causas do desemprego têm a ver, sobretudo, com o fim de trabalho não permanente (contratos a termo) e com os despedimentos unilaterais. A legislação laboral, sobretudo a partir do Código do Trabalho de 2003, com vista a melhorar a produtividade e a competitividade da economia portuguesa, como indicado na exposição de motivos, vem

¹³ Como se sabe, estas taxas não contabilizam as situações de subemprego visível, os “inativos disponíveis” e os inativos desencorajados, o que faz com que o desemprego real seja superior à taxa oficial de desemprego.

facilitando estas e outras práticas. As mudanças introduzidas sob o lema da flexibilização vêm-se constituindo, na perspectiva dos mais críticos, num verdadeiro instrumento de gestão ao serviço das empresas e tendem a subverter o princípio em que o Direito do Trabalho se fundou que é o de proteção da parte mais débil do contrato de trabalho, o trabalhador (Abrantes, 2004). A feição protecionista, própria deste ramo do direito, justifica-se porque a relação de trabalho é uma “*relação de poder-sujeição*, em que a liberdade de uma das partes é suscetível de ser feita perigar pelo maior poder económico e social da outra” (idem: 123). O reconhecimento da superioridade e da possibilidade de o empregador abusar dos poderes que o quadro contratual lhe confere estiveram na base da institucionalização de um conjunto de medidas e preceitos jurídicos que limitassem os seus poderes e impedissem eventuais abusos. Dessas normas fazem parte, por exemplo, a segurança no emprego, a limitação do tempo de trabalho, o descanso semanal e as férias, o reconhecimento da atividade sindical e do direito à greve, o direito à contratação coletiva, a proteção social no desemprego e o salário mínimo garantido, consagrados, aliás, como direitos dos trabalhadores na Constituição Portuguesa (Artigo 59.º). Estes direitos estão hoje a ser questionados nas sucessivas atualizações do Código de Trabalho que surgem no sentido de alargar as possibilidades de contratação temporária e de despedimento, aumentando a insegurança do emprego, de fragilizar a contratação coletiva e de aumentar e “baralhar” os horários de trabalho, entre outras medidas que desprotegem gravemente os trabalhadores e atentam contra os seus direitos.

No que se refere à contratação temporária, verifica-se, por exemplo, que se até dezembro de 2003, a duração máxima dos contratos a termo certo era de 36 meses no limite de duas renovações, com o Código consagra-se a possibilidade de – mantendo-se a regra da renovação contratual por duas vezes, até 3 anos – o empregador proceder a mais uma renovação (no limite, são agora possíveis três renovações) até 6 anos (n.º 1 e n.º 2 do art.º 139.º).

Os despedimentos também se vêm tornando mais fáceis e mais baratos. De revisão em revisão, a legislação laboral tem aumentado, por exemplo, as possibilidades de “despedimento por inadaptação”. Embora esta modalidade de despedimento já seja antiga, o leque de situações que cabe hoje nesta expressão e que os empresários podem invocar para despedir alargou-se grandemente. A última atualização, em agosto de 2012, por exemplo, permite, pela primeira vez, no âmbito do despedimento por inadaptação, o despedimento por desempenho insuficiente, mesmo nas situações em que não tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho de que resultem, nomeadamente, a redução continuada de produtividade ou de qualidade, assim como o não cumprimento de objetivos dos trabalhadores (art.º 374.º e 375.º). É também de salientar, a este respeito, que foi eliminada a exigência que estipulava que o despedimento apenas pudesse ocorrer caso não existisse na empresa outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador.

Ao deixar uma grande margem para a definição por parte dos empregadores do que é um “desempenho insuficiente” de um trabalhador, abre-se a possibilidade de discriminação, nomeadamente em função da idade. É sabido que os trabalhadores mais velhos são encarados frequentemente pelos empresários como incapazes de inovar, de funcionar com novos equipamentos e tecnologias, de se inserir em modernos processos e ritmos de produção, de manter ou aumentar níveis de produtividade, pelo que os planos de reestruturação e modernização das empresas incluem quase sempre medidas para dispensar estes trabalhadores,

considerados incapazes de se adaptarem aos novos dispositivos de funcionamento do sistema produtivo. Ora, o despedimento por inadaptação, tal como está agora definido na legislação, pode ser aproveitado pelos empregadores precisamente para afastar os trabalhadores com este perfil. No entanto, isso não é ainda verificável e, pelo menos até ao momento, este tipo de despedimento é muito pouco habitual em Portugal. Para esse efeito, as empresas têm recorrido sobretudo à “rescisão por mútuo acordo”. Esta modalidade de rutura contratual requer o consentimento do empregador e do assalariado sem necessidade formal de se invocar os motivos que estiveram na sua base. Oficialmente, não se trata de um despedimento. Mas, se atentarmos nas circunstâncias em que esse acordo se produz, podemos concluir que, em muitos casos, se trata, no mínimo, de um “mútuo acordo imposto”, passe a contradição dos termos, e que o processo que a ele conduz pode estar envolto em circunstâncias percebidas pelos trabalhadores como indignas e/ou colocando em causa a sua dignidade.

Foi o que evidenciámos num estudo de campo que realizámos entre 2004 e 2006, numa grande empresa industrial do setor metalúrgico. No âmbito do plano de reestruturação, foi constituída uma “lista de negociáveis” com os nomes dos trabalhadores que reuniam as condições para lhes ser feito o convite para sair (nomeadamente, aqueles cuja idade lhes permitiria aceder à reforma, depois de cerca de dois anos inscritos no fundo de desemprego). Saíram da empresa, por esta via, cerca de 100 trabalhadores. As condições e os moldes que rodearam o processo negocial, nomeadamente a ameaça de que se não aceitassem, naquele momento, a rescisão, mais tarde, os valores da indemnização seriam menores, e a tentativa de ser retirado o fundo de pensões de que beneficiavam (bonificação de 20% da remuneração na reforma), permitiram-nos concluir que se tratou de tudo menos de uma rescisão amigável, expressão por que vulgarmente é conhecida a rescisão por mútuo acordo. Muitos trabalhadores que aceitaram sair da empresa desta forma fizeram-no para fugir de uma situação de trabalho tornada insustentável: “Encostaram-me a faca ao pescoço”; “Tiraram-me as funções”; “Mudaram-me de posto e não me explicaram por que o fizeram”. Noutros casos, o trabalhador antecipa um “despedimento”, que se adivinha como certo: “Vou embora. Pedi para sair antes de ser convidado. Tudo indica que a administração quer ver os trabalhadores mais velhos fora. Não escaparia ao «saneamento» que a empresa está a fazer”.

Trata-se de uma aceitação por desmotivação e por insatisfações com o trabalho, derivadas da falta de reconhecimento do trabalho realizado e da introdução de modos de produzir mais intensos, geradores de sentimentos de não se ser capaz de fazer face à situação. Muitos trabalhadores diziam-nos sair da empresa “magoados” e dos colegas que ficaram ouvíamos frequentemente dizer: “Estão a despachá-los”, “estão a chutá-los”, “estão a mandá-los embora de forma pouca digna”. Expressões que traduzem o ressentimento e a indignação dos operários pela forma e pelas condições com que a empresa se viu “livre dos mais velhos”, elas encerram mágoa e denunciam a falta de reconhecimento “de uma vida dedicada à empresa”. O medo do desemprego é um medo essencial do trabalhador de hoje, tanto mais que a procura de emprego se tornou numa verdadeira pista de obstáculos, mesmo para os jovens (ultra) diplomados. Neste grupo, em particular nalgumas áreas de formação, tende também a verificar-se, como sobejamente documentado, um desajustamento entre diploma e emprego. Cremos que isso, expressando um não reconhecimento das competências e potenciando uma frustração de expectativas, pode ser gerador de sentimentos de indignidade.

3.2 Trabalho não (ou mal) remunerado - o não reconhecimento salarial

Atentemos, agora, como um dos indicadores do “trabalho digno”, o que aponta para a necessidade de se ter um emprego com uma remuneração equitativa, está a ser questionado. Na esfera económica, é pela posse de um salário que possibilite satisfazer todas as necessidades dos indivíduos que a dignidade pode ser concretizada, frisa Hodson (2001). Não será “(trabalho) digno”, nesta perspetiva, não receber um salário em troca do trabalho realizado. E, aqui, estamos a pensar não apenas no caso de empresas que não pagam atempadamente os salários aos seus trabalhadores (no final de 2012 existiam, em Portugal, 22 825 trabalhadores com salários em atraso, tendo este número triplicado relativamente ao ano anterior, em que estavam nesta situação 7 166 trabalhadores¹⁴), mas também nas situações mais invulgares e aviltantes de se publicarem anúncios de emprego não remunerado e leilões de postos de trabalho na *internet*.

Trabalho gratuito e trabalho ao mais baixo preço, numa lógica próxima do funcionamento puramente individual e anárquico do mercado de trabalho de inícios do século XIX, à margem de qualquer enquadramento legislativo, estão longe de um trabalho digno e desvalorizam o trabalho enquanto facto social, mesmo que, individualmente, possam aparecer como a solução para os casos pessoais de alguns trabalhadores e possam, até, ser encaradas por eles como dignificantes. Outra situação de trabalho gratuito e “indigno” são os estágios não remunerados. Há empresas a aceitar sucessivamente estagiários sem nunca os contratar. O enriquecimento do *curriculum* e a expectativa de ficarem a trabalhar no local de estágio, ainda que isso não chegue a acontecer para a maioria, são os principais motivos que explicam que os jovens aceitem trabalhar sem nada receber em troca.

Mas trabalho digno não implica apenas ter um emprego com um salário. Remete para a ideia de que esse salário deverá permitir satisfazer todas as necessidades dos indivíduos, o que não se limita, nas nossas sociedades, à satisfação das necessidades mínimas de sobrevivência. Por outras palavras, não configurarão um “trabalho digno” as situações de emprego em que se receba um salário que pouco mais é que “ganha-pão”, literalmente. Ora, como é sabido, em Portugal, os trabalhadores recebem baixos salários¹⁵ e são ainda muitos os que auferem o salário mínimo (€ 485,00), fazendo parte de um importante e crescente contingente de trabalhadores pobres que têm um rendimento de tal modo insuficiente e/ou que têm uma duração do trabalho tão parcial que não lhes permite “sobreviver”, tornando-se assistidos, beneficiários do Rendimento Social de Inserção (R.S.I.). Tem também aumentado o número de pessoas a receber o Subsídio Social de Desemprego, relacionado com o desemprego de trabalhadores contratados a termo, que terminaram o contrato mas que não trabalharam o tempo suficiente para aceder ao Subsídio de Desemprego “normal”. São, sobretudo, jovens que não viram renovados os seus contratos a prazo.

A situação tende a agravar-se com o facto de, cada vez mais, os percursos profissionais serem caracterizados pela intermitência, pela alternância entre emprego, desemprego e formação, e, conseqüentemente, por rendimentos também irregulares e/ou insuficientes. A

¹⁴ Dados da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) citados pelo *DN/Dinheiro Vivo*, em 15 de abril de 2013.

¹⁵ De acordo com dados do Eurostat (fevereiro de 2011), o salário mínimo bruto (€ 485,00) e o salário médio bruto (€ 1247,00) portugueses situavam-se a meio da tabela em comparação com os valores da zona euro. As desigualdades salariais são, no entanto, muito acentuadas no contexto português (Rodrigues, 2011).

consequência mais imediata é que o emprego deixa de permitir assegurar as condições de uma “vida digna”. Desde logo, porque esta insegurança económica se traduz em dificuldades acrescidas nas condições de vida (dificuldades para se alimentar, para se vestir e para se ter uma habitação), mas também porque perturba o planeamento e a organização da vida a curto e a médio prazos, obrigando a viver-se o presente e interditando a projeção no futuro (Billiard, Debordeaux e Lurol, 2000; Bourdieu, 1998).

No âmbito do trabalho de terreno referido, aparecia bem patente nos discursos dos jovens temporários que entrevistámos essa incerteza do futuro, limitadora dos seus projetos materiais, sociais e afetivos, nomeadamente da constituição de família e da compra de habitação própria, como expressava um trabalhador temporário, na altura com 24 anos: *“Não sei o que hei de fazer. Gostava de casar e ter filhos, mas, nesta situação, não posso pensar nisso... Não dá para comprar casa, não dá para nada.... Não sei o que vai ser o meu futuro”*. Se lembrarmos que a conquista da autonomia financeira face à família de origem é uma das grandes aspirações dos jovens e um dos aspetos basilares e mais valorizados da inserção profissional, compreendemos melhor o quanto as situações de inexistência, de fracos ou de insuficientes e incertos rendimentos do trabalho, afetam negativamente as suas condições de vida, a sua autoimagem e a sua autoestima.

O reconhecimento salarial é, pois, uma das mais importantes e valorizadas dimensões do reconhecimento no trabalho e, quando ele não existe, os trabalhadores sentem-se desrespeitados, como observámos na nossa pesquisa de campo. Na empresa estudada, no âmbito do plano de reestruturação, que incluía como uma das medidas a diminuição de custos, um número significativo de operários teve, em 2006, “aumento zero” ou aumentos na ordem de um ou dois euros, implicando, portanto, uma diminuição relativa das suas remunerações salariais. Este ato da administração é encarado pelos trabalhadores como humilhante e indigno: *“Isto é indigno! Seria melhor não aumentar nada do que nos dar esta esmola!”*; *“Estão a fazer pouco de nós”*; *“Estão a roubar o pão dos meus filhos”*.

3.3 Não efetividade do Direito do Trabalho – os “falsos recibos verdes”

A não efetividade do Direito do Trabalho impede a concretização de um trabalho digno. Ora, em Portugal, tal como reconhecido por vários atores sociais, inclusive responsáveis políticos, existe um problema de efetividade da legislação laboral, de não cumprimento da mesma¹⁶, o que ajuda a explicar o facto de a precariedade não ser um fenómeno recente no nosso país. As várias formas atípicas de emprego sempre afetaram um grande número de trabalhadores, sobretudo as frações mais despossuídas das classes trabalhadoras e em setores como a pesca, a agricultura e os serviços pessoais e domésticos, sendo que parte deste emprego precário tradicional é informal e clandestino. Este tipo de precariedade consubstancia-se em contratos quase sempre orais, à tarefa, à peça, ao dia, constituindo formas de subemprego, à margem de qualquer regulação estatal.

¹⁶ Em janeiro de 2008, no âmbito de um Seminário para apresentação da campanha “Trabalho digno, vida digna”, Vieira da Silva, então ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, reconhecia que de pouco servia ter um quadro legal muito bem escrito se “a sua efetividade é torneada com alguma facilidade”, tornando-se este problema “inimigo do conceito de trabalho digno”, como titulava a notícia da Agência Lusa, de 28 de janeiro de 2008.

A tão evocada e criticada “rigidez” da legislação laboral portuguesa não se verifica, assim, desde logo, porque, pura e simplesmente, ela não é cumprida. Uma das manifestações mais recentes e gravosas deste não cumprimento é o recurso ilegítimo e ilegal aos recibos verdes, os designados “falsos recibos verdes”, que tem atingido diferentes categorias de trabalhadores em vários setores, mas com expressão significativa em amplas franjas das classes médias, antes protegidas da precariedade. É, aliás, a partir do momento em que estes indivíduos da classe média se começam a mobilizar politicamente e a organizar-se em movimentos¹⁷ que a precariedade laboral se constitui em problema social (Lenoir, 1990), com relevância mediática e social.

Incrementada sobretudo a partir dos anos 1990, em situações de trabalho regular e continuado durante longos períodos para apenas uma instituição, esta prática distancia-se significativamente do regime de trabalhador independente que supostamente a enquadraria. Na verdade, trata-se de situações de assalariamento oculto, em que os trabalhadores, apesar de não deterem um contrato como trabalhadores dependentes, se aproximam, contudo, dos empregados, em termos de dependência económica, técnica e hierárquica de um empregador. Formal e juridicamente, são trabalhadores independentes, tendo, geralmente, um tipo de “contrato de prestação de serviço”, mas dependem economicamente de um empregador, tal como outros assalariados e, sublinhe-se, não dispõem, na íntegra, de direitos e proteções associadas ao contrato de assalariamento. Estas práticas ocorrem não apenas no setor privado, mas também na administração pública e são cada vez mais aplicadas a contextos qualificados. Além disso, assiste-se à sua naturalização e institucionalização: não é permitido, é ilegal mas faz-se constantemente e considera-se normal (Caldas, 2009)¹⁸.

3.4 Tempo de trabalho irregular, fragmentado e imprevisível, excesso e intensificação do ritmo de trabalho

O limite de 40 horas semanais de trabalho foi estabelecido pela OIT em 1935 e apresentado como “um padrão social a ser realizado em etapas se for necessário” (*Recomendação sobre a redução da duração do trabalho*, 1962 (n.º 116)). Em Portugal, o limite máximo de horas de trabalho semanais é também de 40, mas é sabido que existem muitas pessoas a trabalhar 48 horas ou mais por semana e que este número tende a crescer.

Além do “trabalho excessivo”, há que considerar a flexibilidade do tempo de trabalho, que tem vindo a ser concebida como um importante fator de competitividade das empresas e das economias. A necessidade de adaptação às variações da procura tem sido o argumento utilizado para se procurar impor e/ou negociar com os trabalhadores horários alternativos, atípicos face ao horário normal de trabalho. Deste modo, seja dentro ou fora do enquadramento legal, muitos trabalhadores veem-se submetidos a diversos rearranjos horários que, objetivamente, se distanciam daquilo que seria um horário adequado a um trabalho digno e que interferem, dificultando ou impedindo (com) a realização de outras atividades como o descanso,

¹⁷ De que são exemplo o Ferve (Fartos Destes Recibos Verdes), os Precários Inflexíveis, o APRE! (Ativistas Precários), a Plataforma dos Intermitentes do Espetáculo e do Audiovisual e a ABIC (Associação de Bolseiros de Investigação Científica).

¹⁸ Lembre-se, a propósito, que, no recenseamento do INE 2011, a redação da questão 32, relativa ao modo de exercício da profissão, foi objeto de contestação por parte de alguns grupos justamente pelo facto de legitimar os “falsos recibos verdes”, ocultando a situação ao subsumi-los estatisticamente nos “trabalhadores por conta de outrem”. A questão 32 era a seguinte: “Qual o modo como exerce a profissão indicada? Se trabalha a “recibos verdes” mas tem um local de trabalho fixo dentro da sua empresa, subordinação hierárquica efetiva e um horário de trabalho definido deve assinalar a opção “trabalhador por conta de outrem”.

o lazer, o convívio familiar, etc... Inscreve-se, neste âmbito, o designado “banco de horas”, um dispositivo de compensação de horas extra mais flexível, que possibilita à empresa adequar o dia e a semana de trabalho dos trabalhadores às necessidades de produção, mediante acordo ou Acordo Coletivo de Trabalho. Em momentos de grande atividade, o dia de trabalho pode ser ampliado durante um determinado período (2 horas, no máximo, na última atualização do Código de Trabalho, em junho de 2012) sem que essas horas sejam remuneradas, mas sim compensadas posteriormente em momentos de retração da produção, através de folgas ou de redução do dia de trabalho, até à “quitação” das horas excedentes. Este dispositivo pode incluir, ainda, a possibilidade do trabalho ao Sábado.

Em termos de consequências para os trabalhadores, é de registar, desde logo, o facto de, ao estender-se o dia de trabalho para lá do horário normal (socialmente aceitável), se estar a aumentar o cansaço e a fadiga e, portanto, a ameaçar a sua saúde. Acresce que as horas adicionais de trabalho não são remuneradas, quando, tradicionalmente, essas horas, consideradas extraordinárias (ou “trabalho extra”), eram pagas mais favoravelmente, exatamente porque se reconhecia o seu carácter excecional e “anormal” e por serem uma sobrecarga para o trabalhador. No caso do trabalho ao Sábado, ele é, ainda, normalmente mais recompensado, pois trata-se de um dia de descanso semanal complementar. Com o banco de horas, pode passar-se a considerar o Sábado como dia normal de trabalho, subtraindo ao trabalhador o direito ao descanso. É, ainda, de salientar que estes horários alternativos podem também impedir a convivência, social e familiar, e o divertimento, ao expropriar-se uma parte do tempo que, normalmente, é dedicado à família, ao lazer e ao descanso. A questão que se coloca é: não constituirá a expropriação do tempo dedicado à família e ao descanso uma forma de exploração e, conseqüentemente, um atentado à dignidade dos trabalhadores? Geralmente, os trabalhadores são avisados deste aumento ou diminuição do dia e da semana de trabalho com muito pouca antecedência, o que agrava ainda mais o cenário, pois, para além de irregular e situado à margem da temporalidade social dominante, o horário de trabalho passa a ser também imprevisível. Por outro lado, as reorganizações do processo produtivo que estão a ocorrer em muitas empresas, para aumentar a produtividade e a competitividade, com base nos princípios da filosofia *kaizen*, têm implicado, em geral, uma aceleração do ritmo de trabalho. O princípio básico desta filosofia é o de que não se deve fazer nada que não adicione valor aos produtos e, para se conseguir isso, todos os esforços se devem concentrar na eliminação de desperdícios. Enceta-se, assim, uma busca aos “tempos mortos”, exigindo que o trabalhador volte toda a sua atenção para o cumprimento dos tempos, que execute o seu trabalho com eficiência e rapidez. Isso, associado ao excesso de trabalho, fez com que alguns trabalhadores da empresa que estudámos não aguentassem, sendo “convidados a sair” ou pedindo eles próprios para sair, como tivemos oportunidade de referir.

Na verdade, como é demonstrado em vários estudos, os ganhos de produtividade das empresas têm sido conseguidos à custa da intensificação do trabalho (Gollac e Volkoff, 1996, 2000; Paugam, 2000: 31-38; Burchell, 2002), com custos graves para os indivíduos, tanto mais quando lhes é exigido que produzam, simultaneamente, com rapidez e com qualidade. Ora, isso pode conduzir à “autointensificação”, no dizer de Paugam (2000), geradora de *stress* e de angústia pela imposição de serem os próprios trabalhadores a gerir o compromisso entre as exigências, difíceis de compatibilizar, de rapidez (fluxo tenso) e de qualidade (zero defeitos). O

testemunho que se segue de um operário chefe de equipa da empresa estudada parece-nos ilustrar bem este sentimento de *stress* e de angústia, de não se ser capaz de fazer face à situação: *“Ando nervoso, desmotivado, irritado, porque não consigo fazer o que a administração quer. Querem que saia um autocarro por dia (...). Acho que sou um mau chefe. Acho que os engenheiros me acham um mau trabalhador, porque não consigo responder à vontade deles... Já pus o meu lugar à disposição... Quero deixar de ser chefe, não consigo”*. Este chefe de equipa, à data da entrevista, tinha estado recentemente de baixa, estava *“a tomar dois calmantes por dia, vitaminas para a cabeça e um remédio para a tensão”*.

Conclusão

A promoção de um “trabalho digno” para homens e mulheres em todo o mundo é o objetivo central da OIT. Tal implica, desde logo, que seja possível, a quem quer trabalhar, encontrar um trabalho/emprego, pois sem o trabalho em si não é possível um trabalho digno. As elevadas taxas de desemprego que hoje se registam no nosso país e em todo o mundo significam que o acesso ao trabalho, considerado a principal fonte de dignidade humana, está comprometido para um número cada vez maior de pessoas. Os empregos precários, por sua vez e por definição, constituem uma negação do “trabalho digno”. O baixo e irregular rendimento, a fraca ou inexistente proteção social no desemprego, na doença e na velhice, e a certeza de que o contrato terminará, ficando-se sem emprego, são características completamente opostas às compreendidas na noção de trabalho digno.

Mas a precarização não se restringe aos empregos precários. A incerteza está, hoje, no centro do mundo do trabalho e afeta, igualmente, os trabalhadores com contratos permanentes, que receiam perder o emprego e aspetos valorizados do emprego. Para além disso, e sobretudo em contextos de reestruturação, marcados pela busca incessante do aumento da produtividade e da competitividade, os trabalhadores veem agravadas as suas condições de trabalho. Mostrámos como os horários pouco previsíveis, fracionados e situados à margem da temporalidade social dominante, a intensificação e o excesso de trabalho se podem constituir em ameaças à dignidade dos trabalhadores. Considerámos também a não efetividade do Direito do Trabalho e a sua manifesta flexibilização e desregulação, no nosso país, como processos que colocam em causa os direitos dos trabalhadores, atentando contra a sua dignidade.

Existem vários outros aspetos da precarização que constituem, igualmente, entraves à afirmação da dignidade no trabalho e contrariam a ideia de trabalho digno, mas de que aqui não demos conta. Um desses aspetos, a desenvolver noutra oportunidade, refere-se à tendencial não efetivação dos direitos à expressão e representação por parte dos trabalhadores com empregos precários. Em geral, estes trabalhadores aparecem nos estudos e são representados (pela sociedade e pelos pares) como ignorando os sindicatos ou sendo impedidos (aberta ou implicitamente) de se sindicalizarem. Eles são encarados como trabalhadores que não se manifestam, não participam, não reivindicam. Torna-se necessário procurar explicitar essa representação e os mecanismos que, na prática, fazem com que assim procedam. Outro aspeto importante a analisar futuramente, com efeitos no domínio da dignidade e do reconhecimento no trabalho, é a profunda concorrência e divisão que passa a existir entre os próprios trabalhadores, resultado da fragmentação dos assalariados. Importa também não descurar o

facto de as reestruturações das empresas serem, geralmente, acompanhadas por uma mudança de métodos de gestão, que compreendem, frequentemente, uma gestão pelo medo e pela ameaça, contrários a um tratamento com respeito e justiça que é apanágio de um trabalho digno. São hoje crescentemente sofisticados os mecanismos de pressão e de violência psicológica de que os trabalhadores são alvo no espaço do trabalho.

Outros aspetos haverá a considerar. Por ora, reiteramos que a principal razão pela qual a maioria das pessoas tem um trabalho com vínculo precário, incluindo os jovens, é o facto de não conseguir encontrar um emprego permanente. Trata-se, portanto, de uma situação maioritariamente vivida como um constrangimento. São vários os estudos que demonstram que a precarização dos vínculos contratuais é percebida pela maioria da população portuguesa (Freire, 2000, 2008; Vala, 2000; Oliveira e Carvalho, 2008) e europeia (Oliveira e Carvalho (2008) como uma adversidade a evitar, ao mesmo tempo que a estabilidade e a segurança são valorizadas e desejadas. Desta forma, a precariedade conduz à vivência de sentimentos de insegurança, de não se saber se, no mês seguinte, se terá emprego, o que, seguramente, não define um trabalho digno. Esta noção reconhece que os trabalhadores precisam de ver diminuída a insegurança associada à possível perda de emprego e que têm direito a um projeto de vida que passe pela segurança do trabalho remunerado. A segurança sempre foi um dos bens que os trabalhadores procuraram e procuram no assalariamento e a provisão de segurança sempre foi um dos aspetos em que se fundou a legitimidade da relação de assalariamento (Caldas, 2009).

Bibliografia:

- ABRANTES, José J. (2004), "Autonomia da vontade e Direito do Trabalho: Breves considerações em relação com as novas regras sobre mobilidade dos trabalhadores introduzidos pelo Código do Trabalho", in J. J. Abrantes (org.), *Estudos sobre o Código do Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, pp. 119-143.
- ARAÚJO, Pedro (2008), *A Tirania do Presente: Do trabalho para a vida às incertezas do desemprego*, Coimbra, Quarteto.
- ARENDT, Hannah (1995), *A Condição Humana*, Rio de Janeiro, Forense Universitária.
- BEAUD, S., PIALOUX, M. (1999), *Retour sur la Condition Ouvrière : Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Paris, Fayard.
- BECK, Ulrich (2000), *Un Nuevo Mundo Feliz: La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Barcelona, Paidós.
- BOLTANSKI, Luc, CHIAPELLO, Eve (1999), *Le Nouvel Esprit du Capitalisme*, Paris, Gallimard.
- BOURDIEU, Pierre (1998), *Contrafogos*, Oeiras, Celta Editora.
- BURCHELL, Brendan (2002), "The prevalence and redistribution of job insecurity and work intensification", in B. Burchell, D. Ladipo e F. Wilkinson (ed.), *Job Insecurity and Work Intensification*, London, Routledge, pp. 61-76.
- BILLIARD I., DEBORDEAUX D., LUROL, M. (2000), *Vivre la Précarité : Trajectoires et projets de vie*, Paris, L'Aube.

- CALDAS, J. C. (2009), "A Economia Moral do Recibo verde" in AAVV, *Dois anos a FERVer: Retratos da luta, balanço da precariedade*, Porto, Afrontamento/FERVE/APRE, pp. 72-74.
- CASTEL, R. (2003), *L'Insécurité Sociale : Qu'est-ce qu'être protégé?*, Paris, Seuil.
- CASTEL, R. (1998), "Centralité du travail et cohésion sociale", in J. Kergoat et al. (dir.), *Le Monde du Travail*, Paris, la Découverte, pp. 50-60.
- CASTEL, R. (1995), *Les Métamorphoses de la Question Sociale : Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.
- DE COSTER, Michael, PICHAULT, François (1994), *Traité de Sociologie du Travail*, Bruxelles, De Beck.
- DUARTE, Ana Maria (2011), "As faces precárias da flexibilidade" in J. N. Matos, N. Domingos e R. Kumar (org.), *Precários em Portugal: Entre a fábrica e o "call center"*, Lisboa, Edições 70/ Le Monde Diplomatique – Edição Portuguesa, pp. 15-25.
- DUARTE, Ana Maria (2009), "Significados e Contornos Sociais da Precariedade" in AAVV, *Dois anos a FERVer: Retratos da luta, balanço da precariedade*, Porto, Afrontamento/FERVE/APRE, pp. 43-47.
- DUARTE, Ana Maria, (2008), "Trabalho, Flexibilidade e Precariedade no Contexto Europeu: Precisões Analíticas e Evidências Empíricas", *Cadernos de Ciências Sociais*, 25/26, pp. 7-54.
- DUARTE, Ana Maria (1998), "Vivências do desemprego e transformação dos modos de vida dos operários mineiros", *Sociologia*, 8, pp. 247-317.
- DUARTE, Ana Maria (1996), "Desemprego e reconstrução de identidades: O caso dos mineiros do Pejão", *Cadernos de Ciências Sociais*, 17, pp. 105-134.
- DURAN VÁZQUEZ, J. F. (2008), "Constitución, crisis y reconfiguración del valor moral del trabajo en el postfordismo", *Sociologia-Problemas e Prácticas*, 56, pp. 129-148.
- FERREIRA, António Casimiro (2001), "Para uma conceção decente e democrática do trabalho e dos seus direitos: (Re)pensar o direito das relações laborais", in B. S. Santos (org.), *Globalização: Fatalidade ou utopia?* Porto, Afrontamento, pp. 255-293.
- FREIRE, J. (org.) (2008), *Orientações perante Trabalho e Relações Laborais*, Lisboa, ICS/MTSS.
- FREIRE, J. (org.) (2000), *Atitudes face ao Emprego, Trabalho e Tempo Livre: Os processos de motivação para o trabalho*, Lisboa, Observatório do Emprego e Formação Profissional.
- GALLIE, D., PAUGAM, S. (eds.) (2000), *Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe*, Oxford, Oxford University Press.
- GOLLAC, Michel, VOLKOFF, Serge (1996), "Citius, altius, fortius: L'intensification du travail", *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 114, pp. 54-67.
- GOLLAC, Michel, VOLKOFF, Serge (2000), *Les conditions de travail*, Paris, La Découverte.
- GORZ, André. (1991), *Metamorphoses du Travail, Quetê du Sens: Critique de la raison économique*, Paris, Glilèè.
- HODSON, Randy (2001), *Dignity at Work*, Cambridge, Cambridge University Press.

- ILO – International Labour Organization (2012), *Global Employment Trends January 2012* (em linha), disponível: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--ubl/documents/publication/wcms_171571.pdf [acesso: janeiro 2013].
- ILO – International Labour Organization (1999), *Decent Work*, Report of the Director General, Geneva, International Labour Conference (ILC).
- LENOIR, R. (1989), "Objet sociologique et problème social", in P. Champagne *et al.* (org.), *Initiation à la Pratique Sociologique*, Paris, Dunod, pp. 53-100.
- MARQUES, Ana Paula (2009), *Trajetórias Quebradas: A vivência do desemprego de longa duração*, Porto, Profedições.
- MEDA, Dominique (1999), *O Trabalho: Um valor em vias de extinção*, Lisboa, Fim de século.
- OLIVEIRA, Luísa, CARVALHO, Helena (2008), "A precarização do emprego na Europa", *Dados*, 51 (3), pp. 541-567.
- PAUGAM, Serge (2000), *Le Salarié de la Precarité*, Paris, PUF.
- PINTO, J. Madureira (2006), "Precarização e relações de sentido no espaço social do trabalho", *Sociologia*, 16, pp. 177-190.
- RIFKIN, J. (2000), *La Fin du Travail*, Paris, La Découverte.
- RODGERS, G. (2002), "Decent work as a goal for the global economy" in G. Rodgers *et al.* (eds.) *Training, productivity and decent work*, Montevideo, ILO.
- RODRIGUES, Carlos Farinha (org.) (2011), *Desigualdade em Portugal: Conclusões preliminares*, Lisboa, Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- SCHNAPPER, Dominique (1998), *Contra o Fim do Trabalho*, Lisboa, Terramar.
- SENNETT, Richard (2001), *A Corrosão do Caráter: As consequências do trabalho no novo capitalismo*, Lisboa, Terramar.
- VALA, J. (2000), "Mudanças nos valores associados ao trabalho e satisfação com o trabalho", in M. Villaverde Cabral, J. Vala e J. Freire (orgs.), *Trabalho e Cidadania*, Lisboa, Imprensa de Ciências Sociais, pp.73-95.