



# OFICINA DO CES

**ces**

Centro de Estudos Sociais  
Laboratório Associado  
Faculdade de Economia  
Universidade de Coimbra

**GIOVANNI ALVES**

**TRABALHO E NOVA PRECARIÉDADE SALARIAL NO  
BRASIL. A MORFOLOGIA SOCIAL DO TRABALHO NA  
DÉCADA DE 2000**

**Março de 2012  
Oficina nº 381**

**Giovanni Alves**

**Trabalho e nova precariedade salarial no Brasil  
A morfologia social do trabalho na década de 2000**

**Oficina do CES n.º 381  
Março de 2012**

**OFICINA DO CES**

Publicação seriada do

**Centro de Estudos Sociais**

Praça D. Dinis

Colégio de S. Jerónimo, Coimbra

**Correspondência:**

Apartado 3087

3000-995 COIMBRA, Portugal

**Giovanni Alves**

Faculdade de Filosofia e Ciências da Universidade Estadual Paulista (UNESP)

Campus de Marília

**Trabalho e nova precariedade salarial no Brasil**  
**A morfologia social do trabalho na década de 2000 (2000-2010)**

**Resumo:** O artigo visa apresentar, num primeiro momento, a temporalidade histórica no interior da qual emergiu o novo e precário mundo do trabalho no Brasil na década de 2000. Num segundo momento, a partir do conceito de nova precariedade salarial, analisamos a nova morfologia social do trabalho que surge no Brasil com o desenvolvimento do capitalismo flexível. Apresentamos a morfologia social do trabalho flexível e os seus impactos no sociometabolismo laboral, buscando caracterizar as novas dimensões da precarização do trabalho no Brasil na década de 2000.

Na década de 1990, os ajustes neoliberais contribuíram efetivamente para inserir o Brasil na nova ordem capitalista global, cuja temporalidade histórica é caracterizada pela constituição do novo (e precário) mundo do trabalho. As políticas neoliberais e o novo complexo de reestruturação produtiva do capital promoveram alterações significativas de amplo espectro na objetividade e subjetividade do mundo do trabalho no Brasil. Na década de 2000, delineou-se com maior clareza o que consideramos a “nova precariedade salarial”, isto é, as novas condições de exploração da força de trabalho que emergem nas empresas reestruturadas. A nova precariedade salarial que emerge como consequência sociohistórica da precarização do trabalho que ocorreu na década de 1990 sob o impacto dos ajustes neoliberais e do processo de reestruturação produtiva, baseia-se no modo de regulação salarial que incorpora formas de contratação flexível, gestão e organização da força de trabalho sob o espírito do toyotismo e nova base técnica informacional da produção com impactos na qualificação socioprofissional. A nova precariedade salarial alterou não apenas a morfologia do trabalho, mas provocou também o surgimento de um novo metabolismo laboral com impactos na vida cotidiana do homem-que-trabalha (Alves, 2011).

### **A temporalidade histórica neoliberal no Brasil**

A liberalização comercial ocorrida no começo da década de 1990 teve impactos no padrão de concorrência intercapitalista, obrigando as empresas a aprofundarem a reestruturação produtiva com vista à adaptação às novas condições da concorrência internacional. Deste modo, cresceu, na primeira metade desta década, a adoção da terceirização e *downsizing* nas grandes empresas. Esta ofensiva do capital na produção teve impactos disruptivos no mundo do trabalho organizado. A recessão profunda provocada pelos ajustes neoliberais e a política de controle da inflação (1990-1993) contribuíram para a explosão do desemprego aberto e o crescimento da informalidade no mercado de trabalho das regiões metropolitanas no país.

No governo Collor (1990-1992) e depois, no primeiro governo Fernando Henrique Cardoso (1994-1998), o Programa Nacional de Desestatização alterou a propriedade patrimonial de grandes empresas estatais por meio de privatizações. Ao mesmo tempo, ocorreram fusões e aquisições em empresas nos vários setores da economia. Muitas empresas públicas e empresas privadas adotaram Programas de Demissão Voluntária visando enxugar sua força de trabalho, incentivando demissões de operários e empregados e implodindo coletivos de trabalho por meio de terceirizações; grandes empresas adotaram novos modos de gestão e organização da produção, introduziram novas tecnologias informacionais e deslocalizaram plantas industriais para regiões de baixos salários e sem poder sindical (Guimarães, 2004; Leite e Araújo, 2009).

Com o Plano Real em 1994, ocorreu a estabilização monetária. A inflação reduziu-se drasticamente. Por exemplo, em 1994, o país cresceu 5,4% sob os influxos do choque de estabilização monetária do Plano Real. A partir de 1995, o crescimento do PIB decresceu até 1997, quando tem um crescimento de 3,38%. A instabilidade crescente do cenário global em virtude da crise financeira na Ásia e na Rússia derrubou a “nova economia” brasileira em 1998, e esta só se reergueu no ano 2000, por conta do choque de desvalorização cambial. De 2001 a 2003, sob o segundo governo Fernando Henrique Cardoso, a economia brasileira obtém taxas medíocres de crescimento do PIB num cenário de profunda crise social por conta do alto índice de desemprego metropolitano e de informalidade no mercado de trabalho.

**Tabela 1 – Taxa anual de crescimento do PIB (%) 1994-2008**

Ano	94	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08
<b>PIB</b>	5,33	4,42	2,15	3,38	0,04	0,25	4,31	1,31	2,66	1,15	5,71	3,16	3,97	5,67	5,08

Fonte: IPEA/DATA

Na longa “década neoliberal” (década de 1990), não apenas o comportamento do PIB foi oscilante, como também a economia brasileira tendeu para a estagnação. O desempenho do modelo de desenvolvimento neoliberal foi bastante inferior ao padrão de acumulação do período desenvolvimentista tanto em termos de crescimento do PIB como do PIB *per capita*. A chamada “década perdida” de 1980 teve um desempenho melhor do que a década neoliberal. A razão para esse desempenho reside fundamentalmente no ritmo lento da acumulação de capital. A Formação Bruta de Capital Fixo, que tinha alcançado a média anual de 23,1% do PIB na década de 1970, tendeu a cair nas décadas seguintes, atingindo 18,55%, na de 1980, e 15,05%, na de 1990. Entre a crise do Real, em 1999, e 2004, essa taxa caiu para 14,07% (Paulani, 2008; Alves e Corsi, 2010; Filgueiras e Gonçalves, 2007).

**Tabela 2 – Crescimento real acumulado do PIB**

Década	PIB Crescimento acumulado ao longo da década (%)	PIB per capita Crescimento acumulado ao longo da década (%)
<b>1950</b>	99,03	47,87
<b>1960</b>	80,33	35,51
<b>1970</b>	131,26	76,17
<b>1980</b>	33,47	10,13
<b>1990</b>	19,04	1,57

Fonte: Paulani, 2008, p. 76.

### **Macroeconomia do trabalho no Brasil na década neoliberal**

Na década de 1990, sob a vigência das políticas neoliberais e a crise da economia brasileira, ocorreu uma das reestruturações capitalistas mais profundas e amplas no Brasil. A ofensiva do capital na produção adquiriu um cariz sistêmico. A precarização do trabalho caracterizou-se pela demissão incentivada, terceirização e degradação das condições de trabalho, do salário e pela redução de benefícios e direitos trabalhistas. Atingiu grandes empresas do setor privado e setor público, principalmente naquelas de maior organização sindical.

O cenário de estagnação da economia brasileira e reestruturação produtiva com precarização do trabalho contribuiu para que o desemprego aberto e a informalidade explodissem nas regiões metropolitanas do país (Guimarães, 2009). Por isso, no período histórico de “desertificação neoliberal”, muitos autores salientaram o “desmonte” do trabalho ou a “regressão” do trabalho no Brasil (Antunes, 2004; De Oliveira, 1999; Pochmann, 1999).

Ao mesmo tempo, a partir de 1990, a integração do Brasil na mundialização do capital contribuiu para a disseminação sistêmica dos elementos do novo padrão de acumulação flexível de cariz toyotista. É o que salientamos alhures como sendo o “toyotismo sistêmico” adotado nos polos mais dinâmicos de acumulação capitalista no país (Alves, 2000). A adoção da empresa flexível, com recurso a terceirização, contratos de trabalho flexíveis, gestão toyotista, inovações tecnológicas e organizacionais alteraram os locais de trabalho reestruturados.

Na década de 1990, a reestruturação produtiva com precarização do trabalho, que atingiu o núcleo estável do proletariado brasileiro, e o crescimento medíocre da economia nacional, ampliaram a informalidade no mercado de trabalho que ultrapassou 50% da força de trabalho urbano no Brasil. Portanto, as políticas neoliberais de contenção do crescimento da economia num cenário internacional de crise financeira e a intensa reestruturação produtiva com precarização do trabalho contribuíram não apenas para o crescimento do desemprego de nas regiões metropolitanas, mas também para a constituição do novo e precário mundo do trabalho adequado às novas condições da acumulação flexível do capital na década de 2000 (*ibidem*).

A precarização social do trabalho, ou precarização do estatuto salarial propriamente dito, atingiu com intensidade e amplitude na década de 1990 o núcleo “estável” dos trabalhadores assalariados brasileiros nas grandes empresas, onde a ofensiva do capital na produção por meio da reestruturação produtiva foi bastante intensa e onde se concentrava o contingente de operários e empregados organizados e com maior poder de barganha sindical. Nestes setores do proletariado brasileiro, ocorreu aquilo que Robert Castel denominou de corrosão da “condição salarial” (Castel, 1995). A reestruturação produtiva no bojo das políticas neoliberais ocasionou mudanças irreversíveis na condição salarial de importantes categorias de assalariados organizados. Por exemplo, nesta década, a categoria dos bancários perdeu a metade de seus postos de trabalho e os metalúrgicos do ABC paulista tiveram uma redução drástica nos seus quadros operários (Cardoso, 2000).

Portanto, a crise capitalista no Brasil e as novas condições da acumulação flexível alteraram, na década de 1990, a dinâmica da precariedade salarial, alargando-a e diversificando-a. A deriva salarial, que caracterizou historicamente a maior parte do proletariado brasileiro imersa na precariedade salarial estrutural, alargou-se, atingindo, naquela década, parcelas dos trabalhadores cujo estatuto salarial “estável” lhes concedia trabalho por tempo indeterminado e acesso aos direitos trabalhistas inscritos na CLT (Consolidação da Lei Trabalhista) (Cardoso, 2010).

A ofensiva do capital na produção que caracterizou a reestruturação produtiva nas condições históricas da acumulação flexível atingiu a condição salarial propriamente dita, isto é, o estatuto salarial constituído na etapa de ascensão histórica do capitalismo com o compromisso fordista-keynesiano. Ela alterou o modo de ser do salariado “estável” constituindo o que denominamos “nova precariedade salarial” e provocando, deste modo, a queda de qualidade do emprego no núcleo “estável” do proletariado. Na verdade, na medida em que as empresas “enxugam” o contingente de força de trabalho estável, incorporam (e ampliam, em termos relativos) o contingente de trabalhadores precários.

A nova precariedade salarial, que emergiu nas empresas reestruturadas no decorrer da década de 1990, alterou a morfologia social do trabalho e, por conseguinte, o sociometabolismo laboral de amplos contingentes de trabalhadores assalariados estáveis nas empresas públicas e privadas no Brasil. Tornou-se comum a insegurança no emprego não apenas nas categorias do setor privado, mas também do setor público, com os Programas de Demissão Voluntária (PDVs) e perdas de benefícios sociais. Na verdade, a reestruturação produtiva com precarização do trabalho significou a passagem para um novo padrão de exploração da força de trabalho baseado no trabalho flexível, o que se verificaria com vigor na década de 2000 (Alves, 2011).

Ao mesmo tempo, a precarização do trabalho não se reduziu tão-somente à precarização da condição salarial, salientada por sociólogos e economistas do trabalho na década de 1990 (a década da regressão do trabalho, como salientou Márcio Pochmann). A precarização do trabalho na década de 2000, apesar da melhoria dos indicadores do mercado de trabalho a partir de 2003, tendeu a assumir novas formas com aquilo que denominamos “precarização do homem-que-trabalha”, isto é, a corrosão da vida pessoal e da saúde do trabalhador – inclusivamente daqueles com estatuto salarial “estável”. Deste modo, a precarização do trabalho implicou não apenas mudanças disruptivas no modo de exploração da força de trabalho, mas alterações no



metabolismo social do trabalho com impactos na dinâmica da reprodução social do trabalho vivo (Alves, Vizzaccaro-Amaral e Mota, 2011).

A precarização do homem-que-trabalha atinge tanto gerações mais velhas de operários e empregados, portadores da experiência da precarização do trabalho que ocorreu na década de 1990, quanto novas gerações de operários e empregados que se inseriram nos locais de trabalho reestruturados na década de 2000. É um elemento compositivo da nova precariedade salarial, que surge com o trabalho flexível. A nova precariedade salarial, que caracteriza o mercado de trabalho organizado na década de 2000 no Brasil, tende a comprometer as expectativas de realização pessoal de camadas de trabalhadores assalariados mais qualificados (“classe média” assalariada).

Portanto, a reestruturação produtiva com precarização do trabalho que ocorreu na década de 1990, e que deu origem à nova precariedade salarial, disseminada na década de 2000, fez emergir novos ambientes de trabalho reestruturados do capitalismo flexível, provocando alterações significativas na experiência do emprego assalariado e nas condições de trabalho dos operários e empregados “estáveis”, com consequências perversas na vida pessoal de homens e mulheres que trabalham. Depois do “dilúvio neoliberal”, surgiu o novo “continente do labor” caracterizado pela nova precariedade salarial (Antunes, 2011).

### **O conceito de nova precariedade salarial**

Na temporalidade histórica do capitalismo global, com a ofensiva das políticas neoliberais, afirma-se como traço estrutural do sistema mundial do capital a precarização estrutural do trabalho (Mészáros, 2009). Nos países capitalistas centrais, uma série de autores tem salientado a ampliação da precariedade salarial nas condições do capitalismo global (Boyer, 1986; Beck, 2000; Bihr, 1998).

No Brasil, apesar do crescimento do emprego por tempo indeterminado e da redução da taxa de informalidade a partir de 2003, a precariedade salarial se manifestou pelo aumento, em termos absolutos e relativos, da presença de “trabalhadores periféricos” inseridos em relações de trabalho precárias. Mas, como iremos ver adiante, a nova precariedade salarial no Brasil se manifesta, não apenas pelo aumento da contratação flexível, mas também pela adoção, nos locais de trabalho reestruturados, da flexibilização da jornada de trabalho e da remuneração salarial. Deste modo, os novos ambientes de trabalho que emergem nas empresas reestruturadas na década de 2000 constituem-se sob a nova morfologia social do trabalho flexível.

O trabalho precário e a informalidade social caracterizaram historicamente o mercado de trabalho no Brasil com seu amplo contingente de trabalhadores urbanos e rurais pobres sem proteção social, em contraste com o contingente de operários e empregados assalariados urbanos, inseridos no mercado de trabalho formal com vínculo empregatício por tempo indeterminado e cobertos pela legislação trabalhista. Com a nova precariedade salarial, o núcleo formal do mercado de trabalho deparou-se com novas opções de modalidades flexíveis de contratação laboral para as empresas. Apesar das contratações atípicas serem pouco expressivas no mercado de trabalho formal no Brasil, elas aumentaram nas últimas décadas nos locais de trabalho reestruturados das grandes empresas. Portanto, em termos relativos e absolutos, cresceu a presença de trabalhadores assalariados precários “formalizados” nos locais de trabalho reestruturados (Guimarães, Hirata e Sugita, 2010; Druck e Franco, 2007).

O que significa que a condição de precariedade laboral no núcleo do mercado de trabalho formal se alargou em termos relativos e absolutos, de modo heteróclito, embora tenha se reduzido, ao mesmo tempo, na década de 2000, a informalidade laboral por conta do crescimento do emprego com carteira assinada.

O crescimento das modalidades de contratação atípicas no Brasil na década de 2000 apontam para aquilo que Robert Castel denominou de corrosão da condição salarial (Castel, 1995). É claro que, como iremos verificar adiante, as contratações atípicas possuem – em termos quantitativos - pouca expressividade no conjunto do mercado de trabalho formal no Brasil, que se expandiu na década de 2000 por meio do crescimento dos contratos de trabalho por tempo indeterminado.

Entretanto, a precariedade do emprego no Brasil na década de 2000 tende a ser ocultada, por um lado, pelo alto índice de rotatividade da força de trabalho tendo em vista a demissão imotivada, e, por outro lado, pela invisibilidade socioestatística de amplo espectro da precariedade contratual do mundo do trabalho, que ocorre por meio das relações de emprego disfarçadas (contratação como pessoa jurídica – PJ, cooperativas de contratação de trabalho, trabalho/estágio, “autônomos”, trabalho em domicílio e teletrabalho, etc.).

Porém, a nova precariedade salarial implica não apenas a precariedade do emprego – a presença de modalidades atípicas de contratação salarial – mas também a precariedade do trabalho no sentido da “precarização do homem-que-trabalha” (Alves, Vizzaccaro-Amaral e Mota, 2011). Nesse caso, trata-se do desgaste mental do trabalho dominado, que atinge tanto os contingentes “estáveis”, com emprego por tempo

indeterminado, e, portanto, cobertos pela legislação trabalhista, como também contingentes de trabalhadores assalariados “precários” do mercado de trabalho (Seligmann-Silva, 1994).

Na literatura sociológica europeia tem-se discutido muito a precariedade no emprego caracterizada pelos “bad jobs” ou “poor jobs”, situação laboral que se opõe ao contrato de trabalho tradicional que assegura um trabalho a tempo inteiro, com duração indeterminada e com proteção social. Trata-se, deste modo, do trabalho precário (ou emprego precário) propriamente dito, que se caracteriza pela insegurança no emprego, perda de benefícios sociais, salários baixos e descontinuidade nos tempos de trabalho. O que significa instabilidade (impossibilidade de programar o futuro – situação dos jovens que ficam até mais tarde em casa dos pais); incapacidade econômica (impossibilidade de fazer face aos “riscos sociais” e de assegurar as despesas econômicas do cotidiano – o surgimento dos “novos pobres”); e alteração dos ritmos de vida (alteração nos horários de trabalho e da relação entre trabalho/desemprego) (Sá, 2010).

Na década de 2000, constatou-se, nas grandes empresas no Brasil, o crescimento da clivagem nos estatutos salariais da força de trabalho empregada. Os espaços reestruturados da organização capitalista no Brasil tornaram-se cada vez mais espaços híbridos no tocante à contratação salarial formal. O surgimento de novas modalidades de contratação colocou um leque de opções de consumo de força de trabalho que se distingue dos contratos por tempo indeterminado. Embora a modalidade de contrato por tempo indeterminado ainda seja a maioria, cresceu relativamente nos últimos vinte anos os contratos por tempo determinado nas empresas (Krein, 2007). Deste modo, a flexibilização da legislação trabalhista contribuiu para dar um menu de opções novas de exploração da força de trabalho visando incentivar novas contratações e combater a informalidade e o desemprego, traço estrutural da formação social brasileira. Como observou a carta Social do CESIT de 2010, as formas de contratação verificáveis na RAIS – Relação Anual de Informações Sociais – no Brasil, ampliaram-se de 1 em 1989, para 9 modalidades em 2008 (Baltar *et al.*, 2010).

Portanto, a nova precariedade salarial no Brasil caracteriza-se pela presença, nos locais de trabalho reestruturados das grandes empresas, tanto de trabalhadores assalariados “estáveis”, como de trabalhadores assalariados “precários”. Constitui-se, deste modo, um trabalhador coletivo do capital híbrido e heteróclito no plano contratual (por exemplo, o fenômeno da terceirização, que atinge tanto setor privado quanto setor público no Brasil, e que cresceu na década de 2000, contribuiu para a clivagem salarial

entre trabalhadores assalariados “precários” e “estáveis”) (Lima, 2007; Druck e Franco, 2007).

Os trabalhadores assalariados precários estão mais expostos do que os “estáveis” a acidentes de trabalho e à insegurança na saúde; por outro lado, os trabalhadores assalariados “estáveis” estão mais expostos à pressão do trabalho dominado e à presença de exercito de reserva que a qualquer momento pode ocupar seu lugar. Portanto, as duas características da nova precariedade salarial são, de um lado, a *intermitência* dos precários e, de outro lado, a ameaça da *redundância* para os estáveis.

### **A nova morfologia social do trabalho no Brasil**

Os operários e empregados do novo mundo do trabalho reestruturado no Brasil que emerge na década de 2000 encontram-se diante da condição salarial do trabalho flexível (a nova precariedade salarial), caracterizada pelos seguintes elementos sociomorfológicos presentes nos novos locais de trabalhos reestruturados:

#### **1. O novo arcabouço tecnológico-informacional**

Temos a presença ostensiva de um complexo de máquinas informacionais nos locais de trabalho reestruturados e na vida cotidiana dos jovens operários e empregados. Os novos ambientes de trabalho reestruturados são compostos por um sistema de máquinas flexíveis, de natureza informacional, isto é, máquinas inteligentes incorporadas a redes digitais, que exigem dos novos operadores habilidades técnico-comportamentais. Por isso, mais do que nunca, tornam-se visíveis alterações no perfil educacional dos novos empregados nas grandes empresas da indústria ou serviços. O novo arcabouço tecnológico exige uma força de trabalho compatível com as exigências operacionais do novo maquinário. O discurso da competência implica novas capacidades operativas advindas das novas rotinas do trabalho flexível. Máquinas flexíveis exigem homens e mulheres flexíveis em suas capacidades de intervenção na produção. Na verdade, os novos locais de trabalhos reestruturados da década de 2000 vivem sob o espírito do toyotismo (Alves, 2011). A capacidade de intervenção dos operadores na produção é o princípio toyotista da “autonomização”, isto é, operários e empregados capazes de intervir no processo de produção visando resolver problemas ou dar palpites para otimizá-los.

Segundo analistas sociais, uma das características da “geração Y”, constituída por jovens nascidos na “era da Internet”, contemporâneos da revolução digital e que na

década de 2000 entram no mercado de trabalho, é a facilidade e uso constante de mídias informacionais. Dizem os autores que os jovens da “geração digital” são especialistas em lidar com tecnologias, usam mídias sociais com facilidade, sabem trabalhar em rede e estão sempre conectados (Tapscott, 2010).

Os novos operários e empregados que se inserem nos locais de trabalho reestruturados na década de 2000 são a primeira geração do mundo do trabalho advinda da era da Internet. Eles tendem a não estranhar o uso das novas tecnologias microeletrônicas. Pelo contrário, incorporam-nas com mais facilidade do que as gerações passadas.

## **2. O espírito do toyotismo**

Ao lado do novo arcabouço tecnológico de cariz informacional, tanto nas instâncias do consumo quanto da produção, temos a presença nos locais de trabalho reestruturados de novos métodos de gestão e organização da produção visando adaptar homens e mulheres às novas rotinas do trabalho. Sob o novo capitalismo vive-se a “era da gestão das pessoas”.

Sob o espírito do toyotismo, o discurso da organização do trabalho incorpora um novo léxico: trabalhadores assalariados, operários ou empregados tornam-se “colaboradores”. Os novos operários e empregados cresceram num ambiente ideológico cujo universo locucional está esvaziado do discurso do conflito ou luta de classes (o que demonstra o contraste, como veremos mais adiante nas entrevistas, entre os novos e os velhos operários e empregados). A cisão geracional é muita mais intensa (e presente) do que noutras épocas de mudanças etárias nos ambientes de trabalho.

Nas condições do espírito do toyotismo incorporado pelos discursos da gestão empresarial, exige-se dos jovens “colaboradores” atitudes proativas e propositivas capazes de torná-los membros da equipe de trabalho que visa cumprir metas. A ideia de gestão de pessoas implica disseminar valores, sonhos, expectativas e aspirações que emulem o trabalho flexível.

No capitalismo flexível, não se trata apenas de administrar recursos humanos, mas de manipular talentos humanos, no sentido de cultivar o envolvimento de cada um com os ideais (e ideias) da empresa. A nova empresa capitalista busca homens idealistas, no sentido mediano da palavra. Os jovens operários e empregados têm uma plasticidade adequada às novas habilidades emocionais (e comportamentais) do novo mundo do trabalho.

### **3. A renovação geracional dos coletivos de trabalho**

Os locais de trabalho reestruturados na década de 2000 expõem a intensa transfiguração do trabalhador coletivo do capital. A nova empresa exige novos operários e empregados, não necessariamente no sentido etário da palavra “novos”. A prática do *downsizing* pelo capital possui um sentido de renovar as capacidades anímicas da acumulação de capital nos locais de trabalho. O processo de reestruturação produtiva é não apenas um processo de inovação tecnológico-organizacional, mas também um processo de reestruturação geracional dos coletivos de trabalho nas empresas. A mudança geracional dos coletivos de trabalho ocorre por meio de demissões ou, como se mostrou menos traumático, através do incentivo a aposentadorias ou de demissões voluntárias (os denominados PDVs – Programas de Demissões Voluntárias).

Na década de 1990, as categorias de metalúrgicos e bancários sofreram um marcante enxugamento de trabalho vivo. Ocorreu um processo de liofilização organizacional do trabalhador coletivo do capital. Mas ocorreu também uma renovação dos coletivos laborais nas grandes empresas reestruturadas no Brasil.

Deste modo, os locais de trabalho assumem uma feição híbrida, tanto na dimensão geracional, como no aspecto contratual. Assim, um dos traços marcantes dos coletivos de trabalho reestruturados na indústria e nos serviços é a presença ampla de jovens empregados contratados no decorrer da década de 2000 que convivem lado a lado com os velhos operários e empregados “sobreviventes” da reestruturação produtiva do capital (os PDVs tornaram-se práticas recorrentes como instrumento de renovação administrada dos coletivos de trabalho). Por outro lado, os coletivos de trabalho não apenas se renovam, mas também se diversificam internamente no tocante às formas de implicações contratuais. Operários ou empregados estáveis convivem, lado a lado, com operários ou empregados temporários e precários.

Na verdade, altera-se o modo de ser do trabalhador assalariado e seu nexos psicofísico com a produção do capital, ampliando-se, como inovação sociometabólica do capital, a “captura” da subjetividade do trabalho pelos valores empresariais (Alves, 2011).

### **4. As novas relações de trabalho flexíveis**

Além do novo arcabouço técnico-organizacional do capital, com suas novas máquinas informacionais, os novos métodos de gestão de pessoas e os novos locais de trabalho reestruturados com seu novo perfil etário-geracional, temos alterações das relações de

trabalho no Brasil que contribuíram para mudanças substantivas no metabolismo social do trabalho. Este é o aspecto significativo da nova morfologia do trabalho na década de 2000 no Brasil.

O novo *habitat* do trabalho flexível que emerge na década de 2000 é uma construção socioinstitucional. Ele diz respeito não apenas a mutações tecnológico-organizacionais das empresas capitalistas no cenário da terceira revolução industrial e mundialização do capital, mas também a alterações nas relações de trabalho operadas pelo Estado neoliberal. No decorrer da década de 1990, implementaram-se políticas de flexibilização das relações de trabalho no Brasil que constituíram as novas condições de exploração da força de trabalho no país. Na verdade, o arcabouço legal de regulação das relações de trabalho sedimenta as tendências de desenvolvimento do novo capitalismo.

**Quadro 1 - Morfologia social do novo (e precário) mundo do trabalho  
A nova precariedade salarial (década de 2000)**

<i>Complexo de máquinas informacionais</i> A rede digital permeando trabalho, cotidiano e consumo (geração y)
<i>Novos métodos de gestão e organização do trabalho</i> (Espírito do toyotismo e “captura” da subjetividade da força de trabalho)
<i>Coletivos geracionais híbridos do trabalho reestruturado</i> Planos de demissão voluntária e <i>downsizing</i>
<i>Novas relações flexíveis de trabalho</i> Novas forma de contratação, remuneração salarial e jornada de trabalho

Podemos expor, como traços significativos das novas relações de trabalho flexível que compõem a condição salarial e se impõem sobre os novos operários e empregados contratados na década de 2000, os seguintes elementos compositivos:

- (1) Remuneração flexível (PLR)
- (2) Jornada de trabalho flexível (banco de horas)
- (3) Contrato de trabalho flexível (contrato por tempo determinado/tempo parcial, terceirização, etc.).

Na verdade, o complexo de novas determinações da condição salarial salientados acima altera um dos traços candentes da cotidianidade laboral: a relação tempo de vida/tempo de trabalho. Enfim, constitui-se uma nova estrutura da vida cotidiana de homens e mulheres que trabalham.

#### 4.1. Banco de horas: A flexibilização da jornada de trabalho

A flexibilização da jornada de trabalho mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho tornou-se possível com a Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988 em seu Artigo 7.º, inciso XIII, que diz que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, ‘duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, “facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”’. O *banco de horas* é o sistema pelo qual a empresa poderá flexibilizar a jornada de trabalho, diminuindo ou aumentando a jornada durante um período de baixa ou alta na produção, mediante a compensação dessas horas em outro período, sem redução do salário no período de redução, bem como sem o devido pagamento das horas aumentadas. Segundo as empresas, este sistema evita as demissões nos períodos de baixa produção e evita o pagamento da extraordinariedade das horas excedidas, em períodos de alta produção. A compensação deve ocorrer no prazo do acordo, que poderá ocorrer dentro de um ano. O banco de horas foi regulamentado pela Lei n.º 9.601/98 que alterou o parágrafo 2.º, acrescentou o parágrafo 3.º no artigo 59 da CLT e o Decreto n.º 2.490/98 e Medida Provisória 2.164-41 de 24/08/2001 – DOU (Diário Oficial da União), de 27/08/2001.

A flexibilização da jornada de trabalho por meio do banco de horas coloca o operário ou empregado como “homem inteiro” à disposição da dinâmica laboral do capital. Como observam Capela, Neto e Marques, “o empregador pode sobre-explorar sua força de trabalho nos momentos de alta produção, sem remunerar o trabalhador, compensando com folgas as horas trabalhadas em excesso nos momentos de baixa produção.” (Capelas, Neto e Marques, 2010). Deste modo, o tempo de vida é colonizado, mais ainda pelo tempo de trabalho.

#### 4.2. PLR: A flexibilização da remuneração salarial

A adoção da remuneração flexível (PLR), além de contribuir para pulverizar as negociações no âmbito da empresa, enfraquecendo o poder de barganha dos trabalhadores, condiciona a remuneração do trabalhador ao seu desempenho e ao da empresa. Como observam ainda Capela, Neto e Marques, “o trabalhador passou a confundir o interesse da firma com o seu, o que permitiu que sua força de trabalho sofresse maior exploração.” (*ibidem*). Na verdade, a adoção de remuneração flexível



justifica, no plano legal, a busca de cumprimento de metas, condição necessária para a obtenção de melhor desempenho das empresas.

A natureza da reverberação das novas implicações salariais discriminadas acima (tempo de vida subsumido a tempo de trabalho e pressão para cumprimento de metas) sobre a vida cotidiana dos novos empregados e operários tornou-se um importante campo de investigação sociológica. O aumento significativo dos problemas psicossociais e de saúde dos trabalhadores na década de 2000 têm umnexo causal com a nova precariedade do trabalho descrita acima.

#### 4.3. A flexibilização do contrato de trabalho

Os operários e empregados do novo (e precário) mundo do trabalho encontram um novo arcabouço legal de contratos de trabalho flexível que colocam à disposição das empresas um leque de opções de modalidade de contratações atípicas. As medidas de flexibilização das relações de trabalho no Brasil na década de 1990 levaram à criação do contrato de trabalho por tempo determinado,<sup>1</sup> contrato de trabalho por tempo parcial,<sup>2</sup> além da lei da terceirização, colocando um menu de opções flexíveis para a exploração da força de trabalho. Assim, cresceram, nos locais de trabalho das empresas privadas ou públicas, formas instáveis do salariado, isto é, novas modalidades especiais de contrato de trabalho na CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) ou no serviço público, com mudanças no plano dos direitos e na forma de contratação do trabalho.

Em seu estudo (de 2003), Chahad observa que, no começo da década de 2000, cerca de 68% das empresas no Brasil utilizavam uma ou mais modalidades especiais de contrato consagrados na CLT (vide Quadro 2 abaixo) ou subcontratação (56%), onde o

---

<sup>1</sup> *Contrato de trabalho por prazo determinado* é uma forma de contratação realizada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, através da qual as partes firmam antecipadamente a data de início e término do pacto laboral. Tem como fundamento legal a Lei n.º 9.601, de 21 de janeiro de 1998, regulamentada pelo Decreto n.º 2.490, de 04 de fevereiro de 1998. O contrato pode ser prorrogado inúmeras vezes, desde que a soma de todos os prazos não ultrapasse dois anos, sem que ele se torne por prazo indeterminado. A adoção do contrato de trabalho por tempo/prazo determinado tem algumas condicionalidades: o número de trabalhadores assim contratados deve ser inferior a 50% da média mensal dos que foram admitidos no estabelecimento por tempo indeterminado, nos seis meses anteriores à publicação da lei (22.01.98), e a lei deverá gerar, obrigatoriamente, aumento de postos de trabalho.

<sup>2</sup> *Contrato de trabalho em regime de tempo parcial* (“part-time job contract” ou “part-time job agreement”, como é conhecido na Europa): aquele cuja duração não exceda vinte e cinco horas semanais. Tem como fundamento legal a Medida Provisória 2.164-41 de 24/08/2001-DOU 27/08/2001, que acrescentou o artigo 58-A na CLT. No caso dos contratos novos, basta simplesmente contratar, com salário proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, na mesma função, tempo integral. No caso dos contratos já existentes, para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.

contrato temporário (21%) e contrato de trabalho por prazo determinado (10%) eram as formas mais utilizadas (Chahad e Cacciamali, 2003).

Um detalhe interessante: embora empresas de qualquer tamanho utilizem algumas formas dessas modalidades de contrato, é nas grandes empresas que ocorre em maiores proporções a utilização dos contratos flexíveis. Constata-se também que são as empresas do setor dos serviços as que utilizam mais as modalidades especiais de contrato de trabalho flexível (72%), seguida pelas empresas do setor industrial (70%).

**Quadro 2 - Modalidades Especiais de Contrato de Trabalho – Brasil**

Jornada de Trabalho em tempo parcial (até 25 horas semanais)
Contrato de trabalho por prazo determinado e banco de horas (Lei no. 9601/98)
Trabalho temporário (Lei no. 6019/74)
Trabalho por projeto ou por tarefa
Contrato por teletrabalho
Terceirização (Lei no. 6019/74)
Cooperativa de trabalho (Lei no. 5764/71)
Suspensão temporária do contrato de trabalho – bolsa qualificação ( <i>lay-off</i> )

Fonte: Chahad e Cacciamali (2003)

Na verdade, os pilares sociojurídicos para a nova feição do mercado de trabalho flexível com a introdução de modalidades especiais de contrato de trabalho inscritas na CLT, criados na década de 1990, contribuíram para a flexibilização das relações de emprego, ampliando uma das características da nova precariedade salarial no Brasil: a intermitência salarial.

Em seu interessante estudo “Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil (1990-2005)”, José Dari Krein acompanha a constituição da nova precariedade salarial sob a “década neoliberal”, com o surgimento das novas formas atípicas de contratação no Brasil. Constata-se que hoje nós temos uma série de alterações na legislação trabalhista que ofereceu às empresas várias opções para flexibilizar a contratação da força de trabalho. Krein observa que as formas atípicas de contratação no Brasil podem ser classificadas em cinco grupos:

1. As modalidades de contratações atípicas destinadas à substituição eventual ou provisória de trabalho e as contratações de trabalho sazonais (o contrato

de safra, o contrato temporário via agência de emprego e o contrato por projeto ou por tarefa), que são as formas clássicas e históricas do caso brasileiro.

2. As formas de contratação introduzidas a partir de 1990 no bojo de uma concepção de “estimular” a contratação por meio de uma redução de custos e da ampliação das facilidades de despedir (contrato temporário, o do primeiro emprego e o parcial).
3. Os contratos atípicos visando facilitar a inserção de grupos com maior vulnerabilidade no mercado de trabalho (“contrato aprendiz” e o do primeiro emprego para jovens; e contratos de trabalho aos portadores de deficiência física)
4. Os contratos de trabalho destinados a prevenir possíveis passivos trabalhistas no futuro, tais como o trabalho voluntário.
5. As modalidades de contratações atípicas de servidores públicos não-efetivos, demissíveis e os contratados por tempo determinado.

Depois, como componente da contratação flexível no Brasil salienta-se o aspecto da flexibilidade no rompimento do contrato de emprego e – o mais importante – as relações de emprego disfarçadas, que se disseminam, por exemplo, com a contratação como pessoa jurídica (PJ), as cooperativas de contratação de trabalho (as cooperativas de mão-de-obra), o trabalho estágio, os “autônomos”, o trabalho em domicílio e o teletrabalho.

Finalmente, é importante salientar que a contratação flexível no Brasil se apresentou, de forma mais candente, com a terceirização em suas diversas modalidades. Por isso, Dari Krein tratou da terceirização como (1) mecanismo de rebaixamento salarial e dos benefícios trabalhistas, a terceirização como (2) relação de emprego triangular, a terceirização expressa na (3) informalidade e, por fim, a terceirização como (4) expressão de serviço especializado.

Entretanto, é importante observar que o modo de ser da nova precariedade salarial nos países capitalistas mais desenvolvidos – como, por exemplo, União Europeia - se distingue do modo de ser da nova precariedade salarial no Brasil. Enquanto nos países capitalistas centrais, na década de 2000, cresceu a quantidade de trabalhadores

assalariados precários em situações de emprego atípicas,<sup>3</sup> no Brasil da década de 2000, por outro lado, as modalidades de contratação atípicas são pouco expressivas. Segundo a Carta Social do CESIT (2011), o que tendeu a prevalecer no mercado formal da década de 2000 no Brasil foi a contratação por tempo indeterminado que se aproxima do contrato padrão firmado historicamente no período após a Segunda Guerra Mundial: trabalho em tempo integral, com um único empregador, relativa estabilidade e remuneração fixa e mensal, tendo relação com o tempo de permanência no emprego e a formação profissional e dando – em tese - uma perspectiva de carreira e segurança. O crescimento do emprego formal e a modalidade de contratação-padrão com a ampliação da contratação por tempo indeterminado no Brasil ocupa, em 2010, 95% do total dos empregados formais. Trata-se, portanto, de uma situação contrária àquela da década de 1990 quando ocorreu a “regressão do trabalho” no Brasil. Por exemplo, na década neoliberal, o contrato por prazo indeterminado, regrediu (-1,1%) e cresceu a contratação atípica e a informalidade.

Entretanto, é inegável que a contratação flexível no Brasil cresceu na década de 2000. Por exemplo, segundo Dari Krein, entre 1995 e 2005, o crescimento da contratação atípica foi de 158,6% e o emprego temporário,<sup>4</sup> por exemplo, cresceu 60% nos últimos dez anos. Entretanto, segundo os analistas do CESIT, o trabalho temporário é pouco expressivo no mercado de trabalho. Por exemplo, em 2008, os dados da RAIS acusavam 684 177 contratos temporários contra 30 547 223 contratos por prazo

---

<sup>3</sup> Na União Europeia, em 2010, cerca de 14,4% dos trabalhadores assalariados possui vínculos de trabalho precário. Entretanto, Espanha, Polônia e Portugal estão acima da média europeia, com valores do índice de precariedade laboral acima de 20% (Matos, Domingos e Kumar, 2011; Standing, 2011).

<sup>4</sup> *Contrato de trabalho temporário* é uma forma de contratação que se apresenta como alternativa econômica, para as empresas que venham a necessitar de mão-de-obra para complementar o trabalho de seus funcionários e em situações excepcionais de serviço, a fim de atender uma necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente (trabalhador efetivo), como, por exemplo, férias, licença maternidade, licença saúde, etc. e para atender ao acréscimo extraordinário de serviço, como "picos de venda" ou de "produção", tarefas especiais não-regulares, lançamentos de produtos, campanhas promocionais, etc. Este tipo de contratação possibilita a redução do trabalho administrativo, a rápida adaptação às alterações do mercado e uma maior flexibilidade na mobilização e desmobilização da força de trabalho necessária. O contrato de trabalho temporário (prestação de serviço temporário) é firmado entre uma empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora dos serviços. Logo, a empresa tomadora dos serviços não mantém vínculo de emprego com o trabalhador temporário, porque o contrato de trabalho é celebrado entre a empresa de trabalho temporário e o trabalhador. O fundamento legal do trabalho temporário é a Lei 6.019 de 03 de janeiro de 1974. Decreto n.º 73.841. Pela lei, o trabalhador temporário não pode ganhar menos do que o trabalhador efetivo que ele está substituindo. Não há limite de contratações, desde que sejam atendidas as exigências descritas acima de 13 de março de 1974. Instrução Normativa n.º 3 de 22/04/2004. A contratação de mão-de-obra temporária se dá através das empresas de trabalho temporário, que deverão estar devidamente registradas no Departamento de Mão-de-Obra do Ministério do Trabalho e da Previdência Social, tendo como principal responsabilidade remunerar e assistir seus trabalhadores temporários no que tange aos direitos estabelecidos em lei.

indeterminado (a constatação do CESIT provém da análise da evolução dos vínculos de empregos no Brasil de 1989 a 2008 utilizando a RAIS).

É provável que as contratações atípicas não sejam tão inexpressivas como indicam os dados da RAIS, que abrange apenas contratos temporários. Encontram-se ocultos, nesse caso, a dimensão da nova precariedade salarial exposta acima e que abrange, por exemplo, as relações de emprego disfarçadas, que se disseminam com as contratações como pessoa jurídica (PJ), as cooperativas de contratação de trabalho (as cooperativas de mão-de-obra), o trabalho estágio, os “autônomos”, o trabalho em domicílio e o teletrabalho.

Além disso, é importante ponderar que a alta taxa de rotatividade da força de trabalho que caracteriza a dinâmica do mercado de trabalho no Brasil tende a alterar o significado do crescimento dos contratos de trabalho por tempo indeterminado na década de 2000. Apesar da positividade do crescimento da taxa de formalidade no mercado de trabalho no Brasil nesse período, reduzindo a informalidade, não se alterou de modo substantivo a flexibilidade estrutural da contratação da força de trabalho no Brasil. O crescimento de contratos por prazo indeterminado na década de 2000, com o aumento da taxa de formalidade no mercado de trabalho, ocorreu no bojo – como reconhecem os próprios pesquisadores do CESIT – da “liberdade do empregador romper o vínculo de emprego sem precisar justificar”.

Assim, na década de 2000 no Brasil, ao lado do crescimento do emprego formal, cresceu, ao mesmo tempo, a rotatividade da mão-de-obra (segundo o DIEESE, ela cresceu cerca de 8% na década de 2000). Diz o CESIT: “Por exemplo, em 2009, no meio da crise, o saldo foi a criação de 995 mil formais, sendo que foram desligados 15,2 milhões de trabalhadores e contratados 16,2 milhões, em um total de 33 milhões de empregados registrados na RAIS. Portanto, o fluxo de despedidos e contratados continuou extremamente elevado em todo o período”.

Deste modo, o contrato por tempo indeterminado, pelo menos para uma larga parcela de trabalhadores assalariados, tende a não permitir a construção de vínculos duradouros entre empregador e empresa – principalmente na agropecuária, construção civil e comércio. Segundo o estudo do DIEESE “Movimentação Contratual no Mercado de Trabalho Formal e Rotatividade no Brasil”, a taxa média de rotatividade da mão de obra brasileira entre 2007 e 2009 foi de aproximadamente 36%, considerando-se apenas os desligamentos promovidos por iniciativa da empresa. O estudo apontou que cerca de 2/3 dos vínculos empregatícios são desfeitos antes de atingirem um ano de trabalho. Os

desligamentos com menos de 6 meses de duração superaram 40% do total em cada ano, sem que metade atingisse três meses de duração. Quase 80% dos desligamentos tiveram menos de dois anos duração.

Apesar do fluxo de despedidos e contratados terem se alterado nas grandes empresas reestruturadas da indústria e serviços financeiros, polos dinâmicos da economia brasileira, em comparação com a década de 1990, a taxa de rotatividade do trabalho ainda é elevada. Ao mesmo tempo, observou-se, nos locais de trabalho reestruturados das grandes empresas, o crescimento relativo de operários e empregados vinculados a modalidades de contratação atípicas não visíveis na estatística da RAIS. Como observam os pesquisadores do CESIT, “o não crescimento da contratação temporária não eliminou a possibilidade de ampliação de outras formas de contratação que não são captadas pela RAIS, a terceirização, a contratação como pessoa jurídica, o trabalho estágio, as cooperativas de mão-de-obra.”

Na década de 2000, observamos no Brasil o crescimento do setor de serviços que, de certo modo, ocultou o crescimento da nova precariedade salarial, expressa, por exemplo, no crescimento de modalidades de trabalho precário. Apesar da terceirização ter diminuído em termos relativos na década de 2000, comparando-se com a década de 1990, ela aumentou em termos absolutos. Na década de 2000, a terceirização mudou de perfil atingindo não apenas a atividade-meio, mas a atividade-fim, isto é, o núcleo central da organização empresarial.

As modalidades de contratação atípicas e de trabalho precário que disfarçam relações de emprego assalariado são invisíveis nas estatísticas sociais. Elas representam a fragilização dos vínculos empregatícios de longa duração, um dos traços do emprego padrão que o capitalismo global flexibiliza no bojo da nova precariedade salarial. Portanto, a aparente dinâmica do crescimento de contratos de emprego por tempo indeterminado e a formalização do mercado do trabalho na década de 2000 tendem a ocultar a intermitência e redundância salarial no Brasil.

Portanto, a nova precariedade salarial que se afirma na década de 2000 é caracterizada pela constituição de um “trabalhador coletivo do capital” ou “complexo vivo do trabalho social”, mais complexificado, fragmentado e heterogeneizado. É nos novos locais de trabalho das empresas reestruturadas que podemos encontrar, por um lado, gerações mais velhas de operários e empregados sobreviventes da reestruturação produtiva e portadores da experiência da precarização do trabalho, e, por outro lado, jovens trabalhadores imersos em novas práticas de trabalho e modalidades de

contratação salarial de cariz flexível, portadores da experiência da nova precariedade laboral.

Na década de 2000 explicitou-se com maior vigor as tendências de desenvolvimento do mundo do trabalho constatadas, dez anos antes, por Antunes, que observou: Complexificou-se, fragmentou-se e heterogeneizou-se ainda mais a classe-que-vive-do-trabalho. Pode-se constatar, portanto, de um lado, um efetivo processo de intelectualização do trabalho manual. De outro, e em sentido radicalmente inverso, uma desqualificação e mesmo subproletarização intensificadas, presentes no trabalho precário, informal, temporário, parcial, subcontratado etc. Se é possível dizer que a primeira tendência – a intelectualização do trabalho manual – é, em tese, mais coerente e compatível com o enorme avanço tecnológico, a segunda – a desqualificação – mostra-se também plenamente sintonizada com o modo de produção capitalista, em sua lógica destrutiva e com sua taxa de uso decrescente de bens e serviços. (Antunes, 1997)

Portanto, a nova precariedade salarial no Brasil caracteriza-se, nesse caso, por um tipo particular de intermitência e redundância salarial, oculta pela formalização do contrato por prazo indeterminado. Na verdade, a nova precariedade salarial que instaura a condição salarial de cariz flexível no Brasil articula crescimento da formalidade no mercado de trabalho (com expansão dos contratos de trabalho padrão e vigência do leque de opções de modalidades atípicas de contratação) com características estruturais do mercado de trabalho brasileiro, como, por exemplo, excedente estrutural de força de trabalho, persistência da informalidade e trabalho por conta própria (que colocam no mercado de trabalho uma larga oferta de força de trabalho à disposição para ser explorada pelo capital) e legislação trabalhista que facilita o rompimento do contrato de trabalho.

### **Qualidade de vida e a nova experiência do emprego assalariado formal**

O novo e precário mundo do trabalho que se amplia no decorrer da década de 2000 caracteriza-se pelos novos padrões de produção e organização do trabalho flexível e métodos de gestão de cariz toyotista. Por um lado, a nova precariedade salarial altera a forma de ser da remuneração salarial e da jornada de trabalho. Por outro lado, ela insere nos locais de trabalho reestruturados das grandes empresas um contingente de novos operários e empregados vinculados às novas modalidades especiais de contrato de trabalho inscritas CLT (com implicações, é claro, no plano da negociação coletiva de cada categoria assalariada).

É claro que a maioria expressiva dos operários e empregados possui vínculos salariais “estáveis”. Entretanto, os “estáveis” se encontram cercados – ou sitiados – por um contingente de trabalhadores assalariados precários, com trajetórias laborais intermitentes (e inseguras), apesar de formalizadas, no plano contratual. Ao mesmo tempo, os “estáveis” encontram-se pressionados, pelo menos no plano do imaginário social, pela ameaça da demissão imotivada, que contribui ainda para as altas taxas de rotatividade da força de trabalho no Brasil.

Portanto, a experiência do emprego assalariado no Brasil da década de 2000 caracteriza-se, por um lado, pela ampliação da contingência no plano contratual (a contingência do emprego atípico ou a contingência do emprego estável à deriva pela rotatividade da força de trabalho), e, por outro lado, pela presença da redundância da força de trabalho em virtude de seu excedente historicamente estrutural no Brasil.

Ao mesmo tempo, *last but not least*, o fenômeno do desemprego, que expressa em si, com candência inaudita, a experiência de classe da contingência e redundância salarial, embora tenha observado na década de 2000, uma curva descendente, mantém-se em patamares elevados nas metrópoles no Brasil, principalmente entre os jovens com têm dificuldade no primeiro emprego. Para as gerações mais jovens de operários e empregados, o desemprego, como elemento compositivo irremediável da nova precariedade salarial, tende a alterar a perspectiva de carreira e de inserção no mercado de trabalho (a taxa de *desemprego entre os jovens* elevou-se de 11,9% para 17,0% entre 1992 e 2007) (OIT, 2009).

A experiência do emprego assalariado que emerge na década de 2000, sob a vigência da flexibilização das relações de trabalho, não diz respeito tão-somente à natureza do vínculo empregatício (trabalho-emprego), mas também às relações de sociabilidade (trabalho-vida). As candentes alterações da forma de remuneração salarial e jornada de trabalho alteram a dinâmica sociometabólica do trabalho. O que coloca a necessidade de uma nova percepção da ideia de precariedade e precarização, conceitos ainda vinculados nos estudos da sociologia e economia do trabalho apenas à relação trabalho-emprego. E pior: uma relação trabalho-emprego caracterizada apenas pela quantidade (e não pela qualidade) dos empregos formais criados no mercado de trabalho.

Na ótica da macroeconomia do trabalho, a qualidade do emprego assalariado vincula-se tão-somente à formalização contratual (empregos com carteira assinada). Deste modo, numa percepção imediata, de 2003 a 2010, aumentou a qualidade do



vínculo empregatício no Brasil, tendo em vista que a percentagem dos trabalhadores assalariados com carteira assinada em relação ao total de ocupados passou de 44,7% em 2009 para 46,3% em 2010 (em 2003 eram 39,7%) – um crescimento de 6,6% (IBGE, 2010). É claro que o emprego assalariado com carteira assinada garante ao operário ou empregado uma série de direitos trabalhistas indispensáveis e necessários, mas não suficientes, para lhe garantir a qualidade de vida do homem-que-trabalha. Enfim, a qualidade do emprego, como salientamos acima, não pode ser aferida tão-somente pela natureza do vínculo contratual (formal ou informal ou mesmo estável ou temporário), mas deve-se observar, principalmente, a dinâmica do vínculo sociometabólico proporcionado pelo trabalho, isto é, a relação trabalho-vida inscrita naquela experiência de emprego assalariado.

A constituição da nova precariedade salarial no Brasil é um elemento compositivo do novo patamar de desenvolvimento da acumulação capitalista no país. Ela amplia-se no bojo do novo capitalismo brasileiro nas condições de acumulação flexível. É importante apreender como o novo regime de acumulação flexível que se desenvolve com a mundialização do capital altera a configuração do mercado de trabalho e o modo de organizar a empresa capitalista (é o que veremos a seguir, ao tratarmos o trabalho flexível e a liofilização organizacional da empresa capitalista).

Ao mesmo tempo, a nova morfologia social do trabalho possui uma dimensão sociometabólica que diz respeito à nova dinâmica trabalho-vida, como salientamos acima. Por isso, torna-se importante repor, a partir da perspectiva sociometabólica, a discussão da nova precariedade salarial, salientando as consequências pessoais do capitalismo flexível no que diz respeito ao surgimento de novas formas de alienação-estranhamento do homem-que-trabalha.

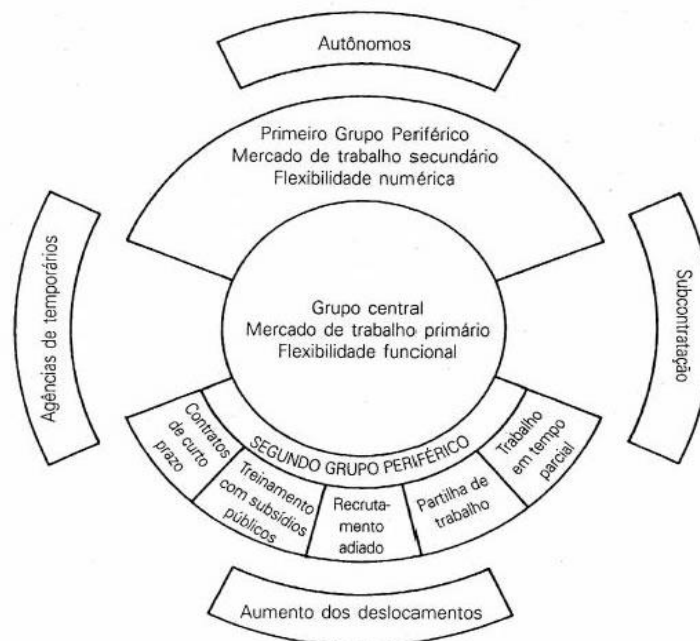
Finalmente, as mudanças sociais provocadas pelo regime de acumulação flexível colocam a necessidade de uma nova percepção teórico-metodológica do objeto de investigação (a nova precariedade salarial) bem como da apreensão das dimensões da precariedade laboral e do processo estrutural de precarização do trabalho. É o que discutiremos mais adiante no excursus teórico-metodológico.

### **Trabalho flexível e o sentido da liofilização organizacional**

No seu livro *A condição pós-moderna* (1992), David Harvey descreve (como expomos abaixo no Quadro 3), a estrutura do mercado de trabalho em condições de acumulação flexível. Observamos, por um lado, a constituição de um contingente restrito de novos

operários e empregados ligados aos conglomerados industriais e de serviços, com estatuto salarial formal. É o “grupo central” de operários e empregados em tempo integral, vinculado ao mercado de trabalho primário, gozando de maior segurança no emprego, boas perspectivas de promoção e reciclagem e outras vantagens indiretas. Esse grupo deve atender às expectativas de ser adaptável e flexível (o que Harvey designa de “flexibilidade funcional), sendo “alvo” das práticas gerenciais de cariz toyotista voltadas para a “captura” da subjetividade. Por exemplo, é o caso dos operários horistas das montadoras de veículos ou bancários dos conglomerados financeiros privados ou públicos, com contrato de trabalho formal, por tempo indeterminado. Esse “grupo central” de trabalhadores assalariados foi reduzido nas últimas décadas devido à reestruturação produtiva do capital, principalmente nos bancos, como observamos acima.

### Quadro 3 - Estrutura do mercado de trabalho em condições de acumulação flexível



Fonte: Harvey, 1992: 231

Com a liofilização organizacional do trabalho, ampliaram-se os “grupos periféricos” do mercado de trabalho formal, constituído, por um lado, pelos operários e empregados em tempo integral, mas com habilidades facilmente disponíveis no mercado de trabalho, com menos acesso a oportunidades de carreira e com uma alta taxa de rotatividade (eles possuem o que Harvey denomina de “flexibilidade

numérica”), e, por outro lado, por um contingente do proletariado industrial e de serviços mais precário, constituído por operários e empregados contratados por tempo determinado, temporários, subcontratados, empregados em tempo parcial, empregados casuais, tendo ainda menos segurança de emprego do que o primeiro grupo periférico ligado ao mercado de trabalho secundário. O crescimento exacerbado da terceirização na indústria e nos serviços contribuiu para a constituição ampliada deste “grupo periférico” do precário mundo do trabalho. O crescimento das empresas de trabalhos temporários e de trabalhadores domésticos, além dos trabalhadores “autônomos”, demonstra a inserção crescente deste contingente massivo dos “grupos periféricos” constituído, em sua maioria, por jovens, homens e mulheres, no mercado de trabalho de forma precária, vendendo sua força de trabalho para indústria, bancos e comércio por tempo parcial e determinado.

Deste modo, por um lado, o trabalho flexível, num primeiro momento, expõe o “enxugamento” do “núcleo central” do trabalhador coletivo do capital, constituído por trabalhadores assalariados estáveis caracterizados pela flexibilidade funcional. Isto é, exige-se deles habilidades (e competências) técnico-comportamentais adequadas aos novos parâmetros da produção do capital. Eles devem incorporar o “espírito do toyotismo” e submeter-se às metas de produção e trabalho em equipe. A flexibilidade funcional implica a flexibilização da sua remuneração salarial, vinculando-os ao princípio do desempenho, e a flexibilização da jornada de trabalho por meio do banco de horas.

Por outro lado, o trabalho flexível oculta (e invisibiliza) o amplo “núcleo periférico” do trabalhador coletivo do capital, constituído por trabalhadores assalariados precários no sentido de seu estatuto contratual. Na verdade, os “grupos periféricos” possuem uma diversidade de condições salariais caracterizadas pela flexibilidade numérica: ou compõem cadeias produtivas de subcontratação, ampliadas com a liofilização organizacional (a desidratação do “núcleo central” da produção de mercadorias), com grande quantidade de força de trabalho, e/ou são facilmente “descartáveis” na medida em que executam trabalho temporário, por tempo determinado ou tempo parcial.

O novo complexo de reestruturação produtiva do capital criou nas grandes empresas com sua cadeia ampliada de subcontratação, um novo trabalhador coletivo do capital de feição heteróclito, liofilizado e altamente produtivo, inserido em locais de trabalho compostos por novos ativos de qualificação (escolaridade formal, treinamento

nos processos produtivos, “casamento com as plantas”, etc.) e perspectivas/expectativas diferenciadas de carreiras e mobilidade social.

Ao utilizarmos o termo “liofilizado” fazemos referência à noção de “liofilização organizacional”, utilizado por Ricardo Antunes no livro *Sentidos do trabalho* (Antunes apropria-se da expressão criada por Juan José Castillo) (Castillo, 1996). Diz Antunes, referindo-se à “década neoliberal” no Brasil:

Foi nos anos 1990, que a reestruturação produtiva do capital desenvolveu-se intensamente em nosso país, através da implantação de vários receituários oriundos da acumulação flexível e do ideário japonês, com a intensificação da “lean production”, do sistema *Just-in-time*, *kanban*, do processo de qualidade total, das formas de subcontratação e de terceirização da força de trabalho, daquilo que, segundo Juan José Castillo, vimos denominando como *liofilização organizacional*. (Antunes, 1999: 67)

“Liofilizar” é um modo altamente sofisticado de desidratação de produtos perecíveis visando a sua preservação. Ao serem “liofilizados”, os produtos são desidratados – perdem água – e, embora não encolham necessariamente, pesam menos. Nesse caso, por analogia, a liofilização organizacional do trabalho implica a redução/fragmentação de coletivos do trabalho nas grandes empresas por meio da terceirização e a constituição de cadeias ampliadas de subcontratação.

Deste modo, ao invés de meramente encolher, como supõe a ideia da “lean production”, o mundo do trabalho “pesa menos” – ou, por analogia, está desidratado – no sentido de que seus coletivos organizados foram fragmentados na cadeia ampliada de subcontratação. De certo modo, a ideia de “liofilização organizacional do trabalho” desmitifica a ideia de “produção enxuta”. Na verdade, o capital “enxuga” apenas a grande empresa, a empresa-mãe, mas, no plano da cadeia produtiva de subcontratação e nas condições de socialização ampliada da produção social, amplia-se o novo (e precário) mundo de trabalhadores assalariados subsumidos à condição de proletariado.

### **O sociometabolismo da nova precariedade salarial**

A nova precariedade salarial (ou a nova morfologia social do trabalho nas condições do regime de acumulação flexível, como diria David Harvey) implicou o surgimento do novo sociometabolismo laboral. Por exemplo, Richard Sennet, no livro *A corrosão do caráter – as consequências pessoais do capitalismo flexível*, mapeou aspectos do novo

metabolismo social que surgiu com a natureza flexível do novo capitalismo. Ele se detém, num primeiro momento, nos impactos do capitalismo flexível no caráter pessoal dos indivíduos. O trabalho flexível, segundo o autor, aliena as pessoas do sentido da experiência vivida por meio de narrativas pessoais lineares, como ocorria, por exemplo, sob o capitalismo fordista (que identifica com o trabalho burocratizado e rotinizado) (Sennet, 1999; ver também Sennet, 2006).

Para Sennet, a nova condição salarial alterou o metabolismo social, isto é, o sentido da experiência humana para as novas gerações de trabalhadores assalariados, que se tornam incapazes de construir “uma história cumulativa baseada no uso disciplinado do tempo com expectativas a longo prazo” ou ainda uma “narrativa linear de vida sustentada na experiência”. Sennet salienta mudanças significativas no plano dos laços de afinidade com outros (amigos e a própria família), no plano da autorreferência pessoal e na construção de uma narrativa pessoal de vida e trabalho.

Utilizando o recurso metodológico de história de vidas, Sennet salienta as clivagens geracionais provocadas pelo capitalismo flexível. Por exemplo, Enrico, trabalhador fordista, apesar de ter o seu trabalho burocratizado e rotinizado, conseguiu construir uma história cumulativa baseada no uso disciplinado do tempo com expectativas a longo prazo. Ao contrário, para Rico – filho de Enrico – trabalhador flexível, as relações de trabalho e os laços de afinidade com os outros não se processam no longo prazo, em decorrência de uma dinâmica de incertezas e de mudanças constantes de emprego e de moradia que impossibilitam os indivíduos de conhecer os vizinhos, fazer amigos e manter laços com a própria família. Diante das mudanças no mundo do trabalho, Sennet nos interroga: “Como se pode buscar objetivos de longo prazo numa sociedade de curto prazo? Como se podem manter relações duráveis?” (Sennet, 1999: 27).

Portanto, a condição salarial de cariz flexível ou a nova precariedade salarial tende a provocar mudanças significativas no sentido da experiência humana e, deste modo, no metabolismo social do trabalho como totalidade social. Ocorre uma alteração das relações sociais humanas, que se tornam voláteis e líquidas, como diria Zygmunt Bauman. Na verdade, a “vida líquida” decorre da operação sociometabólica provocada pela nova precariedade salarial de cariz flexível (Bauman, 2001).

Um detalhe: as reflexões de Sennet e Bauman incidem sobre a corrosão do emprego estável que ocorre nos países capitalistas centrais, onde o aumento da precariedade laboral significou a redução dos contratos de trabalho padrão disseminados

logo após a Segunda Guerra Mundial, no bojo da ascensão histórica do capitalismo fordista-keynesiano. No caso do Brasil, temos a particularidade de, na década de 2000, terem aumentado os contratos de trabalho por tempo indeterminado no mercado de trabalho formal, embora tenha ocorrido o crescimento relativo das contratações atípicas e dos trabalhos precários que disfarçam relações de vínculo empregatício. Entretanto, o crescimento da formalização do mercado de trabalho e o predomínio dos contratos de trabalho por tempo indeterminado não significam experiências de emprego estável e segura tendo em vista a vigência da demissão imotivada. Por isso, o espectro da incerteza e da mudança de emprego é um traço estrutural da dinâmica laboral no Brasil, mesmo no mercado de trabalho formal.

É importante salientar que a corrosão do caráter que ocorre com o capitalismo flexível não deriva apenas dos vínculos de emprego flexíveis. Existe outra deriva salarial que decorre da nova dinâmica da jornada de trabalho e do modo de remuneração salarial. Deste modo, com o capitalismo flexível, opera-se a redução do tempo de vida a tempo de trabalho. É o que podemos denominar “captura” da subjetividade do trabalho pelo capital (Alves, 2011).

O tempo é o campo do desenvolvimento do sujeito humano e, portanto, da subjetividade humano-genérica. Na medida em que o tempo de vida se reduz a tempo de trabalho estranhado, tende a agravar-se a alienação/estranhamento do trabalhador assalariado com o adoecimento do homem-que-trabalha. Por exemplo, num estudo feito por pesquisadores britânicos, observou-se que trabalhar demais não aumenta só o cansaço, mas também o risco de desenvolver depressão (Virtanen *et al.*, 2012). Nas últimas décadas, o trabalhar demais disseminou-se com o capitalismo flexível. Na medida em que os novos métodos de gestão do trabalho flexível provocam o envolvimento estimulado de operários e empregados em longas jornadas de trabalho (*overtime worked*) em sua maioria, trabalho estranhado – opera-se efetivamente a “captura” da subjetividade do trabalho vivo pelo capital e constitui-se o que denominamos de fenômeno da “vida reduzida” com implicações sociometabólicas (crise da vida pessoal, crise da sociabilidade e crise de autorreferência pessoal) (Alves, Vizzaccaro-Amaral e Mota, 2011).

Em seu livro, Sennet contrasta o trabalho fordista, burocrático, rotinizado e com uso disciplinado do tempo, com o trabalho flexível, incerto e inconstante no que diz respeito aos laços de emprego e à moradia. Na verdade, o que ele denomina de “corrosão do caráter” ocorreu na medida em que o trabalho capitalista incorporou a

incerteza e inconstância do trabalho flexível. Ao invés de abolir a rotina do trabalho, o trabalho flexível constituiu a nova rotinização laboral que repõe, sob o patamar da experiência salarial desterritorializada, as clivagens sociais do trabalho capitalista de cariz estranhado, isto é, (1) trabalho insatisfatório, esvaziado de conteúdo, (2) remuneração salarial insuficiente com respeito às expectativas de satisfação dos carecimentos sociais, e (3) despotismo laboral de cariz autorreflexivo (ao invés da chefia autocrática da linha de montagem acoplada à esteira mecânica do trabalho fordista-taylorista, temos o despotismo autorreflexivo nos locais de trabalho, com o trabalho toyotista instaurando equipes de trabalho onde o operário ou empregado torna-se “patrão de si mesmo”) (Antunes, 1999).

Portanto, o trabalho flexível capitalista alterou o sentido da experiência salarial na medida em que transtornou as duas dimensões essenciais do ser genérico do homem como sujeito humano: (1) a dimensão territorial dos vínculos trabalho-vida e (2) a dimensão dos laços afetivos com o outro e laços de autorreferência pessoal (o território intangível do *self*). Ao mesmo tempo, a desterritorialização humano-genérica, que ocorreu com a nova precariedade salarial que se constitui com o capitalismo flexível, surgiu nas condições da sociedade burguesa sob a dominância plena do fetichismo da mercadoria (Marx, 1985). O que significa que a experiência de corrosão do caráter do capitalismo flexível se distingue efetivamente de outras experiências históricas de desterritorialização humana que caracterizaram o mal-estar da modernidade do capital.

A passagem da “ordem tradicional” para a “ordem moderna”, ou aquilo que Ferdinand Tönnies observou como a passagem da *comunidade* (*Gemeinschaft*) à *sociedade* (*Gesellschaft*), provocou mudanças substanciais no plano da experiência histórica (Tönnies, 1947). Na verdade, o capitalismo flexível só levou às últimas consequências tendências contidas no interior do desenvolvimento do capitalismo histórico, com a ordem burguesa caracterizada como ordem social em que tudo o que é sólido se desmancha no ar (Marx e Engels, 2002). Por fim, o que Richard Sennet descreve, de modo oblíquo, é a precarização do homem-que-trabalha como expressão do sociometabolismo característico da nova precariedade salarial.

### **Excursos teórico-metodológicos**

#### **Dimensões da nova precariedade salarial**

A perspectiva do *metabolismo social do trabalho* significa expor os impactos das mutações laborais na vida cotidiana das individualidades pessoais de classe e nas

relações sociais e humanas do trabalhador assalariado, tratando, deste modo, da dimensão da saúde do homem-que-trabalha. A dimensão do metabolismo social do trabalho nos permite apreender novas dimensões da precarização do trabalho ocultas nas abordagens da macroeconomia do trabalho e da morfologia social do trabalho.

É importante salientar que a dimensão da saúde do trabalhador não se restringe tão-somente aos nexos epidemiológicos propriamente ditos entre situações de trabalho e adoecimentos laborais, mas diz respeito ao metabolismo social no interior do qual estão inseridos as individualidades pessoais de classe. O que significa deslocar a investigação da saúde do trabalhador do binômio saúde *versus* adoecimentos com nexos em situações de trabalho (um campo propriamente dito dos profissionais da saúde) para o binômio saúde *versus* desequilíbrios no modo de controle sociometabólico com consequências na organização da vida pessoal. Coloca-se, deste modo, o problema sociológico da alienação/estranhamento e da vida plena de sentido (o adoecimento do homem-que-trabalha decorre da dialética entre a singularidade do homem singular e o modo desequilibrado de controle do metabolismo social constituído historicamente pelo capital em seu processo de desenvolvimento contraditório). Portanto, o conceito de “precarização do homem-que-trabalha” põe-se no plano do metabolismo social do trabalho. O que coloca a necessidade de utilizarmos técnicas de investigação etnográficas propriamente ditas (história oral e histórias narrativas), capazes de apreender a dialética entre singular, particular e universal e o território das experiências pessoais de classe em suas formas de consciência social em processo.

No capitalismo flexível, o caráter global das mudanças sociais do trabalho exige que adotemos um enfoque metodológico capaz de ir além das metamorfoses dos locais de trabalho, empresas e cadeias produtivas reestruturadas, visando apreender não apenas o trabalhador assalariado inserido na organização laboral (a força de trabalho como mercadoria ou ainda a força de trabalho como sujeito de direitos), mas também apreender os rastros ocultos do trabalhador assalariado como trabalho vivo ou homem-que-trabalha inserido na vida cotidiana, com a organização do binômio tempo de vida-tempo de trabalho e as múltiplas dimensões da vida social e relações de sociabilidade.

No Brasil, a maioria dos estudos sobre precarização do trabalho tende a salientar tão-somente a precarização social do trabalho como degradação da condição salarial da força de trabalho como mercadoria e como sujeito de direitos. Deste modo, ocultam-se dimensões da desefetivação do homem-que-trabalha como ser humano-genérico em virtude da reorganização do modo estranhado de controle do sociometabolismo do



capital instaurado pelas novas condições de exploração/espoliação da força de trabalho sob o modo de acumulação flexível. Por isso, o enfoque crítico do metabolismo social do trabalho implica tratar das dimensões da precarização do trabalho desprezadas pelas investigações sociológicas propriamente ditas, resgatando, deste modo, o conceito de “precarização do homem-que-trabalha” (Alves, Vizzaccaro-Amaral, Mota, 2011).

As dimensões da macroeconomia do trabalho, morfologia social do trabalho e metabolismo social do trabalho constituem níveis de exposição do objeto de investigação cujo movimento concreto implica expor, em si e para si, a dialética do universal, particular e singular, onde a dimensão sociometabólica do processo aparece como a particularidade concreta, unidade na diversidade e síntese de múltiplas determinações em processo.

### **Referências bibliográficas**

- Alves, Giovanni (2000), *O Novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Alves, Giovanni (2011), *Trabalho e subjetividade – O espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Alves, Giovanni; Vizzaccaro-Amaral, André Luiz; Mota, Daniel Pestana (2011), *Trabalho e saúde – A precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no século XXI*. São Paulo: LTr.
- Alves, Giovanni; Corsi, Francisco Luiz (2010), “Precarização do trabalho e nova precariedade salarial no Brasil na década de 2000 – Da tessitura da redundância à intermitência da contingência salarial”, in Enrique de la Garza Toledo; Julio César Neffa (orgs.), *Trabajo y modelos productivos en América Latina. Argentina, Brasil, Colombia, México, y Venezuela luego de las crisis del modo de desarrollo neoliberal*. Buenos Aires: CLACSO, 231-258.
- Antunes, Ricardo (1997), *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Antunes, Ricardo (1999), *Os sentidos do trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Antunes, Ricardo (2004), *A desertificação neoliberal no Brasil: Collor, Fhc e Lula*. São Paulo: Autores Associados.
- Antunes, Ricardo (2011), *O continente do labor*. São Paulo: Boitempo Editorial.

- Baltar, Paulo; Baltar, Paulo Eduardo de Andrade; Santos, Anselmo Luís dos; Krein, José Dari; Leone, Eugenia; Proni, Marcelo Weishaupt; Moretto, Amilton; Maia, Alexandre Gori; Salas, Carlos (2010), “Trabalho no Governo Lula: Uma reflexão sobre a recente experiência brasileira”, *Carta Social e do Trabalho*, 12. Campinas: CESIT.
- Bauman, Zygmunt (2001), *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Zahar Editora.
- Beck, Ulrich (2000), *Um nuevo mundo feliz – La precariedad del trabajo em la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.
- Bihr, Alain (1998), *Da grande noite à alternativa – O movimento operário europeu em crise*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Boyer, Robert (1986), *La flexibilité du travail en Europe*. Paris: Ed. La Découverte.
- Capelas, Estela; Neto, Miguel Huertas; Marques, Rosa Maria (2010), “Relações de Trabalho e Flexibilização”, in Rosa Maria Marques; Mariana Ribeiro Jansen Ferreira (orgs.), *O Brasil sob a nova ordem – A economia brasileira contemporânea: Uma análise dos governos Collor a Lula*, 56-78. São Paulo: Editora Saraiva.
- Cardoso, Adalberto (2000), *Trabalhar, verbo transitivo: destinos profissionais dos deserdados da indústria automobilística*. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Cardoso, Adalberto (2010), *A construção da sociedade do trabalho no Brasil – Uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades*. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Castel, Robert (1995), *As metamorfoses da questão social – Uma crônica do salário*. Rio de Janeiro: Editora Vozes.
- Castillo, Juan J. (1996), *Sociologia del trabajo*. Madrid: CIS.
- Chahad, José Paulo Zeetano e Cacciamali, Maria Cristina (orgs.) (2003), *Mercado de trabalho no Brasil – novas práticas trabalhistas, negociações coletivas e direitos fundamentais no trabalho*. São Paulo: LTr.
- De Oliveira, Francisco *et al.* (1999), “Apocalypse Now: O ‘coração das trevas’ do neoliberalismo”, in Francisco de Oliveira; Alvaro Comin (orgs.), *Os Cavaleiros do antiapocalipse. Trabalho e política na indústria automobilística*. São Paulo: Entrelinhas/Cebrap, 34-49
- Druck, Graça; Franco, Tânia (orgs.) (2007), *A perda da razão social do trabalho – terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo Editorial.

- IBGE (2010), “Trabalho no Brasil – Dados: síntese de indicadores (1989-2009)”, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio. Rio de Janeiro: FIBGE.
- OIT (2009), “Tendências do Emprego Global: January 2009”. Geneva: OIT.
- Krein, José Dari (2007), “Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil. 1990-2005”. Tese de Doutorado apresentada ao Instituto de Economia/UNICAMP, Brasil.
- Leite, Márcia de Paula; Araujo, Ângela Maria Carneiro (orgs.) (2009), *O trabalho reconfigurado*. São Paulo: Annablume.
- Lima, Jacob Carlos (org.) (2007), *Ligações perigosas – Trabalho flexível e trabalho associado*. São Paulo: Annablume.
- Marx, Karl (1985), *O capital – crítica da economia política*. São Paulo: Abril Cultural.
- Marx, Karl; Engels, Friedrich (2002), *Manifesto comunista*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Matos, José Nuno; Domingos, Nuno; Kumar, Rahul (orgs.) (2011), *Precários em Portugal – entre a fábrica e o “call center”*. Lisboa: Le Monde Diplomatique.
- Mészáros, István (2009), *A crise estrutural do capital*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Paulani, L.M. (2008), *Brasil delivery*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Pochmann, Marcio (1999), *O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século*. São Paulo: Contexto.
- Sá, Teresa (2010), “‘Precariedade’ e ‘trabalho precário’ – consequências sociais da precarização laboral”, *Configurações*, 7, 91-105. CICS, Universidade do Minho.
- Sennett, Richard (1999), *A corrosão do caráter*. Rio de Janeiro: Editora Record.
- Sennett, Richard (2006), *A cultura do novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Editora Record.
- Seligmann-Silva, Edith (1994), *Desgaste mental no trabalho dominado*. São Paulo: Cortez Editota/UFRJ Editora.
- Standing, Guy (2011), *The Precariat – The new dangerous class*. London: Bloomsbury.
- Tapscott, Don (2010), *Geração digital – A crescente e irreversível ascensão da geração Net*. São Paulo, Makron.
- Tönnies, Ferdinand (1947), *Comunidade y sociedad*. Buenos Aires: Losada.
- Virtanen, M; Stansfeld, S.A; Fuhrer, R; Ferrie, J.E; Kivimäki, M. (2012), “Overtime Work as a Predictor of Major Depressive Episode: A 5-Year Follow-Up of the Whitehall II Study”, *PLoS ONE*, 7(1): e30719. doi:10.1371/journal.pone.0030719