

PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

POLÍTICAS PÚBLICAS E AÇÃO COLETIVA

Ana Claudia Moreira Cardoso
Dezembro de 2022



Este estudo aborda a complexidade do processo de precarização do trabalho e suas diferentes formas de manifestação, buscando criar subsídios para que os atores sociais possam atuar em todas as dimensões deste processo e não apenas naquelas mais visíveis, como por exemplo o desemprego.



A partir de uma análise dos determinantes do processo de precarização laboral, o estudo enfoca suas principais características, considerando a complexidade e a multidimensionalidade desse fenômeno.



Ao final são sistematizadas propostas para superação da precarização a partir de um olhar interseccional, considerando conjuntamente os marcadores de classe, gênero, racial, geracional e territorial, essenciais ao processo de construção de políticas públicas.

Índice

INTRODUÇÃO	2
DETERMINANTES DO PROCESSO DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO	3
A COMPLEXIDADE E A MULTIDIMENSIONALIDADE DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO	5
AS DIMENSÕES DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL	6
Desemprego	6
Emprego	6
Tempo de trabalho	7
Rendimento	7
Representação sindical	8
Saúde e segurança no trabalho	8
UM PROJETO DE SOCIEDADE E DE DESENVOLVIMENTO	10
POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A CONSTRUÇÃO DE UM TRABALHO DE QUALIDADE	12
CONCLUSÃO	15
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	16

INTRODUÇÃO

Este estudo analisa a complexidade do processo de precarização do trabalho e suas diferentes formas de manifestação, buscando criar subsídios para que os atores sociais possam atuar em todas as dimensões deste processo e não apenas naquelas mais visíveis, como por exemplo o desemprego. Antes de mais nada é preciso sublinhar que o processo de precarização laboral não é um fenômeno natural e, tampouco, fruto das inovações tecnológicas. Trata-se, ao contrário, de uma construção social e, portanto, fruto da correlação de forças entre os atores sociais nos diversos momentos históricos. Isso significa dizer que a precarização do trabalho poderia ter sido evitada no passado e que, igualmente, pode ser eliminada no futuro, a depender da ação do Estado e da ação coletiva.

Considerando que estamos numa sociedade capitalista, sabemos que quanto mais abrangente for o “Estado de bem-estar social”

“regulando as relações sociais, construindo políticas de trabalho, determinando direitos e acessos a condições dignas de vida -, menor será a assimetria e o desequilíbrio de poder entre capital e trabalho. Por outro lado, o enfraquecimento da regulação pública tem como resultado a quebra do contrato civilizatório que possibilita a sociedade funcionar com algum equilíbrio, justiça e igualdade” (ARTUR E CARDOSO, 2019).

Assim, o ponto de partida é a construção de uma sociedade democrática, sustentável e igualitária que, por sua vez, contenha um projeto de desenvolvimento que abranja questões estruturais como: educação, ciência e tecnologia, transporte, seguridade social, habitação, infraestrutura, saúde, segurança, saneamento básico e meio ambiente. Esse projeto deve ainda contar com políticas ativas direcionadas a grupos sociais que, historicamente, foram colocados em posições mais vulneráveis, desiguais e precárias, como as pessoas pobres, jovens, negras e as mulheres (SOF, 2020). É dentro desse projeto que faz sentido a construção de uma política de emprego, visando direitos para todas as pessoas, emprego e trabalho de qualidade.

Partindo dessas ideias, este estudo se inicia com uma análise a respeito dos determinantes do processo de precarização laboral para, então, discutir suas principais características,

considerando a complexidade e a multidimensionalidade desse fenômeno. No tópico final são sistematizadas propostas para superação dessa precarização a partir de um olhar interseccional, isto é, que considere conjuntamente os marcadores de classe, gênero, racial, geracional e territorial, essenciais ao processo de construção de políticas públicas.

DETERMINANTES DO PROCESSO DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Para que possamos compreender um fenômeno social – nesse caso a precarização do trabalho – é necessário analisar seus determinantes, dado que as políticas públicas não podem se restringir às suas consequências, mas devem, igualmente, atuar em suas causas para eliminar o problema.

Nas últimas décadas, as mudanças na sociedade e no mundo do trabalho têm sido orientadas por uma lógica que enfraquece a classe trabalhadora. Como resultado, a expectativa de um futuro melhor tem sido substituída por incerteza e medo generalizados em relação ao presente e ao futuro, abrangendo aspectos relacionados ao trabalho e ao meio ambiente, demonstrando, inclusive, sua estreita relação. A quebra do chamado “contrato civilizatório” tem sido fruto de decisões que resultaram na ascensão e hegemonia do neoliberalismo, na desregulamentação financeira e na reorientação do papel do Estado – que não atua mais buscando equilibrar a desigual relação entre trabalho e capital, mas dando mais liberdade a este último (DARDOT E LAVAL, 2016). Contribuiu para esta situação uma globalização assimétrica que desfavorece a capacidade de barganha dos/as trabalhadores/as ao aumentar a mobilidade internacional de capitais e, ao mesmo tempo, reduzir a proteção dos mercados nacionais contra a crescente concorrência internacional.

A dinâmica dessas transformações influencia e é influenciada pelas mudanças no mundo do trabalho. As formas de produção são alteradas pelo capital resultando no regime de acumulação flexível que se baseia na externalização produtiva, na flexibilidade para o capital, no desemprego e na narrativa de empreendedorismo e responsabilidade individual. A revolução informacional, por sua vez, implicou diversas transformações como a proliferação dos processos de automação, a digitalização da economia e as inovações organizacionais e de gestão. Essas transformações possibilitam, cada vez mais, que serviços e mercadorias sejam produzidos com menos mão de obra. Neste contexto, se não for implantada uma importante redução da jornada de trabalho capaz de distribuir os postos de trabalhos – dentro de um amplo projeto de desenvolvimento – teremos a ampliação do exército de reserva e o conseqüente aumento das desigualdades, vulnerabilidades e precariedades sociais.

Nesse regime, o capital vem implantando uma heteroflexibilidade¹ cada vez mais profunda, buscando adequar o uso da mão de obra às suas necessidades quando estas surgem, remunerando o/a trabalhador/a apenas pelos tempos efetivamente trabalhados (CARDOSO, 2022). Esta flexibilidade se realiza internamente às empresas – via novas e precárias formas de contratação (tempo determinado, intermitente, como pessoa jurídica-PJ), de remuneração (ampliação da forma variável) e de jornada laboral (banco de horas, trabalho em tempo parcial) – e, entre as empresas, como a terceirização.

Há um forte processo de intensificação do trabalho, sendo que a gestão por metas, presente nos diversos setores da economia, tem se destacado como um dos principais determinantes desse processo (DAL ROSSO, 2008). O capital também realiza o aumento velado da jornada de trabalho possibilitado, sobretudo, pela forma como se utiliza das Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação e pelas mudanças nas legislações, sobretudo as reformas trabalhistas, como veremos mais adiante.

Esse processo de intensificação, heteroflexibilização e aumento velado da jornada, em um contexto de redução dos direitos e do poder sindical, resulta em riscos significativos à saúde física e mental de quem trabalha.

A crise financeira de 2008 também deixou sequelas como o aumento do desemprego, da inatividade e da informalidade e a redução da remuneração. Como resposta à crise, diversos países, ao invés de regular o capital, desregularam ainda mais o trabalho, a partir da adoção de “reformas” que ampliaram as facilidades para a demissão e para o aumento da jornada, descentralizaram a negociação coletiva, aumentaram a idade para aposentadoria, reduziram os direitos laborais e despadronizaram e aprofundaram a precarização dos contratos de trabalho visando a descaracterização do “contrato por tempo indeterminado” e os direitos a ele relacionados (ETUI, 2013).

Este quadro se completa com a crise sanitária. Se, no início, havia um discurso de que a pandemia era “democrática”, lo-

¹ Assim como diferenciamos trabalho autônomo (quando as regras são definidas pelo próprio sujeito) de trabalho heterônomo (quando há subordinação e as regras são definidas pelo outro), heteroflexibilidade significa que a flexibilidade é realizada apenas em função dos interesses do capital.

go se observou que ela tinha território, raça, gênero e classe social. Como em todas as crises, são as pessoas em situações mais precárias e vulneráveis as primeiras a serem atingidas e as que sofrem mais longa e intensamente.

No contexto atual da sociedade brasileira podemos observar três grupos de trabalhadores/as em diferentes situações de precariedade: os que historicamente se encontram na informalidade, vulnerabilidade e precariedade, e por isso sem expectativas de se inserirem no mercado de trabalho formal; aqueles que, mesmo inseridos num emprego formal, não têm um trabalho de qualidade; e aqueles que haviam conseguido certa estabilidade e qualidade no trabalho, mas que agora estão ameaçados em função das novas formas de contratação e pelo processo de plataformização do trabalho, que já invade diversos subsetores dos serviços. Este contexto nos obriga a considerar o processo de precarização a partir de uma lente ampla, dadas as suas multifaces e sua multidimensionalidade.

A COMPLEXIDADE E A MULTIDIMENSIONALIDADE DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Diversos autores e instituições evidenciam a complexidade e a multidimensionalidade da precarização do trabalho, em diálogo com os determinantes discutidos no item anterior.

De acordo com a OIT (2011), o trabalho precário é caracterizado por algumas condições: a) contrato de trabalho: quando ele tem duração limitada (temporário, sazonal, diário, intermitente e casual); b) relação de trabalho: quando se constituem relações triangulares e disfarçadas – caso do falso autônomo, da subcontratação, dos contratos por agência e pelas empresas-plataforma; c) condições de trabalho: salário baixo, ausência de proteção contra demissão, falta de acesso aos benefícios do emprego formal e falta ou acesso limitado ao exercício dos direitos no trabalho.

Para Kallenberg (2009), a precariedade no trabalho se constitui a partir de sete dimensões: 1) falta de oportunidades de emprego; 2) de direitos coletivos e individuais do trabalho; 3) de qualificação para o trabalho; 4) de oportunidade de estudo; 5) insegurança em relação à saúde e higiene laboral; 6) insegurança na renda e 7) desproteção jurídica por perda de emprego. Além disso, o trabalho precário está relacionado com os riscos empregatícios, custos e responsabilidade assumidos cada vez mais pelos/as trabalhadores/as. Também é ressaltado que a principal característica do trabalho precário é a insegurança que se manifesta em diferentes pontos: no mercado de trabalho, no emprego, no posto de trabalho, no salário e na representação sindical (STANDING, 2015).

No Brasil, Druck e Franco (2011) nos trazem um olhar ampliado do conceito de precarização, considerando as seguintes dimensões: a) mercantilização da força de trabalho resultando num mercado de trabalho heterogêneo, segmentado e desigual; b) gestão e organização do trabalho autoritária e adoecedora; c) insegurança na saúde; d) crescente isolamento e concorrência entre trabalhadores/as; e) enfraquecimento da organização, luta e representação sindical; f) ataques aos direitos trabalhistas.

Ainda é necessário incluirmos o forte processo de plataformação do trabalho dado que as empresas-plataforma se impõem como simples mediadoras entre consumidores/as e parceiros/as fornecedores/as de serviço independentes. Para estas empresas não há relação de trabalho e nem, tampouco,

direitos trabalhistas. Enquanto as empresas-plataforma prometem flexibilidade e ganho fácil, por outro lado, os/as trabalhadores/as vivenciam extrema subordinação e exploração. E esta realidade já está presente nos diversos setores da economia, como analisado na Revista Ciências do Trabalho, do Dieese (REVISTA CIÊNCIAS DO TRABALHO, 2022).

Considerando o histórico do mercado de trabalho no Brasil, os determinantes do processo de precarização, bem como a complexidade desse fenômeno, neste estudo são analisadas as seguintes dimensões da precarização: desemprego, emprego, tempo de trabalho, rendimento, saúde e segurança no trabalho e representação sindical. Se num primeiro momento essas dimensões do processo de precarização são tomadas separadamente para facilitar a análise, a sua totalidade deve ser reconstituída no momento da elaboração de políticas públicas e da ação coletiva. Afinal, elas estão extremamente interrelacionadas. Por exemplo: como a inatividade forçada e a intensificação laboral repercutem na saúde de quem trabalha? Como a terceirização impacta a ação sindical? Ou como a queda da remuneração, que gera medo e insegurança, impacta a saúde de quem trabalha e a ação sindical?

AS DIMENSÕES DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

DESEMPREGO

Em países onde as vagas de emprego são insuficientes é necessário analisar o desemprego a partir de algumas questões: quanto tempo as pessoas permanecem no desemprego? Elas contam com quais recursos? Qual a duração e a abrangência (apenas para aqueles/as inseridos no mercado de trabalho formal) do seguro-desemprego? As pessoas desempregadas têm acesso à formação? O que faz algumas pessoas deixarem de procurar emprego, levando ao desalento e/ou inatividade forçada?

Apesar de não abordarmos todas essas perspectivas neste estudo, estas devem ser consideradas no processo de construção de políticas públicas de emprego e da ação coletiva.

Vejamos alguns dados para além da taxa de desemprego. Tomando o segundo trimestre de 2022, de acordo os dados do IBGE (2022a), no Brasil havia 4,3 milhões de desalentados – pessoas em idade de trabalhar, mas que não procuraram emprego por acreditarem que não conseguiriam uma oportunidade, por exemplo. Além disso, o desemprego de longa duração já se mostra como um problema estrutural para o Brasil e para muitos países europeus após a crise de 2008. Neste caso, o estudo da OIT mostra que, em 2013, mais de 40% dos/as desempregados/as estavam sem trabalho há 12 meses ou mais (OIT, 2013b). Há ainda o problema da inatividade “forçada”, isto é, pessoas que saíram do mercado de trabalho por falta de perspectiva e por considerá-lo inacessível. Em nível mundial, esta situação atinge cerca de trinta e nove milhões de pessoas (OIT, 2013b).

Essa situação dificulta ainda mais a reinserção no mercado de trabalho – afinal, num contexto de constantes inovações, estar fora do mercado por longos períodos leva à defasagem de qualificação e experiência profissional, criando um ciclo vicioso de desemprego e desqualificação. Este é um ponto crucial numa política de emprego.

Outro ponto importante se explicita quando analisamos a questão do desemprego a partir de uma perspectiva interseccional. No caso do Brasil, tomando o primeiro trimestre de 2022, temos a seguinte situação de desigualdade: enquanto a taxa de desemprego foi de 9,1% para os homens, ela foi quase 4 pontos percentuais a mais para as mulheres, totalizando

13,7%. Como resultado, a taxa de desocupação entre as mulheres é 50,5% maior do que a dos homens (IBGE, 2022a). No que diz respeito ao marcador de território, enquanto a taxa média nacional de desemprego foi 11,1%, em São Paulo ela foi 10,8% e no Rio de Janeiro foi 14,9%.

Quando olhamos o marcador social de cor ou raça, vemos que enquanto para as pessoas brancas a taxa de desemprego ficou abaixo da média nacional (8,9%), ela foi muito superior para as pessoas pretas (13,3%) e pardas (12,9%). Ou seja, a taxa de desemprego das pessoas pretas era quase 50% maior que a das brancas e quase 65% dos desempregados/as eram pessoas pretas e pardas.

Do ponto de vista dos jovens, há maior escassez de empregos, sobretudo após a crise de 2008. Por isso, estes permanecem na situação de desemprego por um longo tempo e acabam desistindo de procurar emprego indo para a inatividade forçada. O grande risco, neste caso, é que o desemprego no início da vida profissional pode deixar esses jovens com “cicatrizes salariais” que continuarão a minar suas perspectivas de emprego e salário ao longo de suas vidas (OIT, 2013a)

EMPREGO

Para analisarmos a qualidade do emprego, a questão da formalidade é essencial, pois há uma enorme diferença entre o emprego formal e informal do ponto de vista dos direitos. Os empregos formais são aqueles nos quais os/as trabalhadores/as têm os melhores salários e as melhores condições de trabalho e de proteção social (DIEESE, 2022a); por outro lado, os trabalhadores informais geralmente têm um baixo nível de escolaridade e esta forma de emprego tende a ser de baixa qualidade, mal pagos, precário e não protegido por normas trabalhistas fundamentais ou representação dos trabalhadores (VAHDAT et al, 2022).

Mas é vital ir além pois mesmo dentro do emprego formal, como vimos, foram sendo criadas diferentes formas de contratação que, em sua totalidade, significaram perdas de direitos – como a terceirização, o falso autônomo² e o intermiten-

² Denominado pela Reforma Trabalhista como “autônomo exclusivo”.

te. É necessário analisar a subutilização da força de trabalho³. Apesar da sua redução em 2022 (20,1%), no ano de 2021 esta forma de inserção atingiu o segundo maior valor da série da Pnad Contínua (iniciada em 2012), atingindo 26,5% (IBGE, 2022a).

Também merece atenção o contingente de pessoas desalentadas que, apesar de ter diminuído em 2021 em relação à 2020 – vem registrando aumento contínuo desde 2015 (IBGE, 2022a). A subutilização é ainda mais grave quando analisada do ponto de vista regional, demonstrando que é indispensável o olhar territorial na construção de políticas de emprego.

O trabalho por conta própria, que vem crescendo muito, nos faz indagar até que ponto se trata de uma escolha ou se, em realidade, trata-se da única opção encontrada pelo/a trabalhador/a. Em 2012, havia 20,1 milhões de trabalhadores/as nesta situação, atingindo o recorde da série histórica no terceiro trimestre de 2021, somando pouco mais de 25 milhões de trabalhadores/as (IBGE, 2022a).

No contexto de crise econômica e política também observamos o aumento do trabalho em empresas-plataforma: entre 2012 e 2019, os/as potencialmente ocupados/as em plataformas de trabalho aumentaram 54,0%, somando em torno de 4.300 mil trabalhadores/as, o que significa aproximadamente 4,5% do total de ocupados/as (GARCIA E CALVETE, 2022).

A partir da perspectiva da interseccionalidade, vemos que a desigualdade de gênero tem piorado nos últimos vinte anos no mercado de trabalho. Muitos empregos ocupados por mulheres continuam a ser menos bem pagos do que aqueles ocupados por homens; o prestígio associado a muitos empregos masculinos ainda é maior e a probabilidade de uma mulher ocupar um trabalho vulnerável é bem mais forte do que para um homem (DIEESE, 2022a).

Por sua vez, a população de cor ou raça preta ou parda possui severas desvantagens em relação à branca: a desocupação, a subutilização e a informalidade atingem “mais fortemente a população preta ou parda. Além disso, indicadores de rendimento confirmaram que a desigualdade se mantém independentemente do nível de instrução das pessoas ocupadas” (IBGE, 2022b:12). Finalmente, assim como acontece em relação a homens e mulheres, alguns mecanismos que perpetuam as desigualdades são: a diferença salarial entre negros e brancos e a dificuldade de promoção das pessoas negras em cargos de gestão (UZP, 2022).

TEMPO DE TRABALHO

O tempo sempre esteve no centro das disputas entre trabalho e capital. Não por um acaso, as reformas trabalhistas busca-

ram despadronizar e desregular a jornada de trabalho, que havia sido uma grande conquista do movimento sindical: a partir da eliminação de limites para horas extras; da possibilidade de ampliação da jornada sem passar pela negociação coletiva; da ampliação das possibilidades de contrato por tempo parcial e anualização da jornada, dentre outros.

A melhor forma para analisarmos o tempo de trabalho é considerando as suas três dimensões: duração, flexibilidade e intensidade. As duas primeiras, por serem mais facilmente mensuráveis, são mais visíveis para o conjunto da sociedade e, frequentemente, discutidas, negociadas e legisladas.

No que se refere à duração do trabalho, há um movimento histórico mundial de convergência para as 40 horas semanais, apesar da grande dispersão ao se compararem diferentes países, setores, categorias ou tipos de contrato. Por outro lado, como vimos na parte inicial deste estudo, o capital busca, mesmo que de forma velada, ampliar a duração do tempo de trabalho. A boa notícia é que, mais recentemente, diversos movimentos mundiais retomaram a bandeira da redução da jornada de trabalho para 32 e 35 horas semanais (DAL ROSSO, CARDOSO, CALVETE E KREIN, 2022),

Em relação à dimensão da flexibilidade, já apresentamos o seu aumento, a partir dos anos 1990, com o avanço dos chamados tempos atípicos de trabalho e anualização da jornada laboral (via banco de horas, por exemplo). Esta heteroflexibilização, do ponto de vista de quem trabalha, gera perdas de direitos e de controle sobre os tempos de não trabalho. Apenas para termos uma ideia, os/as trabalhadores temporários recebem cerca de 40% a menos do que os permanentes (OIT, 2013a).

A dimensão da intensidade, por sua vez, é pouco discutida, legislada ou negociada. Afinal, entrar nesta questão significa questionar a organização e a gestão do trabalho que são entendidas pelo capital como de cunho privado, onde nem os trabalhadores/as e nem o Estado devem intervir. Todas as situações que exigem maior carga de trabalho – em função de aumento de demanda e da pressão –, resultam na elevação do nível de esforço e conseqüente cansaço. Dentre as formas de organização e gestão do trabalho que levam ao aumento da intensidade temos a gestão por metas, a polivalência e a redução das pausas e dos intervalos. Todos esses determinantes de intensificação do tempo de trabalho precisam ser incluídos na legislação e na negociação coletiva.

RENDIMENTO

Para analisarmos a remuneração faz-se necessário considerar o seu valor, a sua previsibilidade e a sua composição – se há partes fixas e variáveis e como esta é definida. Isto porque, na maior parte das vezes, a remuneração variável significa incerteza e este é um dos elementos definidores da precariedade e determinante no processo de adoecimento.

De acordo com a OIT (2013b) há um aumento da desigualdade salarial desde meados da década de 1990 em países desen-

³ Subutilização da força de trabalho é a soma dos/as trabalhadores/as desocupados/as, subocupados/as por insuficiência de horas trabalhadas (que laboram menos horas do que poderiam e gostariam) e a força de trabalho potencial (pessoas que não estão em busca de emprego, mas que estariam disponíveis para trabalhar).

volvidos e em desenvolvimento, que está relacionado a diversos fatores: entre 1995 e 2007, o aumento da produtividade não resultou em salários mais altos demonstrando que a classe trabalhadora não se apropriou do crescimento econômico; houve aumento do emprego de baixa remuneração, sendo que as mulheres e os jovens são maioria em ocupar esse tipo de emprego; no contexto da crise financeira de 2008, muitos países fizeram cortes salariais e houve o enfraquecimento do processo de negociação coletiva e, finalmente, a crise sanitária gerou mais perdas e dificuldades de ação coletiva.

Olhando para o Brasil, vemos que o rendimento médio real no segundo trimestre de 2022 foi estimado em R\$ 2.737,00 (IBGE, 2022a). Por sua vez, em outubro deste mesmo ano, o valor do salário-mínimo necessário foi calculado pelo Dieese em R\$ 6.458,86, tendo como base a legislação que criou este mínimo, nos anos 1930, e que estabeleceu que este salário deveria ser suficiente para prover as necessidades básicas do/a trabalhador/a e de sua família.

Quando analisamos a partir de uma perspectiva de gênero, vemos que em relação ao rendimento médio mensal, no quarto trimestre de 2021, as trabalhadoras mulheres sem carteira ganharam 40% a menos do que as com carteira; e as pessoas negras receberam 20% a menos do que aquelas não negras.

No que se refere aos aumentos salariais conquistados no processo de negociação coletiva, de acordo com o Dieese (2022b), em março de 2022 foi observada a manutenção do alto patamar de reajustes abaixo da inflação, quando mais da metade dos reajustes anuais não alcançaram o INPC/IBGE e apenas 13,9% ficaram acima da inflação.

Finalmente, devemos trazer a questão da ampliação da parte variável da remuneração vinculada à realização de metas e objetivos que, no Brasil, se realiza a partir da implantação da Participação nos Lucros e Resultados (Lei 10101/2000). A PLR tem contribuído para a precarização laboral ao substituir e reduzir aumentos reais; levar à maior concorrência entre trabalhadores/as, intensificar o trabalho e ampliar a descentralização da negociação coletiva. Finalmente, considerando que a parte variável da remuneração não é contabilizada para o pagamento das férias, 13º salário, aposentadoria e adicionais – isso significa que a PLR, em realidade, reduz a remuneração.

REPRESENTAÇÃO SINDICAL

Os períodos de crise econômica têm como consequência o aumento do desemprego e da sua duração, queda nos rendimentos e aumento das formas de trabalho precário, gerando medo por parte daqueles/as que têm um emprego em perdê-lo. Nesta situação, os sindicatos têm maior dificuldade para mobilizar esses/as trabalhadores justamente quando é mais necessário. No caso do Brasil, a crise de 2008, o impeachment de Dilma Rousseff, a reforma trabalhista de 2017 e a forma como a pandemia foi tratada, criaram um contexto extremamente difícil para a ação sindical.

O percentual de reajustes abaixo da inflação é uma ótima amostra. Diferentemente do que acabamos de analisar, no período anterior a 2015, quando o poder de negociação se ampliou e possibilitou aos sindicatos reforçarem o poder de representação e mobilização, os aumentos reais estiveram mais presentes na negociação.

Vale ressaltar que, mesmo nesse período de melhora, não houve grande crescimento do número de associados/as. Por exemplo, entre 1999 e 2009, a porcentagem de trabalhadores formais associados aos sindicatos variou de 17,1% para apenas 17,3%. Se uma das razões pode estar relacionada ao fato de que o tipo de ocupação que se ampliou foi de pouca tradição sindical (mais concentrada nos setores de serviço e comércio), há também que se pensar na necessidade de maior aproximação entre muitas direções e as bases, maior investimento nas organizações nos locais de trabalho e em formação.

Além disso, o processo de despadronização das formas de contratação também complexifica a ação sindical, pois dificulta a construção de identidades coletivas e contribui para a fragmentação da representação – como vemos em relação ao trabalho terceirizado e intermitente.

O mesmo ocorre com a despadronização da jornada e da remuneração. A falta de definições na legislação de parâmetros mínimos no que se refere a estas duas dinâmicas têm levado ao processo de descentralização da negociação. De acordo com a OIT (2013a), a descentralização das negociações tem contribuído para a ocorrência de alterações desfavoráveis aos/as trabalhadores/as, sobretudo num contexto de desemprego, de enfraquecimento sindical e de insegurança em relação ao futuro.

Sem dúvida temos que somar, ainda, as consequências nefastas da reforma trabalhista que, além de destruir direitos históricos, teve o claro objetivo de enfraquecer a ação sindical e dificultar o acesso de trabalhadores/as à Justiça do Trabalho, gerando medo e insegurança.

SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

De acordo com a Estratégia de Lisboa, e sobretudo a Estratégia Europa 2020⁴, a garantia da qualidade do trabalho e do

⁴ A Estratégia ou Agenda de Lisboa é um plano de desenvolvimento da União Europeia, aprovado em 2000, contendo políticas direcionadas ao processo de transição para a sociedade digital, a partir de forte investimento em investigação e inovação coordenando as dimensões econômicas, sociais e ecológicas. Apesar da questão do emprego já estar presente neste projeto, é na Estratégia Europa 2020 (EE2020) que ele ganha destaque. Elaborada em 2010, ou seja, ainda no contexto da crise iniciada em 2008, esta política teve como objetivo o “crescimento inteligente, sustentável e inclusivo”, a partir de metas de emprego, crescimento econômico, clima, educação e pobreza, frisando a necessidade de criação de postos de trabalho de qualidade, sem discriminação, com investimento na formação e qualificação e inserção dos jovens no mercado de trabalho. Para mais informações ver: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2007:306:FULL&from=PT> e <https://www.eesc.europa.eu/pt/sections-other-bodies/other/europe-2020-steering-committee>

emprego é essencial para um crescimento inclusivo e sustentável a partir da construção de ambientes de trabalho capazes de atrair trabalhadores/as, mas, sobretudo, de mantê-los/as em seus empregos, protegendo a saúde de quem trabalha e a produtividade das empresas.

Nesta perspectiva, podemos nos perguntar: como o desemprego, sobretudo o de longa duração em que boa parte dos/as trabalhadores/as não tem acesso ao seguro-desemprego, pode afetar a saúde? Como uma inserção no mercado de trabalho sem garantias de direitos pode levar ao adoecimento? Não ter um rendimento suficiente para viver ajuda a construir um emprego decente ou indecente? Como as jornadas de trabalho que se alteram apenas em função dos interesses do capital determinam o adoecimento? E o processo de intensificação do trabalho? Ou os sentimentos de medo e insegurança?

Ou seja, pensamos o processo de adoecimento em diálogo com as políticas macro e, igualmente, com a organização e gestão do trabalho. Assim, o adoecimento pode ser dar em função da perda do emprego e da permanência nessa situação por muito tempo, do medo de perder o emprego, da ausência de remuneração ou, ainda, como consequência da dificuldade de desconexão do trabalho nos momentos de folga ou lazer (CARDOSO, 2016).

As crescentes exigências no trabalho, como o ritmo de trabalho e os prazos cada vez mais rígidos e curtos, também determinam o processo de adoecimento. Um dos problemas decorrentes do aumento de intensidade é a dúvida entre atender as metas e preservar a saúde, sendo que a urgência acaba levando trabalhadores/as a adotarem a maneira mais rápida de trabalhar, que normalmente não é a melhor para a saúde (SELIGMANN-SILVA, 2011).

A dificuldade social em compreender o adoecimento mental como um problema coletivo é outro agravante. Ainda predomina um olhar individualista que responsabiliza o/a trabalhador/a pelo adoecimento e pela ocorrência de acidentes de trabalho, buscando as causas desses problemas apenas na vida privada e nas características pessoais e biológicas dos sujeitos, ocultando, assim, a determinação do trabalho no processo de adoecimento. Os dados internacionais mostram que: o estresse é a causa de 60% do total de dias de trabalho perdidos); 20% da população adulta nos países industrializados sofre de algum problema de saúde mental e o custo econômico com o estresse está entre 3 e 4% do PIB (INRS, 2010; OIT, 2013a).

Entretanto, é importante frisar que o aumento de casos de adoecimento mental relacionados ao trabalho não significa dizer que os acidentes e outras formas de adoecimento desapareceram – em realidade, há um somatório. Ou seja, se trata de trabalho insustentável, no médio e no longo prazo, não apenas para quem trabalha, mas para toda a sociedade.

UM PROJETO DE SOCIEDADE E DE DESENVOLVIMENTO

Neste item, faremos uma sistematização de proposições a respeito de políticas públicas de combate à precarização do emprego e do trabalho. Antes, porém, vale ressaltar que esta política, para ser eficaz e efetiva, precisa ser parte de um plano amplo de desenvolvimento que, por sua vez, esteja inserido num projeto de sociedade democrática, sustentável e igualitária. Uma sociedade onde todos/as façam parte da gestão dos assuntos públicos a partir do reconhecimento de que são possuidores de experiências e conhecimentos para a produção de direitos. A construção de um projeto nesse sentido é uma orientação que está presente tanto em discussões internacionais como nacionais.

Um projeto de sociedade compatível com os limites planetários tendo em conta os excessos que as gerações anteriores já produziram, sendo exigidas alterações profundas no modo de produzir, consumir e viver. O Brasil precisa investir em saneamento básico e na recuperação dos ecossistemas, com o reflorestamento. Estas ações, por sua vez, também significarão geração de empregos.

Neste projeto, a questão do emprego é uma das dimensões, influenciando e sendo influenciada por outras políticas públicas como: fiscal, orçamentária, monetária, industrial, de infraestrutura, de desenvolvimento regional e local, de desenvolvimento científico e tecnológico, de proteção social, educação e formação, saúde, transporte, habitação, dentre outras. Além da urgência da reforma agrária e de uma reforma tributária progressiva “com impostos sobre grandes fortunas, o capital, a distribuição de lucros e dividendos e as operações financeiras nos mercados de capitais” (FRENTE AMPLA, 2022: 20). Bem como o fortalecimento do Sistema Único de Saúde (SUS), desprivatizando qualquer serviço de saúde e criando programas para públicos mais vulneráveis. Por isso mesmo é imperativo revogar a chamada “PEC da Morte” – a emenda do Teto dos Gastos (EC-95/2016).

De acordo com a Oxfam Brasil:

“É prioritária a garantia de investimentos públicos necessários à efetivação dos direitos sociais constitucionais de saúde e educação, com qualidade e acesso universal, bem como à expansão de outras políticas sociais. Para tanto, a revogação da emenda do

Teto de Gastos é fundamental. O ajuste fiscal deve priorizar a implementação de outras medidas de equilíbrio, como aquelas vinculadas à tributação, por exemplo. Deve-se aumentar o alcance, a eficiência e a efetividade do gasto social. A alocação e execução de políticas e recursos públicos devem ser marcadas pela transparência, possibilitando o controle da sociedade. (OXFAM, 2022: 50)

Por sua vez, Gans Lúcio (2021) ressalta que a construção de trabalho de qualidade é fruto de

“uma dinâmica virtuosa de incremento da produtividade, cujos resultados sejam distribuídos socialmente de forma equitativa. A articulação e coordenação entre as ações do Estado e do setor privado no desenvolvimento econômico deve mobilizar vetores capazes de engendrar circuitos produtivos em todo o território nacional, mobilizar capacidade tecnológicas e competências para a inovação produtiva, intencionalmente dirigidos para a geração de empregos de qualidade para todos, para o aumento da renda do trabalho, para a proteção social oriunda de tributos progressivos que financiam serviços públicos universais de saúde, educação, transporte, moradia, segurança e cultura. A articulação desses e de inúmeros outros elementos devem compor um projeto de desenvolvimento que prospecta o futuro para mobilizar o que se deve fazer desde agora.”

Este amplo projeto, por sua vez, exige a articulação dos diversos determinantes das desigualdades sociais, quais sejam, classe, gênero, raça/etnia, território, orientação sexual e geração, visando derrubar os muros que separam as pessoas entre aquelas que se apropriam das vantagens e as outras que arcam com as desvantagens das desigualdades sociais. Logo, se o projeto é que todos/as entrem em pé de igualdade no mercado de trabalho, algumas políticas públicas precisam estar presentes.

O racismo estrutural permeia as relações sociais por meio de dispositivos institucionais, e dissemina situações de discriminação, preconceito, dentre outras violações humanas por conta da cor da pele dos sujeitos. Quando analisamos dados socioeconômicos vemos que as pessoas negras estão em maior vulnerabilidade e possuem desvantagens es-

truturais e históricas em relação à branca no que tange ao trabalho e às condições de moradia, educação, violência e representação política (UZP, 2022).

No campo do trabalho uma ação importante tem sido a “Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial” que visa desviar o olhar dos gestores para a inclusão de trabalhadores/as negras/as e a promoção do trabalho decente, tratando-os/as com igualdade nos processos de promoção e equiparação salarial, em consonância com as diretrizes para a promoção dos Direitos Humanos (IEIR, 2021).

As desigualdades de gênero também devem ser combatidas para que as mulheres possam vivenciar o trabalho de forma igualitária. De acordo com a Oxfam Brasil (2022), 90% do trabalho de cuidado na sociedade brasileira é realizado de maneira informal pelas famílias em função da inexistência de instituições e políticas públicas que assumam este papel. Entretanto, desses 90%, quase 85% são feitos por mulheres. Para a Oxfam Brasil as ações governamentais são urgentes para impedir que as desigualdades no cuidado aumentem o fosso entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

As creches públicas em período integral contribuem para a redução dessas desigualdades pois para as mulheres – sobretudo as pobres e negras –, muitas vezes a chegada dos filhos significa a retirada do mercado de trabalho, dificultando as possibilidades de promoção quando do retorno ao trabalho e de aposentadoria. O que nos traz outra questão que se refere a importância de que o tempo que as pessoas saem do trabalho para cuidar dos filhos seja contabilizado para a aposentadoria⁵. Assim, faz-se necessária uma Política Nacional de Cuidados visando criar uma rede articulada e intersetorial de atenção para as diversas demandas de cuidado (PASSOS E GUEDES, 2018). Políticas que eliminem “o ciclo vicioso no qual a pobreza de tempo e a pobreza financeira empurram-se mutuamente ladeira abaixo, em uma espiral sem fim, de modo altamente prejudicial para a igualdade de gênero, bem como para a qualidade de vida no trabalho e em casa (HUWS, 2022: 23).

A questão da educação, interrelacionada com a racial e de juventude, também é essencial nesse projeto. No Brasil, uma das políticas afirmativas implantadas foi a de cotas tendo um papel relevante na inclusão de jovens negros/as nas universidades públicas. Seus efeitos foram positivos pelo fato desta ação ter sido implantada juntamente a outras políticas como o ProUni, a bolsa família, o aumento do salário-mínimo e a ampliação da formalidade do mercado de trabalho, mostrando a interrelação entre os diferentes domínios das políticas. O estudo elaborado pela Universidade Zumbi dos Palmares mostra a relação entre a política de cotas, a forma de inserção da população negra no

ensino superior e, conseqüentemente, em postos com maior remuneração no mercado de trabalho (UZP, 2022).

A educação também ganha destaque no contexto da sociedade digital, quando grande parte das interações sociais passam a ser mediadas pela internet, inclusive as de trabalho. Uma educação que tenha como papel romper com a desigualdade sociodigital que impossibilita que diversos grupos já vulneráveis acessem em igualdade de condições esta sociedade que se constitui (HELSPER, 2019).

Voltando à questão da juventude, conforme ressaltado por Neri (2022),

“é preciso reconhecer que o desemprego, a informalidade e a subutilização da força de trabalho são uma verdadeira catástrofe, pois estamos em um instante singular da história brasileira (...). É quando a proporção de pessoas em idade ativa está em seu ponto máximo e a proporção de pessoas em idade não produtiva ou menos produtiva (crianças e idosos) está em seu ponto mínimo. Não existe nenhuma nação com altíssimo Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) que não tenha aproveitado as oportunidades de uma baixa razão de dependência demográfica”⁶.

Ainda de acordo com o autor, a depender de como as políticas de emprego e educação sejam pensadas em relação a explosão dessa população jovem, esse fenômeno pode se transformar em uma fonte de desenvolvimento econômico e social ou em um “problema” social.

Carrochano (et aliae, 2008:63), enfatizam que as políticas públicas para a juventude, nos anos 2000, eram formadas, majoritariamente, por programas de caráter pontual e que não levavam em conta a heterogeneidade da forma como a juventude vivencia o trabalho, o estudo e a família. E, ainda, que os “Aspectos relacionados às condições de trabalho, jornada e salários dos jovens aparecem de maneira muito tímida no debate público e estão ausentes no campo das ações governamentais”.

Assim, fica evidente que as políticas públicas precisam enfrentar as desigualdades estruturais na vida cotidiana das pessoas a partir de uma perspectiva interseccional – considerando classe, gênero, raça e etnia, idade e território – pois essas desigualdades se entrecruzam e se potencializam. Ou seja, políticas para a vida que sejam universais e, ao mesmo tempo, sensíveis às diferenças e desigualdades, possibilitando que todos/as tenham as mesmas condições para entrar no mercado de trabalho.

⁵ De acordo com o site “Direto do Planalto”, a comissão da Mulher da Câmara dos Deputados aprovou no dia 25/11/2022 o PL 2647/2021, de autoria da deputada federal Perpétua Almeida (PCdoB), que inclui o cuidado materno – criação de filhos e filhas biológicos ou adotados – para efeitos de aposentadoria. O projeto seguirá tramitação na Comissão de Seguridade Social e Família. Matéria disponível em: <https://www.diretodoplanalto.com.br/2022/11/comissao-aprova-projeto-de-perpetua-que.html>. Acesso em 25 nov. 2022.

⁶ Transcrição da entrevista com Marcelo Neri no programa Bate-Papo FGV, disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=xh2qSkzXhh0>. Acesso em 13.09.2022.

POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGO PARA A CONSTRUÇÃO DE UM TRABALHO DE QUALIDADE

Antes de nos aprofundarmos na sistematização das políticas de emprego, um dos problemas que se apresenta é a falta de dados no Brasil para a construção dessas políticas.

Um dos déficits se refere à perspectiva interseccional, demandando a elaboração de novas metodologias que sejam capazes de captar a diversidade presente na população. Um exemplo vem do coletivo #VoteLGBT que, no contexto da pandemia, elaborou o Índice de Vulnerabilidade LGBT + à Covid-19 (VLC), para medir os níveis de risco e impacto da doença para a saúde e a renda, considerando a raça, a orientação sexual e a identidade de gênero.

Da mesma forma, é inadiável a construção de uma pesquisa de Usos do Tempo, dada a extrema desigualdade na forma como homens e mulheres vivenciam o tempo. Esta pesquisa seria uma contribuição “de grande envergadura para a construção de caminhos para a solução da crise de cuidados e combate às assimetrias de gênero de um modo geral” (PASSOS E GUEDES, 2018:87).

Também se mostra urgente a elaboração de uma pesquisa nacional que tenha como objetivo elucidar a relação entre o trabalho e o processo saúde-doença, explicitando como as condições laborais determinam o processo saúde-doença. Esta pesquisa seria essencial no processo de negociação coletiva e de construção de políticas públicas preventivas (CARDOSO e MORGADO, 2019). Por fim, outro gargalo se refere a ausência de informações sobre a quantidade, perfil e condições laborais de pessoas que trabalham em empresas-plataforma, capazes, inclusive, de mostrar o processo de espraiamento dessas empresas nos mais diversos setores da economia (CARDOSO e GARCIA, 2021).

Feitas essas observações no que se refere a ausência de dados, ao analisarmos as políticas públicas para a construção de um trabalho de qualidade vemos que vários países da Europa estão adotando políticas nacionais de emprego que têm se orientado pela promoção do trabalho decente, de forma que a criação de emprego ande “de mãos dadas com a proteção social e o respeito às normas internacionais do trabalho e direitos fundamentais dos trabalhadores” (OIT, 2015:32).

A bandeira do trabalho decente visa melhorar as condições de vida dos cidadãos e das cidadãs a partir da criação de: a) oportu-

nidades para encontrar um emprego que seja produtivo e proporcione rendimento justo que possibilite que os/as trabalhadores/as e suas famílias tenham condição de desfrutar uma qualidade de vida; b) liberdade para escolher o trabalho e a livre participação em atividades sindicais; c) condições para que trabalhadores/as possam ser tratados/as de forma justa, sem discriminação e que sejam capazes de conciliar trabalho e responsabilidades familiares; d) condições de segurança para proteger a saúde de quem trabalha e proporcionar a proteção social adequada; e) condições de dignidade humana para que todos os/as trabalhadores/as sejam tratados com respeito e possam participar na tomada de decisão sobre suas condições laborais (OIT, 2006)⁷.

No Brasil, a questão do Trabalho Decente também está presente em diversas discussões sobre as políticas públicas de emprego, como o documento da CONCLAT elaborado em 2022,

“Defendemos o Trabalho Decente, nos termos da OIT como princípio de trabalho produtivo e de qualidade, com proteção social, liberdade sindical, equidade, segurança, dignidade, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e do trabalho infantil. Promover o Trabalho Decente é condição fundamental para a superação da pobreza e das desigualdades sociais e para a consolidação da democracia” (CONCLAT, 2022, 10).

Em diálogo com o discutido até o momento, vimos que uma verdadeira política pública de emprego se constitui como um contrapoder por parte da classe trabalhadora, que não apenas controla e modifica a ação estatal e o poder dos governantes, mas coloca na pauta demandas de seus interesses, necessidades e expectativas. Para tal a única possibilidade é reconstruir

⁷ Há diversos documentos internacionais que são relevantes na discussão a respeito de políticas de emprego, sendo que muitos deles foram amplamente discutidos pela OIT na publicação “A guide for workers’ organisations: what is a national employment policy?” (2015) como: Convenção de Política de Emprego (nº 122) de 1964; Agenda Global de Emprego de 2003 e Agenda Global de Emprego: estratégias de emprego em apoio à trabalho decente, 2006; Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Justa de 2008; Pacto Global de Empregos de 2009; Resolução de Emprego de 2010, Agenda 2030 e, evidentemente, os diversos materiais elaborados pela OIT a respeito do trabalho decente.

o papel do Estado como “agente promotor do desenvolvimento econômico e socioambiental, revendo as privatizações e fortalecendo o papel estratégico dos bancos e empresas públicas e dos serviços públicos universais” (CONCLAT, 2022: 14). De forma que o Estado atue não apenas como “indutor e coordenador de políticas públicas integradoras, mas como garantidor de emprego, trabalho e renda” (NAPP, 2022:07).

Nesse sentido, muito se tem discutido a respeito da criação de um novo marco regulatório universal que abranja toda a classe trabalhadora e garanta direitos comuns – independentemente do tipo de trabalho, da jornada, do contrato ou do tipo de remuneração (NAPP, 2022). De forma que não seja mais interessante ao capital criar modalidade precárias de emprego – dado que todas elas fariam parte do mesmo estatuto, obedecendo aos “princípios da isonomia, não discriminação, continuidade da relação de emprego e irrenunciabilidade de direitos fundamentais” (NAPP, 2022:136).

Dentro desse marco, além da reversão de leis que destruíram direitos conquistados com muita luta por parte da classe trabalhadora (KREIN, et al, 2021), muitos outros direitos precisariam ser criados e outros ampliados. Por exemplo, o aumento da licença parental – incluindo os pais e as mães; a igualdade salarial entre as mesmas funções e ações efetivas contra assédio sexual, organizacional e discriminação. Além de “aperfeiçoar a Lei Complementar no. 150/2015, que dispõe sobre o trabalho doméstico, e aplicar, em sua plenitude, a Convenção nº189 da OIT, sobre trabalho digno para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos” (FRENTE AMPLA, 2022:20).

Também seria necessária a implementação das proposições da Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude, incluindo ações emergenciais e estruturais que levem em consideração a educação e o trabalho. Ações como capacitação vinculada a remuneração, acesso a crédito, investimento nas periferias, programas públicos que garantam renda familiar para permitir ao jovem dedicar tempo aos estudos, criação de programas de primeiro emprego, dentre outras políticas (CEMJ e CTB, 2020; NOVAES, CARA, DA SILVA e PAPA, 2006).

No que se refere à remuneração, é imperativo a volta de uma política de aumento do poder real de compra do salário mínimo – lembrando que num novo marco regulatório toda a classe trabalhadora seria contemplada. Além da revisão da legislação sobre a Participação no Lucros e Resultados, com a inclusão de regras que impeçam que esta forma de remuneração signifique perdas e intensificação do trabalho. A questão da Renda Básica Universal também se coloca. Conforme Alves (2020),

“Se a renda básica de cidadania for entendida como uma política pública de transferência de renda voltada para a redução das desigualdades e da pobreza, ela se justifica pela necessidade de se corrigir as “externalidades do mercado” e devido a possibilidade de incentivar a solidariedade cidadã e a busca da mobilidade social ascendente, num contexto de melhoria coletiva da sociedade. Especificamente, as políticas de transferência de renda para crianças carentes são importantes para romper com

o ciclo intergeracional de pobreza e garantir uma sociedade mais igualitária com oportunidades para todos”.

A relação entre Renda Básica Universal e precarização no trabalho é direta pois, tendo as pessoas uma renda mínima garantida, elas não seriam mais forçadas a aceitar empregos indignos e indecentes (HUWS, 2022). Entretanto, a Renda Básica Universal só tem como resultar em ganhos se ela estiver junto com uma política de valorização do salário mínimo e de geração de empregos dado que ela não tem o papel de substituir empregos, mas de contribuir para a qualidade destes.

Também é imprescindível eliminar as demissões sem justa causa, como estabelecido pela Convenção 158 da OIT e regulamentar o artigo 239, da Constituição Federal, que permite onerar empresas e setores que utilizam a alta rotatividade no trabalho. Há ainda que se pensar em políticas de proteção às pessoas desempregadas, lembrando que no novo marco regulatório os trabalhadores/as informais teriam os mesmos direitos que aqueles/as inseridos/as formalmente. Uma política que inclua “sistemas ampliados para o seguro-desemprego, formação profissional de qualidade, acesso à intermediação pública de mão de obra e inscrição em programas de transferência de renda”, entre outras medidas, até a recolocação no mercado de trabalho” (FRENTE AMPLA, 2022:18).

Vimos como as crises geram um enorme contingente de trabalhadores/as em situação de desemprego de longa duração e de inatividade forçada, possibilitando que, por um lado, o capital se utilize do “medo do desemprego” para forçar aqueles/as que estão empregados/as a aceitarem a precarização de seus empregos e, por outro, que as pessoas que estão à procura de um emprego acabem por aceitar qualquer ocupação, mesmo que precária, incerta ou perigosa.

Sem dúvida o intenso processo de inovação desenhado e implementado pelo capital ganha destaque quando o foco são as políticas de emprego:

“Considerando que o desenvolvimento tecnológico continuará presente em nossas sociedades, é necessário que as novas tecnologias adotadas pelas empresas passem por um processo de negociação com as entidades representativas dos/as trabalhadores/as buscando criar condições para as pessoas exercerem atividades que sejam socialmente úteis e abrindo a possibilidade para trabalhos que façam sentido para quem os exerce. Isto é, que seja uma fonte de realização e satisfação”. (DAL ROSSO, CARDOSO, CALVETE E KREIN, 2022: 400),

Por isso muito tem se falado a respeito da regulamentação do art. 7º, inciso XXVII, da Constituição Federal, que prevê proteção no caso de inovações resultarem em desemprego ou precarização, prevendo participação de trabalhadores/as e seus representantes na definição da inovação e nas formas da sua implantação, ampla e intensiva qualificação, bem como a recolocação profissional. Uma das proposições da Frente Ampla (2022) se refere à criação de uma renda mínima para trabalhadores/as desempregados/as em função da implantação de inovação tecnológica – constituída pelas empresas que

utilizam tecnologias com substituição da força de trabalho –, para financiar a requalificação profissional e a reinserção no mercado de trabalho.

No que se refere às tecnologias digitais, é inadiável que as formas de uso dos algoritmos e da inteligência artificial pelas empresas sejam discutidas coletivamente e incluídas num processo de atualização da legislação trabalhista. Huws (2022) nos fala a respeito de uma enorme quantidade de informações (de trabalhadores/as, clientes e usuários/as) que é apropriada pelas empresas; do assédio praticado on-line por gestores/as; da pressão pelo cumprimento de metas e da vivência de um trabalho cada vez mais controlado digitalmente. Esta realidade demanda que as instâncias trabalhistas e os/as trabalhadores/as tenham acesso aos dados apropriados pelas empresas e à forma como são utilizados, bem como a eliminação de possibilidade de decisões “assistidas por algoritmos” – como contratações e demissões, dentre tantas outras questões relevantes.

Outro determinante da precarização do trabalho, como vimos, é a forma como as empresas gerem o tempo de trabalho, considerando sua duração, intensidade e distribuição. No livro “A redução da jornada de trabalho é o futuro”, lançado em 2022, é apontado que uma redução da jornada laboral para 40 horas semanais requer outras políticas e ações para que, de fato, signifique ganhos sociais para a classe trabalhadora. Inicialmente, essa redução não pode significar uma redução da remuneração “para que a parte do Trabalho, na distribuição da riqueza social, possa recuperar as perdas ocorridas nas últimas décadas” e precisa ser negociada coletivamente de forma que “qualquer tipo de subsídio, desoneração ou financiamento público ao setor privado seja condicionado a um plano de melhoria na qualidade dos empregos” (DAL ROSSO, CARDOSO, CALVETE e KREIN, 2022: 398).

Ainda é ressaltado pelos autores a necessidade de que a classe trabalhadora tenha o controle coletivo contra a intensificação laboral – sobretudo no que se refere às pausas e intervalos, gestão por metas e a quantidade de tarefas a serem realizadas num determinado tempo. Que a redução venha acompanhada de medidas que melhorem a segurança e saúde do ambiente de trabalho, de ampliação das licenças parentais, limitação da hora extra, inclusão do tempo *in itinere*, de troca de roupa e sobretudo de qualificação na jornada de trabalho. Finalmente, que seja garantido o efetivo direito à desconexão do trabalho no tempo de não trabalho⁸.

No contexto atual onde o processo de externalização da produção se intensifica, mostra-se necessário que a noção de “local de trabalho” seja repensada dado que, cada vez mais, o trabalho é realizado nos mais diversos espaços. Redefinir o significado de “local de trabalho” visa alterar a noção de responsabilidade por parte das empresas que precisa ir além do local físico.

Analisando mais uma das dimensões da precarização do trabalho, vimos que o processo saúde-doença é afetado por todas as dimensões do trabalho – contratação, remuneração, relações laborais, jornada, organização, gestão e forma de participação dos/as trabalhadores/as. Ou seja, a saúde de quem trabalha está relacionada aos aspectos organizativos, ergonômicos e psicossociais (SELIGMANN-SILVA, 2011). Assim, a possibilidade de promoção de trabalho saudável, seguro e protegido se realiza quando todas as diferentes dimensões do trabalho são objeto de uma ampla política pública de emprego. Uma política que contemple efetivamente a prevenção, mas que também tenha instrumentos para a atenção e assistência ao/a trabalhador/a já adoecido e acidentado.

Por sua vez, considerando que os acidentes de trabalho não desapareceram, que os riscos físicos, químicos e biológicos continuam presentes, e que o adoecimento mental relacionado ao trabalho está crescendo, é imprescindível que as políticas públicas contemplem todos esses aspectos.

Inclusive, reconhecendo que as regras da negociação coletiva, a organização no “local” de trabalho e a autonomia sindical jogam papel relevante na construção de um trabalho saudável. Além da construção de informações públicas que mostrem como o trabalho determina o processo saúde-doença, possibilitando que trabalhadores/as, empresas, instituições trabalhistas e toda a sociedade compreendam que o adoecimento e os acidentes não são questões individuais, mas coletivas e sociais. E que, portanto, só podem ser enfrentadas a partir de ações coletivas e estruturais voltadas aos determinantes do trabalho e não às suas causas.

Além da efetiva organização nos locais de trabalho e de regras que impeçam os empregadores negociarem diretamente com os/as trabalhadores/as – pois numa relação tão desigual não há negociação, mas imposição – mostra-se inadiável

“Democratizar o sistema de relações de trabalho, fundado na autonomia sindical, visando incentivar as negociações coletivas, promover solução ágil dos conflitos, garantir os direitos trabalhistas, o direito à greve e coibir as práticas antissindicalistas; favorecendo a reestruturação da organização sindical para ampliar a representatividade e a organização em todos os níveis, estimulando a cooperação sindical entre os trabalhadores, inclusive com o financiamento solidário democraticamente definido em assembleia. (CENTRAIS SINDICAIS, 2018: 09).⁹

Finalmente, para garantir que os direitos sejam cumpridos, é premente o fortalecimento da fiscalização para que esta tenha condições reais de se realizar, combinando medidas de prevenção e de repressão e punição daqueles empregadores que não cumprirem a legislação ou o negociado.

⁸ Sobre a questão da desconexão ver Projeto de Lei 4.044/20 que está em fase de tramitação no Senado Federal.

⁹ Sobre este tema da organização e estrutura sindical ver a PEC 196/2019 que propõe alteração no Artigo 8º da Constituição Federal, bem como a nota de apoio das Centrais Sindicais a esta PEC, disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/nota-de-apoio-a-aprovacao-da-pec-n-196-2019-na-cdj-da-camara-ca1d>.

CONCLUSÃO

Sabendo que seria impossível sistematizar todas as proposições a respeito das políticas públicas que estão sendo elaboradas pelos diversos coletivos espalhados pelo Brasil, o objetivo principal deste estudo foi analisar a precarização do trabalho a partir de um olhar amplo, contemplando seus diversos determinantes sociais, políticos e econômicos, bem como suas inúmeras formas de manifestação.

Partindo da concepção de que a precarização laboral é uma escolha, uma decisão política e o resultado de uma correção de forças entre interesses diferentes e divergentes, isso significa que ela poderia ter sido evitada no passado e que, de modo igual, pode ser eliminada no futuro. Mas isso depende de decisões e de ações no sentido da construção de um projeto de desenvolvimento que seja parte de um projeto de sociedade democrática, sustentável e igualitária onde o papel do Estado seja retomado no sentido de reequilibrar a desigual relação entre trabalho e capital.

É neste contexto que faz sentido a construção políticas públicas de trabalho e de emprego que se somem a outras políticas que também sejam orientadas para a eliminação das desigualdades sociais que estruturam a sociedade brasileira: políticas de educação, ciência e tecnologia, transporte, seguridade social, habitação, infraestrutura, saúde, segurança, saneamento básico, meio ambiente, agrária e tributária, dentre outras. Um projeto amplo que busque a “promoção do crescimento econômico sustentado, inclusivo, com emprego pleno, produtivo e trabalho digno para todas e todos (...) trabalho digno e decente, ainda que, majoritariamente, trabalho subjugado, dentro da lógica do modo de produção capitalista” (FRENTE AMPLA, 2022:04).

Considerando essa visão ampla propusemos um olhar mais atento à precariedade do mercado de trabalho no Brasil tomando suas principais dimensões de forma interligada: desemprego, emprego, tempo de trabalho, rendimento, saúde e segurança no trabalho e representação sindical. Estas dimensões, por sua vez, foram discutidas a partir de uma perspectiva interseccional, isto é, tomando os marcadores de classe, gênero, raça e etnia, idade e território conjuntamente dado que essas desigualdades se entrecruzam e se potencializam.

Por fim, sistematizamos algumas proposições de políticas para combater a precariedade laboral, em diálogo com seus

determinantes e suas diversas formas de manifestação, refletindo a respeito de direitos que sejam universais e, ao mesmo tempo, sensíveis às diferenças e desigualdades.

Dentre as políticas sistematizadas, sem dúvida a criação de um novo marco regulatório que abranja toda a classe trabalhadora e garanta direitos comuns nos parece a mais básica (NAPP, 2022). De forma que independentemente do tipo de trabalho, jornada, contrato ou remuneração os/as trabalhadores tenham acesso aos direitos conquistado pela classe trabalhadora ao longo da história. Ou seja, qualquer indivíduo que troque seu trabalho por dinheiro deve ser considerado, de fato, um/a “trabalhador/a dependente”, sendo que o ônus da prova contrária deve recair sempre sobre empregador (HUWS, 2022: 125).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVES, J. E. D. Renda Básica Universal ou Pleno Emprego e Trabalho Decente? EcoDebate. Nov. 2022. Disponível em: <https://www.ecodebate.com.br/2020/08/12/renda-basica-universal-ou-pleno-emprego-e-trabalho-decente/>.
- ARTUR, K.; CARDOSO, A.C. M. Trabalho, saúde e o papel da regulação trabalhista: contexto atual e perspectivas futuras. In: Martins, J.C. et al (orgs.). Direito Ambiental e Meio Ambiente do Trabalho: Desafios para as Presentes e as Futuras Gerações. 1ed.São Paulo: LTr. p. 410-420. 2019.
- CARDOSO, A. C. M. Empresas-plataforma e seus tempos laborais incertos, controlados, intensos, insuficientes, longos, não pagos e heterônomos. In: DAL ROSSO, S.; CARDOSO, A.C.M.; CALVETE, C. S. e KREIN, J.D. (orgs.). O Futuro é a Redução da Jornada de Trabalho. 2022.
- _____; GARCIA, L. Viagem ao inferno do trabalho em plataformas. Outras Palavras, São Paulo, 2 dez. 2021. Disponível em: <https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/viagem-ao-inferno-do-trabalho-em-plataformas/>. Acesso em: 22 mar. 2022.
- _____; MORGADO, L. Trabalho e saúde do trabalhador no contexto atual: ensinamentos da Enquete Europeia sobre Condições de Trabalho. Saúde Soc. São Paulo, v.28, n.1, p.169-181, 2019.
- _____. Direito e dever à desconexão: disputas pelos tempos de trabalho e não trabalho, Revista da Universidade Federal de Minas Gerais; MG, v.23, n. 1 e 2, jan., dez., 2016.
- CENTRAIS SINDICAIS. AGENDA LEGISLATIVA DAS CENTRAIS SINDICAIS NO CONGRESSO NACIONAL Prioridades para 2022 Emprego, Direitos, Democracia e Vida. 2022. 72p. Disponível em: https://www.diap.org.br/images/stories/agenda_legislativa_centrais_sindicais_cn_2022.pdf. Acesso em: 22 out. 2022.
- _____. Agenda prioritária da classe trabalhadora. 12p. 2018. Disponível em: <https://www.cut.org.br/acao/agenda-prioritaria-da-classe-trabalhadora-8020>. Acesso em: 22 out. 2022.
- CENTRO DE ESTUDOS E MEMÓRIA DA JUVENTUDE - CEMJ e CENTRAL DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DO BRASIL - CTB Jovem. Pacto da juventude 2020: Educação, Trabalho e Desigualdades. 13p. 2020.
- COMITÊ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU Estratégia Europa 2020. Site: <https://www.eesc.europa.eu/pt/sections-other-bodies/other/europe-2020-steering-committee>. Acesso em: 15 nov. 2022
- CONFERÊNCIA DA CLASSE TRABALHADORA - CONCLAT. Pauta da Classe Trabalhadora. São Paulo, 7 de abril de 2022. 24p. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/documentossindicais/2022/CONCLAT-pautas-centrais-sindicais-07-abril.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2022
- CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL – CES. Estratégia de Lisboa: parecer de Iniciativa. Lisboa 2005. 37p. Disponível em: <https://ces.pt/wp-content/uploads/2021/12/2005-parecer4.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2022
- CORROCHANO, M. C. et aliae. Jovens e trabalho no Brasil: desigualdades e desafios para as políticas públicas. São Paulo: Ação Educativa, Instituto ibi, 88p. 2008. Disponível em https://acaoeducativa.org.br/wp-content/uploads/2016/10/Jovens_trabalho_Brasil.pdf. Acesso em: 10 out. 2022.
- DAL ROSSO, S., CARDOSO, A.C.M., CALVETE, C. e KREIN, D. O Futuro é a Redução da Jornada de Trabalho. Porto Alegre: Cirkula. 2022. Disponível em: <https://livrariacirkula.com.br/produtos/?q=jornada+de+trabalho>. Acesso em: 15 nov. 2022.
- DAL ROSSO, S. Mais Trabalho: a intensificação do labor na sociedade contemporânea. San Pablo: Boitempo, 2008.
- DARDOT, P e LAVAL, C. A nova razão do mundo: ensaios sobre a sociedade neoliberal. San Pablo: Boitempo, 2016.
- DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS - DIEESE. Brasil Indicadores socioeconômicos selecionados Séries históricas de 1995 a 2021. 24p. 2022a. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/sinteseindicadores/2022/indicadoresSocioeconomicosSeriesHistoricas.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2022
- _____. De olho nas negociações. n.19, abril de 2022 6p. 2022b. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimnegociacao/2022/boletimnegociacao19.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2022
- DRUCK, G. e FRANCO, T. Trabalho e precarização social. CADERNO CRH, Salvador, v. 24, n. 01, p. 9-13, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/crh/a/ZgVzjpGtvXMJdbBWms4JhvD/>. Acesso em: 25 nov. 2022.
- EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE'S – ETUI. Atypical forms as employment contracts in time of crisis. Working Paper. Bruxelles, ETUI, 2013.
- FRENTE AMPLA EM DEFESA DA SAÚDE DOS TRABALHADORES. Contribuições da Frente Ampla em Defesa da Saúde de Trabalhadores e Trabalhadoras para o processo eleitoral brasileiro. 2022. 57 p. Disponível em: <https://www.frenteplast.com/post/contribui%C3%A7%C3%B5es-da-frente-ampla-st-para-o-processo-eleitoral-brasileiro-2022>. Acesso em: 05 nov. 2022
- GANZ LÚCIO. C. A agenda legislativa das Centrais Sindicais sobre o mundo do trabalho. Poder360. 05.06.2021. Disponível em : <https://blogdocmentelucio.blogspot.com/2021/06/a-agenda-legislativa-das-centrais.html>. Acesso em: 13 set. 2022.
- GARCIA, L. dos S.; CALVETE, C. da S. Trabalhadores/as em plataformas de trabalho no Brasil – contribuições ao desafio do dimensionamento e dinâmicas do tempo trabalhado e das remunerações. Revista do Dieese: Plataformas Digitais II, n.21. p. 1-10. 2022.
- HELSPER, E. J. Por que estudos baseados em localização oferecem novas oportunidades para melhor compreensão das desigualdades sociodigitais? In: Núcleo de Informação e Coordenação do ponto br. Desigualdades digitais no espaço urbano: um estudo sobre o acesso e uso da Internet na cidade de São Paulo. Cadernos NIC.br, Estudos Setoriais. São Paulo: Comitê Gestor da Internet no Brasil, 2019.

- HUWS, U. Reinventando o Estado de Bem-Estar. São Paulo: Boitempo. 2022. Disponível em: [s://www.oxfam.org.br/forum-economico-de-davos/tempo-de-cuidar/](https://www.oxfam.org.br/forum-economico-de-davos/tempo-de-cuidar/). Acesso em: 20 out. 2022.
- INICIATIVA EMPRESARIAL PELA IGUALDADE RACIAL - IEIR. Índice de igualdade racial nas empresas (IIRE). Instituto Data Zumbi, 2021.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 8,7% e taxa de subutilização é de 20,1% no trimestre encerrado em setembro. 27/10/2022. 2022a. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/35280-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-8-7-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-20-1-no-trimestre-encerrado-em-setembro>. Acesso em 10 out. 2022.
- _____. Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil. Estudos e Pesquisas • Informação Demográfica e Socioeconômica, n.41. 12p. 2022b. Disponível em: [s://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf). Acesso em 10 out. 2022.
- INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SECURITE - INRS. Le Stress au travail. Dossier. Paris, 2010. 22p.
- KALLEBERG, A. L. O crescimento do trabalho precário: um desafio global. RBCS, (24) 69, p.21-30. 2009.
- KREIN, J. D. et al. (orgs). O trabalho pós-reforma trabalhista (2017). Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho - Cesit. (E-book). Vol. 01, 2021. Disponível em: [s://www.cesit.net.br/lancamento-o-trabalho-pos-reforma-trabalhista-28-6/](https://www.cesit.net.br/lancamento-o-trabalho-pos-reforma-trabalhista-28-6/). Acesso em: 25 nov. 2022.
- PARLAMENTO EUROPEU DA UNIÃO EUROPEIA. Tratado de Lisboa que altera o tratado da União Europeia e o tratado que institui a Comunidade Europeia. Jornal Oficial da União Europeia. Comunicações e Informações n.50, ano 17 de dezembro de 2007. 271p. 2007. Disponível em: [s://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=OJ:C:2007:306:TOC](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=OJ:C:2007:306:TOC). Acesso em: 05 nov. 2022.
- NERI, M. Trajetória da juventude no mercado de trabalho. Bate-Papo FGV. 29 de jan. de 2020. Disponível em: [s://www.youtube.com/watch?v=xh2qSkzXhh0](https://www.youtube.com/watch?v=xh2qSkzXhh0). Acesso em: 13.09.2022.
- NOVAES R. C. R., CARA D.T, DA SILVA, D. M. e PAPA, F. C. (orgs). Políticas Nacionais da Juventude: políticas e perspectivas. São Paulo: Conselho Nacional de Juventude e Fundação Friedrich Ebert. 140p. 2006. Disponível em: [s://bibliotecadigital.mdh.gov.br/jspui/bitstream/192/51/1/CNJ_pol%3%gadtica_2006.pdf](https://bibliotecadigital.mdh.gov.br/jspui/bitstream/192/51/1/CNJ_pol%3%gadtica_2006.pdf). Acesso em: 15 nov. 2022.
- NÚCLEO DE ACOMPANHAMENTO DE POLÍTICAS PÚBLICAS – TRABALHO – NAPP. A centralidade do trabalho no novo modelo de desenvolvimento e na retomada da construção de uma sociedade justa, igualitária e democrática. Fundação Perseu Abramo, Cadernos Teoria e Debate. 149p. 2022. Disponível em: [s://teoriaedebate.org.br/cadernos/a-centralidade-do-trabalho-no-novo-modelo-de-desenvolvimento-e-na-retomada-da-construcao-de-uma-sociedade-justa-igualitaria-e-democratica/](https://teoriaedebate.org.br/cadernos/a-centralidade-do-trabalho-no-novo-modelo-de-desenvolvimento-e-na-retomada-da-construcao-de-uma-sociedade-justa-igualitaria-e-democratica/). Acesso em: 05 nov. 2022.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. National employment policies: a guide for workers organisations: what is a national employment policy? Geneva: OIT, 2015. 27p. Disponível em: [s://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/--emp_policy/documents/publication/wcms_334913.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/--emp_policy/documents/publication/wcms_334913.pdf). Acesso em: 20 out. 2022.
- _____. Relatório Global sobre os Salários 2012/13: Salários e crescimento equitativo. 9 p. 2013a.
- _____. Tendances mondiales de l'emploi 2013: Surmonter la nouvelle crise de l'emploi. Résumé analytique. janvier. 9p. 2013b.
- _____. From precarious work to decent work: Policies and regulations to combat precarious employment. Switzerland. 2011.
- _____. Agenda Nacional de Trabalho Decente. Brasília. 2006. 20p. Disponível em: [s://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_226229/lang-pt/index.htm%22](https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_226229/lang-pt/index.htm%22). Acesso em: 20 out. 2022.
- OXFAM Brasil. Tempo de cuidar: o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade. Janeiro 2020. 21p. Disponível em: [s://www.oxfam.org.br/forum-economico-de-davos/tempo-de-cuidar/](https://www.oxfam.org.br/forum-economico-de-davos/tempo-de-cuidar/). Acesso em: 20 out. 2022.
- PASSOS, L. e GUEDES, D. R. Participação feminina no mercado de trabalho e a crise de cuidados da modernidade: conexões diversas. Planejamento e Políticas Públicas. n. 50, jan./jun. p.67-94. 2018. Disponível em: [s://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/847/462](https://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/847/462). Acesso em: 15 out. 2022.
- REVISTA CIÊNCIAS DO TRABALHO. Plataformas digitais II. São Paulo: Diese, 2022. Disponível em: [s://rct.dieese.org.br/index.php/rct/issue/view/22](https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/issue/view/22). Acesso em: 15 out. 2022.
- SELIGMANN-SILVA, E. Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo. San Pablo: Cortez, 2011.
- SEMPREVIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA – SOF. Gênero em números. Sem parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia, 2020. Disponível em: [s://mulheresnapandemia.sof.org.br/](https://mulheresnapandemia.sof.org.br/). Acesso em: 07 nov. 2022.
- STANDING, G. The precariat and class struggle. Revista Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra. Annual Review, 7. 2015. Disponível em: [s://journals.openedition.org/rccsar/585](https://journals.openedition.org/rccsar/585). Acesso em: 07 nov. 2022.
- UNIVERSIDADE ZUMBI DOS PALMARES - UZP. Estudo para a revisão da lei de cotas (nº12.711 de 29/08/2012) para o acesso da população negra ao ensino superior. São Paulo, 2022.
- VAHDAT, V. S. et al. Retrato do Trabalho Informal no Brasil: desafios e caminhos de solução. São Paulo: Fundação Arymax, B3 Social, Instituto Veredas. 2022.

AUTORA

Ana Claudia Moreira Cardoso é doutora em Sociologia pela Universidade de São Paulo e Universidade de Paris 8, pós-doutora pelo Centre de Recherche Sociologiques e Politiques de Paris e pesquisadora independente.

FICHA TÉCNICA

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Brasil
Av. Paulista, 2001 - 13º andar, conj. 1313
01311-931 • São Paulo • SP • Brasil

Responsáveis FES:
Christoph Heuser, representante da FES no Brasil
Waldeli Melleiro, diretora de programas
<https://brasil.fes.de>

Contato:
fesbrasil@fes.org.br

PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

POLÍTICAS PÚBLICAS E AÇÃO COLETIVA



Considerando o histórico do mercado de trabalho no Brasil e os determinantes do processo de precarização, neste estudo são analisadas as seguintes dimensões da precarização: desemprego, emprego, tempo de trabalho, rendimento, saúde e segurança no trabalho e representação sindical. Se num primeiro momento essas dimensões são tomadas separadamente para fins de análise, a sua totalidade deve ser reconstituída no momento da elaboração de políticas públicas e da ação coletiva, uma vez que elas estão extremamente interrelacionadas.



O estudo faz uma sistematização das proposições a respeito das políticas públicas de combate à precarização do emprego e do trabalho. Ressalta que essas políticas precisam ser parte de um plano de desenvolvimento que esteja inserido num projeto de sociedade democrática, sustentável e igualitária. Esse projeto, por sua vez, exige a articulação dos diversos determinantes das desigualdades sociais: classe, gênero, raça/etnia, território, orientação sexual e geração.



O estudo conclui pela necessidade de construção de políticas de trabalho e emprego que se somem a outras políticas públicas com vistas a eliminar as desigualdades estruturais da sociedade brasileira: políticas de educação, ciência e tecnologia, habitação, infraestrutura, meio ambiente, tributária entre outras. A começar pela mais básica que seria a criação de um marco regulatório que abranja toda a classe trabalhadora e garanta direitos comuns a todas as pessoas.

Para mais informações sobre o tema, acesse:
<https://brasil.fes.de>