

**Universidade do Grande Rio “Professor José de Souza Herdy”
UNIGRANRIO**

Robson Gomes André

**Da Flexibilidade à Formação do Novo Precariado: Um Estudo com Trabalhadores do
Setor de Serviços da Cidade do Rio de Janeiro**

**Rio de Janeiro
2018**

Robson Gomes André

**Da Flexibilidade à Formação do Novo Precariado: Um Estudo com Trabalhadores do
Setor de Serviços da Cidade do Rio de Janeiro**

Dissertação apresentada à Universidade do Grande Rio “Prof. José de Souza Herdy”, como parte dos requisitos parciais para a obtenção do grau de mestre em Administração.

Área de Concentração:
Gestão Organizacional.

Orientadora: Prof.^a Dra. Rejane Nascimento Prevot

Rio de Janeiro

2018

CATALOGAÇÃO NA FONTE/BIBLIOTECA - UNIGRANRIO

A555f André, Robson Gomes.
Da flexibilidade à formação do novo precariado: um estudo com trabalhadores do setor de serviços da cidade do Rio de Janeiro / Robson Gomes André. – 2018.
172 f; 31 cm.

Dissertação (mestrado em Administração) – Universidade do Grande Rio “Prof. José de Souza Herdy”, Escola de Ciências Sociais e Aplicadas, Rio de Janeiro, 2018.
“Orientadora: Profª. Dra. Rejane Nascimento Prevot”.
Bibliografia: f. 154-172.

1. Administração. 2. Emprego precário. 3. Horário de trabalho flexível. I. Prevot, Rejane Nascimento. II. Universidade do Grande Rio “Prof. José de Souza Herdy”. III. Título.

CDD - 658

Robson Gomes André

"Da flexibilidade à formação do novo precariado: Um estudo com trabalhadores do setor de serviços da cidade do Rio de Janeiro".

Dissertação apresentada à
Universidade do Grande Rio
"Prof. José de Souza Herdy",
como parte dos requisitos
parciais para obtenção do grau
de Mestre em Administração.

Área de Concentração: Gestão
Organizacional

Aprovado em 26 de Fevereiro de 2018.

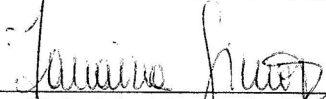
Banca Examinadora



Prof.ª Dr.ª Rejane Prevot Nascimento
Universidade do Grande Rio - UNIGRANRIO



Prof. Dr. Sergio Eduardo de Pinho Velho Wanderley
Universidade do Grande Rio - UNIGRANRIO



Prof.ª Dr.ª Janaína Machado Simões
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ

Dedico este trabalho aos meus avós que não estão mais neste plano espiritual, mas que acredito que estiveram de alguma forma intercedendo por mim. Meu avô, Waldemar André, sempre disse que um dia eu seria mestre.

AGRADECIMENTOS

Agradeço às energias espirituais por ter me dado saúde e resiliência.

Agradeço aos meus pais por tudo que fizeram para que eu pudesse chegar até aqui. Depois estendo aos meus familiares, principalmente à minha filha, que entendeu que em vários momentos eu não poderia estar presente. Espero que este sirva de inspiração para que ela também possa batalhar pelas suas conquistas.

Agradeço a todos os sujeitos que aceitaram conceder a entrevista, e que com isto contribuíram para a disseminação do conhecimento científico.

Agradeço também a todos os professores da Unigranrio, que, com maestria, contribuíram para que os meus resultados fossem alcançados, principalmente minha orientadora, Rejane Prevot, a quem agradeço muito pela atenção despendida e pelos conhecimentos repassados. Estendo os meus agradecimentos ao corpo discente da Unigranrio.

Por fim, agradeço à minha esposa, que me apoiou em todos os momentos e que testemunhou todos os desafios enfrentados para a conclusão desta pesquisa.

“O imperativo do século XXI é: qual é o novo modo de vida que queremos construir? Quais são as nossas questões vitais hoje? O trabalho é uma questão vital. A preservação ambiental é uma questão vital, não é um tema do futuro, nós estamos diante uma sociedade com energia fóssil, com produção destrutiva, que visa eliminar ao invés de preservar. Quem poderia imaginar há duas ou três décadas, salvo os especialistas e estudiosos, que no Brasil haveria um ano sem água, especialmente no Sudeste mais rico? Sabemos que o Universo hoje não tem água para a humanidade, é uma questão universal. Sabemos que o oxigênio vai desaparecer na medida em que, das queimadas aos plantios de gado, da destruição do campo à urbanização da vida rural, da favelização das cidades à industrialização destrutiva, tudo torna-se cada vez mais intenso. Tudo isso coloca como imperativo crucial, qual o modo de vida que nós queremos para o século XXI? Responder a essa questão passa por responder que trabalho nós necessitamos para o século XXI”.

(RICARDO ANTUNES)

RESUMO

A contratação, a remuneração, as tarefas, os direitos trabalhistas, todos eram regidos por sistemas rígidos até a década de 1970. Os sindicatos eram fortes, e contribuíam para que os trabalhadores pudessem se unir em prol do bem comum, mas uma das estratégias capitalista, após um período de crise financeira, foi desorganizar a força operária, privilegiando determinadas parcelas de trabalhadores, além de utilizar a tecnologia, a automação e a informatização no processo de produção. Dessa forma, o modelo fordista e taylorista – modelos de trabalho utilizados na produção – afundariam e a estrutura do trabalho poderia ser modificada de forma a gerar mais lucro, o que de fato ocorreu. Vale ressaltar que com o avanço da tecnologia, muitos postos de trabalho não eram mais necessários. Nesse cenário, o modelo toyotista entra em cena, pois traz a flexibilidade que era necessária para que o capital prosperasse. A flexibilização foi implementada no mundo na década de 1980, mas no Brasil foi na década de 1990, graças ao apoio de políticos com orientações neoliberais. Porém, ela pode atingir novos patamares nesta década, reforçada por políticos com as mesmas orientações. Quando se fala em flexibilização do trabalho, fala-se no processo de se flexibilizar a contratação, a duração do trabalho, a remuneração, o tempo de trabalho e as atividades. A flexibilização das atividades, a funcional, é a grande impulsionadora do desemprego, uma vez que um trabalhador pode exercer várias atividades. Contudo, a flexibilização também traz a precarização, isso porque os trabalhadores podem ter trabalhos intensificados, baixos salários, perda de direito e instabilidade. Essas características, geralmente, eram dadas a trabalhadores considerados atípicos, aqueles não contratados por meio das formas de trabalho convencionais. No entanto, novas interpretações para a precarização reconhecem que ela pode atingir os formais. Para Standing (2013), a lógica de trabalho flexível fez surgir o precariado, formado na sua essência por pessoas com formação educacional elevada que não conseguem no mercado de trabalho, alternativas às quais fariam jus, e são marcados por inseguranças e falta de garantias. Eles podem ser acometidos, inclusive, da precariedade subjetiva, um sentimento de solidão, de insegurança e de medo de não corresponder às exigências e expectativas colocadas sobre eles (LINHART, 2009, 2014). Nesse sentido, este trabalho tem o objetivo de identificar quais as características, em termos de relações de trabalho, classificariam os trabalhadores do setor de serviços como o novo precariado, com base nesses dois autores. Para atingir esse objetivo, esta pesquisa adotou uma abordagem qualitativa, por meio de entrevistas semiestruturadas com trabalhadores formais e atípicos, uma vez que ambos são vistos sob as mesmas lentes. Como resultado, a pesquisa constatou características da flexibilização, do

precariado e da precarização, em todas as categorias de trabalhadores investigadas, independentemente do tipo de contratação e da categoria, o que permite classificá-los com características do novo precariado. Conclui-se que a precarização na economia neoliberal não distingue mais os níveis dos trabalhadores, por isso não estão imunes nem ao menos os que têm qualificações e experiências elevadas e àqueles com estabilidade garantida em lei (servidores públicos).

Palavras-chave: Flexibilização do Trabalho. Precarização do Trabalho. Precariado. Precariedade Subjetiva.

ABSTRACT

The hiring, the remuneration, the tasks, the labor rights, all were governed by rigid systems until the 1970. The unions were strong, and they contributed to the workers being able to unite for the common good, but one of the capitalist strategies, after a period of financial crisis, was to disorganise the working force, focusing on certain portions of Workers, besides using technology, automation and computerization in the production process. In this way, the fordist model and taylorist – models of work used in production – would sink and the structure of the work could be modified in order to generate more profit, which indeed occurred. It is worth pointing out that with the advancement of technology, many jobs were no longer needed. In this scenario, the toyotist model enters the scene, because it brings the flexibility that was necessary for the capital to thrive. The relaxation was implemented in the world in the 1980, but in Brazil it was in the 1990, thanks to the support of politicians with neoliberal guidelines. However, it can reach new heights in this decade, strengthened by politicians with the same guidelines. When it comes to easing the work, there is talk of the process of easing the hiring, the duration of the work, the remuneration, the working time and the activities. The easing of the activities, the functional, is the great driver of unemployment, since a worker can exercise several activities. However, relaxation also brings precarious, because workers can have intensified work, low wages, loss of law and instability. These characteristics were generally given to workers considered atypical, those not contracted through conventional forms of work. However, new interpretations for the precarious recognize that it can reach the formal. For Standing (2013), the flexible work logic has caused the precariate to emerge, formed in essence by people with high educational education who do not succeed in the labour market, alternatives to which they would do just, and are marked by insecurities and lack of Guarantees. They can be affected, including, from subjective precariousness, a sense of loneliness, insecurity and fear of not meeting the demands and expectations placed on them (LINHART, 2009, 2014). In this sense, this work aims to identify which characteristics, in terms of working relationships, would classify workers in the service sector as the new one, based on these two authors. In order to achieve this goal, this research adopted a qualitative approach, through a half-structured interview with formal and atypical workers, since both are seen under the same lenses. As a result, the research found characteristics of the easing, the and the precarious, in all categories of workers investigated, regardless of the type of hiring and the category, which allows to classify them with Characteristics of the new. It is concluded that precarious in the neoliberal

economy no longer distinguishes the levels of workers, so they are not immune or at least those who have high qualifications and experiences and those with guaranteed stability in law (public servants).

Keywords: Flexibilization of Work. Precarious of Work. Precariat. Subjective Precariousness.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Diferenças entre o Fordismo e o Toyotismo.....	34
Tabela 2 - Tipos de Flexibilidade Quantitativa Externa.....	39
Tabela 3 - Tipos de Flexibilidade Quantitativa Interna	40
Tabela 4 - Legislações que Flexibilizaram o Trabalho no Brasil.....	41
Tabela 5 - Características da Classe Trabalhadora e do Proletariado.....	55
Tabela 6 - Características do Precariado	56
Tabela 7 - Garantias e Seguranças que o Precariado é Desprovido.....	59
Tabela 8 - Sujeitos da Pesquisa: Professores com Um Vínculo	69
Tabela 9 - Sujeito de Pesquisa: Professor com Dois Vínculos (Ensino Público e Ensino Privado, Ensino Público e Ensino Público)	70
Tabela 10 - Sujeitos da Pesquisa: Serviço Público	70
Tabela 11 - Sujeitos da Pesquisa: Instituições Financeiras (Bancos e Seguradoras)	71
Tabela 12 - Roteiro para as Entrevistas	73
Tabela 13 - Categorias a Priori, Descrição e Questões Relacionadas	76

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANPAD	Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração.
CAPES	Comissão de Aperfeiçoamento de Pessoal do Nível Superior.
CCQs	Círculo de Controle de Qualidade.
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas.
EnANPAD	Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração.
ENADE	Exame Nacional de Desempenho do Estudante.
OIT	Organização Internacional do Trabalho.
SCIELO	<i>Scientific Electronic Library Online.</i>
SPELL	<i>Scientific Periodicals Electronic Library.</i>
TST	Tribunal Superior do Trabalho.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
1.1	CONTEXTUALIZAÇÃO GERAL	15
1.2	QUESTÃO DE PESQUISA	21
1.3	OBJETIVOS	21
1.3.1	OBJETIVO GERAL.....	22
1.3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	22
1.4	DELIMITAÇÃO DA PESQUISA	22
1.5	RELEVÂNCIA DA PESQUISA	24
1.6	ORGANIZAÇÃO GERAL DA PESQUISA	26
2	REFERENCIAL TEÓRICO	28
2.1	UMA BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO SOBRE O TRABALHO E SUAS MUDANÇAS	29
2.2	A FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO.....	35
2.2.1	TIPOS DE FLEXIBILIDADE DO TRABALHO	37
2.2.2	FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: ALTERAÇÕES REALIZADAS NO BRASIL	41
2.3	A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO	47
2.4	RELAÇÃO ENTRE FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO	50
2.5	O PRECARIADO	53
2.6	A PRECARIIDADE SUBJETIVA	60
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	67
3.1	APRESENTAÇÃO E JUSTIFICATIVA DO TIPO DE PESQUISA	67
3.2	SUJEITOS DA PESQUISA	68
3.3	PRODUÇÃO DOS DADOS	72
3.4	TRATAMENTO DOS DADOS	74
3.5	DIÁRIO DE CAMPO	78
4	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS OBTIDOS DO CAMPO	80
4.1	CATEGORIAS <i>A PRIORI</i>	80
4.1.1	FLEXIBILIZAÇÃO	80

4.1.1.1	<i>Flexibilidade na Contratação</i>	81
4.1.1.2	<i>Flexibilidade Funcional</i>	83
4.1.1.3	<i>Flexibilidade na Jornada de Trabalho</i>	88
4.1.1.4	<i>Flexibilidade Salarial</i>	95
4.1.2	PRECARIADO	96
4.1.2.1	<i>Trabalho Aquém das Capacidades</i>	96
4.1.2.2	<i>Histórico de Trabalhos Atípicos</i>	102
4.1.2.3	<i>Desemprego</i>	104
4.1.2.4	<i>Endividamento</i>	107
4.1.3	PRECARIZAÇÃO	109
4.1.3.1	<i>Baixos Salários ou Aquém de suas Capacidades</i>	109
4.1.3.2	<i>Jornada de Trabalho sem Controle</i>	114
4.1.3.3	<i>Falta de Oportunidades de Mobilidade Ascendente</i>	117
4.1.3.4	<i>Demissão</i>	118
4.1.3.5	<i>Individualidade no Trabalho</i>	120
4.1.3.6	<i>Complexidade do Trabalho</i>	129
4.1.3.7	<i>Formas de Controle</i>	131
4.1.3.8	<i>Medo de Perder o Emprego</i>	135
4.1.3.9	<i>Doenças Ocupacionais e Sentimentos Trazidos pelo Trabalho</i>	138
4.2	CATEGORIAS EMERGENTES	141
4.2.1	FALTA DE CAPACITAÇÃO, EQUIPAMENTO E ESTRUTURA	141
4.2.2	CAPTURA DA SUBJETIVIDADE	144
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	147
	REFERÊNCIAS	154

1 INTRODUÇÃO

Nesta seção constará a contextualização geral, que explica de onde surgiu a pesquisa, em que suportes teóricos ela se apoia, a questão principal que a pesquisa busca responder, os objetivos pretendidos, bem como a delimitação, a relevância e a organização geral da pesquisa.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO GERAL

A precarização do trabalho, certamente, não é um assunto muito novo na academia, e nas últimas décadas tem sido investigada de forma copiosa (e.g. CASTEL, 1998; ANTUNES, 2005; BENEDICTO et al., 2007; BOSI, 2007; NEVES; PEDROSA, 2007; FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010; ROSENFELD; ALVES, 2011; ANTUNES, 2011; LAZZARESCHI, 2015). No entanto, por duas razões, não se pode dizer que o tema tenha se esgotado. A primeira, porque o número de trabalhadores precários ainda representa boa parte dos trabalhadores no mundo, “quase um em cada dois trabalhadores em países emergentes e, nos países em desenvolvimento, mais de quatro em cada cinco trabalhadores em 2016” (OIT, 2017, página indeterminada). Isso por si só justificaria um retorno ao tema, mas a segunda razão é que ela ganhou novas interpretações que merecem ser exploradas, como será explicado adiante.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) apontou que a situação não seria diferente em 2017, visto que sua projeção era de um número de 1,4 bilhão de trabalhadores inseridos em formas vulneráveis de trabalho, o que representaria 42% da ocupação total mundial (OIT, 2017). As formas vulneráveis de trabalho, segundo a OIT, são aquelas onde o trabalhador ganha pouco, não tem contrato ou acesso à direitos trabalhistas (TERRA, 2014), como por exemplo, os trabalhadores terceirizados. Em razão disso, são trabalhadores considerados precários (ANTUNES, 2005, 2011; GALEAZZI, 2006; PADILHA, 2009; HIRATA, 2011). Antes de entrar nas novas interpretações dadas ao tema precarização, é oportuno trazer à baila o contexto que descreve a sua origem, e, dessa forma, a flexibilização do trabalho é um ponto de partida para esta pesquisa.

Pesquisadores destacam a flexibilização do trabalho, implantada no mundo a partir da década de 1980, como a grande motivadora e a porta de entrada para o trabalho precário (ANTUNES, 2011), por mais que ela não seja sinônimo de precarização do trabalho (LIMA, 2009). De acordo com Antunes (2011, p. 411), a flexibilização é uma exigência dos “capitais

globais”, e é utilizada para “aumentar ainda mais os mecanismos de extração do sobretrabalho, ampliar as formas de precarização e destruição dos direitos sociais que foram arduamente conquistados pela classe trabalhadora”. Há várias formas de se pensar em flexibilização do trabalho, como flexibilizar a carga horária, a regulamentação e a contratação (flexibilização da legislação trabalhista) (ATKINSON, 1984; PICCININI; OLIVEIRA; RÜBENICH, 2005; NASCIMENTO; SEGRE, 2009). Os argumentos para se flexibilizar giram em torno de aspectos econômicos, que podem favorecer o aumento dos postos de trabalho. Mas, para alguns autores, como Castel (1998), na realidade ela pode intensificar o desemprego e ampliar o trabalho precário.

A origem da flexibilização é remontada à crise que se instalou no fordismo nos anos 70 (GOUNET, 1999; TENÓRIO, 2002; NEVES; PEDROSA, 2007), também conhecida como a crise do capitalismo, quando foram necessárias medidas para levantar a economia que se encontrava enfraquecida pela chamada crise do petróleo (ALVES, 2000). O fordismo era um modelo utilizado na produção, que tinha entre suas características, a rigidez na contratação dos operários, a regulação do trabalho, salários elevados e a estabilidade dos empregados (ALVES, 2000; ANTUNES; ALVES, 2004). Essa crise motivou a entrada de um novo modelo de produção, o toyotismo, que se espalhou pelo mundo nos anos 80, em substituição ao modelo fordista em crise, e foi esse modelo o responsável por propagar a flexibilidade pelo mundo (ALVES, 2000). Segundo o autor, o toyotismo “assumiu a posição de objetivação universal da categoria da flexibilidade, tornando-se um valor universal para o capital em processo” (ALVES, 2000, p. 3). O toyotismo tem a flexibilidade¹ como sua orientação, e traz o trabalhador estável para novos modelos que propiciam “novas formas de pagamento e de remuneração”, e tem a terceirização como meio de facilitar uma “produção enxuta” (ALVES, 2000, p. 2).

Contudo, segundo Alves (2000, p. 3), o toyotismo passou a ser adotado no mundo diante das “exigências do capitalismo mundial, das novas condições de concorrência e de valorização do capital surgidas a partir da crise capitalista dos anos 70”. Por essa razão, o autor relata que o toyotismo também pode ser chamado de a “mundialização do capital” (ALVES, 2000, p. 3), na medida em que possibilita o compartilhamento da produção com fornecedores de nível global, contribuindo para o enfraquecimento das economias locais e para o aumento da dependência externa, sobretudo nos países emergentes. Assim sendo, para lidar com a crise e para se adaptarem às mudanças que a tecnologia impôs ao mercado de trabalho, a flexibilidade passou a ser tendência nas organizações (GOUNET, 1999; TENÓRIO, 2002; NEVES; PEDROSA, 2007).

Portanto, com a “mundialização do capital”, o sistema toyotista ganha força e se estende para outras áreas das organizações (ALVES, 2000, p. 2). No Brasil, foi na década de 1990 que o toyotismo ganhou destaque, com a contribuição de políticos de orientação neoliberal que se encontravam no cenário à época (ALVES, 2000). Uma das justificadas, segundo o autor, era a concorrência exacerbada, onde não restariam outras alternativas (ALVES, 2000). A concorrência foi gerada diante da abertura do mercado que ocorreu no começo dessa década, que fez com que o país tivesse que competir com produtos estrangeiros, o que facilitou a utilização do modelo japonês, já que era considerado sucesso frente aos seus concorrentes, como os Estados Unidos (GORENDER, 1997).

Nesse contexto, entra em cena a precarização do trabalho, marcada por trabalhos que não seguem mais a lógica do modelo fordista, ou seja, não são estáveis e formais e não têm as mesmas regulações (ANTUNES; ALVES, 2004).

É importante observar que por mais que muitos autores utilizem as palavras ‘flexibilidade’ e ‘flexibilização’, assim como ‘precariedade’ e ‘precarização’, de forma intercambiável, não se pode dizer que elas são idênticas, até porque uma sempre se antecede a outra – flexibilidade vem antes de flexibilização e precariedade vem antes de precarização. O trabalho tem características de um trabalho flexível quando adota a flexibilidade na contratação, a flexibilidade na jornada de trabalho, a flexibilidade nas atividades, dentre outras formas (DRUCK, 2011). Essas formas de flexibilidade definem o significado da flexibilidade do trabalho. A precariedade do trabalho pode ser interpretada de três formas diferentes: trabalhos que impõem situações de riscos ao trabalhador, na sua saúde e na integridade física, por isso também podem ser chamados de vulneráveis ou degradantes; trabalhos que não dão direitos e garantias ao trabalhador, denominada de precariedade objetiva; e trabalhos que trazem insegurança ao trabalhador, conhecida como precariedade subjetiva (VARGAS, 2016). Assim, a precarização e a flexibilização são processos onde encontram-se constituídas formas de precariedade e flexibilidade (DRUCK, 2002; LEITE, 2008).

Isso posto, a precarização do trabalho também é vista de forma negativa por alguns autores, porque entendem que trabalhos precários não fornecem direitos e garantias trabalhistas (GALEAZZI, 2006), geram insegurança (THÉBAUD-MONY; DRUCK, 2007), submetem o trabalhador a baixos salários (HIRATA, 2011), têm cargas excessivas de trabalho (PADILHA, 2009), dentre outros exemplos. Nesse sentido, o trabalho temporário, a terceirização, a subcontratação e o trabalho informal, são alguns dos exemplos de trabalhos precários (ANTUNES, 1999a; ALVES, 2000; PADILHA, 2009), todos relacionados a trabalhos atípicos (VASOPOLLO, 2005).

Vasapollo (2005, p. 49) menciona que “no trabalho atípico são incluídas todas as formas de prestação de serviços, diferentes do modelo padrão, ou seja, do trabalho efetivo, com garantias formais e contratuais por tempo indeterminado e *full-time*”. Essa também é a concepção de Standing (2013) para o trabalho atípico. Portanto, todas as formas de prestação de serviços diferentes da contratação feita diretamente pela empresa, por meio de assinatura de carteira de trabalho por prazo indeterminado e em tempo integral ou por meio de concurso público. Essas formas de trabalho, atípicas, incluem também o teletrabalho – trabalho realizado fora das dependências da empresa – considerado forma de flexibilização (ANTUNES, 2008). Vale lembrar que os servidores públicos, apesar de não terem carteira de trabalho assinada, tem a estabilidade e gozam de direitos e benefícios, por isso também são contemplados como empregados formais. Dessa forma, o termo ‘atípico’, faz menção às formas de trabalho diferentes das convencionais. Embora, possa parecer equivocado o uso da palavra uma vez que, na verdade, trabalhos atípicos “deixam de ser marginais”, e passam a ser regras (LEITE, 2008, p. 6), por ganharem cada vez mais espaço (VARGAS, 2016). Talvez, em algum momento, o atípico serão os trabalhos formais.

O setor de serviços é onde há uma grande variação de contratos de trabalho, que engloba tanto trabalhador de carteira assinada por tempo indeterminado, como aqueles com contratos diferenciados (RUBERTI; GELINSKI; GUIMARÃES, 2012). Tal setor é o que mais emprega trabalhadores de uma maneira geral, independente do vínculo – em 2016 ele empregou 67,1% da população (MDIC, 2017) –, ele dominou o mercado no lugar das indústrias (HARDT; NEGRI, 2006). Isso também explica porque nele há uma maior variedade de formas de contrato.

A partir dessas considerações sobre a flexibilização e a precarização do trabalho, pode-se chegar ao mote desta pesquisa, a saber, as novas interpretações dadas ao tema precarização advindas de Standing (2013) e Linhart (2009, 2014). Os autores trazem uma nova forma de ver a precarização, que se distingue das que, geralmente, eram vistos o trabalho precário, por relacionarem à precarização também a empregados formais (que tenham boas qualificações e/ou altos cargos e/ou estabilidade (servidores públicos)). De fato, o contexto de precarização para trabalhadores não considerados atípicos, tem sido um movimento de alguns autores recentemente, que deixaram evidentes que tais situações poderiam ser mais comuns do que se poderia imaginar (e.g. ALVES, 2009; ANTUNES, 2014). Assim, Standing (2013) e Linhart (2009, 2014) são autores que seguem nessa corrente, apesar de extrapolar esse universo. Standing (2013) relaciona o precariado com uma nova classe, que vai muito além do que pensar em trabalho ou emprego, sendo uma precariedade que perpassa para a vida, e Linhart (2009,

2014) fala de uma precariedade subjetiva que pode atingir a todos, independente de contrato, salário ou tempo no emprego.

Standing (2013) entende que o ‘precariado’ é composto por sujeitos que representam uma nova classe de trabalho. Para o autor, o precariado deve ser definido como uma nova classe, porque tem elementos que o diferenciam do empregado assalariado e por serem pessoas que “têm relações de confiança mínima com o capital e o Estado” (STANDING, 2013, p. 25). Para o autor, o precariado, muitas vezes, é formado por profissionais, como os idosos, mulheres, migrantes e jovens, que enfrentam condições de trabalho que são consideradas cada vez mais precárias. Contudo, o autor ressalta que qualquer um pode fazer parte do precariado. O que chama mais atenção nas considerações do autor para o surgimento do precariado, é o fato dele inserir as pessoas com altas qualificações nesse universo. Isso se explica, segundo o autor, porque os trabalhadores qualificados não conseguem encontrar no mercado de trabalho a segurança e a garantia, que seriam inerentes às qualificações. O autor argumenta que apesar do termo precariado ter sido utilizado pela primeira vez em 1980, por um pesquisador francês, sua definição é completamente diferente, visto que aquele autor se referia a trabalhadores temporários (trabalhadores sazonais), e o seu precariado tem uma interpretação bem mais abrangente.

Uma das formas de definir o precariado para Standing (2013, p. 27), é a partir da “dissonância de status”, que é um caminho onde “pessoas com nível relativamente alto de educação formal tiveram de aceitar empregos com um status ou rendimento abaixo do que acreditam estar de acordo com suas qualificações”. Uma outra forma de definição, é considerá-lo um movimento de pessoas com formação educacional elevada que estão submetidos à lógica do trabalho flexível. Essa última, muito semelhante aos argumentos de Alves (2013). O que aproxima o precariado de Standing (2013) dos trabalhadores precários geralmente estudados, é a falta de identidade com o trabalho. Ao precariado também é associado à insegurança no emprego e a falta de perspectivas futuras.

Linhart (2009, 2014) também traz novas concepções para a precarização, que deixam claro que nem quem recebe salários altos e tem empregos formais, estão livres da precarização. Nesse sentido, a autora traz uma forma de precariedade que transborda a concepção de precariedade até então conhecida, a precariedade subjetiva. Para ela, apesar dos trabalhadores não formais – aqui chamados de atípicos – serem assalariados que estão mergulhados em incertezas, que não permitem que eles façam projeções para o futuro, e, por isso, têm mais chance de sofrerem com a precariedade subjetiva, ela também pode ser uma realidade vivenciada pelos trabalhadores estáveis, considerados formais (LINHART, 2009, 2014). Isso

posto, a autora aborda que pode parecer “provocação” (LINHART, 2014, p. 45) falar de precariedade subjetiva quando há em pauta a precariedade objetiva – as que tiram direitos, por exemplo –, que pode parecer muito mais cruel. Mas, para a autora, ela existe, e pode ser tão devastadora quanto. Isso porque ela também pode ser associada ao “aumento do número de suicídios no trabalho, bem como ao *burnout*¹ e ao assédio” (LINHART, 2014, p. 51). A autora define a precariedade subjetiva como um sentimento que é gerado pela tensão diante da frustração de não corresponder às exigências cada vez maiores, às quais os assalariados são submetidos no trabalho, e o medo de não conseguirem corresponder às expectativas que são colocadas sobre eles. Na verdade, para ela, a precariedade subjetiva se une a precariedade objetivo representando características do trabalho moderno, onde a insegurança é generalizada.

Apesar das concepções trazidas por Standing (2013), quanto ao precariado, ao procurar no banco de teses e dissertações da Comissão de Aperfeiçoamento de Pessoal do Nível Superior (CAPES, 2018), trabalhos que tratassem sobre o precariado, somente foi possível encontrar dez trabalhos que abordaram o tema (RAMOS, 2014; SILVA, 2014; MAURICIO, 2015; DUQUE, 2015; SABINO, 2015; SALES, 2015; NASCIMENTO, 2016; SÁ, 2016; ARCURI, 2017; SANTOS, 2017). Contudo, apenas um deles tinham o precariado como objeto de análise, mas o objetivo principal era o sentido do trabalho, apesar de outros objetivos, como, “identificar o perfil geracional e educacional do precariado, entender suas condições de vida, traçar seus percursos no mercado de trabalho e compreender seus modos de estar no mundo” (MAURICIO, 2015², página indeterminada). A pesquisa concluiu que “o trabalho no precariado ora aponta sentidos de construção de projeto, ora denota sentidos de risco”, e “demonstra ser uma corda bamba onde o precariado tenta equilibrar-se entre o céu e o inferno da vida social” (MAURICIO, 2015, página indeterminada). Todavia, é oportuno salientar que nenhuma das teses ou dissertações foram na área de administração.

Na base de periódicos da *Scientific Electronic Library Online* (SCIELO BRASIL, 2018), somente foram encontrados seis artigos (HIRATA, 2011; ASSAD, 2014; BRAGA, 2014a; COSTA, 2015; TRINDADE, 2017; BRAGA; MARQUES, 2017). Hirata (2011) fez referência ao termo, mas não teve a literatura de Standing (2013) como base, bem como ocorreu no artigo de Braga (2014a) e Braga e Marques (2017). Assad (2014) e Costa (2015) debateram a obra de Standing (2013), mas não fizeram pesquisa empírica. Trindade (2017) buscou

¹ Harrinson (1999) descreve o *burnout* como uma espécie de doença, definida como estresse, que tem como causa o trabalho. Tal estresse seria em razão de situações provocadas repetitivamente pelo trabalho levando o trabalhador ao esgotamento.

² Somente encontra-se disponibilizado, na plataforma da CAPES, o resumo da dissertação.

compreender mudanças no contexto social e de trabalho, diante do avanço do capital, incluindo o precariado na análise, mas também não fez uma pesquisa empírica. Tais achados demonstram que o precariado trazido por Standing (2013) ainda é um tema pouco estudado no país, apesar de sua relevância, por isso esta pesquisa traz o precariado como objeto.

Assim, esta pesquisa entende que é preciso identificar as características desse novo precariado trazidas não somente por Standing (2013), mas também por Linhart (2009, 2014), por mais que a autora não tenha utilizado o termo ‘precariado’. Elegeu-se a expressão ‘novo precariado’ ao ser adotado o enquadramento teórico dos autores supracitados, por eles trazerem novas visadas para a precarização e o precariado, que vai muito além das empregadas no passado. Vale ressaltar que Standing (2013, p. 24) também ressaltou que um novo vocabulário poderia ser adequado para refletir “as relações de classe no sistema de mercado global do século XXI”. Por isso, para manter essa distinção e levar em consideração as novas interpretações trazidas pelos autores, esta pesquisa utiliza essa expressão, que está relacionada aos sujeitos do século XXI, que surgiram graças a um contexto de flexibilização que teve início nas últimas décadas do século XX. Esse novo precariado do trabalho moderno pode carregar tanto a precariedade objetivo, como a subjetiva, independente do vínculo de trabalho. Esse é o ponto central desta pesquisa.

1.2 QUESTÃO DE PESQUISA

Por todo o exposto, a pergunta de pesquisa que este trabalho busca responder é: quais as características, em termos de relações de trabalho, que classificariam os trabalhadores do setor de serviços como o novo precariado? Para identificar se esses trabalhadores podem ser classificados como o novo precariado de acordo com as concepções de Standing (2013) e Linhart (2009, 2014).

1.3 OBJETIVOS

Nesta seção serão expostos o objetivo geral da pesquisa e os específicos.

1.3.1 OBJETIVO GERAL

Identificar quais as características, em termos de relações de trabalho, classificariam os trabalhadores do setor de serviços como o novo precariado.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Primeiro: Abordar os significados de flexibilização e precarização do trabalho;

Segundo: Trazer a relação entre a flexibilização do trabalho e a precarização do trabalho;

Terceiro: Descrever as várias conceituações do precariado e da precariedade subjetiva;

Quarto: Identificar as categorias que se encontram em trabalhos considerados precários no setor de serviços, de acordo com a definição de Standing (2013) e Linhart (2009, 2014);

Quinto: Analisar as diferenças entre as categorias e vínculos pesquisados no setor de serviços, seja no público ou privado, no que se refere às características do novo precariado.

1.4 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA

A precarização é um fenômeno que já foi muito estudado (e.g. RAMALHO, 1995; CASTEL, 1998; SENNETT, 1998; ALVES, 2000; PICCININI; OLIVEIRA; RÜBENICH, 2005; ANTUNES, 2005, 2011; TOSTA, 2008; LIMA, 2009; FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010; DRUCK, 2011; CEOLIN, 2014; AZEVEDO, 2014; VASCONCELOS; DELBONI, 2015; LAZZARESCHI, 2015), contudo, geralmente, partindo-se do ponto de vista que ela está relacionada a trabalhos atípicos (VASAPOLLO, 2005), fora do convencional, como a terceirização, a subcontratação, o trabalho informal e o trabalho temporário. Entretanto, diferente desses trabalhos, esta pesquisa tem como foco a investigação tanto dos trabalhadores vinculados a empregos formais, como aqueles que estejam em empregos atípicos.

Standing (2013) deixa claro que seu precariado não é relacionado somente àqueles que estejam em empregos atípicos, podem contemplar também empregados formais. A precariedade subjetiva também pode afetar ambos os vínculos, conforme sugere Linhart (2009, 2014), por mais que os atípicos sejam os mais óbvios. Aliás, as definições de Standing (2013) vão além da concepção de trabalho e emprego, pois para ele o precariado é uma classe que é constituída por pessoas que tem a insegurança e a falta de garantia como características que persistem ao longo de suas trajetórias. Todavia, apesar desta pesquisa trazer alguns pontos do autor quanto ao precariado ser uma nova classe, ela não terá esse argumento em análise. De acordo com o autor, qualquer um pode entrar nesse novo precariado, contudo, o que parece ser

o mais difícil é sair dele, sobretudo porque o mundo do trabalho assumiu características flexíveis como princípios norteadoras.

Não obstante, os dois autores fornecem um suporte teórico que permitem extrapolar o entendimento da precarização do trabalho, por isso serão utilizados nesta pesquisa, que tem como objetivo identificar quais as características, em termos de relações de trabalho, classificariam os trabalhadores do setor de serviços como o novo precariado. Dessa forma, será possível saber se eles podem ser classificados como o novo precariado.

Optou-se por utilizar somente trabalhadores que estejam no setor de serviços, diante da representatividade desse setor na economia do país, além de concentrar o maior número de trabalhadores em comparação aos outros setores, como mencionado na contextualização da pesquisa. O fato do setor de serviços ser identificado como aquele com grande variação de contratos de trabalho (RUBERTI; GELINSKI; GUIMARÃES, 2012), também motivou a escolha, diante das aspirações desta pesquisa.

Standing (2013) destaca os jovens como o novo precariado, mas não se restringe a eles, uma vez que entende que qualquer um pode entrar no precariado. Vale lembrar que devido ao autor fazer uma relação direta do novo precariado com a flexibilização do trabalho, que passou a ocupar o cenário mundial na década de 80, pode-se dizer que todos que entraram no trabalho a partir dessa década, encontraram relações de trabalho diferente das relações do passado. Linhart (2009, 2014) também não faz qualquer menção sobre idade, sexo ou raça, quando trata da precariedade subjetiva. Em vista disso, esta pesquisa não terá como delimitação a faixa etária ou o sexo. É oportuno enfatizar que os argumentos trazidos por Standing (2013), assim como por Linhart (2009, 2014), permitem compreender que por mais que alguns possam ser mais suscetíveis às características do novo precariado, como a mulher, por exemplo, a precarização atingiu patamares tão grandiosos que pode acometer todos os sexos, idades, ou raças, mesmo que alguns deles possam ser atingidos de formas diferenciadas.

Standing (2013) refere-se a trabalhadores altamente qualificados como os que compõem o novo precariado. De forma a elucidar o que significa para ele a expressão ‘altamente qualificado’, ele menciona que muitas pessoas que fazem parte do precariado tem “educação superior ou diploma de ensino médio, que estão sendo postas em circunstâncias nas quais elas não têm uma narrativa ocupacional que possam dar sua vida” (STANDING, 2016, página indeterminada). Contudo, o destaque mais importante que esta pesquisa levará em consideração, é no que se refere essas pessoas terem “um nível de estudo que está acima do nível de trabalho que elas podem esperar” (STANDING, 2016, página indeterminada). Assim, optou-se por selecionar trabalhadores que tivessem pelo menos o nível superior completo, uma

vez que atenderia ao que o autor entende ser ‘alta qualificação’, e às concepções trazidas por Linhart (2009, 2014). Quanto ao local, optou-se pela cidade do Rio de Janeiro por ser de mais fácil acesso para o pesquisador.

1.5 RELEVÂNCIA DA PESQUISA

Pesquisas sobre a precarização do trabalho ocupam um grande espaço na academia, e podem ser encontradas em vários indexadores de periódicos, como o *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL) e o SCIELO (e.g. TOSTA, 2008; CEOLIN, 2014; AZEVEDO, 2014; VASCONCELOS; DELBONI, 2015; MAITAN FILHO; SIMÕES, 2015; GÓES; SOUZA, 2016). Várias têm como objetivo estudar determinados trabalhadores para verificar se os mesmos podem ser identificados como precários, bem como discutir a precarização enquanto processo. A pesquisa de Bosi (2007), por exemplo, analisou a precarização do trabalho dos docentes nas instituições de ensino superior do Brasil, tendo como contextualização o processo de mercantilização da educação. Por outro lado, pesquisas como a Mello et al. (2009) estudaram o sentido do trabalho precarizado para os trabalhadores. Também é possível encontrar muitos trabalhos que ajudam na compreensão da precarização do trabalho e como ela originou-se no mundo (e.g. RAMALHO, 1995; CASTEL, 1998; SENNETT, 1998; ALVES, 2000; PICCININI; OLIVEIRA; RÜBENICH, 2005; VASAPOLLO, 2005; ANTUNES, 2005, 2011; LIMA, 2009; FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010; DRUCK, 2011; LAZZARESCHI, 2015).

No banco de teses e dissertações da CAPES também é possível encontrar muitos trabalhos quando se pesquisa o termo ‘precarização’. Contudo, nessa mesma plataforma, são raros os trabalhos que tenham o termo ‘precariado’, e quando existentes não têm como mote as características do novo precariado apoiado pelos dois autores (LINHART, 2009, 2014; STANDING, 2013), assim como nenhum deles são na área de administração, conforme anteriormente mencionado. O mesmo ocorre em outros indexadores, Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD, 2018), SCIELO BRASIL (2018) e SPELL (2018), onde apenas foram encontrados seis artigos, que ou não fizeram referência ao novo precariado que esta pesquisa tem como objeto de estudo, ou eram apenas debates em torno da obra de Standing (2013). O outro destaque, é que as pesquisas não partem do ponto de vista, geralmente, que o precariado é composto de trabalhadores formais, que estão em vínculos que podem ser considerados estáveis.

A OIT apontou que em 2016, em países emergentes, “quase um em cada dois trabalhadores se insere num emprego vulnerável e, nos países em desenvolvimento, mais de quatro em cada cinco trabalhadores”, assim como projetou que esse número continuaria alto em 2017, já que sinalizou que os trabalhadores precários iriam corresponder a 42% da ocupação mundial (OIT, 2017, página indeterminada). Os dados da mesma Organização, em 2015, não eram muito diferentes, uma vez que considerava que menos de um em cada quatro trabalhadores estavam empregados em condições de emprego formal, e ressaltava que três quartos dos trabalhadores tinham empregos com contratos temporários de curto prazo, empregos informais muitas vezes sem qualquer contrato, trabalhos por conta própria ou trabalhos familiares não-pagos (ILO, 2015). A Organização enfatiza que o emprego considerado clássico se faz cada vez mais raro no mundo, e os dados apresentados demonstram que o trabalho precário parece ser uma tendência mundial.

O desemprego alto encontrado no Brasil, 12% no terceiro trimestre de 2017 (IBGE, 2017), pode fazer com que o trabalho precário aumente ainda mais, uma vez que as pessoas ao se verem sem alternativas, acabam migrando para àquelas que lhe pareçam de mais fácil acesso. Obviamente, os dados são alarmantes, e a situação pode ser ainda pior, porque nesta pesquisa os empregados formais qualificados também serão analisados sob o ponto de vista da precarização, o novo precariado. Ele teria como características, de acordo com Standing (2013) e Linhart (2009, 2014), serem altamente explorados, acima de suas capacidades, terem renda baixa, serem submetidos às jornadas de trabalhos extensas, estarem vivenciando o medo e a insegurança, nutrirem sentimentos de solidão, mesmo cercados de pessoas ao seu redor e não conseguirem estabelecer identidade com o trabalho. Mas, oportuno dizer, que esse novo precariado não precisa nutrir todas essas características, como infere-se das literaturas dos autores, por mais que muitas delas possam ser encontradas.

Por todo o exposto, esta pesquisa é relevante para a academia, porque buscou contribuir com novos conhecimentos sobre o precariado, que ainda não é um objeto de estudo aprofundado. A pesquisa permitiu que muitas das características desse novo precariado pudessem ser estudadas, inclusive comparando categorias e formas de vínculos diferenciados. Isso permitiu uma amplitude do estudo e a percepção de que por mais que a precarização possa ser estudada por meio de muitos pontos de vistas, ela parece ter ganho projeções alarmantes, que atinge todos em algum grau. Esses pontos são importantes para que acadêmicos se debrucem na temática trabalho, com o objetivo de contribuir para o bem-estar social, à medida que apontam para o quanto o trabalho é cercado de pontos negativos, que afetam diretamente os trabalhadores.

Como contribuição empírica, foi importante porque identificou que os trabalhadores do setor de serviços têm características que justifiquem considerá-los como o novo precariado, por meio das concepções de Standing (2013) e Linhart (2009, 2014), mesmo tendo qualificações e experiências elevadas. Para o governo, os dados encontrados na pesquisa empírica são importantes porque sinalizam para a necessidade de se pensar em políticas públicas que tenham como propósito a diminuição da precariedade do trabalho no país. Vale lembrar que por mais que a pesquisa tenha sido realizada em apenas uma cidade, os resultados podem ser extensivos a outras localidades, e podem apontar para um problema nacional, uma vez que outras localidades podem ter situações similares. Nesse contexto, o universo de trabalhadores precários pode ser muito maior, visto que, geralmente, o número de trabalhadores precários é relacionado somente a trabalhadores não contratados da maneira convencional, e, nesta pesquisa, considerou-se os empregados formais, com qualificação elevada. Diante do trabalho precário ser considerado sob vários pontos de vistas que circundam aspectos negativos, é importante que gestores públicos pensem se as decisões que estão sendo tomadas ‘no mundo do trabalho’ estão indo na direção certa, caso seja de interesse a diminuição e a inibição da precariedade no trabalho.

Para os gestores de empresa/instituições, a pesquisa é relevante porque sugere que um trabalhador insatisfeito, desgastado e frustrado, pode não render o esperado. Para os trabalhadores, ela pode servir como fonte de conhecimento para que tenham – em certa medida – agência diante da realidade que vivenciam em seus trabalhos.

1.6 ORGANIZAÇÃO GERAL DA PESQUISA

O trabalho foi organizado da seguinte forma:

Primeiro: A introdução, que apresenta os argumentos iniciais que serviram para a contextualização geral do novo precariado, com o objetivo de chegar ao problema de pesquisa.

Segundo: O referencial teórico, que será composto com uma breve contextualização do trabalho e suas modificações, a flexibilização do trabalho, a precarização do trabalho, relação entre flexibilização e precarização, o precariado e a precariedade subjetiva. As primeiras seções que compõem o referencial teórico terão o objetivo de explicar como se chegou ao que se entende hoje sobre o precariado. As seções ‘precariado’ e ‘a precariedade subjetiva’ além de embasar a pesquisa, tiveram como objetivo permitir a criação das categorias *a priori*, uma vez

que foi escolhido como enquadramento teórico o que é abordado por Standing (2013) e Linhart (2009, 2014).

Terceiro: Os procedimentos metodológicos, onde serão apresentados o método utilizado para o estudo do fenômeno, o local que foi realizado a pesquisa, os sujeitos da pesquisa, a produção dos dados e o método que foi utilizado para tratamento dos dados, de forma que sejam justificadas as escolhas feitas. Contudo, também será apresentado o diário de campo, que tem o propósito de relatar como foi a pesquisa e as impressões do pesquisador.

Quarto: A apresentação e análise dos resultados obtidos do campo, com a finalidade de responder à questão de pesquisa e atender aos objetivos propostos.

Quinto: As considerações finais, que abordará se a pesquisa respondeu ao problema sugerido e os pontos encontrados. Também será descrito se os objetivos foram alcançados, assim como será feito uma síntese geral sobre a pesquisa. As sugestões de pesquisas futuras também estarão nesta seção.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico foi criado de forma a elucidar o fenômeno pesquisado, o novo precariado. Para tanto, se fez necessário discorrer como e o que permitiu tais entendimentos, ou seja, as novas interpretações. Nesse sentido, primeiro será feito uma breve contextualização sobre o trabalho e suas mudanças ao longo das últimas décadas, a partir da abordagem dos modelos de produção taylorista, fordista e toyotista. Os referidos modelos evidenciarão as principais mudanças que ocorreram no mundo do trabalho, sobretudo passando de uma lógica rígida para uma lógica flexível, que é o princípio básico do modelo toyotista, quando o mesmo se espalha pelo mundo.

Na segunda seção, a flexibilização do trabalho será apresentada como ponto de partida para a precarização do trabalho, pois em certa medida tem relação direta com o trabalho precário. De certo, independente da flexibilização significar ou não a precarização, foi ela que tornou possível tal situação. Por essa razão, não tem possibilidades de tratar a precarização, não sem antes abordar sobre a flexibilização do trabalho. Dessa forma, na seção da flexibilização do trabalho, serão destacados aspectos que levaram a sua adoção, as formas de flexibilidade, os tipos de trabalhos considerados flexíveis, as legislações que flexibilizaram o trabalho no Brasil e o entendimento de alguns autores sobre o tema.

Na terceira seção, a precarização do trabalho será apresentada com o objetivo de discorrer sobre o seu significado, por que ela é criticada por autores que estudam o trabalho, as características da precarização do trabalho e as formas de trabalho consideradas precárias. Após serem feitas as considerações sobre a precarização, será destacada a relação entre flexibilização e a precarização, uma vez que a flexibilização do trabalho é interpretada, muitas vezes, como um caminho para a precarização do trabalho.

No entanto, como relatado na introdução deste trabalho, a precarização ganhou novas interpretações que transbordam as ideias anteriores, sobretudo porque elas trazem os empregados formais com qualificação para o contexto da precarização do trabalho, de forma mais acentuada. Cabe lembrar que os entendimentos de quais trabalhos poderiam ser considerados precários, geralmente, eram relacionados às formas de trabalho atípicas, por mais que alguns autores, conforme mencionado, estejam fazendo esse mesmo movimento. Dito isso, as seções seguintes serão compostas pelo precariado na concepção de Standing (2013) e a precariedade subjetiva na de Linhart (2009, 2014), que trarão as definições, as origens, as características e os sujeitos que podem ser considerados nesses contextos. Autores como Braga (2014b) e Alves (2013) têm entendimentos que divergem, de certa forma, das interpretações de

Standing (2013), sobretudo porque não entendem que o precariado é uma nova classe de trabalhadores. Dessa forma, também serão tratados nesta pesquisa, para que se tenha uma visão ampla sobre o fenômeno. Contudo, como nesta pesquisa o objetivo é pautar-se nas características do precariado, o fato de ser uma nova classe de trabalhadores ou compor uma existente, como o proletariado, não influencia diretamente nas análises.

A seção sobre o novo precariado e a precariedade subjetiva permitirão a criação das categorias *a priori*, como também, das que emergirem do campo, que serão definidas nos procedimentos metodológicos, uma vez que o enquadramento teórico escolhido para a pesquisa é sustentado pelas definições de Standing (2013) e Linhart (2009, 2014).

2.1 UMA BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO SOBRE O TRABALHO E SUAS MUDANÇAS

O trabalho pode ser definido, enquanto abstrato, como a energia que se emprega por meio de um esforço, seja de máquinas ou objetos, animais ou do homem, com o objetivo de manter, modificar e transformar, bens e serviços, que são indispensáveis para a subsistência do ser humano (LIEDKE, 1997). O trabalho é fundamental para a sobrevivência da humanidade, porque tudo que usamos e necessitamos é realidade porque houve um trabalho empregado para sua existência. Para Marx (1968), o trabalho é um processo que tem de um lado o homem e do outro a natureza, e nesse processo o homem a controla e a regula. Para o autor, o homem utiliza a força física e intelectual para se apropriar dos recursos que a natureza possui. As definições trazidas não são suficientes para entender todas as mudanças e todos os arranjos que surgiram no mundo do trabalho nas últimas décadas, mas constituem um ponto de partida.

Certamente, o trabalho mudou muito desde a revolução industrial no século XVIII, onde o trabalho artesanal passa a ser feito por máquinas em fábricas, passando a ser industrial, nascendo assim a figura do operário (SILVA, 2015). Mas, nas últimas décadas, as formas de trabalho originadas das fábricas, sofreram mudanças significativas, e são estas mudanças que se pretende abordar. Até os anos 70 as formas de trabalho eram rígidas, bem como todo o processo de trabalho (ANTUNES, 1999a). A contratação, a remuneração, as tarefas, os direitos trabalhistas, todos eram regidos por sistemas rígidos (ANTUNES, 1999a). Essas formas rígidas eram encontradas no taylorismo e no fordismo, modelos que se complementam, uma vez que o segundo foi considerado a “ampliação, a difusão e a consolidação” do primeiro (DRUCK, 1995, p. 43). Primeiramente, é importante abordar por que quando se fala de formas de trabalho do passado, naturalmente remete-se aos modelos de produção utilizados nas indústrias

automobilísticas. Isso se deve ao fato dessas indústrias terem sido grandes empregadoras e grandes movimentadoras do capital, além dos modelos utilizados nelas serem relacionados ao próprio modo de vida, que vão muito além do trabalho (RIBEIRO, 2015).

O modelo taylorista sofria críticas por parte dos trabalhadores, por seu autoritarismo e pela coerção exercida sobre os trabalhadores (DRUCK, 1995). No taylorismo não se pensava em funcionários altamente qualificados, o trabalho era repetitivo e considerado desgastante pelos trabalhadores, de acordo com a autora. Nas fábricas, visando aprimorar o modelo taylorista, surgiu a partir de 1914 (PINTO; ARAÚJO, 2006), um outro modelo, o fordista. De acordo com Druck (1995), o modelo era baseado na produção e no consumo em massa. Por essa razão, gerou um aumento considerável na produtividade (PINTO; ARAÚJO, 2006). Todavia, esse modelo também sofria críticas, como ocorria com o taylorismo, e o filme Tempos Modernos, estrelado por Charles Chaplin, retratou-as, onde os trabalhadores foram assemelhados a máquinas perfeitas. Entretanto, as críticas dos trabalhadores ao longo do tempo aumentaram, e demonstraram que o modelo vivia um processo de esgotamento (DRUCK, 1995).

No âmbito do processo de trabalho, constata-se um movimento generalizado de lutas e resistências nos locais de trabalho, expressas nos índices de absenteísmo, de *turnover*, nos defeitos de fabricação e na quebra de ritmo na produção. Ao mesmo tempo poder dos sindicatos, que exigem a continuação dos ganhos de produtividade incorporados aos salários.

As práticas sindicais e nos locais de trabalho recusavam continuar contribuindo com a gestão taylorista/fordista, que impunha um trabalho parcelizado, repetitivo, fragmentado, rotinizado e que havia desqualificado e mesmo destruído o saber daqueles trabalhadores de ofício, que tinham um determinado controle e autonomia no seu trabalho. Tratava-se, na realidade, de uma resistência, cujo conteúdo político era manifesto num certo esgotamento desta forma de controle do capital sobre o trabalho. (DRUCK, 1995, p. 64)

Apesar das críticas por parte dos trabalhadores quanto aos modelos taylorista e fordista, ambos os modelos tinham como característica marcante a presença de sindicatos fortes, e pode-se dizer que o trabalhador não se sentia sozinho, pois a luta era coletiva e não individual (DRUCK, 1995; BERNARDO, 2004).

Contudo, os anos 70 foram profundamente caracterizados pela crise do sistema fordista, também chamada de crise do capitalismo (ALVES, 2000). Diante do exposto, é colocada a necessidade de mudança na lógica da produção, com a adoção de um outro modelo que eliminasse os desperdícios gerados pelo modelo fordista, com objetivo de ter o lucro como resultado (BATISTA, 2008). Concomitantemente com essa crise, a tecnologia avança ao ponto que os trabalhadores precisaram saber lidar com ela (NARDI; TITTLONI; BERNARDES, 1997). Com o avanço da tecnologia e a necessidade de trabalhadores que saibam utilizá-la,

ocorre o chamado ‘desemprego estrutural’ (HARVEY, 1990). Certamente, com o avanço da tecnologia, muitos empregos não eram mais necessários, pois as máquinas davam conta de fazer muitos dos trabalhos executados por pessoas. Isto posto, tanto a mudança da lógica de produção, quanto o avanço da tecnologia, são movimentos que marcam a tentativa de aumento da rentabilidade do capital, como é um movimento perfeitamente esperado para países com sistemas capitalistas.

Hardt e Negri (2006) fazem um resgate que permite levar à contextualização da crise e do avanço da tecnologia, até ao ponto que culminou na mudança na forma do trabalho. Preliminarmente, enfatizam a crise do capitalismo como a crise dos EUA, e um retorno a fatos históricos podem ser úteis para esse entendimento. Após as guerras (Primeira e Segunda), a conferência de Bretton Woods, em 1944, ditou as regras que deveriam ser seguidas no capitalismo. Dentre as regras impostas, os EUA deveriam ter a “hegemonia econômica sobre todos os países não socialistas” (HARDT; NEGRI, 2006, p. 285). Os autores lembram que os EUA tinham a maior riqueza, “1/3 do total do ouro mundial” (HARDT; NEGRI, 2006, p. 286). Segundo os autores, possuir ouro era garantia de força para o dólar. Outras exigências estabelecidas por Bretton Woods, eram a “estabilização monetária entre os EUA e os outros países capitalistas dominantes (Europa e Japão)” e o “estabelecimento de uma relação quase imperialista³ dos EUA com todos os países subordinados não socialistas” (HARDT; NEGRI, 2006, p. 286). Dessa forma, segundo os autores, os EUA financiavam todas as nações economicamente, até mesmo as desenvolvidas, como os países europeus e o Japão, e também possibilitava que ele e os grandes financiados por ele, acumulassem lucros frente aos países subordinados. Então, Bretton Woods deu aos EUA o controle da “economia capitalista global” (HARDT; NEGRI, 2006, p. 286).

Porém, o modelo keynesiano do bem-estar social entrou em crise diante das lutas dos operários dos EUA, da Europa e do Japão, juntamente com as lutas contra o capitalismo e o imperialismo que aconteciam nos países subordinados (HARDT; NEGRI, 2006). Os autores mencionam que todas essas lutas que ocorreram na década de 60 e 70, fizeram diminuir os grandes lucros, e a crise tornou-se “oficial e estrutural” (HARDT; NEGRI, 2006, p. 287). Desse modo, Bretton Woods já não tinha mais força, apesar da hegemonia dos EUA persistir (HARDT; NEGRI, 2006). Diante da crise, algo precisaria ser feito, de forma a “envolver uma

³ Para Hardt e Negri (2006, p. 12) “a soberania tomou nova forma, composta por uma série de organismos nacionais e supranacionais, unidos por uma lógica ou regra única”, e para esta “nova forma global da economia” os autores atribuem o nome de Império.

ampla reestruturação das relações econômicas e uma mudança de paradigma na definição do comando mundial” (HARDT; NEGRI, 2006, p. 287). Contudo, no capitalismo, uma crise pode representar também uma forma de aumentar os lucros, e é uma oportunidade de “vencer as resistências, destruir setores não lucrativos, reestruturar a organização de produção e renovar suas tecnologias” (HARDT; NEGRI, 2006, p. 287-288). Nesse contexto, os autores argumentam que todas essas oportunidades foram aproveitadas.

Harvey (1990) chama de acumulação flexível todo esse processo de mudança que começou na década de 1970, que tem como pretensão a obtenção do lucro.

Marcado por um confronto direto com a rigidez do fordismo, que baseia-se na flexibilidade com relação a processos trabalhistas, mercados de trabalho, produtos, padrões de consumo, e caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção totalmente novos, novas formas de serviços, novos mercados e, sobretudo, taxas de comercial, tecnológica e organizacional. (HARVEY, 1990, p. 147)

Uma das estratégias capitalista foi desorganizar a força operária, privilegiando determinadas parcelas de trabalhadores, com salários altos, por exemplo, com o objetivo de desunir a classe, além de fazerem “o uso repressivo de tecnologia, incluindo a automação e a informatização da produção” (HARDT; NEGRI, 2006, p. 288). A tecnologia modificou o sistema de produção na década de 70 e fez com que os modelos de produção fordista e taylorista afundassem, enfatizam os autores. Também foi utilizado como estratégia, mudar a “composição do proletariado” (HARDT; NEGRI, 2006, p. 289), ou seja, desenvolveram o “trabalho imaterial” (HARDT; NEGRI, 2006, p. 290) e realizaram “transformações subjetivas da força de trabalho, intelectual e comunicativa” (HARDT; NEGRI, 2006, p. 293). O trabalho imaterial é aquele produzido pelo serviço, que não produz bem material, argumentam os autores. Assim, “a dominação das indústrias passa a ser a dominação dos serviços e da informação”, e essa tendência começa nos países capitalistas dominantes, na década de 70, principalmente nos EUA, e a flexibilidade estava envolvida nesse contexto (HARDT; NEGRI, 2006, p. 302).

Alves (1999, p. 58) afirma que foi com a “ascensão de políticas neoliberais, a partir de 1979, com a vitória de Thatcher, na Grã-Bretanha, e de Reagan, nos EUA”, que ocorreu a “desregulamentação da concorrência” e a “liberalização comercial”, bem como foram criadas “políticas anti-sindicais”, de forma a conseguir mais facilmente impulsionar um “novo poder do capital sobre o trabalho assalariado”. Essas políticas podem ser consideradas como marco para as grandes mudanças que estariam por vir no mundo do trabalho.

É oportuno salientar que a crise que ocorreu na década de 70 nos EUA e a forma de lidar com ela, também podem ter sido motivadoras para que os jovens não quisessem as

oportunidades disponíveis no modelo fordista, como era comum para seus pais (HARDT; NEGRI, 2006). Dessa maneira, a flexibilidade era imposta como solucionadora de todos os problemas, uma estratégia neoliberal (ALVES, 1999). Nessa ótica, o toyotismo entra em cena, pois traz consigo todo o aparato da flexibilidade que era necessário para que o capital se prosperasse (ALVES, 1999). O fato desse novo processo de produção ser um sistema baseado em informações do mercado para a sua produção, diferente do modelo fordista que preconizava uma produção em massa, fez com que o modelo tivesse ainda mais alinhado com as estratégias do capital (HARDT; NEGRI, 2006).

O trabalho mecanizado e controlado passa a não ter mais força, e o mercado passa a buscar “novos padrões de gestão de força de trabalho”, como “os CCQs – Círculo de Controle de Qualidade –, a gestão participativa, a busca da qualidade total” (ANTUNES, 1999a, p. 34). Esses novos padrões trazidos do Japão são estendidos para vários países capitalistas industrializados, na década de 80 (ALVES, 2000). O modelo que atende a esses princípios de qualidade e de gestão recebe o nome de toyotismo (ANTUNES, 1999a). A produção *just-in-time* também era marca desse modelo, ou seja, uma produção operada de acordo com a demanda (ALVES, 2000). Segundo Antunes (1999a), o modelo se mistura, ou chega até mesmo a substituir o modelo fordista de produção, assim como passa a ser o “núcleo ideológico do novo regime de acumulação flexível” (ALVES, 2014, p. 55).

O modelo de produção toyotista foi criado no Japão nos anos de 1950, mas é somente quando ele se espalha pelo mundo que ganha essa lógica de flexibilidade e passa a ser adotado em outros setores das empresas, não se resumindo à produção (ALVES, 2000). A implementação desse modelo, pelo mundo, passa a ser viável em razão da crise que se instalava no capital, pois passa a ser uma opção diante dos seus bons resultados na indústria japonesa frente aos seus concorrentes (ALVES, 2000). Entretanto, caso fosse adotado como era na indústria japonesa, não estaria atendendo a estratégia capitalista. Por isso, adquiriu novas formas, que foram aceitas até por trabalhadores e sindicatos, para que pudessem manter os empregos (HARVEY, 1989). Aqueles que não aceitavam ou não conseguiram lidar com as novas exigências, eram excluídos do mercado de trabalho (NARDI; TITTLONI; BERNARDES, 1997). A Tabela 1 apresenta as diferenças existentes entre o modelo fordista e o toyotista.

Tabela 1 - Diferenças entre o Fordismo e o Toyotismo

Fordismo (Americano)	Toyotismo (Japonês)
Produção em massa (série) e em forma rígida	Produção enxuta e em forma flexível
Geração de estoques, altos custos e desperdícios	Sem estoques e custos reduzidos (customização)
Produtos uniformes	Produtos diversificados e especializados
Preços com pouca margem de barganha	Preços competitivos

Fonte: Adaptado de Costa (2004)

A Tabela 1 demonstra como o toyotismo tem a flexibilidade embutida em todo seu processo, mas para atingir seus objetivos no que tange a produção, a flexibilidade também contemplou a força de trabalho (BATISTA, 2008). Assim sendo, com o princípio da flexibilidade na força de trabalho, e diante do avanço da tecnologia e da automação, surgem outras formas de trabalho, como o trabalho parcial, trabalho temporário e a terceirização, por exemplo (ANTUNES, 1999a), o que demonstra a influência direta da flexibilização na força de trabalho.

No Brasil, foi somente na década de 90 que o toyotismo passou a ser adotado, com toda a sua lógica flexível, facilitado por políticos de orientações neoliberais que ocupavam o cenário na época, como Fernando Collor de Melo e Fernando Henrique Cardoso (ALVES, 2000). No país, segundo Druck e Borges (2002, p. 112), as pesquisas demonstram que a reestruturação nas indústrias aconteceu principalmente por meio da entrada de “novos padrões de gestão” e de “organização do trabalho”, diferente de outros países que tiveram a inovação da tecnologia como parte preponderante desse processo. Nesse contexto, as indústrias brasileiras não tiveram maior impacto da tecnologia, mas nas mudanças na gestão e na organização do trabalho. Por isso, a terceirização foi uma marca desse processo de reestruturação industrial na década de 90, conforme sinaliza as autoras.

O modelo toyotista também tem como estratégia o enfraquecimento dos sindicatos, pois o individual tem muito menos força do que o coletivo (DRUCK, 2007). Na realidade, as mudanças e a racionalização do trabalho, ocorridas no final do século XX, fizeram com que o trabalhador ficasse alienado, pois ele precisava se encaixar na lógica flexível, que cria relações com prazos curtos. Dessa maneira, o trabalho não pode ser visto como parte integrante de sua vida, mas algo fundamental para a sobrevivência (OLIVEIRA et al., 2004). Todavia, essa racionalidade do trabalho, não permite relações fundamentais para a construção do caráter, segundo Sennett (1998). O individualismo cresce ainda mais à medida que a competitividade entre os trabalhadores se torna uma realidade, pois faz parte desse novo contexto do trabalho

(MORAES; COSTA, 2015), muito diferente dos outros modelos rígidos, que defendiam a coletividade.

Segundo Neves e Pedrosa (2007, p. 13), o modelo toyotista segue uma orientação para a “desconcentração, a flexibilidade e a redução de custos”. Assim, a lógica de flexibilidade fez com que vários direitos trabalhistas e conquistas obtidas por meio de lutas por parte dos trabalhadores, deixassem de existir ou fossem substituídos por outros. A flexibilidade passa a ser uma regra e não mais uma exceção (HARDT; NEGRI, 2006). O trabalho e o trabalhador entram na lógica de mercado, o que atende plenamente as diretrizes de um mundo globalizado, que necessita de uma inserção facilitada. Dessa maneira, a ‘flexibilidade’ transcende o trabalho e se torna determinante para a vida, onde tudo parece precisar ser ‘flexível’.

2.2 A FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO

Com a abertura do mercado, reflexo da globalização das últimas décadas, como forma de solucionar a crise do capital, é colocada a necessidade de mudanças nas formas rígidas do trabalho e a flexibilidade passa a ser um modelo a ser seguido. Entretanto, para Standing (2017, página indeterminada), apesar da “política econômica dos anos 1980 e 1990 ter como objetivo criar mercados livres”, na verdade, “criou um sistema rentista baseado nos direitos privados da propriedade”. Dessa forma, para o autor, o capitalismo rentista coloca as pessoas longe dos mercados livres, para que alguns extraiam “rendas do resto da economia e da sociedade” (STANDING, 2017, página indeterminada). Por isso, para ele, não se pode falar em mercados livres, porque eles não são. Portanto, para o autor, isso é uma mentira que é contada, possivelmente, para se criar maior adesão. E é naquele contexto, que a flexibilidade passa a ser uma imposição, principalmente para aqueles países mais dependentes economicamente, “e a flexibilidade e a mobilidade tornaram-se uma ordem imperial” (HARDT; NEGRI, 2006, p. 360). Os autores ressaltam que os países que resistem à flexibilidade “são punidos, atormentados, e finalmente destruídos por mecanismos monetários globais” (p. 360). Segundo Hardt e Negri (2006), os países abastados aproveitam-se dos países pobres, que aceitam vender sua força de trabalho a custos baixos. Com base nessas imposições, a partir da década de 80, a flexibilidade passou a ocupar o cenário mundial.

No Brasil, a flexibilização do trabalho entra em cena na década de 90, apoiada por políticos neoliberais da época, mas se consolida nos anos 2000 (ALVES, 2011). Nesse sentido,

o Brasil parece ter seguido a imposição imperial que determina que a flexibilização do trabalho cresça nos países capitalistas (HARDT; NEGRI, 2006).

No entanto, os países obedecem essa “ordem imperial”, a flexibilidade, porque têm medo das consequências possíveis dessa desobediência, como “a violência, a pobreza e o desemprego” (HARDT; NEGRI, 2006, p. 360). No Brasil, por exemplo, é justamente no momento de desemprego alto que o discurso de flexibilidade ganha força, posto que se difunde a ideia de que a flexibilidade aumentaria o número de postos de trabalho.

Para Franco (2017, p. 4), “a ideologia do capitalismo neoliberal, voltada para a manutenção e maximização do capital, se adapta e se renova contextualmente para garantir este fim maior”, e tal ideologia é reforçada por canais de comunicação, instituições (educacionais e estatais) e entidades religiosas. Depreende-se que é por isso que a flexibilidade ganha força e que aqueles que estão mergulhados nesta lógica “a reproduzem automaticamente, sem se darem conta da opressão a que também sofrem” (FRANCO, 2017, p. 4). Foi o que constatou Ximenes et al. (2017), ao pesquisar professores do ensino superior, que apesar de relatarem ter carga horária excessiva, acreditam que isso é natural e inerente de seus trabalhos. Nesse contexto, os autores identificaram “que há uma adesão destes professores à ideologia gerencialista, o que reforça os elementos constituintes do conceito de trabalho escravo contemporâneo, sobretudo em relação às condições degradantes e à jornada exaustiva” (XIMENES et al., 2017, p. 6). Alcadipani (2011) já debatia sobre o acúmulo de atividades do professor e o quanto eles ficam sobrecarregados. Nascimento e Salvá (2013, p. 1) também analisaram o trabalho dos professores e concluíram “que os impactos sofridos pelo trabalho docente face à implementação dos critérios adotados pela CAPES, manifestam-se no produtivismo acadêmico e na concorrência entre pares e Programas”.

Todavia, há empresas que para garantirem adesão dos trabalhadores, investem em discursos de “autonomia”, “ausência de chefia”, “liberdade de horário”, “ganhos proporcionais a dedicação” e “inserção do trabalho feminino”, diante de tais discursos contemplarem anseios de muitos trabalhadores (FRANCO, 2017, p. 7). Vale lembrar que algumas das demandas dos trabalhadores giram em torno da cobrança da chefia, de horários impostos, de ganhos aquém de sua dedicação, da falta de liberdade no trabalho, da ausência de mulheres em alguns postos, ou do menor ganho em comparação aos homens, portanto esses discursos estariam resolvendo os anseios de muitos. No entanto, não é o que se vê na prática, como observa Franco (2017) ao analisar a empresa Uber, que vende os discursos de flexibilidade, pois na verdade a empresa controla a prestação de serviço e os motoristas, além de proporcionar um trabalho precário (ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2017). Contudo, infere-se nos relatos de Franco (2017)

que essa empresa e muitas outras, dentro do contexto neoliberal, estão apenas atendendo a lógica do capital. E justamente por isso tendem a ser cada vez mais frequentes. Para Nascimento, Damasceno e Neves (2016), o discurso da flexibilidade – utilizado desde a década de 70 –, aponta para a necessidade de novas relações e políticas no âmbito do trabalho. É nesse contexto que vários tipos de flexibilidade do trabalho foram criados.

2.2.1 TIPOS DE FLEXIBILIDADE DO TRABALHO

O conceito de flexibilidade no mundo do trabalho tem significados variados, mas geralmente ele se concentra em cinco pontos: “o modo de contratação dos trabalhadores” (flexibilização da regulação do trabalho, por exemplo, a terceirização), “a duração do trabalho” (flexibilização da jornada de trabalho), “o estabelecimento de salários” (flexibilização da remuneração, por exemplo, salários variáveis), “a negociação coletiva” (flexibilização dos acordos coletivos) e “as formas de cessação do contrato de trabalho” (flexibilização do tempo de trabalho, por exemplo, trabalho temporário) (SILVA, 2013, p. 98). Todos exemplos de processos constituídos (DRUCK, 2002). Porém, alguns autores ampliaram o entendimento dos tipos de flexibilidades possíveis.

Atkinson (1984), por exemplo, afirma que a flexibilidade pode ser dividida em três, quais sejam, flexibilidade numérica, flexibilidade funcional e flexibilidade financeira. Na flexibilidade numérica a empresa busca aumentar ou diminuir o número de funcionários de forma rápida, a curto prazo, a contratação é através de uma relação contratual flexível entre o trabalhador e o gestor, o que permite que o número de empregados se adeque a necessidade da empresa. Os contratos temporários ou por meio período, são exemplos dessa forma de flexibilidade. A flexibilidade funcional, segundo o autor, é aquela em que os empregados podem ser redistribuídos de forma rápida entre suas atividades. Eles podem se deslocar porque têm muitas qualificações e, por isso, podem trabalhar em outras funções dentro da organização. A empresa que busca a flexibilidade funcional quer um funcionário que tenha muitos conhecimentos e que seja multifuncional. A flexibilidade financeira, é a última forma trazida pelo autor, onde procuram-se maneiras com que os salários e outros custos do emprego se adaptem à oferta e à procura do mercado. Ou seja, busca-se juntar os ganhos com os custos do trabalho, de forma a equilibrar lucros e perdas, por meio de outras formas de pagamento e de remuneração. Essa forma trazida pelo autor nada mais é do que uma maneira de flexibilizar o

salário, para que não sigam padrões rígidos, onde os ganhos podem ser voláteis, assim como podem ser os lucros e os prejuízos.

Standing (2013) apresenta os tipos principais de flexibilidade aos moldes de Atkinson (1984). Segundo o autor, ela também pode ser numérica, funcional e salarial. Contudo, uma vez que o autor foi escolhido como suporte teórico para a pesquisa, assim como ele ressalta que esses três tipos de flexibilidade acentuaram o crescimento do precariado, cabe algumas considerações. A flexibilidade numérica para ele abarca as formas de trabalho consideradas atípicas, que estão fora da convencional, que são utilizadas como alternativa para facilitar a demissão e estimular a criação de novos empregos. Tal flexibilidade, muitas vezes, se baseia em projetos, com pagamento de salários mais baixos e menos direitos aos benefícios que a empresa proporciona aos outros trabalhadores, que não são pagos levando-se em consideração a experiência (STANDING, 2013). A flexibilidade funcional tem como principal objetivo “possibilitar que as empresas mudem a divisão do trabalho rapidamente, sem custo, e troquem trabalhadores entre tarefas, posições e locais de trabalho” (STANDING, 2013, p. 65). A última forma de flexibilidade apresentada pelo o autor, a salarial, é interpretada por ele como uma forma que diminuiu salários nominais e que incluiu outras formas de remuneração. Dessa forma, para o autor, salários são substituídos por benefícios empresariais, que acabou acometendo, principalmente, os trabalhadores formais. Portanto, de acordo com Standing (2013), flexibilidade permite a mobilidade, a mudança de tarefas, outras formas de contratação e remuneração, a mudança do local de trabalho e a jornada de trabalho diferenciada.

Nascimento e Segre (2009) investigaram a flexibilização no setor automobilístico e sinalizaram que a flexibilidade pode ser compreendida como interna e externa. A flexibilidade externa estaria associada ao “contexto das relações de trabalho, à atuação sindical e às condições fiscais para a localização das plantas”. As autoras argumentam que os fatores que facilitam a flexibilidade externa têm relação com “a desregulamentação das leis trabalhistas, a diminuição e a fragmentação do poder dos sindicatos”, situações que atualmente caracterizam, de forma mais acentuada, o contexto das relações de trabalho. Com relação à flexibilidade interna mencionam “as formas de organização dos sistemas produtivos, as formas de organização do trabalho e as formas de gestão do trabalho”, que proporcionam a “subcontratação e terceirização” e o uso de “tecnologias mais flexíveis” (NASCIMENTO; SEGRE, 2009, p. 260).

Piccinini, Oliveira e Rübenich (2005, p. 6-10) abordam sobre as formas de flexibilidade de uma maneira mais ampla – dividindo a flexibilidade em maiores partes – do que os autores citados anteriormente, e destacam que ela pode ser classificada da seguinte

forma: flexibilidade quantitativa externa, flexibilidade quantitativa interna, flexibilidade funcional, flexibilidade externa das formas de trabalho (tempo/espço) e flexibilidade interna das formas de trabalho. A flexibilidade quantitativa externa é aquela onde se estabelecem contratos com empresas para que elas forneçam a mão de obra para as atividades-meio ou atividades-fim da organização, e sejam responsáveis pela prestação desses serviços. Como exemplo dessa modalidade, os autores destacam a terceirização/subcontratação, o trabalho à domicílio, a rede de empresas e as cooperativas de trabalho. A Tabela 2 apresenta os tipos de trabalho encontrados nessa forma de flexibilidade.

Tabela 2 - Tipos de Flexibilidade Quantitativa Externa

Terceirização/ Subcontratação	Trabalho a Domicílio	Rede de Empresas	Cooperativas de Trabalho
Contratação de empresas para a execução de atividades da empresa contratante.	Acordo realizado de forma verbal ou através de contrato para a realização do trabalho.	Corresponde a um conjunto de organizações que se especializam em determinadas fases da cadeia produtiva, para que sejam divididos os trabalhos por elas executados.	Associação autônoma de pessoas que se unem, voluntariamente, para satisfazer aspirações e necessidades econômicas, sociais e culturais comuns, por meio de uma empresa de propriedade coletiva e democraticamente gerida.
A terceirização relaciona-se com a atividades-meio, tais como: segurança e vigilância.	O trabalhador recebe por aquilo que produz.	Constitui um espaço ampliado para a inovação tecnológica e para a organização do trabalho.	Incentivada a partir da Constituição de 1988.
A subcontratação tem relação com as atividades-fim.	O trabalho é realizado em casa. Exemplo: Fábrica que contrata pessoas para confeccionarem peças de roupa.	Deve possuir relações de confiança, interdependência, integração, transparência de informação e institucionalização da parceria.	Possui autogestão.

Fonte: Adaptado de Piccinini, Oliveira e Rübenich (2005)

No que se refere a flexibilidade quantitativa interna, Piccinini, Oliveira e Rübenich (2005, p. 7) destacam que são contratações de mão de obra que a empresa faz “sem aumentar seu quadro funcional efetivo, através de contratos de trabalho “atípicos”, diferentes do habitual contrato de trabalho por tempo indeterminado, com carteira de trabalho assinada”. A grande diferença para a flexibilidade quantitativa externa é que a contratação de mão de obra é feita diretamente pela própria empresa, sem intermediários. A Tabela 3 apresenta essas formas de trabalho trazidas pelos autores supracitados.

Tabela 3 - Tipos de Flexibilidade Quantitativa Interna

Trabalho Temporário	Trabalho em Tempo Parcial (<i>part-time</i>)	Trabalho de tempo compartilhado (<i>Job Sharing</i>)	Suspensão temporária do contrato de trabalho (<i>Lay-off</i>)	Estágios
Forma de trabalho em que o contrato é estabelecido entre organização e trabalhadores, com prazo delimitado para início e fim das atividades.	Forma de trabalho em tempo inferior ao tempo de trabalho integral.	Forma de trabalho onde duas ou mais pessoas realizam a mesma tarefa e a remuneração é dividida entre elas.	Forma utilizada pela empresa quando está em crise, onde desliga por um tempo o trabalhador e depois readmite quando estiver em melhores condições econômicas.	Corresponde a uma forma de contratação de estudantes, porém sem carteira de trabalho, para que possa desenvolver uma conexão com o que estuda e o trabalho que desenvolverá na empresa.
Não há necessidade de estender os mesmos benefícios de que desfrutam os trabalhadores efetivos.	Visa atender picos diários de demandas que a empresa tem, sem ter a necessidade de pagar horas extras para aqueles que trabalham de forma integral.	São trabalhadores especializados ou qualificados que não querem ou não podem atuar em tempo integral.	Utilizada na produção, e mais comum em países que possuem baixa regulamentação das práticas trabalhistas, por possuir custos mais baixos.	Apesar do estágio ter como objetivo trazer a experiência para o estudante e fazer com que ele aprenda, ele tem sido utilizado como forma de aquisição de mão de obra barata.

Fonte: Adaptado de Piccinini, Oliveira e Rübenich (2005)

A flexibilidade funcional trazida por Piccinini, Oliveira e Rübenich (2005) é definida como aquela onde os trabalhadores executam várias atividades e estão sempre preparados para atender às demandas que surgirem na empresa. Essa forma de flexibilidade é muito semelhante ao conceito de Atkinson (1984) e Standing (2013). Nessa modalidade, os autores afirmam que existem dois tipos, quais sejam, a multifuncionalidade, onde o trabalhador pode operar mais de uma máquina se preciso for, e, polivalência, onde o trabalhador pode ocupar várias funções.

A flexibilidade externa das formas de trabalho, mencionada por Piccinini, Oliveira e Rübenich (2005), pode ser definida como formas de se flexibilizar os horários e os locais onde as atividades serão realizadas, ou seja, fora da organização. Os autores sinalizam que o teletrabalho é um exemplo marcante desse tipo de flexibilidade. Por último, os autores abordam sobre a flexibilidade interna das formas de trabalho, afirmando que ela é muito semelhante à flexibilidade externa das formas de trabalho, pois também são formas de flexibilizar os horários e os locais das atividades, porém a diferença é que as atividades são feitas dentro da empresa. Como exemplo dessa modalidade de flexibilidade, as horas extras (tempo além do trabalho normal), o banco de horas (o empregado trabalha mais tempo, mas não recebe por isso, pois poderá compensar as horas trabalhadas a mais em um outro dia), jornada de trabalho flexível (forma do trabalhador executar horas de trabalho conforme determinação da empresa, sendo

parte dela flexível), turnos de trabalho (permite que as empresas possam “estender o dia de trabalho e substituir periodicamente os trabalhadores” (PICCININI; OLIVEIRA; RÜBENICH, 2005, p.10) e semana reduzida de trabalho (permite maior mobilidade das horas de trabalho em uma semana, para outra).

Contudo, cabe pontuar que a flexibilização do trabalho só se torna uma realidade, na maioria dos casos, quando há um movimento inicial de flexibilização da legislação trabalhista. Para se flexibilizar a jornada de trabalho, por exemplo, é preciso que a legislação permita, ou pelo menos, que não seja contrária a tais mudanças. Quando existem impedimentos na legislação trabalhista falasse em flexibilizá-las para que sejam possíveis.

Ressalta-se que, de uma maneira geral, como depreende-se do exposto, que a flexibilidade visa a ampliação das formas de contratação, para propiciar a empresa maior liberdade de escolher a forma que seja mais lucrativa para o seu negócio, bem como tornar o trabalhador mais flexível, de forma que ele possa executar várias funções. Por isso, o desemprego é muito associado à flexibilização do trabalho. Uma outra marca da flexibilidade do trabalho é permitir uma maior mobilidade das horas trabalhadas, de forma que a empresa possa utilizar essas horas de acordo com seus interesses.

2.2.2 FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: ALTERAÇÕES REALIZADAS NO BRASIL

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) “estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas” (BRASIL, 1943), por isso é a legislação principal no âmbito do trabalho. Mas, no Brasil, algumas legislações já foram publicadas há alguns anos com o intuito de flexibilizar o trabalho, e foram elas que permitiram a ampliação da flexibilização nas últimas décadas, bem como tornaram viáveis as formas de flexibilidades citadas na seção anterior. A Tabela 4 apresenta alguns dos dispositivos legais que flexibilizaram o trabalho no país.

Tabela 4 - Legislações que Flexibilizaram o Trabalho no Brasil

Temas e Dispositivos Legais	Pontos Principais Previstos nas Legislações
Terceirização Leis nº. 7.102/83 8.863/94	A primeira lei libera a terceirização quando estabelece que a vigilância ostensiva e o transporte de valores poderão ser executados por empresa especializada contratada. A segunda lei altera a primeira, e amplia a terceirização, já que estende a definição de vigilância para: “vigilância patrimonial das instituições financeiras e de outros estabelecimentos, públicos ou privados, bem como a segurança de pessoas físicas”.

Continua

Continuação

Temas e Dispositivos Legais	Pontos Principais Previstos nas Legislações
Terceirização (Continuação) Leis nº. 8.949/94 9.472/97	A primeira lei acrescenta parágrafo ao art. 442 da CLT para declarar a inexistência de vínculo empregatício entre as cooperativas e seus associados, o que pode ser considerado um estímulo à terceirização. A segunda lei dispõe sobre a organização dos serviços de telecomunicações, destaca que pode ser contratado com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço, bem como a implementação de projetos associados.
Súmula nº. 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST)	A súmula cria uma espécie de regulamentação para a terceirização (atividade-meio).
Terceirização/Trabalho Temporário Lei nº. 6.019/1974, alterada pela Lei nº. 13.429/2017	O dispositivo preconiza sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas. O trabalho temporário é definido como aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário. O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não. O contrato poderá ser prorrogado por até noventa dias, consecutivos ou não, além do prazo de 180 dias, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram.
Salários e Jornada de Trabalho Constituição Federal de 1988	Através do artigo 7º, a Carta Magna deixa aberta a flexibilização, no que tange os salários e a jornada de trabalho: “VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”; “XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva”.
Contrato de Trabalho por prazo Determinado e Banco de Horas Lei nº. 9.601/1998	Versa sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e banco de horas. O Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a CLT, tem a previsão do contrato de trabalho por prazo determinado, e a referida Lei estabeleceu regras e critérios. Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. Quanto ao banco de horas, a lei menciona que poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de cento e vinte dias, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.
Remuneração (Participação nos Lucros ou Resultados) Lei nº. 10.101/2000	O dispositivo legal regulamenta a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, que tinha previsão na Constituição Federal. É justificada como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade. A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados.

Continua

Temas e Dispositivos Legais	Pontos Principais Previstos nas Legislações
Trabalho a Tempo Parcial Medida Provisória nº 2.164-41/2001 ¹	A medida provisória dispõe sobre o trabalho a tempo parcial, e altera a CLT. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais. O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. 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.

Fontes: Elaborada pelo autor a partir de BRASIL (1974, 1983, 1988, 1994a, 1994b, 1997, 1998, 2000, 2001) e TST (2011)

* A Medida Provisória nº 2.164-41/2001, no *site* do Planalto, encontra-se com a situação “Reedição em Tramitação”.

Todas as legislações citadas permitiram ou deram abertura para que pudessem existir formas de trabalho consideradas flexíveis. Porém, a CLT e outras legislações ainda impediam que a flexibilização fosse feita de forma irrestrita, como terceirizar todas atividades da empresa (meio e fim). Sendo assim, foram feitos movimentos no cenário atual para que essa realidade fosse mudada.

Isso posto, a flexibilização do trabalho que se encontrava em pauta através do Projeto de Lei nº 6.787/2016, que visa modificar a CLT e resgatar o Projeto de Lei nº 5.483/2001, que foi arquivado em 2004 – que previa que os acordos coletivos possam sobrepor ao que é estabelecido na CLT –, foi aprovado recentemente e transformado na Lei nº 13.467/2017 (CÂMARA, 2004, 2017a). A Lei tem a finalidade de “adequar a legislação às novas relações de trabalho” (BRASIL, 2017b), no entanto, conforme alguns exemplos supracitados, a CLT foi modificada muitas vezes em momentos anteriores, e foram incorporadas novas formas de trabalho. A Lei aprova estabelece que a convenção ou o acordo coletivo de trabalho pode dispor sobre o parcelamento de período de férias (em três vezes), a jornada de trabalho, a participação nos lucros e resultados da empresa, o tempo de intervalo de descanso (poderá ser a partir de trinta minutos), banco de horas, teletrabalho (fora das dependências do empregador), trabalho intermitente (contrato de trabalho no qual a prestação de serviços não é contínua), remuneração por produtividade (incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado e a remuneração por desempenho individual), troca de dia de feriados, dentre muitas outras intervenções na CLT. A Medida Provisória nº 808/2017, que foi publicada recentemente, também modifica a CLT, principalmente no que se refere ao trabalho intermitente, por mais que trate sobre os acordos coletivos, as gorjetas, dentre outros pontos (BRASIL, 2017c).

Todas as mudanças realizadas por meio dessa Lei e da Medida Provisória, atendem à flexibilização do trabalho em todos os seus termos, sobretudo no que tange as formas de contratação, jornada de trabalho e remuneração. O objetivo dessa reforma é diminuir os custos trabalhistas para as empresas, assim como eventuais custos de ações judiciais de ações movidas pelo trabalhador contra o empregador (DOCA, 2016). No entanto, para o trabalhador não parece muito claro os benefícios. Como essas alterações são recentes, não se sabe como ela irá impactar nas relações de trabalho, apesar de alguns movimentos sinalizarem para os rumos que vão ser dados, diante do que aconteceu com a Universidade Estácio de Sá ao demitir 1.200 professores e do que ocorreu com os funcionários do supermercado Mundial, que tiveram seus salários diminuídos com a supressão de valores de horas extras, domingos e feriados trabalhados, utilizando como parâmetros as novas regras (G1, 2017; DUTRA, 2017). Todavia, a certeza que se pode ter é que essas mudanças impactam diretamente na estrutura do trabalho, e pode ter o trabalhador como parte mais prejudicada, sobretudo porque tende a ser a parte mais fraca nessa negociação.

Não obstante, as legislações citadas não são as únicas dentro da estratégia de se flexibilizar recentemente, já que a Lei nº 13.429/2017, mencionada na Tabela 4, foi sancionada no final de março de 2017, e alterou os dispositivos da Lei nº 6.019/1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, além de dispor sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros (BRASIL, 2017a). A referida Lei libera terceirizar todas as atividades da empresa (meio e fim), seja ela pública ou privada, assim como permite que as empresas terceirizadas subcontrate outras empresas para prestação de serviço, o que é denominado de quarteirização. Ela também deixa facultativo a extensão de prestação de serviços médicos e ambulatoriais para os terceirizados, obrigando somente garantir a segurança, a higiene e a salubridade aos trabalhadores.

O dispositivo legal que trata sobre a terceirização foi apelidado de ‘Agenda Brasil’ (SENADO, 2015), que pode ser interpretado como ‘algo necessário e indispensável para o Brasil’. Contudo, Antunes e Praun (2015) concluíram, através de suas pesquisas, que o trabalhador terceirizado adocece em virtude do trabalho, sofre acidentes de trabalho em número elevado, que os levam muitas vezes à morte e tem o trabalho intensificado ao limite. Para os autores, as empresas terceirizadas, após à privatização, passaram a ser instrumentos preponderantes da “valorização do capital, incrementando e ampliando as modalidades de

extração direta ou indireta de mais-valia³” (ANTUNES; PRAUN, 2015, p. 420). Sendo assim, esses autores consideram que na realidade, a terceirização é uma forma de trabalho precário, bem como outros autores também o fizeram (e.g. DRUCK; BORGES, 2002; THÉBAUD-MONY; DRUCK, 2007; ANTUNES; DRUCK, 2015).

A Lei aprovada, que permite a terceirização irrestrita, pode fazer com que essa forma de contratação alcance proporções inimagináveis. Antunes, ao fazer referência ao projeto de terceirização, nº 4.330/2004 (CÂMARA, 2015), antes mesmo da terceirização irrestrita ter sido aprovada, menciona que se ela fosse aprovada “nós entraremos em uma lei da selva que vai nos aproximar de trabalhadores escravos modernos em pleno século XXI” (JORNAL GGN, 2017, página indeterminada).

O projeto rasga a CLT no que ela tem de melhor, no que concerne aos direitos do trabalho, [...] rasga a CLT na medida em que as empresas poderão contratar trabalhadores e trabalhadoras em uma relação contratual, mas através de empresas contratantes, negociam com empresas de terceirização a contratação da força de trabalho, como era na escravidão, que os senhores de terras compravam escravos de comerciantes que viviam do tráfico de escravos. (Entrevista concedida por Ricardo Antunes para o Jornal do Brasil, disponível no JORNAL GGN, 2017)

O Projeto tratado por Antunes foi aprovado na Câmara em 2015 e enviado para o Senado Federal. Quando o mesmo chegou no Senado foi transformado no Projeto de Lei nº 30/2015 (SENADO, 2015). Mas, antes mesmo que o referido projeto fosse colocado em votação naquela Casa, foi movimentado outro Projeto, o nº 4.302/1998, que foi aprovado e transformado na Lei nº 13.429/2017, citada anteriormente (CÂMARA, 2017b). O Projeto que se encontra no Senado Federal tinha alguns pontos diferentes do aprovado e transformado em Lei, como por exemplo, não permitir a terceirização no serviço público. Certamente, esse ponto foi colocado porque a Constituição Federal Brasileira menciona que o ingresso no serviço público somente ocorrerá através de concurso público (BRASIL, 1988). Todavia, o projeto aprovado não levou em consideração essa restrição, por isso aprovou a terceirização em todas as instituições, sejam elas públicas ou privadas. Esse ponto tem sido motivo de questionamento por parte de juristas, já que uma Lei não pode sobrepor à Constituição, e essa somente poderia sofrer alteração por meio de uma Emenda Constitucional (BORGES, 2017). Entretanto, não se sabe ao certo como ficará a questão da terceirização diante de existir esse projeto em tramitação

³ Expressão trazida por Marx (1968) que significa a diferença que existe entre o salário que o trabalhador recebe e o valor do trabalho que o trabalhador produz.

no Senado Federal, com propósitos similares à Lei aprovada, mas conflitantes em alguns quesitos.

É aviltante destacar que o projeto transformado em Lei não atenuou em nada o projeto que se encontra no Senado Federal para votação, ao contrário, ele ampliou ainda mais a terceirização, pelas razões já citadas, e ainda manteve diferenciações de trabalhadores contratados pela empresa e os terceirizados, assim como eximiu a empresa contratante de certas responsabilidades perante aos trabalhadores terceirizados.

A terceirização, assim como ocorre com outras estratégias flexíveis, é colocada como uma forma de ampliar o emprego/trabalho, através da regulação de novas formas de contratação (ALVARENGA; TREVIZAN, 2017). Nesse aspecto, o trabalhador poderia ganhar com a flexibilidade no campo do trabalho, se tal narrativa fosse verdadeira. Mas, sem levar em conta aspectos negativos que circundam a terceirização e outras formas de flexibilização, conforme anteriormente sinalizado, uma pergunta se faz necessária: Por que a empresa escolheria terceirizar ao invés de contratar os seus funcionários diretamente? Lembrando que objetivo final de toda e qualquer empresa é o lucro, senão for pública ou sem fins lucrativos, parece que uma das respostas possíveis para a pergunta, quiçá a única, é: ela terá lucro com o processo. Então, para ela ter lucro alguém pode sair perdendo, e diante de todas as contribuições trazidas nesta pesquisa, parece que esse alguém é o trabalhador. O mesmo, provavelmente, cabe numa negociação entre patrões e empregados, principalmente num país com índice de desemprego e trabalhos precários elevados, como o Brasil, onde o empregado visivelmente tende a ter um poder de barganha deverás diminuto.

Ademais, a flexibilização das legislações trabalhistas não garante que as empresas vão gerar mais empregos, tendo em vista que ela somente tomará essa decisão se for necessário para o atendimento de seus objetivos (SILVA, 2013). A comprovação disso é que mesmo com essas flexibilizações, foi constatado que, pela primeira vez, o número de trabalhadores informais – também se encontra dentro do universo dos atípicos, contudo os atípicos não se limitam a eles –, em 2017, superou o número de trabalhadores formais – 34,31 milhões de informais contra 33,32 milhões de formais (CURY, et al., 2018). Contudo, os novos dispositivos aprovados recentemente sugerem que no Brasil está ocorrendo movimentos similares ao relatado por Alves (2000) e Hardt e Negri (2006), ou seja, o capital se reinventando e impondo suas regras para que tenha maior lucratividade como resultado, mesmo que para isso a precarização do trabalho também seja um resultado.

2.3 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

A precariedade no trabalho foi motivada pelo avanço da tecnologia e pela abertura do mercado, pois ambos fizeram com que novas formas de trabalho surgissem, e dentre elas, trabalhos reconhecidos como precários, tudo em nome do capital (CASTEL, 1998). Portanto, a tecnologia contribuiu para “novas formas de se explorar a força de trabalho” (NASCIMENTO; DAMASCENO; NEVES, 2016, p. 34). Castel (1998) argumenta que na realidade essa nova dinâmica do mercado capitalista causa a desestabilização dos trabalhadores que eram estáveis, àqueles com carteira de trabalho, também chamados de formais, além de trazer vários tipos de trabalhos precários e maximizar o desemprego. O que explica a origem de novas formas de trabalho, nesse contexto, é que a abertura do mercado fez com que o mundo entrasse numa lógica de consumo exacerbada, onde tudo é, e precisa ser, descartável, e, por essa razão, foram criadas formas de trabalho que atendessem à velocidade dos novos tempos (DRUCK, 2011). A velocidade do mercado é justificada pelo modelo neoliberal que entende que para que haja crescimento e desenvolvimento econômico precisa haver “competitividade”, “maximizando a concorrência” (STANDING, 2013, p. 15). Tanto à competitividade, quanto à concorrência, nesse contexto neoliberal, precisam envolver “todos os aspectos da vida” (STANDING, 2013, p. 15).

Por outro lado, a tecnologia e a flexibilidade, mudam o ritmo do trabalho, permitindo o surgimento de novas relações de trabalho e exigindo novos trabalhadores. Diante desse novo cenário o desemprego é consequência, em virtude de a tecnologia dispensar muitos dos cargos que eram necessários outrora, bem como a flexibilidade impor que o trabalhador execute várias funções que eram antes divididas entre os pares (ATKINSON, 1984; PICCININI; OLIVEIRA; RÜBENICH, 2005).

Antunes (1999b) faz uma análise que demonstra que o resultado da flexibilização não poderia ser outro, que não a precarização do trabalho. Primeiramente, porque o próprio modelo japonês, o toyotismo, fez com que os operários japoneses trabalhassem mais do que todos os outros operários do mundo, além de lembrar que o Japão tem um número muito alto de mortes que ocorreram no trabalho. Tais fatores demonstram que o modelo é fortemente orientado para a precarização de seus trabalhadores. Portanto, o resultado da implantação desse modelo em qualquer parte do mundo não poderia ser outro. Antunes (1999b) levanta um ponto que merece destaque, qual seja, o modelo toyotista do Japão prezava rigorosamente o emprego para a vida toda, mas quando o Ocidente adotou esse modelo descartou essa lógica, apesar de adotar todas as outras concepções, conforme anteriormente mencionado. Isso justifica o fato das empresas

flexíveis do Ocidente terem precarizado os direitos trabalhistas, já que o princípio não está no emprego vitalício (ANTUNES, 1999b).

Antunes (1999b) não é otimista quanto ao fim da precarização, assim como critica o fato da qualificação do trabalhador ser utilizada como forma de fugir da lógica de precarização e do desemprego em todo o mundo. Essa narrativa é explicada pelo autor em razão de não acreditar que a lógica do capitalismo possibilite alguma luz no fim do túnel, assim como que por mais que o trabalhador se qualifique não é lhe assegurado o emprego, e, mais ainda, a qualificação para alguns cargos não é sequer desejada.

Antunes (2005) afirma que os trabalhos com ausências de garantias formais encontram-se em expansão, o que acentua que seu ceticismo em relação a diminuição da precarização do trabalho era coerente. Porém, essa expansão ainda é uma realidade nos últimos anos. Prova disso é que a OIT, em 2015, mencionava que o número de trabalhadores precários representava três quartos dos trabalhadores, e dados dessa mesma Organização fazendo uma referência ao ano de 2016, apontou para quase um em cada dois trabalhadores, no caso dos países emergentes, e mais de quatro em cada cinco trabalhadores, em se tratando de países em desenvolvimento (ILO, 2015; OIT, 2017), conforme destaque feito anteriormente. O grande número de trabalhadores em trabalhos precários pode ser justificado em razão da sujeição como forma de garantir a subsistência, assim como em razão da ampliação de oportunidades que estejam inseridas em um contexto de trabalho precário.

A precarização do trabalho é vista por muitos autores de forma negativa, por mais que não haja uma unanimidade quanto ao seu significado (LAZZARESCHI, 2015). Para Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010, p. 231), ela é uma forma de dominação que gera para o trabalhador “incerteza, sujeição e competição”, além de outros fatores associados a aspectos negativos. Druck (2011) também sinaliza para o fato da precarização ser uma estratégia de dominação. Thébaud-Mony e Druck (2007) entendem que a precarização do trabalho tem como principais características, a instabilidade e a insegurança, consequentemente, a terceirização ou subcontratação preenchem tais requisitos. As autoras acreditam que a precarização do trabalho leva o trabalhador a uma condição totalmente desfavorável, ruim, desumana, e que pode atingir a todos. Standing (2013) também chega a tal conclusão ao afirmar que todos podem mergulhar em um processo de precarização.

Por definição, a precarização do trabalho é um processo, ou seja, “maneira pela qual as pessoas são precarizadas” (STANDING, 2013, p. 36), pelas formas de remunerações diferentes das tradicionais, bem como pelas formas de trabalho que não são regulamentadas (GALEAZZI, 2006). Para Standing (2013, p. 37) “ser precarizado é ser sujeito a pressões e

experiências que levam a uma existência precariada, de viver no presente, se uma identidade segura ou um senso de desenvolvimento alcançado por meio do trabalho e do estilo de vida”. Segundo Galeazzi (2006), os trabalhadores que entram no processo de precarização do trabalho são àqueles que foram subcontratados, os trabalhadores que ingressam no trabalho em tempo parcial e por tempo determinado e os trabalhadores que são terceirizados através de contratos estabelecidos pelas empresas com as cooperativas.

Sendo assim, trabalho precário são aqueles que não fornecem direitos e garantias para o trabalhador (GALEAZZI, 2006), e quando oferece, às diminuem em grandes proporções. A autora também ressalta que o trabalho precário pode ser aquele que não propicia um trabalho que garanta qualidade das atividades. Nesta pesquisa, o foco é no trabalho precário que tira ou reduz as garantias e os direitos do trabalhador, que eram comuns em relações de trabalho anteriores à implantação da flexibilização do trabalho. Para Padilha (2009, p. 550), correspondem aos “trabalhos temporários em tempo parcial, o trabalho informal, a terceirização e a quarteirização”. Todos esses trabalhos surgiram com a flexibilização, como foi apresentado nesta pesquisa. Como características a autora destaca:

Àqueles sem regulamentação e que tem perdas dos direitos trabalhistas, a intensificação do trabalho, o aumento de jornada de trabalho com acúmulo de funções, com grande exposição à fatores de riscos para a saúde, rebaixamento dos níveis salariais, aumento de instabilidade no emprego, sindicatos frágeis, a feminização da *mão-de-obra* e rotatividade nas estratégias da empresa para rebaixamento de salários. (PADILHA, 2009, p. 550)

Tais características, para a autora, não precisam ser necessariamente combinadas, o que traz o entendimento que se o trabalho possuir qualquer uma, pode ser considerado um trabalho precário.

Hirata (2011) atribui ainda os baixos salários como uma forma de trabalho precário, e as mulheres muitas vezes são as mais afetadas na sua visão. Neves (2004) ainda traz uma nova categoria para o trabalho precário, o empreendedor, por não ter direitos trabalhistas garantidos. Para o autor, esses empreendedores podem ser os donos de micro ou pequeno negócios, os autônomos e aqueles que trabalham em casa.

O trabalhador precário fica sujeito a muitas situações de vulnerabilidade, porque não tem nenhuma garantia com relação aos seus ganhos, não tem como firmar compromissos de forma segura e ainda pode se submeter a horários de trabalho desagradáveis. A necessidade, possivelmente, pode fazer com que esses trabalhadores, muitas vezes, tenham que trabalhar até mais do que aqueles que estejam em um contrato formal, e essa situação pode gerar uma

ansiedade, sobretudo quando há um vínculo familiar envolvido. Dessa maneira o adoecimento é uma consequência de trabalhos ditos precários (ANTUNES; PRAUN, 2015).

As legislações que visam flexibilizar ainda mais o trabalho, conforme anteriormente mencionado, demonstram a intenção de amplitude do capital, por meio de formas de flexibilização do trabalho que regulamentam, inserem e intensificam relações de trabalhos consideradas precárias.

2.4 RELAÇÃO ENTRE FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

A flexibilização, apesar de ser justificada como forma de se obter o crescimento, pode ter como resultado a precarização do trabalho (ANTUNES, 2011). O autor destaca que ela pode ser utilizada para arquitetar, aumentar e intensificar a exploração do trabalhador. Piccinini, Oliveira e Rübenich (2005) compartilham da mesma opinião, isso porque entendem que a flexibilização, geralmente, traz a desregulamentação das relações de trabalho, impondo novas regras. Portanto, é o caminho para a precarização do trabalho, por mais que não possa ser confundida a, *priori*, com este termo.

Muitos autores entendem que a flexibilização do trabalho pode trazer a precarização embutida sob várias formas de trabalho, assim como pode propiciar o desemprego (e.g. RAMALHO, 1995; NARDI; TITTLONI; BERNARDES, 1997; SENNETT, 1998; ALVES, 2000; PICCININI; OLIVEIRA; RÜBENICH, 2005; VASAPOLLO, 2005; ANTUNES, 2005, 2011; DRUCK, 2011; STANDING, 2013). Para Sennett (1998), mais do que trazer a precarização, ela corrói o caráter pessoal, pois não permite relações de confiança e interações sociais que eram possíveis nos modelos rígidos, conforme mencionado anteriormente.

A questão econômica é utilizada como razão para a flexibilização do trabalho, facilitando, muitas vezes, as formas de demissão, para se gerar novos postos de trabalho, mas, na verdade, a estratégia é a precarização do trabalho (STANDING, 2013). Além da flexibilização do trabalho trazer a precarização, também não há como garantir o aumento e a permanência dos postos de trabalho (SILVA, 2013).

[...] cabe destacar que não é atribuição do direito do trabalho ser a força motriz que impulsiona a economia a gerar novos empregos, logo não se pode afirmar, igualmente, que um ordenamento jurídico flexível assegure o aumento da empregabilidade ou até mesmo contribua para a manutenção dos postos de trabalho existentes. (SILVA, 2013, p. 107)

Isso ocorre porque é o capital que dita as regras e as decisões que serão tomadas pela empresa, para que ela alcance a lucratividade, enfatiza a autora. Ademais, os apontamentos de Hardt e Negri (2006) sugerem que todas as vezes que um país demonstrar crescimento econômico, com a diminuição do desemprego, por exemplo, o capital monta uma estratégia para a desordem, como uma força de blocagem para o desenvolvimento, e isso pode justificar o porquê de tantos países estarem em processo de desenvolvimento que mais parecem eternos.

Druck (2011) afirma que o mundo hoje é marcado pelas constantes mudanças, onde tudo precisa ser descartável, seja no aspecto do consumo, como os produtos que devem ser trocados sempre por outros, seja o trabalhador em si, que precisa do trabalho para sobreviver. Nesse contexto, a produção precisa estar sempre a todo vapor para atender às necessidades dos afoitos consumidores, por uma imposição de uma lógica guiada pelo curto prazo. Portanto, o trabalhador precisa acompanhar esse ritmo, e, para isso, precisa se sujeitar a toda condição imposta pelo trabalho, porque sabe que do contrário, será descartado (DRUCK, 2011).

Piccinini (1998) também entende que foram as mudanças no mercado, que impôs a competição, por exemplo, que gerou a instabilidade na economia e no social, e como consequência fez surgir a flexibilização, necessária num cenário volátil. Contudo, o autor destaca que a flexibilização também atingiu as formas de trabalho. Nessa ótica, a flexibilização passa a fazer parte do contexto, onde ela e “a precarização do trabalho se metamorfoseiam, assumindo novas dimensões e configurações” (DRUCK, 2011, p. 42).

Marinho, Vieira e Britto (2017) fizeram uma análise sobre o que pode ser considerado uma jornada de trabalho exaustiva, e chegaram à conclusão que ela corresponde a união da intensidade com a extensividade do trabalho que não tem limites, uma vez que ela será manipulada da forma como for mais conveniente para o capital, e será utilizada sempre com essa finalidade. O problema é que hoje, numa lógica flexível, ela é mascarada sob a forma de jornadas flexíveis, que tenta passar para o trabalhador a impressão de que ele tem algum controle, quando não o tem (XIMENES et al., 2017). Mesmo quando tem uma jornada de trabalho menor, trabalha muito mais do que trabalhava no passado (MARINHO; VIEIRA; BRITTO, 2017).

Para Standing (2013), além de algumas formas de flexibilidade ter diminuído direitos e proporcionar baixos salários, no que se refere os trabalhadores atípicos, também afetam os trabalhadores formais, que têm seus salários nominais diminuídos sob o argumento da inclusão de benefícios, que aparecem como substitutivos de algo que o trabalhador teria direito em seus proventos. Aos formais também é gerada a insegurança, quando diante de formas de flexibilidade, como a que propicia a contratação de empregados temporários, pois os atípicos

passam ser ameaças para a continuidade de seus empregos. Para ele, “os trabalhadores temporários são usados para extrair concessões de outros trabalhadores”, que por não querem ser substituídos por aquela mão de obra, aceitam as exigências que são impostas pela empresa (STANDING, 2013, p. 59).

É nesse contexto que pode ser inferido que os trabalhadores formais se tornam também precários – não excluindo outros fatores que também são considerados na precarização do trabalho dos formais –, pois tendem a aceitar condições de trabalhos que antes não aceitariam. Tudo isso desencadeia a precarização do trabalho de várias formas.

Pode ser inferido que hoje se vive o “trabalho escravo contemporâneo”, muito mais difícil de ser detectado e percebido em comparação ao trabalho escravo do passado, pois tudo é feito de forma a esconder a real intenção do capital (MARINHO; VIEIRA; BRITTO, 2017, p. 5). O trabalhador, sem muitas vezes se dar conta, usa o seu tempo fora do trabalho para responder *e-mails*, rede sociais, ou executar alguma tarefa que deveria ter sido feita no trabalho (MARINHO; VIEIRA; BRITTO, 2017; XIMENES et al., 2017). Por isso, a tecnologia também pode ser utilizada em prol do capital, pois através dela foram criados outros meios para que se produza em seu benefício (MARINHO; VIEIRA; BRITTO, 2017). Na verdade, os autores lembram que o trabalhador produz sempre mais por cada vez menos, e que o capital tem o domínio até das horas de lazer, onde elas devem ser utilizadas em prol do consumo. É nessa ótica que os autores entendem que a jornada é “o tempo do capital” (MARINHO; VIEIRA; BRITTO, 2017, p. 6).

Dessa forma, para o trabalhador, sobra problemas de saúde, sejam eles físicos ou psíquicos. Não é a toa que uma área do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, dedicada a trabalhos que tratem sobre o prazer e sofrimento no trabalho, teve na sua maioria esmagadora, artigos que tratam sobre o sofrimento no trabalho (ENANPAD, 2015, 2016).

Para Franco (2017, p. 1) “o discurso dominante do neoliberalismo busca naturalizar aspectos das relações de trabalho que visam cada vez mais subjugar aqueles trabalhadores que não detêm a propriedade dos meios de produção à uma condição de trabalho precário”. Dessa forma, o discurso da flexibilidade é utilizado no contexto neoliberal para distorcer, disfarçar ou ocultar trabalhos considerados precários.

Desse modo, a flexibilização, entendida como a estratégia utilizada pelo capital para que ele consiga prosperar, abriu as portas para a precarização do trabalho. Por isso, não há de se falar em precarização sem antes tratar a flexibilização. A medida que há a necessidade de flexibilizar o trabalho, é natural que várias formas de trabalho surjam, e que em vários

momentos elas representem trabalhos precários, sinônimo de frágeis e vulneráveis. Como consequência da flexibilização do trabalho, se expandiram nos anos 80, o trabalho parcial temporário, precário, subcontratado e terceirizado (ANTUNES, 1999a), todas visando atender à nova lógica de mercado, onde tudo deve ser flexível (SENNETT, 1998)

Isso posto, a flexibilização do trabalho ganha status de única opção viável e de solucionadora dos problemas econômicos enfrentados por nações. Para o trabalhador a promessa é de maiores oportunidades de emprego ou trabalho, por essa razão, o discurso da flexibilidade maximiza em um cenário de desemprego e de instabilidade econômica. Portanto, a terceirização e outras formas de trabalho tornam-se opções dentro do contexto da flexibilização do trabalho (PINTO; ARAÚJO, 2006), mas tendo como resultado a criação de trabalhos considerados precários (ANTUNES; PRAUN, 2015). É nessa nova lógica que nasce o precariado (STANDING, 2013).

2.5 O PRECARIADO

A globalização, segundo Standing (2013), dividiu ainda mais as classes existentes, fazendo aumentar as desigualdades, diante de uma lógica que primava por um mercado de trabalho flexível, conforme já foi anteriormente discutido. Nesse contexto, surge a classe denominada precariado, fruto da globalização aliada às políticas neoliberais, enfatiza o autor. Todavia, em um mercado que não é aberto, onde alguns acumulam riquezas, mesmo sem talento, “extraíndo renda da economia e da sociedade”, caminha-se “rumo a um sistema em que o trabalho duro e o talento não são premiados” (STANDING, 2017, página indeterminada). Para o autor, alguns desses talentos, estão no precariado. Portanto, ao defender uma nova classe que surgiu a partir desse novo cenário do século XX, o autor tem o objetivo de acentuar as consequências de um mundo imerso numa lógica de trabalho flexível. Para ele, a classe é “franqueada por um exército de desempregados e um grupo separado de pessoas hostis socialmente desajustadas” (STANDING, 2013, p. 25). Em termos etimológicos, de acordo com Standing (2013), precariado surge da junção das palavras proletário e precário, onde o primeiro é aquele que não tem nenhum meio de vida exceto sua força de trabalho que ele vende para sobreviver.

Standing (2017, página indeterminada) entende que foram as mudanças globais ocorridas desde os anos 80, criadas por economistas neoliberais e impulsionadas “por políticos como Ronald Reagan e Margaret Thatcher”, que fez crescer a desigualdade, e,

consequentemente, fez nascer o precariado, com salários mais baixos do que a 30 anos atrás. Para manter o padrão que tinha no passado, o precariado endivida-se, ressalta o autor. Porém, para ele, esse endividamento interessa ao capital financeiro, porque tem como extrair mais renda, como é o seu propósito, assim, criam incentivos para que isso ocorra. Por outro lado, a tecnologia avança e faz com que muitos adquiram maior rentabilidade, mas esse avanço não é revertido para os salários. Para exemplificar tal situação, o autor discorre que “dentro de cinco anos, uma de cada três transações de trabalho será feita *online*, muitas através de *apps*” (aplicativos para *smartphone*), e “nesse processo, o controlador do *app* consegue arrecadar renda ao levar entre 20% e 25% do dinheiro” (STANDING, 2017, página indeterminada).

O termo precariado foi utilizado pela primeira vez por sociólogos franceses em 1980, e correspondia a trabalhadores temporários (sazonais), e mais tarde foi utilizado em outros países com outros significados, como na Alemanha, para significar trabalhadores temporários e desempregados, e no Japão, como sinônimo de trabalhador pobre (STANDING, 2013). Porém, o autor entende que o precariado vai muito além das definições desses autores.

Para o autor, o precariado é uma nova classe em formação que despertou no começo do século XXI. O “despertar do precariado” ocorreu através de duas manifestações que aconteceram em Milão no dia do trabalho, em 2001 e 2005. A de 2005 foi intitulada de EuroMayDay, e foi muito maior do que a primeira (STANDING, 2013, p. 15). Segundo o autor, ambos os movimentos contaram com a presença maciça de jovens. Os jovens como impulsionadores dessas mobilizações, parece fazer sentido, pois eles cresceram em uma lógica de trabalho diferente da existente na época de seus pais, onde o trabalho era rígido e as relações de trabalho não ficavam tão fragilizadas.

Os movimentos que ocorreram na Europa acabaram se difundindo pelo mundo, e países como o Japão também entram nesse contexto (STANDING, 2013). Isso porque, após os movimentos ficou evidente que os mesmos problemas enfrentados pela Europa também eram problemas de outras localidades, ou seja, “pessoas instruídas e descontentes alienadas pela abordagem do mercado competitivo (ou neoliberal) que os instala a uma vida de empregos, flexibilidade e crescimento econômico mais rápido” (STANDING, 2013, p. 16). Isso posto, numa lógica do mundo de trabalho flexível, onde a identidade com o trabalho cada vez mais é dificultada, também cresce o descontentamento.

Mas o precariado pode ser considerado uma classe perigosa, na visão do autor, por ser vulnerável às pressões de políticos populistas, diante de seu descontentamento. Nesse sentido, o autor entende que essa classe se encontra em um pêndulo que pode tender para ambos os lados, esquerda ou direita, dependendo do poder de persuasão. A revolta do precariado, por não

conseguir ter garantias no trabalho e ter a insegurança em todos os aspectos de sua vida, faz com que ele eleja políticos que lhe ofereça oportunidades de mudar esse cenário (STANDING, 2016). Os argumentos, no que tange a ser uma classe perigosa, são intrigantes, todavia investigá-los não corresponde aos objetivos desta pesquisa. Porém, algumas considerações sobre ser uma nova classe parecem úteis, sobretudo porque pode justificar o fato do precariado trazido pelo autor ser considerado numa nova ótica de precarização do trabalho.

Para Standing (2013, p. 23), o precariado é uma nova classe, que se distingue do proletariado e da classe trabalhadora, basicamente porque o precariado tem a insegurança e a falta de garantia como características marcantes. Acrescentam-se como diferença, a lógica de trabalho flexível e a falta de identidade com o trabalho, que fazem com que ele tenha uma ‘existência precária’, o que não se pode dizer das outras classes. A Tabela 5 apresenta as características da classe trabalhadora e do proletariado trazidas pelo autor.

Tabela 5 - Características da Classe Trabalhadora e do Proletariado

Classe Trabalhadora e Proletariado
1. Composta na maioria por trabalhadores de longo prazo.
2. Empregos estáveis de horas fixas.
3. Rotas de promoção estabelecidas.
4. Sujeitos a acordos de sindicalização e coletivos.

Fonte: Adaptado de Standing (2013)

Ao observar as características da classe trabalhadora e do proletariado mencionadas por Standing (2013), é possível perceber que eles têm a garantia como característica marcante, o oposto do que acontece com o precariado. A garantia é inferida por terem trabalhos, na maioria, de longo prazo, por terem jornada de trabalho estabelecidas, por terem amparo de sindicatos e, por fim, por terem promoções como certas. De certo modo, pode ser interpretado que a classe trabalhadora e o proletariado, caracterizado pelo autor, não têm a flexibilização do trabalho como sua realidade, pelo menos em alguns pontos.

Assim sendo, o precariado tem características bem diferentes das classes citadas na visão do autor, e isso justifica a concepção de se tratar de uma nova classe de trabalhadores. Para ele, o precariado é composto por pessoas com alta qualificação, que entram no precariado por não conseguirem no mercado de trabalho oportunidades que fariam jus diante de suas qualificações, e acabam se sujeitando a trabalhos e empregos muito aquém de suas capacidades. Na Tabela 6 encontram-se algumas características do precariado trazidos por Standing (2013, 2016).

Tabela 6 - Características do Precariado

Objetivas	Subjetivas
Vive à beira de um endividamento insustentável e se torna um alvo enorme de exploração	Ansiedade e Alienação
Perde direitos civis, sociais, culturais, políticos e econômicos	Anomia e Raiva
Não tem empregos fixos e regulares	Insegurança existencial, que o faz se sentir à margem da sociedade
Têm um nível de estudo que está acima do nível de trabalho que ele pode esperar	Não tem uma narrativa ocupacional que possa dar sua vida
Insegurança de Renda	Existência precária

Fonte: Elaborada pelo autor a partir de Standing (2013, 2016)

Por mais que as características colocadas pelo autor possam parecer mais presentes em empregados atípicos, elas podem ser destaque também para empregados formais, pois a marca do precariado é a existência precária, o que pode ser interpretado como algo relacionado à vida como um todo, pela falta de segurança e pela dificuldade de estabelecer identidade com o trabalho. “Não são as formas de trabalho e emprego que definem as pessoas do precariado, mas o fato de que elas são suplicantes que precisam pedir a autoridades por benefícios, ajuda, seguro, favores, qualquer coisa” (STANDING, 2016, página indeterminada). Isso se deve ao fato do precariado ter a instabilidade como marca, podendo, por exemplo, encontrar-se em uma condição de desempregado, o que é muito comum para o precariado, e por essa razão, pode vir a precisar de auxílio para se manter (STANDING, 2013, 2016). No entanto, isso não quer dizer que todo o precariado tenha ficado desemprego em algum momento. Nesse ponto, vale lembrar que o autor menciona que até o servidor público pode não ter segurança no trabalho, uma das garantias que faltam ao precariado.

Entretanto, para o autor, alguns trabalhos são vias fáceis para entrar no precariado, como o trabalho temporário, o trabalho de meio período e o estágio. O trabalho temporário, por ser um passo para que o trabalhador diminua a sua renda, algo que possivelmente vai fazer com que ele não consiga mais caminhar no sentido de ascensão e de projeção de sua carreira. O trabalho de meio período pode ser uma ponte para o precariado, porque frequentemente está abaixo das carreiras das pessoas que ingressam neles e as pessoas fazem muito além do que são pagas para fazer, e, muitas vezes, acima das horas estabelecidas. Outra situação comum para quem trabalhada em meio período, é ter que procurar outras fontes para conseguir sobreviver, já que por vezes recebem pouco.

A última via rápida para o precariado trazida pelo autor é o estágio, tendo em vista que por mais que o estágio tenha a finalidade de aprendizado na carreira, não são utilizados com

esse objetivo, servindo muitas vezes como forma de empregabilidade barata para o empregador, já que eles não precisam arcar com custos trabalhistas obrigatórios. Além disso, os estagiários, geralmente, recebem pouco ou nada para realizarem o trabalho que são designados.

No que se refere aos sentimentos descritos por Standing (2013), como os quatro “a”, ansiedade, alienação, anomia e raiva (*anger*), o autor revela que: a ansiedade é a insegurança de uma forma intensa, que faz com que mesmo sabendo que mereciam mais do que a vida lhe fornece, tem medo de perder o pouco que tem, sob pena de ficar em condições ainda piores; a alienação, por executarem muitas atividades que de fato não gostariam de fazer, e não ter a chance de poder realizar o que realmente gostariam; a raiva é gerada pela “frustração” de não conseguir ter uma vida segura e por ser “privado” de garantias e seguranças (STANDING, 2013, p. 41); e a anomia “significa um sentimento de desespero em relação às próprias circunstâncias” (STANDING, 2016, página indeterminada), sem encontrar meios para sair da situação que vivencia. Assim sendo, é comum que essa classe nutra sentimentos que caminham entre o medo e o desespero total.

Braga (2014b) não concorda com Standing (2013) quanto ao precariado ser uma nova classe. Para Braga (2014b), ele faz parte do proletariado. Nesse contexto, entende que as características atribuídas à classe trabalhadora e ao proletariado por Standing (2013), tratam-se de características do ‘salarizado’. Entretanto, também faz referências às lutas do precariado pelos seus direitos, no Brasil, através de greves e manifestações (BRAGA, 2012). Para o autor, os sindicatos geralmente acompanham tais lutas. Também afirma que as lutas foram apoiadas, em grande medida, pelo ‘lulismo’ (nome atribuído em razão do ex-presidente Luís Inácio Lula da Silva). Segundo o autor, como o precariado sofre de falta de garantias e vê os seus direitos serem eliminados, não restava outra alternativa para esse grupo, além de amparar-se e juntar-se ao lulismo, como única forma de questionar o sistema do neoliberalismo que se difundiu no final da década de 90, sobretudo com as privatizações.

Para Braga (2012), o precariado também tem como característica a estagnação e ter capacidade de se mobilizar, bem como entende Standing (2013), por mais que defenda que a fragmentação do precariado, por ter dentro dele uma variedade de grupos com estímulos e interesses diferenciados, dificulta a mobilização. Braga (2012) ainda estabeleceu um padrão de renda para o precariado, algo não realizado por Standing (2013), mesmo que tenha sinalizado que o precariado pode possuir uma renda baixa. Essa descrição de limite de renda pode não ter sido realizada pelo autor, primeiramente, porque Standing (2013) não prende o precariado ao emprego ou trabalho, mas sim ampliando para o contexto de vida. Para Standing (2013), isso

ocorre porque essa classe vivencia formas flexíveis de trabalho, que tem como resultado a insegurança e a dificuldade de estabelecer identidade laboral.

Outro autor que trata o precariado, Alves (2013), entende que o precariado também não é uma nova classe. Ele afirma que o precariado faz parte da “camada média do proletariado”, que além de ser o “proletariado precarizado” do passado, soma o contexto histórico recente que marcam as estratégias do neoliberalismo, que fez com que “jovens-adultos altamente escolarizados tivessem inserção precária nas relações de trabalho e vida social” (ALVES, 2013, página indeterminada). Ao resgatar Alves (2000), pode-se encontrar uma tentativa de apontamento do que seria o começo desse ‘precariado’. Segundo o autor, no Brasil, nos anos 90, “a precariedade e a insegurança penetraram no núcleo “integrado” da classe dos trabalhadores assalariados, atingindo os que ainda mantém vínculo “formal” de emprego”, o que para ele corresponde “a nova precarização” (ALVES, 2000, p. 247-248). Portanto, nesse contexto, o mundo do trabalho no Brasil se fragmenta ainda mais, diante de uma precarização ampliada, pondera o autor. Para Alves (2000, p. 251-252):

Desenvolve-se uma nova hegemonia do capital na produção, em virtude do desenvolvimento do toyotismo sistêmico e um novo salto na automação microeletrônica, sobretudo a partir de 1993, tendendo a criar um novo perfil operário, mais qualificado (e estável), e, portanto, mais integrado às novas práticas produtivas. [...]. Ocorreu a *disrupção* do mundo do trabalho industrial, decorrente da descentralização produtiva, da prática empresarial da terceirização, tendendo a criar uma rede complexa do trabalho, diversificada e segmentada, na qual surgem novos estatutos precário de emprego e salário.

Assim, para o autor, surge “pólos arcaicos de relações de trabalho”, onde o capital, além de capturar a subjetividade dos operários, traz a precariedade objetiva, e, dessa forma, aparece “uma nova classe operária mais diversificada e mais segmentada” (ALVES, 2000, p. 252).

Diante do exposto, o precariado de Alves (2013) se diferencia de Standing (2013) muito pela concepção de classe, mas pouco pelas características, pois ambos fazem referência ao precariado ser composto por pessoas que são altamente escolarizadas e que tem uma existência precária, seja no aspecto do trabalho, seja na vida. Mas Standing (2013) amplia o contexto de quem faz parte do precariado, visto que Alves (2013) insere os jovens-adultos e Standing (2013), além de destacar os jovens, faz referência aos migrantes, as mulheres, aos idosos, e discorre que qualquer um pode pertencer à classe. Dito isso, é importante trazer à baila as variedades de precariado analisadas por Standing (2013).

Standing (2013) ressalta que existe uma variedade de precariado, por conseguinte, há dificuldade em estabelecer identidades comuns, o que acaba enfraquecendo a dessa classe em prol dos mesmos objetivos. Uma maneira de definir o precariado para o autor, é entendê-lo como um habitante, por isso tem direitos cerceados ou dilapidados em comparação com os direitos inerentes daquele considerado cidadão. Por essa razão, ao precariado sobra a sensação de não pertencer a lugar algum, e a vontade de ‘pertencimento’, como ocorre comumente com os migrantes (STANDING, 2013).

Outros frequentadores do precariado são as mulheres, que também lutam para conseguir uma condição adequada de trabalho, os jovens que não conseguem se sustentarem por meio de empregos, entram e saem a todo o tempo, e os idosos que “depois de décadas sendo informados de que não eram desejados, apaziguados em aposentadoria precoce nas recessões, agora estão sendo informados de que devem trabalhar por mais tempo” (STANDING, 2013, p. 126). Mas, como dito outrora, de acordo com o autor, todos podem entrar no precariado, diante de uma lógica de trabalho baseada na flexibilidade, que facilita a perda da segurança.

De uma maneira mais completa, de forma a contemplar muitas das condições do precariado, o autor descreve as sete formas de seguranças e garantias as quais o precariado é desprovido. Standing (2013) ressalta que por mais que não seja necessário que o precariado tenha a falta de todas, ele não consegue se sair bem em nenhuma delas, conforme Tabela 7.

Tabela 7 - Garantias e Seguranças que o Precariado é Desprovido

a) Garantia de Mercado de Trabalho - Oportunidades adequadas de renda-salário, no nível macro, isto é realçado por um compromisso governamental de “pleno emprego”;
b) Garantia de Vínculo Empregatício - Proteção contra a dispensa arbitrária, regulamentação sobre contratação e demissão, imposição custos aos empregadores por não aderirem às regras e assim por diante;
c) Segurança no Emprego - Capacidade e oportunidade para manter um nicho no emprego, além de barreiras para a diluição de habilidade, e oportunidades de mobilidade “ascendente” em termos de status e renda;
d) Segurança do Trabalho - Proteção contra acidentes e doença no trabalho, através por exemplo, de normas de segurança e saúde, limites de tempo de trabalho, horas insociáveis, trabalho noturno para as mulheres, bem como compensação de contratempos;
e) Garantia de Reprodução de Habilidade - Oportunidade de adquirir habilidades, através de estágios, treinamento de trabalho, e assim por diante, bem como oportunidade de fazer uso dos conhecimentos;
f) Segurança de Renda - Garantia de renda adequada e estável, protegida, por exemplo, por meio de mecanismos de salário mínimo, indexação dos salários, previdência social abrangente, tributação progressiva para reduzir a desigualdade e para complementar as baixas rendas;
g) Garantia de Representação - Possuir uma voz coletiva no mercado de trabalho por meio, por exemplo, de sindicatos independentes, com o direito de greve.

Fonte: Standing (2013)

A insegurança no emprego para Standing (2013) pode acometer até o servidor público, visto que, por mais que eles tenham a segurança dada pela estabilidade, também devem aceitar trabalhar onde seus chefes determinarem. Algo que pode ser bem comum num mundo onde a

“gestão de recursos humanos é implacável” e a “flexibilidade funcional” é uma realidade (STANDING, 2013, p. 29). O autor entende que houve o “desmantelamento do serviço público”, utilizando-se, para tanto, a adoção de políticas neoliberais para tirar os servidores públicos de uma condição dita como ‘privilegiada’. Como exemplo dessas políticas, o autor menciona “comercializar, privatizar e contratar serviço”, utilizando-se a iniciativa privada como forma de comparação, para afirmar ser “inviável” manter as distinções (STANDING, 2013, p. 86). Por isso, diminuíram salários e orçamento, bem como ampliou-se as formas flexíveis, fazendo com que o serviço público se torna a “zona do precariado” (STANDING, 2013, p. 86). Contudo, todas essas estratégias contribuíram para que o serviço público se tornasse um local inóspito.

Quanto à renda, o autor aborda que o cerne da questão para o precariado não se concentra no valor que percebe, mas por não ter apoio das pessoas quando necessita, por não poder contar com benefícios por parte da empresa e do Estado e por não ter benefícios próprios que poderiam ser somados à renda. Outro ponto enfatizado pelo autor, e já comentado em outro momento, é a falta de identidade do precariado com o trabalho, tendo em vista que por mais que estejam empregados podem não estar em empregos que lhe forneçam uma carreira. Então, não se sentem parte integrante da empresa. Por essa razão, para o autor, a falta de “identidade ocupacional” é o que faz muitas pessoas se sentirem inseguras, e isso é uma característica marcante do precariado (STANDING, 2013, p. 31).

Segundo Standing (2013), o precariado é uma classe de pessoas com formação educacional elevada que estão submetidas à lógica de trabalho flexível, e essa classe tem uma identidade direta com os trabalhadores precarizados, como os tratados por Antunes (1999a), que enfatizava somente àqueles submetidos ao emprego atípico. Diante da definição de Standing (2013) ser mais densa do que a dos autores que utilizaram a expressão ‘precariado’ em momentos anteriores, além de trazer novas concepções para o precariado, preferiu-se utilizar a expressão ‘novo precariado’. Dessa forma, é possível englobar os novos sujeitos da precarização, que vivenciam tanto a precariedade objetiva, como a precariedade subjetiva.

2.6 A PRECARIEDADE SUBJETIVA

Linhart (2014) traz a precariedade subjetiva, que até então poderia parecer algo impensável, já que a precariedade objetiva, a que não fornece direitos trabalhistas para os trabalhadores, gera insegurança e perda de garantias, é uma realidade muito mais debatida na

academia e apontada frequentemente pelos relatórios da OIT. A autora na obra de 2009, *Modernisation et précarisation de la vie au travail*, abordava sobre essa nova forma de ver a precarização. Em 2014, essa obra foi traduzida para o Brasil, em um formato mais reduzido.

A precariedade subjetiva, segundo a autora, é uma realidade, e afeta também os assalariados com empregos estáveis. A explicação é que as exigências cada vez maiores, as quais os assalariados estão submetidos no trabalho e o medo de não corresponderem às expectativas que estão sendo colocadas sobre eles, geram um sentimento de tensão diante da frustração. Isso posto, mesmo que tenha um emprego estável, eles não conseguem se sentir protegidos no trabalho e temem perdê-lo.

Justamente por colocar os empregados formais dentro desse contexto de precarização, as ideias da autora, bem como de Standing (2013), são consideradas como novas interpretações para o que se entende por precarização, principalmente porque eles trazem para este contexto, trabalhadores que poderiam não ser vistos dessa forma, como aqueles qualificados (com no mínimo, nível superior), e com estabilidade, como os servidores públicos. Apesar de Standing (2013) não ter utilizado a precariedade subjetiva como expressão, é possível perceber que o autor se refere a ela em vários momentos, como pode ser observado na Tabela 6, o que sugere uma aproximação das concepções de tais autores, por mais que Linhart (2009, 2014) também não tenha se referido ao termo ‘precariado’. Standing (2013) também chama atenção para a pressão que é exercida nos empregados formais, diante da ameaça de serem substituídos pelos atípicos. O que também pode gerar medo e fazer com que o trabalhador aceite as condições impostas.

Para Linhart (2014, p. 45), pode parecer “provocação” para alguns, falar de precariedade subjetiva para aqueles que têm um emprego estável, como os servidores públicos ou trabalhadores que estejam contratados por grandes empresas por prazo indeterminado com tempo integral, quando existem muitos outros trabalhadores assalariados que sofrem inseguranças que não permitem sequer saber como será o dia seguinte. Porém, a segurança, não os eximem do sofrimento que se faz presente. Se for pensado nas estratégias recentes do neoliberalismo no Brasil, como as mudanças nas legislações trabalhistas, a regulamentação da terceirização e os apontamentos para a privatizações, conforme alguns destaques feitos anteriormente, fica mais evidente a possibilidade de entender que mesmo esses funcionários podem não estar tão seguros, como poderia se esperar. No que se refere aos servidores públicos, também pode existir a insegurança a cada alteração de gestão, pelas mudanças esperadas (LINHART, 2009, 2014). A insegurança de cometer um erro em suas atividades e responder

por ele, e a pressão por bons resultados nas avaliações de desempenho, podem ser outros exemplos, diante das concepções da autora.

O que facilita esses sentimentos é a responsabilidade dada pela empresa aos funcionários, para que tomem decisões mesmo não dispondo de recursos (LINHART, 2009, 2014). A autora em uma pesquisa realizada com funcionários franceses, concluiu que eles “não encontram apoio ou assistência quando confrontados com tensões e objetivos organizacionais contraditórios”, assim como que “chefes não estão disponíveis”, e eles devem “encontrar soluções para os muitos desafios acumulados”. Tudo isso causa “ansiedade”, “estresse elevado” e “o sentimento de não ser imune a um golpe que colocaria em risco seu futuro na empresa” (LINHART, 2009, p. 17). Nota-se que essas são justificativas para que os formais sejam acometidos pela precariedade subjetiva.

A dificuldade em aceitar a precariedade subjetiva, talvez, justifica-se por não ser comum as respostas coletivas diante das ações indevidas no trabalho, como era comum na época do trabalho fordista, bem como diante das empresas se empenharem em causar a subjetividade nos seus funcionários (LINHART, 2009, 2014). Afinal, um trabalhador que se empenha em sempre fazer mais, porque acha que deve isso para a empresa, uma vez que precisa alcançar os objetivos estabelecidos por ela, mesmo que inalcançáveis, e que pode ser mandado embora a qualquer momento caso sua tentativa seja frustrada, parece um modelo ideal de trabalhador para qualquer empresa. No final das contas, se nada der certo, ele pede demissão por motivo pessoal, e a empresa fica ilesa em todo o processo (LINHART, 2009, 2014). O problema passa a ser do funcionário, que não aguentou algo tão natural que é a ‘pressão’.

É como se os estáveis – ou formais, como preferiu-se dizer – devesse favor à empresa, por ela ter lhe dado um papel de destaque, e os atípicos tivessem que agradecer por ela ter lido a oportunidade de um dia torna-se um formal. Por isso, mais ainda, devem fazer tudo pela empresa e se dedicar integralmente, independentemente de qualquer fator, como má condição de trabalho, falta de recursos e ambiente inóspito. Esse é um jogo que está por de trás de qualquer relação de trabalho, após a flexibilização do trabalho ser uma realidade. Diante desse cenário, eles não podem nem ao menos confiar na experiência e habilidade para manter o emprego, algo que segundo Linhart (2009, 2014), ocorre para aqueles que vivenciam a precariedade subjetiva.

Portanto, para a autora, a precariedade subjetiva pode ser definida como: “o sentimento de não estar em “casa” no trabalho”; é não ter “confiança” naquilo que faz; é sentir que não “domina” o seu trabalho; é sempre achar que deve fazer mais do que realmente faz, para “cumprir com os objetivos” estabelecidos pela empresa; é o sentimento de vazio e a sensação

que está sozinho, e que não pode confiar nos colegas de trabalho, e nem nos superiores, quando existentes, pois a “individualização” e a “competição” faz parte do trabalho de hoje; e é não ter autoestima e achar que seu trabalho não é o suficiente, e, talvez, não tenha condições de ocupar aquele posto (LINHART, 2014, p. 45-46). Como abordado, o contexto neoliberal que cria tal situação de competição e individualização, com o objetivo de garantir “a máxima contribuição do trabalhador em prol dos resultados organizacionais” (FRANCO, 2017, p. 1).

Linhart (2007), que reuniu vários artigos com o objetivo de revelar a desmedida do capital, destacou a angústia e a falta de identidade que a individualidade trouxe para o trabalhador, pois ele não sabe o que representa para a empresa e nem como suas relações se estabelecem. De fato, não se quer estabelecer relações duradouras nessa nova forma de ver o trabalho, marca da contemporaneidade, portanto isso é o esperado. Nessa circunstância que há “rachas de identidade e aumento da dependência em relação à empresa, criando um vínculo baseado no envolvimento individual destituído de qualquer referência coletiva externa à lógica dominante” (LINHART, 2007, p. 122).

Esses sentimentos são gerados por culpa da “gestão moderna” (LINHART, 2014, p. 46), que cobra autonomia dos assalariados, para darem conta de seus trabalhos ou dos problemas que porventura apareçam, mesmo que não tenham recursos ou meios suficientes para fazê-lo diante das exigências cada vez maiores. A exigência exacerbada, o aumento do trabalho e a pressão que é exercida sobre o trabalhador, traz “o medo”, a “sensação de insegurança” e a “ansiedade”, que é propositadamente, chamada de “estresse” (LINHART, 2014, p. 46). Segundo a autora, executivos e subordinados são avaliados o tempo todo, de diversas formas, por isso o trabalho também passou a ser mais vigiado. Os instrumentos modernos podem ser a avaliação de desempenho e as metas estabelecidas.

Wilhelm (2017, p. 4) analisou servidores de uma instituição pública na Amazônia para verificar situações de estresses vivenciadas no trabalho, e constatou que os servidores tinham sintomas como: “tensão muscular; dor na nuca; taquicardia; respiração ofegante; dor ou tensão nas costas; azia; boca seca; suor excessivo em ambiente agradável”, dentre outros sintomas. Ao verificarem as razões para esses sintomas, concluíram que eram gerados pelo ambiente de trabalho em razão de “número reduzido de servidores”, “pressão dos superiores para a realização de várias atividades ao mesmo tempo”, “relógio de ponto”, “falta de material”, “muitas atividades para serem desempenhadas”, dentre outros fatores (WILHELM, 2017, p. 4). Essa pesquisa comprova que os servidores públicos também podem se acometidos da precariedade subjetiva pelas razões apontadas por Linhart (2009, 2014), ou seja, o controle

exercido pela chefia, o número alto de trabalhos a serem feitos e a pressão exacerbada da chefia para o cumprimento de tarefas.

Esse contexto de trabalho trazido por Linhart (2009, 2014), aumenta a demissão por motivo pessoal, porque o trabalhador não consegue lidar com um trabalho que não se sente bem. Contudo, é desconsiderado o que levou o empregado a tomar tal atitude, ou seja, a forma como a empresa age perante ele, exigindo que sempre esteja disposto a ir muito além do que pode ser considerado humanamente possível (LINHART, 2009, 2014). A autora associa à precariedade subjetiva “ao aumento do número de suicídios no trabalho, do *burnout* e do assédio”, o último em razão de sempre serem assediados a fazer mais e melhor (LINHART, 2014, p. 51).

Farias e Meneghetti (2001) destacam que o sequestro da subjetividade, realizado pelas empresas nos funcionários, é uma das marcas do sistema toyotista, que através de suas técnicas, como *kaizen*⁴, *just-in-time*, CCQs, buscam sequestrar o psíquico dos funcionários para que trabalhem ao seu favor. Os autores afirmam que essas técnicas intensificam “o ritmo de trabalho e precarizam as condições físicas e psicológicas do ambiente de trabalho, submetendo o trabalhador à lógica da acumulação ampliada do capital” (FARIAS; MENEGHETTI, 2001, p. 13). Hochschild (2003) traz o trabalho emocional, sinalizando para a administração de sentimentos que é realizado pelas empresas, para que sejam demonstradas emoções mesmo sem ter vontade, como sorrir.

Alves (2014), em um caminho parecido com os autores citados, afirma que o toyotismo utiliza suas técnicas para capturar a subjetividade do trabalhador, ou seja, sua consciência e aquilo que tem de mais oculto no cérebro humano, a pré-consciência e o inconsciente, com o objetivo de desenhar e orientar, caminhos que devam ser percorridos pelos trabalhadores em prol da produção, sem que percebam que foram ‘capturados’. Por essa razão, segundo o autor, a empresa estimula que o trabalhador seja proativo, que se cobre cada vez mais pelo trabalho que executa, e que transfira essa cobrança para os colegas de trabalho, tudo sem a necessidade de uma chefia. Uma das técnicas lembradas pelo autor, que é utilizada pela a empresa para que o trabalhador contribua de forma espontânea, é a ideia de ‘parceria’ e ‘colaborador’. Nessa direção o trabalhador não é alguém que simplesmente participa da empresa, ele é alguém importante que está do lado da empresa, como se seus objetivos fossem os mesmos.

Pesquisas realizadas com docentes demonstraram que os profissionais vivenciavam a precariedade subjetiva (BERNARDO, 2014; BAUER et al., 2017). A primeira pesquisa foi

⁴ Para Araujo e Rentes (2006, p. 123), *Kaizen* “significa a melhoria contínua de um fluxo completo de valor ou de um processo individual, a fim de se agregar mais valor com menos desperdício”.

realizada com os docentes de uma universidade pública e constatou que “a precariedade subjetiva vivenciada leva a um desgaste mental, o qual, por sua vez, pode ter como consequência o sofrimento psíquico e o adoecimento” (BERNARDO, 2014, p. 129). A segunda pesquisa foi feita com docentes de instituições de ensino superior privadas e obteve como resultados que “houve um aumento no volume de trabalho e que o medo de perder o emprego é um elemento cada vez mais presente no cotidiano docente” (BAUER et al., 2017, p. 1). Essas pesquisas sugerem que os docentes são profissionais que estão cercados de situações que podem lhes proporcionar sentimentos desagradáveis, pois estão dentro da nova forma de trabalho da contemporaneidade. Ela estende o trabalho para a casa do profissional, pois a quantidade de trabalho não permite que se faça no trabalho, bem como preza o acúmulo de funções, fazendo com que o profissional trabalhe cada vez mais por menos.

Mas, apesar do aumento do volume de trabalho e do acúmulo de funções, a instabilidade e a insegurança no trabalho ampliam-se, porque o trabalhador sabe que nunca vai ser o suficiente para manter-se no emprego. Marinho, Vieira e Britto (2017) destacaram, conforme sinalizado em outro momento, que a jornada para o capital não tem limites, e por essa razão, talvez, nunca será o suficiente, por mais que o trabalhador se esforce. Sabedor disso, o trabalhador vive uma precariedade insistente, por mais que não tenha, na sua vida profissional, características de uma precariedade objetiva, como aquelas que lhe tira direitos.

Todas essas formas trazidas por esses autores, que são utilizadas pelas empresas, nada mais são do que estratégias utilizadas para fazer com que o trabalhador aja da forma como elas entendem que seja lucrativa, seja capturando a subjetividade (ALVES, 2014) ou sequestrando (FARIAS; MENEGHETTI, 2001), ou até mesmo, trabalhando com as emoções (HOCHSCHILD, 2003). A pesquisa de Bauer et al. (2017) demonstrou que a estratégia de captura da subjetividade pode ser bem-sucedida, uma vez que mesmo uma das pessoas entrevistadas relatando que o trabalho aumentou muito e que a universidade não investe no docente, ainda acredita que trabalha em uma ótima empresa.

Então essas estratégias utilizadas pelas empresas, todas vindas após a inserção desse novo modelo de produção toyotista, e porque não dizer flexível, tem o objetivo de fazer com que o trabalhador compre suas ideias e literalmente vista a camisa da empresa. Todavia, elas podem contribuir para que o trabalhador experimente a precariedade subjetiva destacada por Linhart (2009, 2014). Como essa precariedade mexe com a subjetividade, algo muito mais difícil de ser revelado, entendido e diagnosticado, pode ser ainda mais danosa do que a precariedade objetiva, trazida em outros momentos desta pesquisa. Na realidade, a característica marcante do trabalho moderno é a individualidade, e a empresa a reforça porque sabe que é

benefício para ela (LINHART, 2014). O trabalhador hoje está sozinho e a luta é individual desde o processo de ingresso na empresa. E essa tensão estende-se no dia a dia dentro da empresa. Todos estão competindo por postos de trabalho, e a competição é sempre cada vez mais acirrada diante de exigências e demandas cada vez maiores (LINHART, 2014). Hoje, não se quer que o empregado se prenda a nada, nem a rotina, nem a sua chefia, nem aos seus colegas de trabalho, nada pode ser seguro, e, dessa forma, o sentimento de insegurança é certamente o mais esperado (LINHART, 2009, 2014).

Talvez, nessa mesma linha, de desestabilizar e acabar com a segurança de todas as formas, esteja em votação o Projeto de Lei nº 116/2017, que propõe que o servidor público possa ser demitido por má avaliação (SENADO, 2017). Assim, de todas as formas, como não se pode ter segurança nas relações, é impossível que se construa um caráter como era possível no passado (SENNETT, 1998).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta seção dedica-se a apresentar a abordagem, o sujeito, o tipo de coleta e a forma de tratamento dos dados, com suas justificativas, para que fique claro como a pesquisa foi realizada. Também apresenta o diário de campo, com o relato de como foi a pesquisa e as impressões do pesquisador.

3.1 APRESENTAÇÃO E JUSTIFICATIVA DO TIPO DE PESQUISA

Para que se defina a abordagem que será utilizada na pesquisa, é necessário levar em consideração, primeiramente, aquilo que o pesquisador quer descobrir, qual seu interesse na pesquisa (BRYMAN; BELL, 2007). Essa etapa da pesquisa, segundo os autores, pode ser chamada de estratégia da pesquisa, pois vai orientar para outros passos que serão dados adiante. Para Minayo (2002), a metodologia é vital para a pesquisa, pois ela traz todo o percurso e os meios que serão utilizados para que ela seja realizada. No entanto, a estratégia deve estar alinhada com a pergunta de pesquisa, uma vez que os procedimentos definidos devem dar conta de respondê-la. Dessa forma, o problema demonstra que o interesse está nos participantes da pesquisa e não nos significados pré-concebidos do pesquisador ou de autores que discorreram sobre o tema (CRESWELL, 2010), por mais que esses autores tenham servido como base teórica para a ida ao campo, uma vez que permitem o conhecimento aprofundado do fenômeno que está sendo investigado. Destarte, esta pesquisa utilizou a abordagem qualitativa, pois ela oferece esse direcionamento.

Portanto, buscou-se responder aos objetivos a partir das narrativas dos participantes. Ressalta-se que a intenção não estava no número de participantes da pesquisa, pois tratou-se de explorar o que foi dito pelos respondentes (BAUER; GASKELL, 2002). Bryman e Bell (2007) afirmam que as diferenças entre estratégia qualitativa e quantitativa estão além de meramente pensar que uma tem ligação com quantificação, como a quantitativa, e a outra não. Para eles, a pesquisa qualitativa tem as palavras como elemento fundamental, ao invés de pensar em estratégia de quantificação, e dá ênfase para a indução e interpretações dos sujeitos, o que corresponde à forma como eles enxergam o mundo. Creswell (2010, p. 206) também destaca que a pesquisa qualitativa “permite o emprego de diferentes concepções filosóficas” e tem um caráter interpretativo por ser “uma forma de investigação em que os pesquisadores fazem interpretações do que enxergam, ouvem e entendem” (CRESWELL, 2010, p. 209). Então, pode-

se dizer que, esta pesquisa carrega características indutiva e interpretativa, assim como tem o interesse nas palavras dos participantes, o que justifica a escolha pela abordagem.

Explicitada a abordagem da pesquisa e as razões para que ela fosse adotada, é necessário apresentar os sujeitos da pesquisa.

3.2 SUJEITOS DA PESQUISA

Para Vergara (2004, p. 43), “sujeitos da pesquisa são as pessoas que fornecerão os dados de que você necessita”. Os sujeitos selecionados devem ser aqueles que possibilitam responder à pergunta de pesquisa e alcançar os objetivos propostos. Portanto, esta pesquisa selecionou sujeitos que estavam em trabalhos formais e atípicos, uma vez que as concepções de Standing (2013) e Linhart (2009, 2014) envolvem e absorvem esses dois tipos de trabalhadores, que estão sendo vistos sob as mesmas lentes. Para a pesquisa foi importante selecionar os dois tipos de sujeitos, para saber se as características desse novo precariado atingem a ambos. Contudo, os trabalhadores atípicos foram pessoas que não trabalham na base, como no serviço de limpeza, por exemplo, foram selecionados trabalhadores que trabalham na atividade-fim da empresa e/ou na gestão, com graduação – pelo menos. Assim como, atípicos com cargo de nível superior ou cargos mais elevados. Essas categorias foram escolhidas a fim de possibilitar a análise de um grupo que há algum tempo atrás, não seria identificado entre os trabalhadores precários, mas que na contemporaneidade podem estar expostos à precarização.

Os trabalhadores do setor de serviços foram selecionados, tendo em vista o setor possuir o maior número de trabalhadores frente a outros setores, ter grande representatividade econômica e por ser reconhecido como setor de grande variedade de formas de trabalho, conforme supracitado. Nesse sentido, foram selecionados como sujeitos, trabalhadores que estejam em instituições financeiras (bancários e securitários), no serviço público (setores diversos) e na área de educação (professores), visando envolver áreas diferenciadas do setor de serviços. Alguns trabalhos nos últimos anos se dedicaram a estudar alguns desses serviços no contexto da precarização do trabalho (e.g. ANTUNES, 2006, 2013, 2014; BORSOI, 2012; AUGUSTO; FREITAS; MENDES, 2014; LINHART, 2014; ANTUNES; PRAUN, 2015), mas não se podia dizer que os sujeitos selecionados para essas pesquisas estejam claramente neste contexto, assim como não foram analisados dentro desse novo precariado, como é o caso desta pesquisa. A pesquisa foi realizada com sujeitos (homens e mulheres), de várias idades. Contudo,

contemplando tanto trabalhadores formais como trabalhadores atípicos, atendendo à estratégia da pesquisa.

O nível superior foi um outro critério delimitador, mas o tempo de atuação na área foi um outro critério importante. Procurou-se também sujeitos com pós-graduação – mesmo que não fosse um fator excludente – para que se pudesse atingir sujeitos mais qualificados. Isso pôde garantir uma experiência profissional mais longa, e uma análise mais minuciosa desses sujeitos à luz do conceito de novo precariado. Também buscou-se selecionar sujeitos que não fossem tão claramente precários, por mais que tivessem vínculos considerados atípicos, como retratado. No caso dos professores, que não eram servidores públicos, o tempo de experiência foi o norteador.

Os sujeitos foram divididos em professores que têm somente um vínculo, professores com dois vínculos, sujeitos que trabalham no serviço público e em instituições financeiras. No caso dos professores, foram entrevistados tanto professores que são servidores públicos, como privados. Os informantes da pesquisa foram 17 (dezessete) sujeitos, entre homens e mulheres. Com esse número de entrevistas percebeu-se que a saturação tinha sido alcançada, uma vez que foi possível obter dados suficientes para o alcance dos objetivos (BAUER; AARTS, 2002). As Tabelas 8, 9, 10 e 11 foram elaboradas conforme essas divisões, e também apresentam alguns dados dos sujeitos da pesquisa.

Tabela 8 - Sujeitos da Pesquisa: Professores com Um Vínculo

Sujeito	Idade	Formação	Área de Atuação	Tempo na Empresa/ Instituição	Tipo de Contratação	Tempo de Experiência na Área de Atuação
E01 Homem	55	Graduação em Direito, formação de executivo (tecnólogo em administração), Pós-graduação <i>lato sensu</i> e Mestrando	Pós-graduação <i>lato sensu</i> - MBA (Empresa Privada)	17 anos	Contrato Atípico por Prazo Determinado (Pessoa Jurídica - PJ)	17 anos
E02 Mulher	35	Graduação em Ciências Náuticas, Pós-graduação <i>lato sensu</i> e Mestranda	Graduação (Ensino Militar)	4 anos	Contrato Formal por Prazo Indeterminado - Estatutária (Servidora Pública)	4 anos
E03 Mulher	46	Graduação em Ciências Sociais, Mestrado e Doutoranda	Graduação (Empresa Privada)	19 anos	Contrato Atípico por Prazo Indeterminado - CLT (Tempo Parcial)	20 anos

Fonte: Elaborada pelo autor

Tabela 9 - Sujeito de Pesquisa: Professor com Dois Vínculos (Ensino Público e Ensino Privado, Ensino Público e Ensino Público)

Sujeito	Idade	Formação	Área de Atuação	Tempo na Empresa/ Instituição	Tipo de Contratação	Tempo de Experiência na Área de Atuação
E04 Mulher	47	Graduação em Fonoaudiologia	Fundamental (Instituição Pública)	15 anos	Contrato Formal por Prazo Indeterminado - Estatutária (Servidora Pública) Trabalho atípico (sem nenhum contrato) na mesma instituição - equivale à hora aula	27 anos
E05 Mulher	48	Graduação em Jornalismo e Letras, Mestrado e Doutorado	Graduação, Pós-graduações <i>lato sensu</i> e <i>stricto sensu</i>	2 anos 6 anos	Contrato Formal por Prazo Indeterminado - Estatutária (Servidora Pública) Contrato Formal por Prazo Indeterminado (CLT)	8 anos

Fonte: Elaborada pelo autor

Tabela 10 - Sujeitos da Pesquisa: Serviço Público

Sujeito	Idade	Formação	Cargo	Tempo na Empresa/ Instituição	Tipo de Contratação	Tempo de Experiência na Área de Atuação
E06 Homem	35	Graduação em Tecnologia da Informação e Pós-graduação <i>lato sensu</i>	Gerente de Desenvolvimento	3 meses	Contrato Atípico por Prazo Indeterminado - Cargo Comissionado	11 anos
E07 Homem	49	Graduação em Administração, Mestrado e Doutorando	Administrador	14 anos	Contrato Formal por Prazo Indeterminado - CLT Empregado Público	17 anos e 6 meses
E08 Homem	31	Graduação em Administração Industrial, Pós-graduação <i>lato sensu</i> e Mestrando	Administrador	6 anos	Contrato Formal por Prazo Indeterminado - Estatutário (Servidor Público)	6 anos
E09 Homem	47	Graduação em Pedagogia, Pós-graduação <i>lato sensu</i> , Mestrado e Doutorando	Analista em Ciência e Tecnologia	11 anos	Contrato Formal por Prazo Indeterminado - Estatutário (Servidor Público)	5 anos

Continua

Conclusão

Sujeito	Idade	Formação	Cargo	Tempo na Empresa/ Instituição	Tipo de Contratação	Tempo de Experiência na Área de Atuação
E10 Mulher	49	Graduação em Biologia, Pós-graduação <i>lato sensu</i> , Mestrado e Doutoranda	Biotecnologista	25 anos	Contrato Atípico por Prazo Determinado - CLT - Terceirizada	25 anos
E11 Homem	54	Graduação em Farmácia	Técnico de Laboratório	36 anos	Contrato Formal por Prazo Indeterminado - Estatutário (Servidor Público)	36 anos
E12 Mulher	38	Graduação em Direito e Administração Pública, Pós-graduação <i>lato sensu</i> e Mestranda	Analista em Ciência e Tecnologia	2 anos	Contrato Formal por Prazo Indeterminado - Estatutária (Servidora Pública)	12 anos

Fonte: Elaborada pelo autor

* E9 mudou de área dentro da mesma instituição.

Tabela 11 - Sujeitos da Pesquisa: Instituições Financeiras (Bancos e Seguradoras)

Sujeito	Idade	Formação	Cargo/ Identificação	Tempo na Empresa	Tipo de Contratação	Tempo de Experiência na Área de Atuação
E13 Mulher	43	Graduação em Ciências Contábeis e Pós-graduação <i>lato sensu</i>	Analista Sênior (Sociedade de Economia Mista)	22 anos	Contrato Formal por Prazo Indeterminado - CLT	2 anos
E14 Mulher	41	Graduação em Administração	Gerente de Relacionamento de Pessoa Física (Empresa Privada)	8 anos	Contrato Formal por Prazo Indeterminado - CLT	8 anos
E15 Mulher	27	Graduação em Administração e Pós-graduação <i>lato sensu</i>	Assistente Administrativo (Empresa Privada)	3 anos	Contrato Atípico por Prazo Determinado - CLT - Terceirizada	2 anos
E16 Mulher	41	Graduação em Tecnologia da Informação	Assistente Administrativo (Empresa Privada)	1 ano	Contrato Atípico por Prazo Determinado - CLT - Terceirizada	18 anos

Continua

						Conclusão
Sujeito	Idade	Formação	Cargo/ Identificação	Tempo na Empresa	Tipo de Contratação	Tempo de Experiência na Área de Atuação
E17 Mulher	41	Graduação em Administração, Pós-graduação <i>lato sensu</i> (MBA) e Mestrado	Analista de Contratos (Empresa Privada)	1 ano	Contrato Formal por Prazo Indeterminado - CLT	20 anos

Fonte: Elaborada pelo autor

* E13 e E15 mudaram de área dentro da mesma empresa.

Aos entrevistados foi garantido o sigilo, tanto dos nomes das empresas quanto de suas identidades, por meio de um Termo de Confidencialidade, para que as entrevistas pudessem ser concedidas. Por esse motivo, estão referidos nesta pesquisa como “E”, e foram identificados com a numeração que consta nas Tabelas 8, 9, 10 e 11.

Outro ponto importante que é necessário mencionar, é que o novo precariado trazido por Standing (2013) vai além de se pensar em tipo de trabalho, formal ou atípico, visto que para ele, fazer parte do precariado é fazer parte de uma classe que está diretamente relacionada à condição de vida, contudo, uma condição precária. Assim, poderiam ser selecionadas até pessoas desempregadas para a pesquisa, que inclusive é uma condição do precariado muito reforçada pelo o autor. Todavia, optou-se por selecionar pessoas que estivessem trabalhando para que se possa envolver também o contexto trazido por Linhart (2009, 2014), ou seja, trabalhadores que estejam vivenciando a precariedade subjetiva em seus trabalhos.

Foram selecionados, de forma intencional (CRESWELL, 2010), sujeitos que trabalhem na cidade do Rio de Janeiro, por ser de mais fácil acesso para o pesquisador. Porém, a importância histórica dessa cidade, que inclusive foi capital do país, assim como a sua grande representatividade econômica, também são fatores que justificam a sua escolha.

Os respondentes surgiram de indicações dos sujeitos, de pessoas que tinham o perfil requerido para esta pesquisa, utilizando-se desta forma o método definido como “bola de neve”, “uma forma de amostra não probabilística, que utiliza cadeias de referência” (VINUTO, 2016, p. 203).

3.3 PRODUÇÃO DOS DADOS

Os dados foram obtidos por meio de entrevistas semiestruturadas em profundidade (FLICK, 2004) e observações de campo (CRESWELL, 2010). Segundo Flick (2004, p. 89), a

entrevista semiestruturada permite que “os pontos de vistas dos sujeitos entrevistados sejam expressos em uma situação de entrevista com um planejamento relativamente aberto do que com uma entrevista padronizada com questionário”. Bauer, Gaskell e Allum (2002, p. 65) afirmam que a entrevista em profundidade faz parte de uma abordagem qualitativa, e ao adotá-la parte-se do princípio de que “o mundo social não é dado natural, sem problemas: ele é ativamente construído por pessoas em suas vidas cotidianas, mas não sob condições que elas mesmas estabeleceram”, por isso cabe ao pesquisador explorá-lo. Essas entrevistas também são chamadas de longas (McCRACKEN, 1988).

Bauer, Gaskell e Allum (2002) discorrem que nesse tipo de entrevista deve ser criado um tópico guia, uma espécie de roteiro que serve para guiar o pesquisador no campo. No entanto, ressaltam que ele não deve ficar restrito ao mesmo. O roteiro auxilia para que o pesquisador não perca o foco nas entrevistas e fique centrado nas informações que necessita no campo. Sendo assim, foi criado um roteiro de entrevista para a pesquisa de campo, concentrado nas características do novo precariado definidos por Standing (2013) e Linhart (2009, 2014). O roteiro, antes de ser revertido nas questões, foi dividido em três blocos, que representam o interesse geral, que, por conseguinte, tem cada qual outros interesses, conforme é apresentado na Tabela 12.

Tabela 12 - Roteiro para as Entrevistas

Interesse Geral	Interesse Específico
Formas de Trabalho	Tipo de contrato Jornada de trabalho Local de trabalho Acúmulo de funções Forma de remuneração
Conhecimentos, Opção pelo Trabalho e Situação Econômica	Nível de escolaridade e experiência na área Motivo de ter escolhido trabalhar para a empresa Endividamento e necessidade de recorrer a auxílios do Governo ou de pessoas próximas Situações de desemprego vivenciadas
Informações sobre o Trabalho (aspectos objetivos e subjetivos)	Tempo na empresa Satisfação com o salário Ascensão na empresa Complexidade e volume do trabalho Mobilidade Condições de trabalho e benefícios Percepções quanto ao trabalho Situações de demissão Relação com os colegas e chefia Dificuldades encontradas no trabalho Valorização no trabalho e parceria no trabalho Formas de controle estabelecidos pela empresa Medo de perder o emprego Insegurança e sentimentos vivenciados Doenças Ocupacionais

Fonte: Elaborada pelo autor

Vale ressaltar que todas as entrevistas foram gravadas e transcritas posteriormente. A primeira serviu como entrevista piloto e contribuiu para que o roteiro pudesse ser ajustado, uma vez que foi percebido que algumas perguntas não eram apropriadas para determinadas categorias, como por exemplo, sobre o banco de horas no caso dos professores. A coleta de dados resultou em 301 laudas e 184.139 palavras, retiradas de 19 horas, 47 minutos e 49 segundos de entrevistas realizadas. Cada entrevista levou em média 1 hora e 11 minutos. As observações de campo permitiram que outros elementos surgissem, que não os coletados nas transcrições, e serviram para enriquecer a pesquisa. Nesse sentido, tanto as transcrições quanto as informações coletadas, fazem parte dos dados que foram analisados.

3.4 TRATAMENTO DOS DADOS

Diante do objetivo da pesquisa, que tem como mote examinar o que é dito nas entrevistas e agregar a elas as observações de campo, os dados foram tratados por meio da análise de conteúdo. Segundo Bardin (2011, p. 15), essa técnica é “um conjunto de instrumentos metodológicos cada vez mais sutis em constante aperfeiçoamento, que se aplicam a “discursos” (conteúdos e continentes) extremamente diversificados”, que permite também “a interpretação” daquilo que não está evidente, “o potencial de inédito, retido por qualquer mensagem”.

Nesse diapasão, Bardin (2011) enfatiza que a análise de conteúdo também pode ser utilizada em uma pesquisa com abordagem qualitativa, desse modo, esta técnica de análise trouxe suporte suficiente para esta pesquisa. Bauer (2002, p. 190) também concorda que a análise de conteúdo pode ser utilizada numa pesquisa qualitativa, por ser uma “técnica híbrida”. Para Bauer (2002), na análise de conteúdo podem ser tratados textos construídos, como transcrições de entrevistas e anotações de observações. Para o autor, essa análise pode reconstruir “mapas de conhecimento à medida que eles estão corporificados em textos” e “as pessoas usam a linguagem para representar o mundo como conhecimento e autoconhecimento” (BAUER, 2002, p. 194). Destarte, esta pesquisa utilizou essa análise para tratar os dados que foram obtidos nas transcrições das entrevistas e nas observações feitas no campo.

Para Bardin (2011, p. 124), na adoção dessa técnica são utilizados três “polos cronológicos”, que têm como objetivo organizar como serão feitas as análises. Pontua-se que tais polos foram utilizados nesta pesquisa. De acordo com a autora, os polos são: “a pré-análise; a exploração do material; e o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação”. A pré-análise representa a etapa de organização dos dados, que tem como objetivo “tornar

operacionais e sistematizar as ideias iniciais, de maneira a conduzir a um esquema preciso do desenvolvimento das operações sucessivas, num plano de análise” (BARDIN, 2011, p. 124). A exploração do material consiste na análise dos dados, que segue os critérios estabelecidos na pré-análise. Para essas fases, esta pesquisa utilizou o programa NVivo, que ajuda a categorizar e organizar o material coletado (LAGE, 2011), tendo como referência os interesses específicos apresentados na Tabela 12.

Na última fase descrita por Bardin (2011), para que se pudesse chegar no tratamento dos dados, de modo que se produzisse resultados significativos para a pesquisa, foram criadas categorias *a priori*, como propõe a autora, para facilitar a análise dos dados, levando-se em consideração o conhecimento do pesquisador obtido por meio de toda a pesquisa realizada. Pelo roteiro apresentado na coleta de dados, é possível perceber os interesses do pesquisador, atrelados claramente ao problema da pesquisa e ao alcance dos demais objetivos. Ao ir nessa direção, e alinhado à proposta de Standing (2013) e Linhart (2009, 2014), foram definidas três categorias *a priori*: flexibilização, precariado e precarização. Na categoria precarização pretendeu-se tratar tanto os destaques de Standing (2013), que coloca o precariado sob o ponto de vista de uma precariedade objetiva e subjetiva, como foi ressaltado na Tabela 6, como os de Linhart (2009, 2014), no que tange a precariedade subjetiva. Logo, essa categoria possui um número de questões maiores do que as outras.

Como Standing (2013) entende o precariado como uma classe, e estende sua concepção para muito além do trabalho, a pesquisa procurou abordar outros aspectos que não estivessem diretamente relacionados ao trabalho atual, como outras experiências de trabalho, demissões, desempregos e endividamento. Esses pontos puderam trazer mais elementos para a análise em cima do que o autor entende como o precariado, assim como permitiu que pudesse ser explorado aspectos subjetivos, como sentimentos indesejáveis. Esse último ponto também permitiu uma análise baseada na precariedade subjetiva de Linhart (2009, 2014).

A Tabela 13 apresenta as categorias *a priori*, suas descrições e as questões relacionadas com cada categoria. As questões destacadas na Tabela fazem parte do roteiro das entrevistas. Contudo, como mencionado, em alguns casos, foi necessário adequar as perguntas, em razão do sujeito não ter relação com algumas questões.

Tabela 13 - Categorias *a Priori*, Descrição e Questões Relacionadas

Categoria	Descrição da Categoria	Questões
Flexibilização: Flexibilidade na Contratação; Flexibilidade Funcional; Flexibilidade na Jornada de Trabalho; Flexibilidade Funcional.	São formas de se flexibilizar a contratação (por exemplo, a terceirização), o tempo de duração do trabalho (por exemplo, banco de horas e horas extras), a renda (salários variáveis) e as atividades executadas (o trabalhador pode realizar várias funções, inclusive em locais diferentes) (PICCININI; OLIVEIRA; RÜBENICH, 2005; SILVA, 2013; STANDING, 2013).	Você é contratado por carteira assinada por prazo indeterminado? Caso não seja, qual a sua forma de contratação? Qual o seu horário regular de trabalho, e quantos dias por semana? Já trabalhou acima dessas horas? É frequente? Foi remunerado por elas? Possui banco de horas? Como é feito? Realiza trabalhos em casa (incluindo respostas de <i>e-mail</i> ou de redes sociais)? Com frequência? Quantas horas por dia? A empresa/instituição estimula ou impõe esse tipo de trabalho? Fale a respeito. O seu local de trabalho é o mesmo todos os dias, ou precisa trabalhar algumas vezes em outros bairros, cidades, estados, por exemplo? Em caso positivo, relate essa experiência. Você já teve que se deslocar (mobilidade) alguma vez? O que achou? Quanto as suas atividades, você já mudou de função alguma vez? Explique como foi. Teve que executar tarefas de outras pessoas diferente das que você executa normalmente? Como foi a experiência? O volume de trabalho aumentou ao longo do tempo? Explique como isso ocorreu. A sua remuneração é fixa ou variável (mensalmente)? Explique.
Precariado: Trabalho Aquém das Capacidades; Históricos de Trabalho Atípicos; Desemprego; Endividamento.	O precariado é composto por pessoas com alta qualificação que entram no precariado por não conseguirem no mercado de trabalho oportunidades que fariam jus as suas qualificações, e acabam se sujeitando à trabalhos e empregos muito aquém de suas capacidades. O precariado muitas vezes precisa de ajuda, do governo ou de pessoas próximas e vivencia o desemprego (STANDING, 2013, 2016).	Qual a sua formação (pode relatar pós-graduação e idiomas)? Quanto tempo de experiência você tem na área que trabalha? Por que escolheu trabalhar para esta empresa/instituição? O salário que você ganha é o maior que já teve em comparação a outros trabalhos? Se ganhou mais por que aceitou ganhar menos nesta empresa? Antes de trabalhar nessa empresa/instituição você trabalhava onde? Você já esteve desempregado alguma vez? Fale sobre essa(s) experiência(s). Você está ou já esteve endividado alguma vez? Recorreu a amigos ou familiares? Você pode falar sobre essa experiência? Já precisou de ajuda do governo alguma vez, como bolsa família, PROUNI, FIES, Minha Casa Minha Vida, por exemplo. O que achou dessa(s) experiência(s)?

Continua

Conclusão

Categoria	Descrição da Categoria	Questões
Precarização: Baixos Salários ou Aquém de suas Capacidades; Jornada de Trabalho sem Controle; Falta de Oportunidades de Mobilidade Ascendente; Demissão; Individualidade no Trabalho; Complexidade do Trabalho; Formas de Controle; Medo de Perder o Emprego; e Doenças Ocupacionais e Sentimentos Trazidos pelo Trabalho.	“A maneira pela qual as pessoas são precarizadas”. “Ser precarizado é ser sujeito a pressões e experiências que levam a uma existência precariada, de viver no presente, sem uma identidade segura ou um senso de desenvolvimento alcançado por meio do trabalho e do estilo de vida” (STANDING, 2013, p. 36-37). O sentimento de não estar em “casa” no trabalho”; é não ter “confiança” naquilo que faz; é sempre achar que deve fazer mais do que realmente faz, para “cumprir com os objetivos” estabelecidos pela empresa; e é o sentimento de vazio e a sensação que está sozinho (LINHART, 2014, p. 45-46).	Quanto tempo você está nesta empresa/instituição? Você sempre esteve neste cargo? Depois de quanto tempo ocorreu (ocorreram) a(s) mudança(s)? A empresa tem um plano de carreira? Você conhece esse plano? Está satisfeito com o que ganha? Por quê? Já foi demitido alguma vez? Depois de quanto tempo na empresa? Foi explicado o motivo da(s) demissão(ões)? Como é sua relação com seus colegas de trabalho e com o seu chefe? Fale a respeito. Você acha que pode contar com eles (chefe e colegas de trabalho) para o que precisar? Por quê? Tem alguma experiência que queira comentar? O que acha de seu trabalho? Você acha que merecia uma melhor oportunidade de trabalho? Por quê? Você se vê como parceiro(a) da empresa/instituição? Por quê? O que para você é valorizar o seu trabalho? Você acha que a empresa/instituição valoriza o seu trabalho? Por quê? Você acha que tem estabilidade no emprego? Por quê? Você tem medo de perder o emprego? Por quê? A complexidade do seu trabalho aumentou ao longo do tempo na empresa/instituição? Explique como aconteceu. Alguma vez teve dificuldade na realização do seu trabalho? Como resolveu? Se pudesse se dedicar mais para as suas atividades você faria? Por quê? Você tem as mesmas condições de trabalho e benefício que os trabalhadores contratados pela empresa? Fale a respeito (Caso seja um trabalhador atípico). Como é a relação entre os vínculos diferentes na empresa/instituição? Você precisa cumprir alguma meta no seu trabalho? Fale sobre elas. É gratificado por isso? Alguma vez não conseguiu cumprir com essas metas? Fale sobre essa(s) experiência(s). Você concorda com as metas estabelecidas pela empresa? Por quê? Você tem avaliação de desempenho? Como ela é feita? Tem controle de entrada e saída? A empresa/instituição tem outras formas de controle? Quais são? O que você acha dessas formas?

Fonte: Elaborada pelo autor

* A Jornada de Trabalho sem Controle foi analisada por meio de algumas perguntas destacadas na categoria de flexibilização.

* No que se refere às Doenças Ocupacionais e Sentimentos Trazidos pelo Trabalho, foram feitas perguntas a esse respeito diante de algumas respostas dadas pelos próprios entrevistados.

No entanto, após as entrevistas, surgiram outras categorias, definidas como categorias emergentes (BARDIN, 2011), quais sejam, “falta de capacitação, equipamento e estrutura” e “captura da subjetividade”. Segundo Bauer, Gaskell e Allum (2002), o pesquisador deve ficar atento às entrevistas e buscar elementos que possam ser explorados. Portanto, esses dados não devem ser desprezados, principalmente porque podem trazer fatores importantes para a pesquisa.

Assim, A análise de resultados do campo será organizada a partir das três categorias *a priori* e das duas categorias emergentes. Primeiro serão apresentadas as categorias *a priori*, “flexibilização”, “precariado” e “precarização”, que são categorias que podem ser consideradas macros por abarcarem uma série de questões, como pode ser observado na Tabela 13. Depois, serão apresentadas as categorias emergentes: “falta de capacitação, equipamento e estrutura” e “captura da subjetividade”.

3.5 DIÁRIO DE CAMPO

Falar sobre trabalho no cenário atual vivenciado no Brasil, com constantes mudanças das legislações trabalhistas e desemprego alto, não é uma tarefa muito fácil. Alguns sujeitos não aceitaram conceder as entrevistas, quando sondados. Não se sabe ao certo se esses fatores influenciaram suas decisões de alguma forma, mas em alguns casos pareceu serem esses os motivos. Dois sujeitos que assumiram o compromisso de realizar as entrevistas, desistiram, depois de desmarcarem muitas vezes. Em um dos casos ficou claro o motivo, qual seja, o excesso de trabalho que não permitia que a entrevistada pudesse comparecer às entrevistas. Ela trabalhava numa instituição financeira, especificamente em um banco. A outra era terceirizada em uma instituição pública, mas não externou o motivo.

A garantia do anonimato para os entrevistados, assim como das empresas que hoje trabalham, ou que trabalhavam, foi preponderante para que os sujeitos aceitassem gravar as entrevistas. Inclusive, alguns dos entrevistados quiseram reafirmar sobre o sigilo no decorrer da gravação, obviamente, para fazer com que o pesquisador se comprometesse mais uma vez, além da assinatura no termo.

Alguns entrevistados demonstraram tensão durante as entrevistas, como foi o caso de E07, e, por isso, exigiu que a entrevista fosse feita com maior desenvoltura, de forma a permitir que o entrevistado pudesse se abrir. Mas também demonstraram, em alguns casos, raiva e

descontentamento com a condição que vivenciam no trabalho e com as políticas voltadas ao trabalho como um todo, como por exemplo, E11 e E16.

Foi observado que a maioria dos entrevistados não se mostraram muito confortáveis com a pergunta do endividamento, possivelmente por não esperarem que tal questão fosse abordada, uma vez que o objeto apresentado era o trabalho. Mas, mesmo diante do desconforto, muitos responderam que estiveram endividados em algum momento de suas vidas, por mais que não reconhecessem essa condição atualmente, com exceção de E01 e E04.

Outro ponto também verificado, é que alguns entrevistados se sentiram incomodados com a palavra ‘medo’, ao serem perguntados se tinham medo de perderem o emprego, e trocavam por palavras que podem significar a mesma coisa, como ‘preocupação’ e ‘insegurança’. E14 deu uma explicação do porquê não sente medo, que fugiu de todos as demais e soou no mínimo intrigante para alguém com formação profissional, cargo de gerência e com um certo tempo de experiência, mas que talvez reflita porque as pessoas ficam em trabalhos considerados precários em vários sentidos: “Eu não tenho medo de trabalho, se eu tiver que voltar pra um comércio de loja, eu vou, sem problema nenhum. Eu só não posso parar de trabalhar”.

E10 se mostrou um pouco desconfortável no começo da entrevista. Ela sorria quase que deliberadamente em muitos momentos da entrevista, mesmo quando o assunto não parecia ser engraçado. Não se sabe se era desconforto de estar sendo entrevistada, de falar da instituição, ou de falar de seu trabalho. Contudo, ao longo da entrevista, parece ter ficado mais à vontade. Vale ressaltar que para que as entrevistas pudessem correr de maneira mais tranquila, sem que o entrevistado se sentisse pressionado, elas não foram realizadas dentro do local de trabalho, com exceção da E05, que por opção, realizou a entrevista em um dos locais que trabalha.

Contudo, chamou atenção o fato de alguns sujeitos, durante a entrevista, terem vontade de falar, e em muitos casos, fazerem relatos longos que muitas vezes extrapolavam o interesse da pesquisa e do pesquisador. No final das entrevistas alguns relataram que as mesmas os fizeram refletir e pensar no rumo de suas vidas profissionais e privadas. E12 diz ter se emocionado durante a entrevista em vários momentos, em suas palavras: “[...] sempre é bom refletir sobre nossas questões de trabalho. [...] conversando aqui com você, aí me retornou muita coisa, às vezes a gente até, até se emociona né, pensando nas coisas do trabalho, mas é assim mesmo”. Tais relatos contribuíram com as análises e apontaram no sentido de que muitas questões no que se refere ao trabalho não costumam ser pensadas pelos trabalhadores, por mais que eles vivenciem realidades desgastantes, como foi comprovado de muitas formas nesta pesquisa.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS OBTIDOS DO CAMPO

Nesta seção encontra-se a apresentação e análise dos resultados obtidos do campo, por meio das categorias *a priori* e emergentes.

4.1 CATEGORIAS A *PRIORI*

Nesta seção serão apresentados os resultados, divididos nas categorias flexibilização, precariado e precarização.

4.1.1 FLEXIBILIZAÇÃO

Nesta categoria buscou-se encontrar formas de flexibilidade do trabalho nos sujeitos pesquisados. Conforme abordado no cap. 2 deste trabalho, flexibilização pode ser entendida como um processo onde são adotadas várias formas de se flexibilizar o trabalho: salário, horário de trabalho, contratação, funções, dentre outras (ANTUNES, 2008). Vale ressaltar que, segundo Standing (2013), a flexibilidade do trabalho relaciona-se com o crescimento do precariado. Standing (2013) destaca três formas que ajudaram a impulsionar o crescimento rápido do precariado e que, inclusive, tornou-se características de tal sujeito: a flexibilidade numérica, a flexibilidade funcional e a flexibilidade salarial. A flexibilidade numérica engloba as formas de trabalhos consideradas atípicas, que são utilizadas como alternativa para facilitar a demissão e estimular a criação de novos empregos (terceirização e contratos temporários, por exemplo). A flexibilidade funcional é uma forma de permitir que as empresas possam ‘utilizar’ o trabalhador da maneira como entender mais apropriada, como uma espécie de trabalhador multifuncional (STANDING, 2013). Por outro lado, a flexibilidade salarial é uma forma de se diminuir salários nominais, incorporando os ditos benefícios sociais (participações nos lucros, comissão, gratificações, dentre outros). A jornada de trabalho diferenciada também é uma forma de flexibilidade trazida pelo autor, visto ele faz uma conexão direta de todas as formas de flexibilização com o precariado. Piccinini, Oliveira e Rübenich (2005) destacam o trabalho em casa, o banco de horas e as horas extras como formas de se flexibilizar a jornada de trabalho.

Logo, buscou-se identificar se os trabalhadores tinham características de trabalhos flexíveis, na contratação, na função, no local de trabalho, na jornada de trabalho e na

remuneração. Para tanto, foram analisados os tipos de contratações, o acúmulo ou mudança de atividade, se eles tinham trabalhos em outros locais normalmente, se tinham banco de horas e horas extras, se trabalhavam em casa e se tinham remuneração variável (gratificações, comissões, participações nos lucros). Devido as várias possibilidades de flexibilidade, como as citadas, para facilitar a análise, a categoria foi subdividida em flexibilidade na contratação (ou numérica), flexibilidade funcional, flexibilidade na jornada de trabalho e flexibilidade salarial.

4.1.1.1 Flexibilidade na Contratação

Este tipo de flexibilidade visa estabelecer formas de se flexibilizar a relação contratual, que a partir dela não se dará somente por meio da assinatura da carteira de trabalho por prazo indeterminado por tempo integral, conforme supracitado. Dos entrevistados, 11 tinham contratos formais e 6 contratos atípicos, E01 (pessoa jurídica), E03 (contrato em tempo parcial), E06 (cargo comissionado), E10 (terceirizada), E15 (terceirizada) e E16 (terceirizada). E04 tem uma situação inusitada, apesar de ter um vínculo formal como servidora pública, dá aulas na mesma instituição, sem vínculo empregatício algum. Portanto, com um contrato informal que também é considerado atípico. A flexibilidade na contratação era esperada porque esta pesquisa tinha como estratégia selecionar sujeitos inseridos em trabalhos considerados atípicos. Como foi apontado nesta pesquisa, buscou-se entrevistar pessoas tanto em trabalhos formais, como em trabalhos atípicos. Porém, notou-se que, apesar da maioria dos entrevistados ter um nível alto de qualificação (pelo menos o nível de graduação), estão em contratos atípicos há muito tempo. Essa constatação será melhor debatida, mas cabe dizer que todas essas formas de trabalho são exemplos de flexibilização da contratação de acordo com Standing (2013).

Os sujeitos com contratos flexibilizados citados anteriormente, possuem nível alto de qualificação, no que se refere a formação: E01 tem pós-graduações *lato sensu* e é mestrando; E03 e E10 estão cursando o doutorado; E06 e E15 tem pós-graduação *lato sensu*; e E16 é graduada. Ter esses vínculos atípicos é uma condição muito reforçada para o precariado de Standing (2013). Todavia, foi verificado tipos diferentes de contratação, até no serviço público, em atividade de gestão e atividade-fim: E04 apesar de ser servidora pública, também tem um vínculo informal na instituição; E06 trabalha no serviço público há pouco tempo, mas tem 11 anos de experiência na sua área de atuação. Ele não tem estabilidade, pois é contratado como cargo comissionado no cargo de Gerente de Desenvolvimento. Esse tipo de contratação tem um valor estipulado em legislação específica e não segue a mesma lógica da remuneração do

servidor público de carreira, bem como não fornece nenhum benefício; e E10 trabalha no serviço público como terceirizada, tem cargo que faz parte de uma das atividades-fim da instituição e tem 25 anos no órgão. Esses achados se alinham com o que foi identificado por Standing (2013), na visão de que o serviço público vive uma inserção de várias formas de flexibilidade dentro dos órgãos, como as formas diferenciadas de contratação.

Nesse prisma, E01 tem um histórico de trabalho que merece destaque. Hoje, E01 tem um contrato como pessoa jurídica, uma modalidade que parece ter crescido nos ambientes institucionais, onde o trabalhador gerencia apenas ele e não tem nenhum dos benefícios que recebem os funcionários contratados diretamente pela instituição.

[...] como carteira de trabalho assinada, não. [...] eu emito nota fiscal, é recolhido o imposto, eu pago imposto como pessoa jurídica. Mas é, é tudo comigo. (E01)

[...] eu tenho 36 anos de mercado de trabalho né. É, mas nessa atividade hoje como pessoa jurídica eu tenho 17 anos. (E01)

Porém, sua realidade não foi sempre essa, pois ele pediu exoneração do cargo de servidor público, depois de 17 anos na instituição. A saída do serviço público, embora pouco mencionada pelo entrevistado, demonstra que esses locais não são – em muitos casos – vistos como locais privilegiados (nos salários, principalmente), que trazem para o trabalhador a sensação de que ele vive uma realidade pouco vivenciada fora dele. Isso coaduna com Standing (2013), ao dizer que o serviço público tem sofrido com iniciativas com a finalidade de ‘desmontar’ o setor, e tirar os servidores públicos de uma condição dita como de ‘privilégios’. E isso parece justificar a saída de E01 depois de muitos anos no serviço público. Vale lembrar que no Brasil esses movimentos começaram na década de 1990, segundo Alves (2000), e tem se intensificado nos últimos anos, como apresentado no referencial teórico. Não obstante, essa forma de flexibilidade tem sido muito utilizada pelas empresas, não somente no serviço público. É o caso de E15 e E16, que são terceirizadas que prestam serviço para uma empresa multinacional (privada).

Também foi verificado que a contratação atípica, em alguns casos, dura longos anos: E01 tem 17 anos na mesma instituição; E03 tem 19 anos; e E10 tem 25 anos. Outro ponto importante constatado é que muitos que têm essas formas flexíveis de contratação, com exceção de E01 e E10 – mas que têm longos anos na mesma instituição com contratos atípicos –, também vieram de outras formas atípicas de trabalho, às vezes sem nenhum tipo de contrato, totalmente informal. E16, por exemplo, tem 18 anos de experiência na sua área de atuação, e todos eles foram dedicados a trabalhos atípicos. Portanto, suas qualificações não lhe garantiram uma

situação privilegiada no mercado de trabalho. Isso demonstra que a permanência em trabalhos atípicos é uma realidade de suas vidas, e que a lógica de trabalho flexível tornou-se uma realidade. Esse achado relaciona-se com Standing (2013).

Bom, eu posso dizer, eu tive um trabalho, acho que eu posso dizer que trabalhava de alguma maneira informal né, inclusive como professora, eu dava aula particular e tudo antes, mas eu considero um trabalho, mas não era um emprego formal. (E03)

Então eu trabalhava como terceirizado [...]. Eu trabalhei em empresas na [...] durante 5 anos, aí saí e fui para uma outra imediatamente e trabalhei mais cinco anos. Aí fui para uma outra e fiquei mais 9 meses, aí fui para uma outra e fiquei 2 anos. Aí fui para uma outra e fiquei 3 meses. Aí foi a última, dentro do, como terceirizado [...]. (E06)

[...] aí eu fazia como ou te falei, eu fazia atividades, fazia festa infantil, é, vendia coisas [...]. (E15)

E desde então, depois de 98, 1998 até 2014, eu trabalhei como prestadora de serviço dentro da [...]. (E16)

Os ganhos de E03 dependem do número de disciplinas que receberá no semestre. Ela é uma demonstração clara de pessoas com alta qualificação que ficam presas a ganhos baixos e inseguros, como é uma característica marcante do precariado segundo Standing (2013). E15 e E16 também vivenciam essa realidade, pois fazem parte de contratos terceirizados que além de lhe imporem baixos ganhos, ainda não dão os mesmos benefícios que os contratados diretamente pela empresa. Esse é o caso dos outros atípicos, E01, E06 e E10, no que se refere a não terem os mesmos benefícios. Todas essas características os aproximam do precariado descrito por Standing (2013), mas serão tratadas de forma mais eloquente em outras categorias.

4.1.1.2 Flexibilidade Funcional

A flexibilidade funcional está muito relacionada às atividades onde é exigido do trabalhador ser multifacetado e capaz de exercer várias funções (STANDING, 2013). Essa forma de flexibilidade permite que a empresa mexa com o trabalhador conforme a sua necessidade, e que o faça acumular atividades que antes eram realizadas por mais pessoas. Isso fez com que a flexibilidade funcional fosse muito relacionada ao desemprego, pois quando um trabalhador exerce as funções de outros, não é necessário mais manter o outro na função (ATKINSON, 1984; PICCININI; OLIVEIRA; RÜBENICH, 2005). Nesse sentido, essa flexibilidade foi uma das mais encontradas no campo. No que se refere a realizar tarefas de outros setores, muitos relataram que a empresa estimula que aprendam várias funções para que

possam usar de acordo com suas necessidades, por mais que alguns tenham dito que isso ocorra de forma esporádica.

Sim. Sim, inclusive eles tão botando lá pra gente agora. Que é eu atender empresas. Eu sou pessoa física, eles querem que a gente atenda empresas. Aí a gente tá começando agora, porque eu tenho que atender empresas, e no momento não sei nada de empresas. (E04)

Ah, várias vezes. Não, é porque assim, acontece muito de você precisar resolver um problema aqui, outra área não tá resolvendo, você acaba, é, pra garantir que o serviço seja executado você exerce funções que não são da sua empresa. (E17)

Até servidores públicos, como o E09 e E12, são colocados em outras funções, ou recebem mais atividades para executarem, que não eram relacionadas às suas. E09, quando prestou concurso, entrou para uma área que não era de sua formação, mas depois conseguiu se encaixar na sua área. No entanto, foi transferido para outra área que não tem nenhuma relação com a sua formação, nem com a área que prestou concurso, além de ter ganhado tarefas que não pertenciam nem ao menos a essa nova área.

Eu trabalhava no, no RH vendo [...] eu trabalhei nos recursos humanos vendo duas coisas, assim que eu comecei a trabalhar lá eu trabalhava com aposentadoria e portaria de nomeação da, da instituição toda, depois eu fui trabalhar na área de desenvolvimento de pessoas, que tinha mais a ver com a minha formação em pedagogia, tendo cursos, treinamentos, etc. E há uns 6, 7 anos atrás eu fui pra divisão de normas. (E09)

[...] me pediram pra fazer um negócio lá, cuidar de viagens internacionais, que eu nunca fiz. (E09)

Sim, com frequência. Sim. Desde serviços de protocolo, entendeu, até os serviços, como eu falei para você, que não são, é, relacionados ao setor que eu trabalho. (E12)

Alguns, como E10, acham que essa flexibilidade é positiva, pois pode ser uma forma de crescimento e ascensão para cargos de gestão. Contudo, é importante ressaltar que quando a instituição precisa que ela exerça essas funções, substituir a chefia, dar aulas e apresentar seminários, ela não recebe nada por essas atividades extras.

Eu faço, de vez em quando faço, porque ali é uma equipe né. E lá por exemplo, às vezes a chefia não está, tá de férias, e às vezes é necessário uma pessoa pra responder, e às vezes eu ocupo outras funções. [...]. É, eu concordo porque também tem, é uma forma de eu crescer, né, de participar né, do outro lado, na parte de gestão também. [...] as únicas coisas assim que às vezes a gente faz, dar aula, pra algum, já dei aula pra alguma turma né, já dei aula fora, lá nesse local, já dei aula pra uma turma que têm de nível médio né [...]. [...] então além da parte de pesquisa, de executar, avaliar análises né, [...] a gente apresenta sempre seminários né, então. [...]. Não, não. (E10)

E13, além de ter trocado de função depois de mais de 10 anos de experiência numa área, e ter ido para outra que não conhecia, também assumiu gerência sem nenhuma retribuição. Apesar de reconhecer que a primeira lhe trouxe mais desafios e responsabilidades, aborda que a segunda experiência além de não lhe render nenhum ganho financeiro, ainda lhe trouxe mal-estar com os demais colegas de trabalho.

O desafio é maior, a responsabilidade também, tenho que tomar decisões e responder por isso. [...]. É o tempo que eu trabalho, porque assim, eu trabalho na área de estratégia de clientes. Então o que eu sei eu tô aprendendo realmente na empresa. Porque eu não tenho uma formação dessa área. [...]. Às vezes acontece de ser funções diferentes. E teve até uma época, não é o caso agora, mas que eu cheguei até a ficar no lugar de uma gerente. Então ela ficou de férias e eu fiquei no lugar dela né, cumprindo as atividades de gerência, mas sem receber como gerente, só realmente exercendo as atividades. [...]. (E13)

A situação foi complicada porque aconteceu um fato que tive que contar para a gerente após o seu retorno. A maioria das pessoas não reage muito bem com a substituição. Depois você continua na sua posição sem receber nada por isso, e às vezes fica em situação de desconforto com colega de trabalho. (E13)

Os professores também acumulam funções, como de participantes de núcleos, pesquisadores, professor presencial e à distância, coordenação, consultores e membros de banca, como é o caso de todos os professores entrevistados (mesmo que nem todas as atividades estejam presentes em todos os professores). Essa questão de acúmulo de atividades do professor é discutida por alguns autores (e.g. ALCADIPANI, 2011; NASCIMENTO; SALVÁ, 2013; BAUER et al., 2017), conforme apresentado no referencial teórico. Essas discussões permitem chegar à conclusão de que os professores não teriam outra alternativa, já que a flexibilidade num contexto de mercado parece ter atingido o ensino. Bauer et al. (2017, p. 1), que analisaram o trabalho de professores do ensino superior privado no Rio de Janeiro, concluíram que “existem atividades que não são remuneradas aos docentes, porém esperadas pelas Instituições como a participação em eventos científicos e capacitações profissionais”, como foi o caso de grande parte dos professores entrevistados. Os autores relataram ainda que o aumento do trabalho dos professores também se deu por meio da educação à distância, posto que eles precisam acumular essa modalidade com a presencial. Esse foi o caso de E3, que relatou atuar nas duas modalidades, o que aumenta ainda mais o volume do seu trabalho:

É, tem essa questão do aumento justamente porque a demanda fica maior, porque o aluno faz muito mais uso da tecnologia, manda *e-mail* por qualquer coisa. Você tem um prazo pra responder, e se você não responde imediatamente te cobram de novo. Então eu acho que nesse ponto sim. E fora né, eu acho, das mudanças da natureza da relação mesmo, porque eu acho que a tecnologia provoca nesse caso que eu tô vivendo da educação a distância, que no caso eu faço parte também né.

Quanto ao deslocamento do trabalho, inicialmente, considerou-se que ele é uma característica do precariado, conforme aponta Standing (2013), que inclusive pode ocorrer de forma contínua. Entretanto, somente E01 e E03, que são professores, apresentaram essa característica, dentre os sujeitos pesquisados. Não obstante, no caso de E01, que precisa viajar constantemente e não pode assumir nem compromissos familiares, essa condição parece ser uma das que o torna mais precário, por trazer a precarização para um contexto de vida. Isso é uma característica marcante do precariado segundo Standing (2013). E03 menciona que em virtude de a instituição encontrar-se em vários locais, ela precisa se deslocar muitas vezes e nunca sabe onde vai trabalhar. Porém, diferente de E01, todos os deslocamentos ocorrem dentro do Estado do Rio de Janeiro. Apesar de E03 mencionar durante a entrevista, que se acostumou com esse deslocamento, ele parece ser mais um fator contributivo para o desgaste físico que assumiu sentir. O fato de E01 e E03 relatarem ter tido aumento no volume de trabalho acrescenta-se às dificuldades trazidas pelos deslocamentos.

Não, eu tenho atividade no Brasil inteiro, não são nos mesmos locais não. E é a minha atividade mesmo, né. É Brasil todo. Eu viajo constantemente. Então eu trabalho regularmente em vários locais. (E01)

[...] eu sou separado, não coloco esse como o motivo da separação, mas eu me vi em muitos momentos ausentes, né, e isso tem um preço. É, de eventos sociais, de eventos familiares, eu preciso bloquear minha agenda, recusar trabalho, dizer não às vezes. Eu não posso, tem que ter habilidade até para dizer não, né, pra poder tá presente em alguns momentos, mas vias de regra. Minha filha mesmo vai se apresentar numa peça de teatro agora, que ela estuda teatro, e ela quer saber se eu vou tá aqui presente no dia, e eu não vou tá, eu não vou poder assistir. Então eu já, assim, eu já sofri, e tive que aprender né. (E01)

Tem muita variação, e isso é uma coisa que eu sinto assim que sempre foi assim, desde o começo, por conta de eu trabalhar numa instituição que tem muitas unidades, então a distribuição sempre foi de acordo com a necessidade da instituição. Então, é, você nunca sabe, de um semestre pro outro sempre tá diferente, dificilmente eu repito de um semestre pro outro a mesma lotação. E dentro de, de uma semana de aula também é mais comum ser diferente do que repetir. É mais comum. (E03)

Não obstante, o aumento do volume de trabalho também pôde ser notado na maioria dos entrevistados que não eram professores. Eles passaram a acumular mais funções ao longo do tempo, o que também evidencia a flexibilidade funcional de acordo com Standing (2013).

Eu acho que sim, eu acho que a quantidade de trabalho aumentou em função da diminuição de pessoal, muita gente se aposenta, muita gente saí do órgão, e, e, não entra no mesmo quantitativo que saí, então. [...] tem cada vez menos servidores, consequentemente aumenta o trabalho. (E09)

Aumentou muito, muito. [...]. Muita coisa. Como é que eu foi explicar? Muita coisa pra pouco tempo, muita informação pra pouco tempo. Eu tenho que fazer muita coisa.

[...]. Eu tenho que entrar naquele sistema, eu tenho que fazer cobranças, eu tenho que fazer ligações, eu tenho que fazer tudo isso. Então é, eles cada hora dão prioridade, 'é, você precisa fazer cobrança, hoje eu quero X de cobrança', e vai aumentando. 'Não eu quero tanto de cartão'. Aí quer dizer, além da cobrança agora vai querer cartão também. Aí daqui a pouco juntou a cobrança, juntou o cartão, 'não agora nós temos que fazer consórcio. [...]'. A gente pergunta toda hora 'meu Deus o que que é prioridade agora? Não sei mais porque é um leque enorme que você não sabe mais o que é prioridade daquilo ali'. (E13)

Chama a atenção, na maioria dos relatos, o aumento do trabalho decorrente do uso das tecnologias, que amplia o tempo de trabalho para além do espaço laboral. E12 relata ainda o que pode ser uma realidade para muitos trabalhadores com o avanço da tecnologia, o trabalho por meio de grupos em redes sociais, que também é uma forma de estimular o trabalho para fora dos ambientes laborais:

Sim, tanto pela questão do WhatsApp, que com o WhatsApp hoje, tudo se resolve pelo, tem grupos do trabalho no WhatsApp, tem grupos do trabalho no WhatsApp e não é só em relação nos dias de trabalho, final de semana, feriado, sempre tem coisas relacionadas, é, é, ao trabalho no WhatsApp do grupo do trabalho. Responder *e-mails* sim, é [...]. Também, verificar sistema, verificar Diário Oficial, verificar boletim de serviço. Eu já levei inclusive um material pra estudar pra poder resolver um problema de trabalho. [...]. É frequente. Esse daí é frequente.

[...]. No mínimo por uma hora por dia. [...]. Eu já fiquei até 1 da manhã tentando resolver, é, essas questões assim, envolvida nessas questões, tanto por *e-mail* tentando resolver um problema, investigando, é, verificando dados, já fiquei até 1 hora da manhã tentando.

De acordo com Nascimento, Damasceno e Neves (2016), essa é uma das estratégias da flexibilidade, com o intuito de aumentar os lucros. Dessa forma, observou-se que a tecnologia está diretamente relacionada com o aumento do trabalho, numa lógica de trabalho flexível. Porém, alguns entrevistados, E01, E10 e E11, apontam para as dificuldades que a tecnologia impõe, com relação ao aprendizado de como lidar com ela. Nardi, Tittltoni e Bernardes (1997) discorrem sobre essa dificuldade à medida que a flexibilidade avança no mundo do trabalho. As análises revelam que essa é uma dificuldade até os dias de hoje. E01 e E11 vão além, ao relacionarem a tecnologia com o desemprego. E01 narra sobre o fato de muitos professores terem saído da instituição justamente pela dificuldade de lidar com novas ferramentas tecnológicas implementadas no trabalho.

E11 evidencia a questão de a tecnologia permitir que alguns cargos não sejam necessários, e dessa forma, ter como consequência o desemprego. Os dois relatos corroboram com o que já foi assinalado por Harvey (1990), ao descrever que o avanço da tecnologia tem relação com o aumento do desemprego em alto grau.

[...] se fala muito de desemprego. O desemprego, é, em função da crise e tal, mas tem vários penduricalhos aí. Uma, é a própria, é, são os processos né, que hoje em dia mudaram né. É, na minha área né, um exemplo [...] antes precisavam de 10, 15 profissionais pra fazer o que hoje dois profissionais fazem né [...].

Sublinha-se ainda a presença do discurso da flexibilidade como um elemento de convencimento do trabalhador para aumentar seu ritmo de trabalho, assumir mais funções ou atividades ou ter disponibilidade integral para a empresa, como foi feito por E17. Outros entrevistados, ao descreverem que acumular atividades ou mudar de função dentro da empresa não é um fator negativo, mesmo que isso não lhe tragam nenhum benefício concreto, como no caso de E09, E10 e E13, sugerem que o discurso da flexibilidade se torna um instrumento de adesão dos trabalhadores, embora as mudanças tenham sido motivadas unicamente pela empresa. Para Nascimento, Damasceno e Neves (2016), o discurso da flexibilidade é uma marca da sociedade após os anos 70, que aponta para a necessidade de novas relações e políticas no âmbito do trabalho. Infere-se das autoras, que é justamente nesses discursos que se revela o poder das empresas, principalmente quando eles conseguem ‘colocar’ a ideia, inclusive no trabalhador, de que a flexibilidade é uma solução que atende a todos, embora ela tenha por detrás interesses que não tem o trabalhador como principal beneficiário. Para Franco (2017), conforme apresentado no referencial teórico, o discurso da flexibilidade é utilizado no contexto neoliberal para distorcer, disfarçar ou ocultar trabalhos considerados precários.

4.1.1.3 Flexibilidade na Jornada de Trabalho

A flexibilidade na jornada de trabalho traduz-se por formas de se flexibilizar o horário de trabalho, como com a utilização de horas extras, banco de horas, jornadas flexíveis (horas de trabalho como a empresa determinar, sendo parte dela flexível) e trabalhos por turno (PICCININI; OLIVEIRA; RÜBENICH, 2005). De uma maneira geral, os entrevistados têm como horário regular, previsto em contrato, 8 horas de trabalho diário, de segunda a sexta-feira, mas não seguem sempre esse limite, por terem, em muitos casos, possibilidades de flexibilizar seus horários. Essas possibilidades que couberam aos sujeitos, foram somente as horas extras e o banco de horas (PICCININI; OLIVEIRA; RÜBENICH, 2005).

Os professores, geralmente, não têm horários regulares estipulados, e ficam à mercê das disciplinas que precisaram lecionar. E01 não tem horário regular, trabalha nos horários e

dias que a instituição lhe oferece, bem como E03, que não sabe como será a sua carga horária até o momento em que a instituição comunique.

Não, os horários também podem sofrer muitas variações, porque você pode ter turma de manhã, de noite, ainda mais uma instituição desse porte, que aí pode ter aula até a tarde né. (E03)

E02 também depende das turmas, mas lembra que sua jornada prevista em contrato é de 40 horas semanais e que precisa de parte dessas horas para cumprir as tarefas fora da sala de aula, conforme a lei lhe possibilita. E04, como servidora pública, tem 22 horas e 20 minutos semanais como jornada prevista, mas dobra essa jornada com o trabalho de professora, sem vínculo empregatício, para a mesma instituição. Pontua-se que os professores não têm nem banco de horas, nem pagamento de horas extras. Mas, como a própria atividade deles impõem, as horas são revertidas para casa e são previstas em legislação específica (não é o caso de E01 por ser Pessoa Jurídica), mesmo que os valores pagos por elas não sejam suficientes para tal dedicação. O trabalho em casa é uma outra forma de flexibilizar as horas de trabalho, segundo Piccinini, Oliveira e Rübenich (2005).

E01 menciona que além da imposição do trabalho em casa, por ser professor, há imposição também da instituição, uma vez que exige que tudo seja feito em sistemas. E03 também aponta nesse sentido e diz que trabalhar em casa é uma rotina. E04 discorre que levar trabalhos para casa não é algo constante, mas que algumas vezes precisa ser feito. E05 relata nem saber o total de horas que faz em casa, e menciona que apesar do percentual que o professor recebe para o trabalho em casa, ele não chega a pagar as horas que são dedicadas às atividades. Isso coaduna com o que disseram Bauer et al. (2017), ao mencionarem que o trabalho realizado a mais não é retribuído. O fato de acharem normal essas horas excedentes em casa e se adaptarem, conciliam com o que Ximenes et al. (2017, p. 6) identificaram, ao pesquisar professores do ensino superior, ou seja, a “adesão destes professores à ideologia gerencialista”. Porém, a jornada de trabalho exaustiva dos professores, os aproximam do trabalho precário.

Realizo. Com frequência. [...]. Por conta de trabalho, coisas específicas, *e-mail* e, o que me demanda muito, por exemplo, é a correção de prova. Eu levo entre, em torno de 4 horas, se eu paro para corrigir. Mas eu não tenho correção de provas todos os dias, mas eu me envolvo com o trabalho todos os dias. Eu vou colocar 1 hora por dia o trabalho meu em casa. (E01)

Impõe. É, porque você só pode fazer via sistema. Então eu posso tá trabalhando em hotel, eu posso tá trabalhando na rua, eu posso tá trabalhando em casa. Mas eu não tô

lá dentro. [...]. É uma imposição, não tem escolha porque é tudo via sistemas institucionais. (E01)

Sim, bastante. [...]. Isso é parte da rotina do professor, porque o tempo de aula não [...]. Como é um tempo fora do trabalho, você vai cada dia arrumando um tempo pra fazer as coisas. Mas com certeza assim nunca menos que 2 horas por dia. (E03)

É. O professor tem essa rotina. Acabo fazendo. (E04)

Como a gente tem essa carga horária de quatro horas e meia, uma vez por semana, acaba meio que reduzindo isso. Nem todo dia eu vou pro computador, nem todo dia eu tenho que fazer essa pesquisa. Que o meu planejamento na escola, na, pra durante a semana, é terça-feira. Então eu planejo quarta até outra segunda né. Na terça-feira eu planejo de novo. Ah umas três horas por semana. (E04)

Ah, toda hora, todo dia né. Professor chega em casa e acabou? Isso aí faz parte da atividade, professor chega em casa e *vamo* embora, senta no computador e [...] porque as pessoas não sabem o que é ser professor, as pessoas acham que ser professor é preparar e corrigir prova, isso não existe. [...] mas você tá preparando outras coisas, você tá fazendo artigo, tá estudando, tá pesquisando. Tá no [...] tudo ao mesmo tempo agora. (E05)

Ah não conto, não sei não tenho a menor ideia. A gente tem percentualzinho lá que conta, mas não se compara ao que a gente trabalha em casa. Agora tem uma questão, se a gente for botar na balança ‘ah será que o que eu tenho de hora, de fora da sala de aula paga o que eu falo?’, não paga. Mas se você tiver pensando nisso você não vai trabalhar como professor, você não vai trabalhar como nada. (E05)

Com exceção dos professores, a grande maioria tem a presença do banco de horas, é o caso de E07, E09, E10, E12, E13, E14, E15, E16 e E17. O banco de horas, segundo Piccinini, Oliveira e Rübenich (2005), é uma forma de contabilizar as horas a mais ou a menos, sem a necessidade de pagá-las.

É, eu tenho um banco de horas, eu posso chegar 1 hora mais tarde, sair todo dia uma hora mais tarde, tenho uma flexibilidade nisso. (E09)

A empresa ela tem banco de horas, então todo o horário que você faz além do horário normal, fica computado no banco de horas. (E13)

Até mesmo no serviço público, que em alguns casos não tem o banco de horas regulamentado em lei para o seu quadro permanente (servidor público), essa prática existe, apesar de E06, E08 e E11 trabalharem no serviço público e não terem essa possibilidade. Isso foi verificado por Standing (2013), que afirma que o serviço público passou a adotar vários pressupostos da flexibilidade, guiados pelos gestores que tentam aproximar o serviço público de mecanismos utilizados na iniciativa privada. Contudo, os servidores públicos não recebem pelas horas a mais trabalhadas, como foi relatado por todos que disseram trabalhar além de seus horários, mesmo que eventualmente. Dessa forma, eles são obrigados a tê-las nos bancos de horas, e, apesar de não receberem, podem ser descontados caso estejam com ele negativo (horas

a menos), após o limite de tempo estipulado para regularizar o banco, como disse E09 e E12. Os relatos de E12 quanto a essa questão, chama atenção, pois menciona que o servidor não é ouvido e que as decisões são impostas:

Eu acho injusto né, já que eu trabalho mais e não recebo, se eu, se eu não quiser, é, é, tirar um dia do meu trabalho e não for trabalhar, por exemplo, se eu trabalho 10 horas num dia eu fico com 2 horas extras, se eu não usufruir essas duas horas extras no futuro nos três meses seguintes eu perco, porém se eu trabalhar só 6 horas eu vou ser descontada pelas minhas duas horas que eu não trabalhei, é injusto isso né, muito.

[...] tudo bem que tivesse o banco de horas, mas que o servidor tivesse a liberdade de dizer se ele quer receber pelas horas extras ou se ele quer usufruir do trabalho, mas o servidor, como eu falei pra você, não é ouvido na determinação dessas, desses, dessas normas né. São impostos, todas essas decisões são impostas.

Têm empresas que apesar de possuírem banco de horas, não estimulam que os funcionários as façam, no sentido positivo (horas a mais), a não ser que elas assim determinem. Principalmente, porque elas não pagam horas extras, como é o caso de E13. No caso de E14, a empresa além de não pagar, criou um sistema – informatizado – que fecha quando dá o horário de saída, controlando para que o funcionário não fique depois do horário. E14 relata que às vezes precisa ficar, até mesmo para compensar um atraso eventual, e que para todos os casos, precisa pedir liberação da chefia. Caso a entrevistada não tivesse relatado que tem um volume de trabalho exagerado, talvez o relato mais eloquente a esse respeito, poderia ser pensado até que a empresa estaria agindo em prol dos funcionários, controlando para que não se desgastem. Entretanto, outros relatos que ela fez demonstram que a empresa somente não quer pagar as horas extras e não quer correr o risco de não ter o funcionário em outros momentos. Até porque ela atende o público. Por isso, a empresa espera que deem conta do trabalho dentro da carga horária normal de trabalho.

E a empresa acaba muito não estimulando que você tire banco de horas não, tá. Então assim tem um controle que a gerência, e a própria diretoria faz. Até no banco de horas do tipo, você tem que ficar se a empresa precisar que você fique, tá. (E13)

Tanto faz, porque se eu chegar atrasada eu também posso bater, eu posso falar com ele: ‘oh, cheguei atrasada, porque aconteceu um caos no trânsito, bati 30 minutos depois’. ‘Sem problema nenhum, só que o sistema fecha’. Aí ele tem, o meu chefe, tem que me dá 30 minutos pra mim poder compensar, pagar, aquela hora que eu fiquei devendo da minha entrada. [...] o meu sistema dá 18 horas ele fecha [...]. Ele vai me autorizar e eu abro. (E14)

Piccinini, Oliveira e Rübenich (2005) definem as horas extras como forma de se flexibilizar o trabalho, permitindo que sejam feitas horas a mais. Subentende-se que essas horas deveriam ser pagas, mas nem sempre os entrevistados recebem pelas horas extras que

trabalham, mesmo que não sejam os professores. Assim, se veem obrigados a tirar as horas de trabalho em dias e horas estipuladas e autorizados pela chefia, como é o caso de E10 e E13. E15 e E16 foram as únicas que disseram receber pelas horas excedentes, por meio de horas extras. E17, apesar de dizer que a instituição paga horas extras, diz que prefere tirar em descanso para ficar com seus filhos.

Hora extra não, eu tenho banco de horas. Não tenho. Eu tenho banco de horas. Eu posso ficar no negativo até com menos 40 horas e no positivo eu posso acumular pro mês seguinte até 40 horas. Se eu virar o mês com mais de 40 horas negativo eu sou descontado. [...]. Sei de casos de colegas que já foram. O cara foi descontado, a pessoa foi descontada, não teve jeito. (E09)

O meu fica assim, fica oscilando. Mas eu não fico com o banco de horas lotado. [...]. Aí tem que, a política lá, a pessoa tem que cessar o banco de horas, porque não pode ultrapassar tal, tal, limite. (E10)

Eu acho que é 50 horas, ou 45 horas. Aí, acho que é durante o ano. Aí a pessoa se tiver batendo na trave, aí a chefia tem que chegar pra pessoa e dá um dia de folga, ou então sair mais cedo pra não [...] porque não tem, o nosso setor não tem essa parte de pagar hora extra, no nosso setor né. (E10)

O banco de horas é o seguinte, nós trabalhamos se porventura eu passar do horário esse, esse tempo que ultrapassa, esse tempo que é ultrapassado o horário, eu posso usufruir no, é, nos três meses posteriores, se eu não usufruir, é, é, ou seja, usufruir quando eu digo é não trabalhar, se eu não usufruir eu perco. De qualquer forma eu não sou remunerada pelas horas extras que eu porventura venha a trabalhar. Se eu não compensar as horas nós somos descontados. (E12)

Não. Eles não pagam. Assim, na verdade o que acontece, quando fecha esses 6 meses o combinado com os funcionários é que você utilize. Então assim, digamos que eu faça 10 horas no banco de horas, antes de fechar a gerente cobra que você tire essas 10 horas que você fez no banco de horas justamente para não ter que pagar. (E13)

Eles pagam hora extra. (E15)

No meu caso eu evito fazer, mas quando eu faço, uma média de 20 horas mês no máximo. Tá, mas tem mês que eu nem faço 10, entendeu? Eu acabo me policiando, mesmo que tenham atividades ainda a se executar, ir embora no meu horário. [...]. Eu sou muito adepta a usar banco de horas, eu prefiro usar essas horas pra benefício próprio. É, eu tenho 2 filhos pequenos, gosto de descansar. (E17)

E07 deixa claro por qual razão não recebe horas extras na sua instituição. Segundo ele, as horas extras dependem de aprovação, que deve ser dada antes delas serem realizadas, além delas somente poderem ser feitas se for preciso estar em um novo projeto. Apesar do entrevistado dizer que não recebe e que não realiza horas extras, ele relata ter que compensar as horas que não pode cumprir por motivos pessoais. O que aponta para um banco de horas, mesmo que ele não seja estabelecido oficialmente pela chefia.

O pagamento de horas extras depende de uma aprovação, é, anterior, né. Tem que ser, a pessoa está alocada pra um novo projeto que vai precisar [...] é, exigir um, uma carga

maior de trabalho [...] não é imposto aos empregados da área que eu trabalho e dos que eu conheço. (E07)

Não, não é hora extra, é uma compensação, porque eu deixei [...] ou cheguei mais tarde. [...] ou levei minha filha ao médico, então tive que chegar mais tarde. [...]. Ontem eu trabalhei até às 9 da noite, quando o horário seria até as 5 da tarde. (E07)

Os entrevistados, na maioria dos casos, concordam com o banco de horas, mesmo demonstrando pouca gerência sobre esta modalidade. Todavia, mesmo que o trabalhador ache que o banco de horas é um mecanismo para que ele faça ou negocie o que é melhor para ele, chegar mais tarde e sair mais tarde, por exemplo, a gestão dessas horas é feita pela empresa/instituição, na figura de chefes, e ela que vai decidir a melhor forma de acordo com os seus interesses. Não obstante, na pesquisa ficou claro que as jornadas a mais de trabalho são mascaradas sob a forma de jornadas flexíveis (banco de horas). E isso que leva os entrevistados a acharem que têm algum controle dessas horas. Isso é um ponto reforçado por Ximenes et al. (2017).

[...] como eu te falei, a nossa gestão é muito flexível né, então fica muito a critério da gente. [...] eu peço pra ele, e peço permissão, aí ele decide se vai ter. É, autoriza ou não. Eu dou opção, eu dou opção. (E15)

É, isso é um acordo com o gestor da área. (E16)

E15 reconhece que outros trabalhadores quiseram fazer banco de horas, mas não foram atendidos, bem como que isso ocorre com frequência com determinadas pessoas. Provavelmente, acontece essa falta de ‘flexibilidade’ com esses funcionários, conforme relatado por E15, porque a empresa não necessita que eles extrapolem as horas de trabalho, ao contrário dos outros. Ou seja, a flexibilidade existe, ou é aceita, de acordo com a necessidade da empresa (‘ela autoriza ou não’), mas não do funcionário. Portanto, o banco de horas somente existe porque há excesso de trabalho, conforme muitos entrevistados relataram. A empresa/instituição que decide até que ponto essas horas podem ser negociadas, se elas serão pagas ou tiradas em dias ou horas de descanso. O banco de horas também é uma forma de controle, apesar do discurso de flexibilidade, e está atrelado a outras formas de controle, folha de ponto, eletrônico ou digital. Dessa forma, a empresa/instituição saberá o quanto o trabalhador está se dedicando. Assim, possivelmente, esses bancos de horas não existiriam caso a empresa/instituição não quisesse dispor do trabalhador por horas além da sua jornada regular. Uma prova disso é que todos entrevistados que têm banco de horas, com exceção de E07, admitiram fazer horas extras, mesmo que eventualmente. E16 diz que é constante trabalhar

acima das horas. Assim, conforme colocado por Marinho, Vieira e Britto (2017), as horas serão manipuladas da forma como for mais conveniente para o capital.

O trabalho em casa é uma forma de flexibilizar as horas, como sinalizado no caso dos professores, mas pode ser ainda mais perverso, pois não há nenhuma comprovação que estas horas tenham sido feitas, que possibilite uma compensação depois. A maioria dos entrevistados afirmaram que trabalham em casa, mesmo que eventualmente, seja respondendo *e-mails*, lendo materiais que auxiliam no trabalho, levando tarefas que não conseguiram terminar no trabalho ou ainda em rede social. De acordo com Nascimento, Damasceno e Neves (2016), a tecnologia auxilia na exploração da força de trabalho, e a pesquisa comprovou que uma grande parte do trabalho em casa é facilitado justamente pela tecnologia, o que demonstra que ela de fato está assumindo esse papel.

E16 diz que levou trabalho para casa para se desafogar, por ter muito trabalho, mas mesmo assim diz que não foi a empresa que impôs. Ora, se a sobrecarga de trabalho é grande, e ela tem que fazer sempre horas extras, como foi mostrado nesta pesquisa, na realidade a empresa, mesmo que indiretamente, impõe. Essa imposição indireta vai ocorrer em todos os casos, pois supõe-se que ninguém levaria trabalho para casa se tivesse tempo de fazer durante a jornada de trabalho. Quando há redes sociais e sistemas para usar em casa, a imposição acaba sendo indireta, pois o funcionário acaba se vendo obrigado a responder. Foi o que disse E06, quando mencionou que responde *e-mails* que tratem de assuntos importantes. E09 se deu conta que de certa forma a instituição estimula e impõe que esse trabalho ocorra.

Quer dizer, estimula é difícil eu falar isso aí, as tecnologias estão aí né, todo mundo manda *e-mails*, não tem hora pra mandar *e-mail* pra pessoa. Hoje eu trabalho, eu tenho atividade que eu tenho interface com pessoas de fora [...] e das outras unidades [...]. Então essas pessoas, enfim, me mandam *e-mail* constantemente final de semana, e tal. [...] A empresa em si não incentiva, pelo menos de forma explicita, mas agora eu acho que essas coisas, a empresa não precisa nem estimular, não sei, é difícil. [...] É. Num ambiente velado talvez sim né. O chefe te falou ‘pô te mandei final de semana um *e-mail* você não abriu final de semana?’. Acaba de uma certa forma, isso, é verdade. (E09)

Não realizo não, mas já cheguei a pegar, levar trabalho pra casa pelo menos pra poder me ajudar a desafogar durante o meu dia. Isso eu já fiz. [...] mas isso foi por minha conta própria, não que a empresa tenha imposto essa condição [...] isso foi minha responsabilidade... [...] de me desafogar, pelo tanto da quantidade de trabalho. (E16)

Cabe lembrar que nenhum dos entrevistados tinham contratos *home-office* – ou teletrabalho –, que de acordo com Antunes (2008), são formas de flexibilidade de contratação.

4.1.1.4 Flexibilidade Salarial

Standing (2013) menciona que a flexibilidade salarial é uma forma de diminuir o salário nominal com a utilização de valores flexíveis, onde a remuneração pode ser imprevisível e insegura. Diante disso, as formas flexíveis de remuneração podem ser a participação nos lucros, a comissão, a gratificação, dentre outras formas variáveis estabelecidas. O problema é que essas formas mascaram a diminuição do salário nominal, conforme sugere Standing (2013), e podem trazer para o trabalhador a impressão de que ele está sendo valorizado por recebê-las.

Ao buscar essa forma de flexibilidade constatou-se que a maioria dos entrevistados não tem um salário fixo garantido, já que recebe valores variáveis na remuneração. Nos casos de E01 e E03, que são professores, eles não têm como garantir o mesmo salário em todos os semestres ou meses, pois ficam à mercê do número de disciplinas que irão lecionar. Isso os colocam numa total insegurança de renda, o que coaduna com Standing (2013). A gratificação por desempenho, a hora extra e a comissão foram as rendas flexíveis encontradas nos relatos dos entrevistados (E04; E09; E11; E12; E14; E15; E16). Embora a participação nos lucros seja paga uma vez por ano, também pode ser englobada no quesito de rendas flexíveis, uma vez que pode ser percebida ou não. É o caso de E13 e E17. Para E04, que é servidora pública e professora, a renda flexível corresponde as horas que realiza fora da sua matrícula, que além de não serem certas por serem totalmente informais, ainda não são recebidas todos os meses durante o ano (nas férias ela não recebe).

Agora, chega janeiro e fevereiro a gente não recebe, então aí pesa no teu orçamento [...]. Porque em janeiro nós estamos de férias. Então você não tem a hora extra. E fevereiro você, eles esperam as aulas começarem, pra depois de uma semana dar entrada, então quando você vai receber já virou outro mês. Então na verdade você fica 2 meses com o salário meio que quebrado né. (E04)

E14 somente recebe comissão quando bate suas metas, que serão pagas mensalmente caso elas sejam atingidas. Isso faz com que ela tenha total insegurança de renda. A insegurança de renda é uma característica do precariado segundo Standing (2013). E09, E11 e E12 são servidores públicos, e recebem uma gratificação mensalmente, que é atrelada à avaliação de desempenho e/ou às metas. Como Standing (2013) destaca, o serviço público se tornou um espelho do privado, e gestores se dedicam a trazer a flexibilidade para dentro das instituições. Esse ponto reforçado pelo autor, foi comprovado na pesquisa.

E16 faz tantas horas extras, que as mesmas podem ser agregadas na sua remuneração. Embora em menor grau, as horas extras de E15 também apontam para um salário variável.

Contudo, muitos dos benefícios pagos pelas empresas/instituições requerem esforços, como cumprir metas, ter boas avaliações e aumentar a lucratividade das empresas. Isso deixa clara a dificuldade também trazida para os trabalhadores formais, ao passarem a ter salários variáveis. Por mais que os trabalhadores atípicos possam sofrer mais com a questão de baixos salários, pois geralmente lhes faltam muitos dos benefícios dos formais, as mudanças que aconteceram após o advento da flexibilidade também mexeram com os salários deles, de acordo com Standing (2013). Esse destaque foi comprovado na pesquisa. Ela ainda aponta para uma pressão e controle exacerbado dirigido ao trabalho e ao trabalhador, que os colocam numa precariedade subjetiva. Pontua-se que esse é um argumento principal de Linhart (2009, 2014), quanto à precariedade subjetiva. Tudo isso aproxima os trabalhadores formais do novo precariado.

4.1.2 PRECARIADO

Nesta categoria o objetivo foi identificar características bem específicas do precariado de Standing (2013), a partir dos relatos dos entrevistados. Para tanto, esta categoria foi subdividida pelas características do precariado encontradas no campo: trabalho aquém das capacidades; históricos de trabalhos atípicos; desemprego; e endividamento. Contudo, tendo em vista que analisar o precariado é muito mais do que o ver em um contexto de trabalho, pois ele pode ter marcas que carrega durante a sua trajetória (STANDING, 2013), foram considerados vários pontos na categoria de trabalho aquém das capacidades: o nível de escolaridade; a experiência na área de atuação; o motivo de terem escolhido a empresa/instituição, para saber se foi uma opção (o que poderia sinalizar para um trabalho que atendesse às suas expectativas), ou se foi por não terem encontrado alternativas; e se é o maior salário que já tiveram em comparação a outros trabalhos, o que pode apontar – em conjunto com os outros fatores – para um trabalho inferior às suas capacidades.

4.1.2.1 Trabalho Aquém das Capacidades

Para Standing (2013), o contexto de trabalho neoliberal, com a inserção da flexibilidade do trabalho, fez com que as pessoas não pudessem mais encontrar no mercado de trabalho as oportunidades que fariam jus diante de suas capacidades. Portanto, bons níveis de

escolaridade e experiência profissional não trazem mais garantias ao trabalhador, segundo o autor. Esse foi o caso dos trabalhadores atípicos entrevistados, que têm um nível de escolaridade alta, muita experiência na área de atuação – em quase que a totalidade dos casos (E01, 17 anos; E03, 20 anos; E06, 11 anos; E10, 25 anos; e E16, 17 anos) –, mas que não lhe garantiram nem o mínimo de segurança. E15, a única atípica com pouca experiência, é a entrevistada mais nova, menos de 30 anos, e isso justifica não ter muita experiência.

Assim, apesar de alguns trabalhadores atípicos terem cargos altos ou terem longos anos neles, ainda assim, demonstram que o trabalho está aquém de suas capacidades, e que estão neles porque sabem que não conseguirão facilmente uma oportunidade condizente com suas expectativas. Esse destaque foi encontrado nas terceirizadas E14 e E15, que têm cargos menores e com menos tempo, o que as fizeram ter experiências marcantes de desemprego. Dessa forma, notou-se uma total conexão com o precariado de Standing (2013).

Entretanto, os atípicos não são os únicos com alta escolaridade e com bastante experiência profissional. Apenas E04, E11 e E14 não têm pelo menos a pós-graduação *lato sensu*. Como o nível de escolaridade deles vai além de uma pós-graduação *lato sensu*, é oportuno trazer os destaques: E05 é doutora; E07 e E09 estão cursando o doutorado; E17 tem mestrado; E02, E08 e E12 são mestrandos; e E13 tem a pós-graduação *lato sensu*. Com relação à experiência profissional na área de atuação, muitos relataram longos anos: E04, 27 anos; E07, 17 anos; E08, tem quase 8 anos; E11, 36 anos; E12, 12 anos; e E17, 20 anos. E02 e E05, apesar de terem somente 4 e 8 anos como professoras, respectivamente, conheciam muito da área que lecionam, uma vez que exerceram outros cargos na mesma área. E09 tem 11 anos de instituição, mas em razão da flexibilidade funcional foi colocado em outro local onde encontra-se há 6 anos. E13 também mudou em razão da flexibilidade funcional, e apesar de ter somente 2 anos na nova área, tem 22 anos de empresa. No caso de E14, foi observado que apesar de ter o cargo de gerente há 3 anos, muitas das atividades que fazia antes, ainda persistem. Por isso, pode-se dizer que ela tem 13 anos de experiência. Na verdade, foi possível perceber que a apenas aumentaram as suas responsabilidades e metas, o que permite afirmar que a gerência foi uma forma de fazê-la trabalhar mais, com mais cobrança e autonomia, o que acentua a sua precariedade subjetiva aos moldes de Linhart (2009, 2014).

E04, E08, E09, E11 e E12, servidores públicos, e E07 empregado público, demonstraram algumas insatisfações no que tange seus enquadramentos ou suas atividades. E04 entende que deveria receber mais e que não está enquadrada corretamente diante do esforço que faz para se aprimorar. E07 e E09 relataram que suas atividades estão aquém de suas capacidades, porque mesmo com cargos de analista e administrador, respectivamente, executam

atividades operacionais, que se equiparam com atividades de nível médio. E08, ao contrário dos outros dois, acha que o seu trabalho deveria ser reconhecido como estratégico, e entende que o mesmo é subjugado. A área acadêmica é a expectativa dos três entrevistados (E07, E08 e E09) – E09 já esteve longos anos nela –, e seus relatos demonstram que é justamente para poderem utilizar os seus conhecimentos da forma como gostariam e/ou para aumentarem os seus ganhos. O fato de quererem a área acadêmica para aumentar a renda, aponta para uma renda não adequada, ou pelo menos insuficiente. E07 por mais que não tenha dito estar insatisfeito com sua renda, disse que abandonaria o seu cargo atual, caso conseguisse um outro na área acadêmica que lhe desse segurança.

E por conta das crianças, por ter estabilidade, eu prestei o concurso. [...]. E aí o que me levou a entrar na [...] foi realmente a estabilidade. Eu tinha 2 filhos pequenos, e colégio particular a gente sabe que é pesado. [...]. Hoje eu estou [...] pela estabilidade, mas de repente, uma coisa ‘ah, acabou a estabilidade’, e, e, uma outra empresa viesse me chamar, ‘não, você vai ser valorizada, você vai ter uma condição melhor de trabalho’, aí eu iria. (E04)

Eu escolhi é relativo, eu, eu já tava, eu tinha uma microempresa, me formei em pedagogia, eu tinha uma empresa. A empresa não estava indo bem, era uma empresa pequena, uma empresa familiar. E, e aí eu resolvi fazer concurso público como alternativa né assim. E aí eu fiz vários concursos, passei em alguns, e aí optei pela [...]. (E09)

[...] eu com 36 anos de idade, tendo trabalhado tipo 10 anos antes com vendas, 26 anos até os 36 eu tinha uma empresa que não deu certo. Então eu *tava* achando que eu não tinha recolocação no mercado de trabalho. (E09)

Eu antes [...] eu trabalhei alguns meses né, como caixa, era menor de idade, restaurante [...], até que a empresa que tem esse barco [...], que teve esse acidente, então trabalhei lá. Na realidade eu era um auxiliar de caixa, fazia os cálculos é, os garçons serviam as mesas faziam, é, eu colocava os preços e fazia o cálculo e passava pro caixa, o caixa fazia a cobrança. [...]. Anterior a isso, eu trabalhei, eu acho uns três anos a princípio como entregador de pão de bicicleta e depois balconista num comércio, durante três anos, e anterior a isso como office-boy mais um ano [...]. (E11)

Pela eventual estabilidade do serviço público que nós temos [...]. (E12)

E11 demonstra claramente que está numa atividade aquém de suas capacidades, pois é o único dos entrevistados que apesar de ter nível superior, tem cargo de nível médio no serviço público. Os seus relatos demonstram sua inquietação por estar estacionado no plano de carreiras da instituição, visto que pelo tempo que tem, atingiu o último nível da carreira de técnico, mas não consegue ascender para os valores que são destinados aos cargos de nível superior. Diante disso, ele demonstra não se aperfeiçoar mais, além dos cursos que fez, bem como um certo descontentamento por saber que ele é igual a muito de seus colegas, mas não está em iguais condições. Por isso, certamente, procurou outros empregos na sua área, além de o salário que

ganha não ter sido suficiente para o seu sustento, visto que sempre esteve em outros empregos concomitantes ao cargo de servidor – saiu do segundo emprego um mês antes de conceder à entrevista, porque a empresa foi vendida. E12 relata que a atividade-meio na sua instituição – como é o caso da sua atividade – é deixada de lado e não recebe investimento. Mas apesar disso, ela menciona acumular atividades, inclusive de outras áreas. Tal acúmulo a faz entender não ganhar o suficiente.

Pela a formação que a gente tem, pelo trabalho que a gente tem, tem que se investir, você tem que tá sempre se reciclando, não é justo, eu acho que merecia ganhar mais. Mas não posso dizer que hoje a gente ganha mal. (E04)

[...] aquilo a anos já não me satisfaz. Eu entrei com muita energia na empresa, com muita vontade de aprender e de crescer. [...] mas não que eu não queira, mas porque o que é feito é aquilo ali. (E07)

Então assim, eu vejo que alguns, é, alguns trabalhos são subvalorizados dentro da [...], principalmente [...]. [...] agora por exemplo, eu tenho mestrado, tem uma colega que também tem o mestrado, tem algumas pessoas de nível superior de outras áreas, sem ser de administração – que podem fornecer é, é, um conhecimento muito maior pro crescimento da [...]. (E08)

[...] E isso faria com que a gente tivesse uma importância maior, e que a gente “merecesse” ganhar, receber mais, entendeu? De ter um salário mais alto. Mas aí como isso tudo não ocorre, acaba fazendo com que a gente fizesse, parecesse ser só um trabalho mais burocrático, administrativo, assim ‘ah a gente compila números, e não saí nada’. Mas não saí nada dali de conhecimento porque a gestão pega todo o conhecimento e não utiliza. (E08)

Cara, de uma certa forma eu acho que grande parte do meu trabalho na [...] não estaria de acordo com a minha função de analista. Eu faço muito trabalho operacional [...] que não está de acordo com o que seria o trabalho de um analista. Eu faço muito trabalho que seria pelas regras e tal o trabalho de assistente, que é o servidor de nível médio. (E09)

Eu tenho muita experiência e cursos que eu fiz ao longo da minha carreira por necessidade de serviço. [...]. Eu posso colocar como assim, fazendo comparativamente com uns profissionais, eu tô ali, vamos dizer, dentro da, dos profissionais que se preocuparam em fazer as coisas e empreender. [...]. É não consigo. Já tô travado ali um tempão. [...]. Ah não sei, uns 15 anos, sei lá, muito tempo [...]. Eu gostaria que acontecesse isso. Aí ia criar uma [...]. (E11)

Ah porque eu talvez tivesse uma injeção de ânimo pra voltar, pra voltar a parte acadêmica, pra estudar entendeu, pra de repente fazer, se for a parte acadêmica por exemplo, que seja necessário pra eu melhorar a minha atuação [...] mas a parte que me toca, é, se ele permitisse uma ascensão profissional mesmo que fosse por prova, mas uma prova interna né, não vou fazer concurso público, pedi demissão com trinta e poucos anos, pra começar do zero, com uma outra relação, com um outro [...]. (E11)

Eu, pra mim, não tem como fazer isso. Eu tenho que continuar com aquele vínculo e me manter com aquele vínculo. (E11)

[...] nós vemos claramente que existe uma valorização muito grande da [...], e a atividade-meio que é a gestão, a coordenação das atividades administrativas, é meio que deixada de lado. Então até os investimentos pra, pra, [...] mas não existe um investimento em mais capacitações pro servidor [...]. (E12)

As insatisfações dos servidores públicos e do empregado público, como as destacadas anteriormente, demonstram que nem eles estão em situações de privilégio. Tal achado tem relação direta com Standing (2013), que ressalta que o serviço público vive uma situação de desmantelamento, e que pode trazer tantas frustrações como trazem para os empregados da iniciativa privada, conforme mencionado. Porém, os trabalhos deles podem ser considerados aquém de suas capacidades por dois fatores (nem sempre encontrados de forma conjunta): trabalhos que não valorizam as suas expertises, fazendo com que executem atividades muito aquém do que poderiam executar; e trabalhos que não são reconhecidos institucionalmente (por meio de investimento, por exemplo), fazendo com que sejam subjugados e/ou mal retribuídos e/ou deixados de lado pela instituição. Nos dois exemplos esses sujeitos podem ser considerados precarizados de acordo com Standing (2013, p. 37), por não terem “um senso de desenvolvimento alcançado por meio do trabalho”.

Para analisar se os entrevistados estão em trabalhos aquém de suas capacidades, foi verificado como se deu o ingresso nos locais que hoje se encontram, para saber se teve alguma relação com a falta garantia de mercado de trabalho enfatizada por Standing (2013). Nesse ponto, de uma maneira geral, eles não escolheram trabalhar onde estão. Eles ingressaram onde estão, por exemplo, em razão de ter sido a oportunidade que surgiu na época em que estavam desempregados, como no caso de E06, E15, E16 e E17. Todos relataram dificuldade de se recolocarem no mercado de trabalho em situações análogas a que tinham antes (principalmente em relação ao salário), o que demonstra a falta de garantia de mercado de trabalho abordada por Standing (2013). E06 chega a dizer que foi “o que apareceu” e E17 que “a gente acaba aceitando o que aparece”. Portanto, todos esses entrevistados não estariam nessas empresas/instituições da forma como estão enquadrados, caso tivessem outras oportunidades. Uma prova disso é que todos eles disseram, ao longo de suas entrevistas, que mereciam uma outra oportunidade.

Foi a oportunidade que surgiu no momento. Eu fui convidado por uma pessoa que já tinha trabalhado comigo e no momento foi o que apareceu. (E06)

Bom, eu aceitei ganhar menos em função da, principalmente da situação econômica do país, e do mercado de trabalho no país, especialmente no Rio de Janeiro. Que talvez em função da crise os valores dos salários caíram bastante. E, e, e você, também em função do excedente de mão de obra disponível o salário acaba caindo. Então foi por essa opção. Porque eu sabia que o salário que eu ganhava antes eu não ia conseguir, seria muito difícil eu conseguir no mercado de trabalho atualmente. (E06)

Não, na verdade o que aconteceu, eu fiquei desempregada por um período de 1 ano e 1 mês né, era prestadora de serviço na [...]. [...] e aí com isso fui indicada aqui, através de uma pessoa que eu trabalhei lá [...] que me indicou, pra que eu pudesse ter essa oportunidade nessa área. Isso, pintou oportunidade e aí. (E16)

Tive uma perda sim, no meu salário, do que eu tinha anteriormente, vamos dizer, uma faixa de uns 3.000,00. (E16)

Eu tinha uma posição na [...] quando eu saí, que era uma posição mais significativa, eu era líder [...] o meu salário era 30% maior do que eu ganho hoje. É, eu fui demitida, e eu fiquei um ano e meio buscando recolocação, e eu não consegui uma oportunidade pra equiparar a esse salário. E assim, eu precisava trabalhar. (E17)

Bom, na verdade não foi uma escolha, é, é, foi uma oportunidade. Eu fui 20 anos funcionária da [...] e eu fui demitida em 2015 por conta dessa crise toda. E eu fiquei um ano e meio buscando recolocação. E aí através de uma indicação eu fiz essa entrevista pra [...] e acertei essa oportunidade. [...]. Mas a gente acaba aceitando o que aparece né. Então não foi exatamente o que eu queria, mais, amém, foi, eu fiquei satisfeita de ter conseguido voltar. (E17)

Por mais que E06 relate que a dificuldade de ganhar o que ganhou antes está diretamente relacionada à situação econômica do país, e, principalmente, do Estado, seu histórico de trabalhos atípicos, dentro de uma mesma instituição, demonstra que seus trabalhos sempre foram cercados de insegurança e que a falta de garantia do mercado de trabalho sempre influenciou nas suas escolhas.

E04, E07, E08, E09, E11 e E12 procuraram o serviço público pela estabilidade – ou certa estabilidade, no caso de E07 – e/ou pelos maiores benefícios em relação aos trabalhos disponíveis no mercado, tal qual Standing (2013) diz ser muito comum. E07 e E12 preferiram, inclusive, abdicar de uma maior remuneração, claramente, diante de serem trabalhos atípicos, que não lhe forneciam várias garantias. Mas, conforme supracitado, todos ainda continuam insatisfeitos, demonstrando que o serviço público não é mais tão diferente da iniciativa privada. E01 em um movimento contrário, preferiu sair do serviço público e ingressar em um trabalho atípico, cercado de insegurança. Certamente, porque identificou que o serviço público não era mais um local ‘acolhedor’ como já fora considerado antes. Esse achado reforça os argumentos de Standing (2013), como também ocorreu em outras análises, no que se refere ao serviço público.

E02 e E05 preferiram a carreira acadêmica, mesmo ganhando menos, porque relataram não aguentar mais trabalhar nas áreas que estiveram. Não obstante, também procuraram a estabilidade e garantia prometidas no serviço público, tal qual fizeram os sujeitos mencionados anteriormente. E02, inclusive, pareceu claramente incomodada com a pergunta, pois mudou a fisionomia e o tom de voz. A pesquisa sinalizou que o conformismo das entrevistadas, quanto às situações que vivenciam no trabalho atual – ou trabalhos –, ocorre diante de terem tido experiências frustradas, exaustivas e sacrificantes em outras empresas – e cargos. Contudo, um outro motivo de E02 estar na instituição que trabalha, é por ser a única instituição pública do

Rio de Janeiro que tem habilitação para lecionar. O que sugere que sua decisão de continuar na instituição também está muito relacionada a esse fator.

É, eu já disse que não, que esse é o menor salário que eu já tive. [...]. Como eu te expliquei anteriormente, é, o salário que eu recebo frente a minha disposição, frente ao que eu trabalho em relação aos outros trabalhos que eu tinha, eu tinha que trabalhar muito mais. Tinha que trabalhar longe de casa [...]. Ou então como militar tinha que ficar com muito serviços extras, não tinha hora pra, tinha hora pra chegar, mas não tinha hora pra sair. Então o dinheiro vinha a mais, mas também vinha muita abdicação de vida pessoal pra ganhar o salário que eu recebia. (E02)

Já ganhei mais. Hoje eu estaria ganhando muito mais do que eu ganho hoje. [...]. É, eu tô ganhando menos do que eu poderia estar ganhando essa é a questão. E eu sei que tem gente que estaria motivado por isso. Mas essa não é a minha motivação. [...]. Olha só, é preciso ter uma razão, a gente tem que trabalhar com razão. (E05)

Portanto, verificou-se que a grande maioria dos entrevistados está em trabalhos aquém de suas capacidades, independentemente de serem atípicos ou formais. E que a maioria permanece onde está porque sabe que o mercado de trabalho não dá garantias de oportunidades adequadas, e ainda, que pode oferecer condições mais perversas que a atual.

4.1.2.2 Histórico de Trabalhos Atípicos

Para Standing (2013), os trabalhos sem garantia, ou com garantias reduzidas, é muito característico do precariado. E tal característica foi muito observada no campo. Percebeu-se que além da grande maioria dos trabalhadores atípicos já terem histórico de trabalhos da mesma forma, a maioria dos trabalhadores formais também veio ou esteve em trabalhos atípicos. Esse achado evidencia uma característica marcante do precariado de Standing (2013). Alguns desses trabalhos foram realizados durante anos, e, podem inclusive, ser considerados precários em vários sentidos, como foi o caso de E09 e E12 ao trabalharem por conta própria. Até por essa constatação, que a insegurança e a informalidade fizeram parte das suas trajetórias, eles buscaram o serviço público, para adquirirem a estabilidade, como foi relatado pela maioria dos entrevistados. Standing (2013) identifica que as pessoas procuram o serviço público porque entendem que ele pode lhe dar garantias e melhores oportunidades do que o mercado privado, como relataram os entrevistados. Porém, o autor também identifica que o serviço público perdeu, em muitos casos, a condição de locais sem inseguranças e com garantias diversas, conforme abordado. E isso explica porque os servidores entrevistados – em sua maioria –, têm insatisfações. E04 diz, inclusive, que só continua no serviço público por causa da estabilidade.

E por conta das crianças, por ter estabilidade, eu prestei o concurso. [...]. E aí o que me levou a entrar na [...] foi realmente a estabilidade. Eu tinha 2 filhos pequenos, e colégio particular a gente sabe que é pesado. [...]. Hoje eu estou [...] pela estabilidade, mas de repente, uma coisa ‘ah, acabou a estabilidade’, e, e, uma outra empresa viesse me chamar, ‘não, você vai ser valorizada, você vai ter uma condição melhor de trabalho’, aí eu iria. (E04)

Eu escolhi é relativo, eu, eu já tava, eu tinha uma microempresa, me formei em pedagogia, eu tinha uma empresa. A empresa não estava indo bem, era uma empresa pequena, uma empresa familiar. E, e aí eu resolvi fazer concurso público como alternativa né assim. E aí eu fiz vários concursos, passei em alguns, e aí optei pela [...]. (E09)

[...] eu com 36 anos de idade, tendo trabalhado tipo 10 anos antes com vendas, 26 anos até os 36 eu tinha uma empresa que não deu certo. Então eu tava achando que eu não tinha recolocação no mercado de trabalho. (E09)

Eu antes [...] eu trabalhei alguns meses né, como caixa, era menor de idade, restaurante [...], até que a empresa que tem esse barco [...], que teve esse acidente, então trabalhei lá. Na realidade eu era um auxiliar de caixa, fazia os cálculos é, os garçons serviam as mesas faziam, é, eu colocava os preços e fazia o cálculo e passava pro caixa, o caixa fazia a cobrança. [...]. Anterior a isso, eu trabalhei, eu acho uns três anos a princípio como entregador de pão de bicicleta e depois balconista num comércio, durante três anos, e anterior a isso como office-boy mais um ano [...]. (E11)

Pela eventual estabilidade do serviço público que nós temos [...]. (E12)

E04 e E13 não falaram que estiveram em trabalhos atípicos antes de entrarem na instituição/empresa que estão. Mas, E04 procurou dar aulas a mais sem nenhum vínculo empregatício, dentro da instituição da qual é servidora pública. Portanto, sua entrada em trabalho atípico evidencia que o trabalho formal que possui como servidora, não lhe proporciona as condições adequadas.

E05 tem um relato impressionante quanto aos seus trabalhos anteriores, e isso demonstra por que foi para a área acadêmica. Ela considera-se uma “*sequelada*” do mercado, por isso independente da sobrecarga que tem hoje, ainda acha que não há comparações com o que viveu durante muitos anos no passado. Aliás, além do amor pela profissão demonstrado por alguns professores, parece que muitos deles procuram a área acadêmica para ‘escapar’ do mercado diante das experiências desagradáveis. E02 e E05, durante as entrevistas, sempre comparavam o trabalho atual com o do passado, dando a entender, e às vezes deixando muito claro, que hoje não podem reclamar porque foi muito pior no passado. O mesmo fez E11, apesar de não ser professor. Quando diz que gosta do trabalho, compara com suas experiências fora da instituição. Isso explica o conformismo que têm hoje com os seus trabalhos, apesar de algumas críticas, mas ao mesmo tempo sugere uma conformidade que os levam para uma precariedade subjetiva, assim como constataram Bauer et al. (2017) ao analisarem o trabalho de professores. E01 também parece ter ido para a área acadêmica por não ter boas condições de trabalho no seu

cargo anterior, no serviço público, mas a diferença é que sua insatisfação ainda permanece, pois ele tece críticas ao seu novo empregador em vários sentidos, principalmente pela sua condição de trabalhador atípico.

Bom, eu não, a minha origem não é acadêmica. Eu era profissional de mercado, eu tenho sei lá, quase, eu trabalhei desde 90 a 2010, isso quer dizer que são 20 anos, né? Eu trabalhei como profissional de mercado executivo, em empresa. E a minha opção por lecionar vem do esgotamento, da falta de novidade que eu já via no mercado. [...]. Cargo executivo já tive, é trauma. Por quê? Porque eu sou *sequelada*, é isso. Eu sou uma pessoa *sequelada*. [...] ‘eu sou uma pessoa *sequelada* do ambiente empresarial’. (E05)

[...]. A segunda coisa é que eu consigo executar bem executado e tem é, eu me sinto muito confortável, porque eu comparo às vezes a minha vida que eu tive de fora com a vida ali, é mamão com açúcar. (E11)

O histórico de trabalhos atípicos, no que se tange aos trabalhadores formais, justifica suas permanências nos empregos atuais, mesmo diante dos questionamentos que fizeram ao longo das entrevistas. Entretanto, os trabalhadores atípicos entrevistados parecem ter dificuldade de sair deste ciclo de trabalho, e muitas vezes se submetem a situações até desumanas, como uma carga horária excessiva, para tentarem ser admitidos e deixarem os trabalhos atípicos. Talvez, cabe a esses não somente dizer que eles têm características do novo precariado, mas que eles se encontram na classe já constituída, como Standing (2013) relata ocorrer com aqueles que vivenciam essa realidade.

4.1.2.3 Desemprego

O desemprego, de acordo com Standing (2013, p. 77), “faz parte do precariado”. Não quer dizer necessariamente que todo o precariado tenha vivido essa realidade, embora tal possibilidade seja bem provável ao longo de suas trajetórias. Nesse aspecto, a maioria dos entrevistados relatou ter ficado desempregado em algum momento de suas vidas, por terem sido demitidos, terem terminado os contratos, por motivo pessoal (na maioria para se dedicar ao papel de mãe), ou ainda, por não encontrarem emprego (muito comum para aqueles com pouca experiência, como era o caso de E08, E12 e E15).

E08, E12 e E15 ficaram desempregados depois do término de suas respectivas graduações. Contudo, se o mercado de trabalho não dá oportunidades de emprego para os mais qualificados e com maiores experiências, certamente, não daria para os recém-formados. Também foi constatado que esses sujeitos passaram por vários trabalhos atípicos, em alguns

casos sem nenhuma garantia e segurança. Isso fala diretamente com as concepções de Standing (2013). Segundo o autor, é muito comum o jovem sair dos estudos e entrar numa existência precária durante longos anos. Porém, vale ressaltar que apesar de ter sido destacado esses três entrevistados, por terem vivido uma experiência mais recente, outros entrevistados também relataram situações de desemprego quando mais novos e com pouca experiência.

Eu na verdade fiquei bem preocupado e me inscrevi em diversos processos seletivos pra ingressar logo no mercado. Porque foi logo depois que eu terminei minha faculdade, e existia preocupação de entrar no mercado, de ser inserido, de não perder tempo né, pra não ficar desatualizado assim no mercado. (E08)

É, foi terrível, foi numa época em que eu terminei o meu curso de direito e acabou o estágio né. E assim, você fica, você fica como se tivesse, é, perdido uma parte de si, você deixou uma parte si em algum lugar e você não tá encontrando. Então é muito ruim, não é só pela questão financeira, é, por todo, pelo o que você faz, pelo que você produz, pelo que, o resultado que você está fazendo, você está vendo o resultado do seu trabalho e vê o resultado do seu trabalho é muito bom. Quando você não tem o resultado do seu trabalho você fica meio perdido. (E12)

Sim, sim, já tive. É, foi bem complicado porque eu tinha acabado de casar, aí eu fazia como ou te falei, eu fazia atividades, fazia festa infantil, é, vendia coisas, mas assim, foi um momento que eu meio que me questionei se valeu a pena tudo que eu fiz, a faculdade, tudo, aquela época. Então foi muito difícil, muito difícil mesmo. [...]. Já formada. Eu fiquei, eu acho que foi 1 ano fazendo coisas, biquinhos, coisas pequenas, até de fato conseguir. (E15)

E06, E10, E16 e E17 passaram por um período mais longo de desemprego, que ocorreu após suas demissões, 7 meses, quase 2 anos, 1 ano e 1 ano e meio, respectivamente, mesmo tendo pelo menos nível superior. E17 ficou 1 ano e meio desempregada, mesmo tendo mestrado. Ela discorreu que esse foi um dos grandes motivos da sua frustração, pois não acreditava que alguém com muita qualificação poderia experimentar esta realidade. Mas, de acordo com Antunes (1999b) e Standing (2013), isso é uma possibilidade muito provável, pois os autores entendem que a qualificação não é garantia de emprego em um contexto de flexibilidade. E em alguns casos, ela não é sequer desejada (ANTUNES, 1999b), como parece ter sido o caso de E17.

Sim eu fiquei 7 meses desempregado, fiz algumas entrevistas, mas nenhuma eu consegui, teve sucesso. Embora eu tenha avançado nos processos. E aí foi um período que eu não conseguia me realocar, mesmo tendo qualificação, mesmo eu *tando* preparado. E, enfim, eu realmente sou contratado, conseguir minha realocação, em função de indicação de uma pessoa que tinha trabalho comigo anteriormente. (E06)

A gente tem a nossa responsabilidade, tem os nossos planos objetivos, sonhos, e nesse momento você vê tudo desmoronar né, quando você fica desempregada, porque você não sabe, se você é tipo assim, “ó fica calma que daqui a um ano, um ano e um mês você vai tá empregada”, você relaxava, você pensava no que, mas você não tem como você prever o seu futuro. (E16)

Eu fiquei sem emprego algum nesse período que eu fui demitida, eu fiquei 1 ano e meio sem conseguir trabalhar. [...] ah sei lá, não sei nem, é complicado, isso aí seria uma sessão de terapia, pra descrever como é que você se sente, autoestima, sabe, baixa, depressão. Como se assim, uma analogia né, como se você estivesse correndo aí de repente um caminhão vem e pá, você tem que parar bruscamente né. E aí você se vê fora do mercado, e se vê com dificuldade de se recolocar com toda sua experiência, que você tinha, você fala: ‘eu não acredito’, ‘não pensei que fosse ser tão difícil né’. (E17)

[...] muita experiência e muita qualificação, e não conseguia me recolocar. E eu tenho amigos passando por essa situação hoje, assim, que não conseguiram se recolocar ainda, e que tão aí, tentando buscar uma recolocação, talvez alguns aceitando coisas menores pra poder trabalhar. (E17)

E17 também mencionou problemas de saúde em razão desse período. Hoje, ela possui um emprego formal, mas se submeteu a um emprego informal antes deste, assim como teve em ambos, uma situação inferior a que tinha na grande empresa que trabalhava, onde ocupava um cargo de direção. Ela diz que se viu obrigada a aceitar e abraçar a oportunidade que apareceu, mesmo ganhando menos. Foi o que também fez E16 aceitar uma condição inferior, apesar de já ter histórico de trabalhos precários. Essas experiências de desemprego e a constatação que também são totalmente instáveis no que se refere ao trabalho, sugerem comprometer as escolhas no que se refere ao trabalho. Esse achado tem conexão com Standing (2013), ao reforçar a dificuldade com que o precariado – ou pessoas com característica do precariado – têm de sair desse ciclo, e, por isso, acabam se ‘sujeitando’.

Alguns relatos quanto à experiência de desemprego, também apontam para o sentimento de culpa por acharem que eles podem ter contribuído, de certa forma, com essa condição, mesmo que não tenham sido eles os culpados. Para Standing (2013, p. 77), essa culpa é desenhada pelo sistema, que qualifica os desempregados como “preguiçosos e parasitas”. Esse sentimento de culpa e o estigma que se naturalizou na sociedade, somente fazem aumentar o sofrimento da experiência do desemprego, como relatou E17. Quando os desempregados se tornam os culpados, a lente deixa de estar para um mercado que não abraça nenhum tipo de trabalhador, apesar de explorá-lo, e as pessoas sempre vão querer contribuir e atender às exigências da empresa quando voltarem a estar empregadas.

É uma situação meio complicada, e a gente fica muito desanimado, triste, achando que, que a gente que é ruim. (E10)

Não obstante, se for considerado como desemprego a falta de uma carteira assinada, pode-se dizer que E01 e E06 continuam desempregados, e no caso de E01, esse desemprego dura 17 anos.

[...] eu sou um desempregado, entendendo emprego enquanto vínculo empregatício [...]. Mas eu sou um desempregado, se você pegar a questão do emprego e desemprego dentro de um conceito formal. Eu estive empregado até 2001, né, [...]. Fiquei desempregado, mas como pessoa jurídica, por isso que eu digo assim, nunca me faltou trabalho, mas eu não tenho vínculo empregatício, né. (E01)

Assim, independente da experiência profissional e da qualificação, todos estão fadados à experiência de desemprego, como foi constatado no campo. E isso é mais uma característica muito marcante do novo precariado, segundo Standing (2013).

4.1.2.4 Endividamento

Para Standing (2013), o endividamento para o precariado pode ser algo comum, visto que ele tenta manter o padrão que tinha no passado. As situações de desemprego, como as relatadas anteriormente, e os baixos salários favorecem para que o endividamento aconteça. Contudo, se for levado em consideração o que Standing (2013) relata, quanto ao capital financeiro estimular o endividamento para extrair mais renda, pode-se dizer que todos estão à mercê. Nesse sentido, a maioria dos entrevistados relatou que esteve endividado em alguns momentos e que teve que recorrer a amigos, familiares, bancos ou agiotas.

E, várias (riu). Várias. É, de vezes em quando a gente faz umas estripulias, que a gente perde a mão né. E aí quando você vê a bola de neve cresceu, né. E aí assim, eu e minha mãe a gente era, éramos né, muito parceira, então quando apertava eu sabia que tinha o colinho da mamãe pra correr [...]. Hoje em dia a situação é diferente, a minha mãe já faleceu, tem uns 5 anos né, então infelizmente eu não tenho mais o colinho da mamãe pra recorrer. Então eu tento não abusar [...] você com 2 filhos adolescente né, às vezes querem uma coisinha e você quer satisfazer, não tem jeito. Então de vez em quando o cheque especial entra em ação né, um emprestimozinho pra cobrir o cheque especial ali, de vezes em quando a gente dá uma extrapolada. (E04)

Já estive. É muito ruim até porque eu tava endividado quando eu tinha a empresa, e aí eu pedi ajuda pra minha irmã, eu e meus pais juntos fizemos. E aí minha irmã me socorreu, porque ela tinha uma condição melhor e conseguiu socorrer ali, mas é muito ruim, principalmente a expectativa de futuro. A gente sabia que naquele momento tinha um patrimônio, tinha uma casa, tinha, enfim, não íamos passar necessidade, poderíamos vender a casa, morar num local menor e tal. (E09)

E04 deixou claro que seu endividamento é constante, assim como E01 relata que sempre precisa recorrer a amigos e familiares, porque seu trabalho, segundo ele, o põe nessa condição:

Já. Sim. Eu, é claro que em qualquer uma das situações você se expõe né. Mas como em vias de regra, pra mim é mais confortável falar com familiares, né, porque sabem

do meu trabalho, é, do que com amigos. Mas, também já me recorri com amigos. E de certa forma, é, tem que ser amigo muito próximo, e assim, mas sabendo que, tanto meus familiares como amigos sabem que, é, é um pedido que eu tenho condições de honrar. Mas eu fico as vezes desguarnecido financeiramente, porque como eu não tenho vínculo empregatício eu não tenho data certa pra receber, né. E eu recebo em cima de produção. Então tem mês que eu produzo muito, mas é sempre pra frente que eu recebo. (E01)

No entanto, alguns que não fizeram esse apontamento, reconheceram que se controlam, para não vivenciarem essa situação. Isso demonstra que por mais que não vivenciem ou não vivenciaram essa realidade, eles se equilibram para não perder o controle. Por isso, vivem na corda bamba, como é característico do precariado segundo Mauricio (2015).

Não, eu sempre tive muito receio. Tudo eu sempre tive muito cuidado. (E14)

Não, graças a Deus, assim, eu posso dizer que eu e meu marido nós somos bem controlados, nós fazemos ali as nossas continhas, a gente vive dentro [...]. [...] a gente sempre faz tudo pensando lá no futuro, porque a gente faz tudo considerando que depende da gente e a gente conta com a gente. Então assim, é, vamos fazer dentro do nosso limite. [...] então é gasto exatamente aquilo que a gente pode gastar pensando que mês que vem a conta, a conta continua e que a gente não pode gastar além do que a gente recebe. (E16)

Poucos entrevistados mencionaram terem recorrido ao governo no momento de dificuldade, por meio de Programas como FIES, Minha Casa Minha Vida, Bolsa Família e PROUNI, por exemplo. Isso comprova que por mais que Standing (2013) discorra que essa é uma possibilidade, ela não foi utilizada pelos sujeitos entrevistados. Porém, E12 reconheceu que precisou do governo para cursar o ensino superior público e ter atendimento médico por meio do Sistema Único de Saúde (SUS). No entanto, E15 relatou que precisou da ajuda do governo de várias formas, inclusive do Programa Bolsa Família, criado para famílias que vivem na pobreza ou pobreza extrema.

É, é, eu já utilizei o SUS, já utilizei serviços públicos né, já utilizei o SUS, a faculdade que eu fiz, as duas faculdades, foram públicas. Então assim, não foi um programa específico, mas, mas foi, foram coisas que foram essenciais na minha vida, principalmente, a questão da formação na universidade pública. (E12)

Sim, sim. Quando eu – eu estudei em colégio público – aí nessa época eu acho que tinha bolsa escola, alguma coisa assim, porque eu venho de família bem humilde mesmo. Então nesse período eu tive ajuda. É, Minha Casa Minha Vida, o meu apartamento eu comprei pelo programa, o que mais? Bolsa família sim. O Minha Casa e Minha Vida eu fiz. [...]. Me ajudou pra caramba porque eu via que – não o Bolsa Família – é, mas pelo menos o Minha Casa Minha Vida, se eu não tivesse o auxílio eu não conseguia comprar não o apartamento. (E15)

Não se sabe exatamente se os sujeitos não recorreram ao governo pela dificuldade em encontrar suporte, ou por muitos desses programas e benefícios serem criados e acessados por pessoas em condições bem piores.

4.1.3 PRECARIZAÇÃO

Nesta categoria buscou-se características da precariedade objetiva e subjetiva que são reforçadas por Standing (2013), bem como a precariedade subjetiva trazida por Linhart (2009, 2014). Todas elas consideradas características do novo precariado. Para tanto, esta seção foi subdividida pelas características encontradas no campo: baixos salários ou aquém de suas capacidades; jornada de trabalho sem controle; falta de oportunidades de mobilidade ascendente; demissão; individualidade no trabalho; complexidade do trabalho; formas de controle; medo de perder o emprego; e doenças ocupacionais e sentimentos trazidos pelo trabalho.

4.1.3.1 Baixos Salários ou Aquém de suas Capacidades

O baixo salário é uma característica da precarização do trabalho largamente analisada, como consta no referencial teórico, mas também foi reforçado por Standing (2013) como característica do precariado, que se soma à questão da falta de garantia de renda adequada e estável e da renda estar aquém de suas capacidades. Assim, a contratação foi considerada, pois dependendo dela a estabilidade quanto aos ganhos estaria mais distante.

O fato da maioria ter dito que ganhou mais antes do que ganha agora, por si só poderia ser interpretado como se não tivessem como garantir uma renda estável, uma vez que acabaram ‘aceitando’ ganhar menos, por vários fatores. Porém, foi preciso fazer uma análise mais criteriosa nos relatos dos entrevistados. Primeiramente, cabe destacar que a falta de garantia de mercado de trabalho, reforçada por Standing (2013), é soberana e faz com que muitos dos entrevistados se mantenham em trabalhos atípicos mesmo tendo pontos negativos. Isso também pode ser dito dos trabalhadores formais, que se dizem insatisfeitos em vários requisitos, que ameaçariam a sua permanência, mas que escolheram permanecer onde estão. Caso soubessem que o mercado de trabalho poderia oferecer oportunidades adequadas, no que se refere a sua formação e qualificação, buscariam outras oportunidades. Por isso, alguns dos entrevistados

buscaram o serviço público, para ter ‘certa estabilidade’, conforme destaque feito anteriormente.

Foi verificado se os entrevistados estavam satisfeitos com o que ganham, para identificar baixos salários ou aquém da capacidade, de acordo com Standing (2013). E01, E03, E06, E08, E12, E14, E15 e E16 foram disseram que não estão satisfeitos com o que ganham. O trabalho ser subvalorizado, está devassado, abaixo de suas qualificações e o excesso de trabalho, são as questões que permeiam os descontentamentos. E14 ainda chama atenção para o fato de terem pessoas no mesmo cargo que ela, que ganham mais, sinalizando para uma possível ilegalidade por parte da empresa.

Bom, acho que o valor da, da hora aula, acho que é baixo. Aí a gente tem que trabalhar muito pra formar uma renda que seja [...] sei lá, que você consiga considerar suficiente. Você tem que trabalhar bastante. (E03)

Hum, não. É, enfim, eu acho que a remuneração tá um pouco abaixo do que deveria ser pago no mercado de trabalho. [...]. Da minha qualificação, do, enfim da minha experiência, eu tenho mais de dez anos de experiência na minha função. Sou qualificado, tenho certificações, pós-graduação. Então eu acredito que eu poderia ter uma remuneração um pouco maior do que eu tenho hoje. (E06)

Olha, com o que eu ganho às vezes eu fico pensando dentro dos problemas que chegam pra nós resolvermos, às vezes chegam problemas institucionais que não são ligados à licitação que nós temos que resolver. Então assim eu, eu sei que pessoas que ganham mais do que eu, são designadas pra resolver esse problema. Então quando você se faz, vê, faz esse comparativo que é inevitável você não fazer, você se pergunta: ‘será que eu tô ganhando pra isso?’ Entendeu? Quando são problemas que você vê claramente que não são, não fazem parte das suas atribuições, mas você tenta de alguma forma resolver. [...]. Em alguns momentos não, isso não é, não procuro ficar pensando muito nisso, mas, é, de fato no, no geral não. (E12)

Não. Porque não vale o serviço que a gente faz hoje, o esforço que a gente vai, todo o diário, todo essa, trabalhar com o público, não vale a pena. Ainda mais que, que, que, tem pessoas que fazem, o mesmo cargo que eu, e ganham mais do que eu. Por ter mais tempo [...]. [...]. O meu salário é um dois mais baixos. Então é uma das coisas que me deixa bem insatisfeita. (E14)

Olha eu costumo dizer pra minha amiga que se a gente pensar no salário que a gente ganha, a gente não trabalha satisfeita. Então vamos pensar pelo trabalho, pelo conjunto, pelos amigos que temos ali, que fazemos no trabalho, e isso daí que faz a gente levar. (E16)

Standing (2013) fala sobre os trabalhadores formais ainda se sentirem privilegiados, diante daqueles com situação muito pior (os atípicos ou os desempregados). De acordo com o autor, a presença dos atípicos só ajuda a piorar a precariedade dos formais, pois eles devem se dedicar muito mais ao trabalho e aceitar condições muito aquém do que deveriam, porque foram os ‘escolhidos’ para essa situação ‘privilegiada’. Dessa forma, apesar de E04, E09 e E11

demonstrarem que estão insatisfeitos com os salários, ainda acreditam que estão em situações confortáveis, diante da crise que existe no país. E, portanto, não podem reclamar.

Olha só, satisfeita a gente nunca tá, mas eu vou te falar que eu não posso dizer que eu ganho mal não, a gente tem um salariozinho, claro que a gente estuda bastante né, a gente sempre acha que a gente precisa, mas diante da crise, o que a gente vê, a gente não tá com o salário tão ruim. Se tirar a dupla não, mas com dupla eu não posso dizer “ah é um salário ruim”, nos dias de hoje não é um salário, não é justo, mas não é ruim, entendeu? Pela a formação que a gente tem, pelo trabalho que a gente tem, tem que se investir, você tem que tá sempre se reciclando, não é justo, eu acho que merecia ganhar mais. Mas não posso dizer que hoje a gente ganha mal. (E04)

[..] satisfeito assim, dada a situação do país, essa coisa. Eu acho que eu deveria ganhar mais. Mas dentro da média do que eu vejo dos meus colegas, e acho que minha carreira paga um salário razoável. (E09)

Eu até, eu acho que na conjuntura né, esse momento em que o país tá vivendo, eu como servidor público, eu realmente não posso me queixar, porque, é, não é que é um salário, eu já tive, comparativamente eu já ganhei mais, mas assim, o salário também não tá ruim, perante o momento que a gente está vivendo em instabilidade, de crise, assim, então, eu aceito isso assim, é. [...]. É, em razão da crise e do momento político. (E12)

Aliás, a crise foi apontada por vários entrevistados, não somente E04, E09 e E11. E10 acredita que está satisfeita com o que ganha pela sua característica, que pode ser considerada como não muito consumista, e associa a crise também à sua satisfação, pois ‘como reclamar em um cenário ainda pior?’. Todavia, o fato de E10 dizer que ficou anos defasada, que o dissídio do último ano foi muito baixo e que um salário condizente poderia ser uma forma de valorização fornecida pela instituição, aponta que a satisfação parece não ser o caso. E16 entende que ter um emprego, mesmo que não seja o ideal, é um atenuante diante da crise. Isso fala diretamente com os argumentos de Standing (2013), quanto à satisfação ser a única opção, diante de um cenário de flexibilização que assola carreiras em um nível generalizado, onde o desemprego passa a ser o resultado muito esperado.

Não, tô satisfeita. Estou satisfeita, talvez pela minha característica (riu), mas, mas tô satisfeita, porque o que eu ganho estou conseguindo fazer tudo que eu almejo né. Eu também não, não sou uma pessoa que quero milhares de coisas né, então. Por incrível que pareça eu tô satisfeita. Por exemplo, o meu salário tá esse valor, continua os dissídios acontecendo todo ano né. Agora o dissídio desse ano já foi bem reduzido, mas com toda a situação do Brasil eu não posso reclamar né, o dissídio desse ano foi 5% né. (E10)

E o que deixa a gente assim um pouco, vamos dizer sim, o que nos consola é saber que hoje o país tá passando por uma crise, né, e que é o que temos pra hoje. (E16)

E13 e E17, apesar de estarem em empregos formais, no caso de E13 durante longos anos e no caso de E17 em cargo gerencial, não parecem tão seguras de suas satisfações com o

salário, apesar de terem dito que estavam satisfeitas quando perguntadas diretamente. A primeira, ao longo da entrevista, menciona que poderia ganhar mais, mesmo dizendo que seu salário com os benefícios é condizente. E17 diz saber que poderia ganhar muito mais devido à sua qualificação, mas ainda assim se julga satisfeita. Todavia, foi percebido que a ‘possível’ satisfação estava diretamente relacionada aos benefícios que ambas recebem. Esse destaque chama atenção novamente para a estratégia da empresa de agregar benefícios aos salários, como relatado por Standing (2013), o que parece conformar as duas entrevistadas. Os problemas emocionais que E17 teve durante o período de quase 2 anos de desemprego, justificam também o fato dela se sentir agradecida pelo emprego, mesmo sabendo que está aquém de suas capacidades. Isso coaduna com os argumentos de Standing (2013), quanto à certeza de que poderia ser ‘ainda pior’.

Assim, você sempre acha que você pode receber mais tá. Mas eu acho que meu salário é até condizente com a minha atividade tá. A empresa também tem uns outros benefícios, que eu acho que também que são benefícios que agregam ao salário. [...]. Então assim, se você somar tudo eu não acho que eu ganho mal, mas é claro que eu sempre né, a pessoa sempre acha que deveria receber um pouco mais, mas não acho que minha remuneração é ruim. (E13)

Na verdade, assim, eu acho que o salário da empresa é muito bom e justo, sabe, nesse aspecto. Obviamente a gente quer sempre tá ganhando mais. Em relação a minha experiência profissional, meu tempo de carreira, a minha experiência profissional, eu deveria estar ganhando bem mais. Mas eu acho que a empresa justa né, em relação à função, cargo e, é, enfim, gostaria que fosse diferente, mas eu, é, em relação ao todo né, quando você vai analisar o todo, é, eu tenho um excelente salário benefícios, entendeu? (E17)

No que se refere a E02 e E05, suas satisfações atuais, até quanto ao salário, estão muito relacionadas ao comparativo com os trabalhos do passado, conforme apresentado anteriormente. Assim, diante de trabalhos que poderiam ser considerados precários em vários sentidos, aceitam muitas coisas que não aceitariam se soubessem que a realidade do trabalho fosse outra. Isso explica porque E02 está satisfeita mesmo reconhecendo que no Brasil não se dá o valor a profissão de professor.

Sim, eu estou satisfeita com o que eu ganho pelo que eu faço. Na verdade, já trabalhei ganhando mais dinheiro, mais também tinha que trabalhar mais. Então tá atendendo as minhas expectativas, as minhas necessidades. [...]. A questão que eu me referi é com relação a um salário de um professor, que a gente acredita que é uma profissão importante, até muitos países dão muito valor pra essa profissão, e que aqui no Brasil não é a realidade. [...]. E, em comparação com os trabalhos anteriores, com o tempo que posso dedicar à minha família. (E02)

Tô, tá tranquilo. Eu prefiro não ganhar o que eu ganhava antes [...], eu tinha um salário de um gerente de uma grande empresa e eu troquei por uma bolsa de R\$ 2000,00 de

doutorado. Não é grana, não sou rica, não sou de família rica. Tudo bem, tenho conforto, tenho conta paga, criança estudando em escola particular, de vez em quando saio pra jantar num lugarzinho melhor. Não sou pobre também, mas não vou nessa da grana, entendeu? [...]. [...] mas tá bom, no nível do razoável *vamo* bora, é isso. (E05)

Quanto às remunerações variáveis, E01 e E03, professores, dependem das aulas oferecidas para saberem quanto irão receber. E04, servidora pública e professora, também tem renda variável, já que tem horas de trabalho totalmente informais e que não são pagas todos os meses. E15 e E16 têm os salários complementados por horas extras, que vão oscilar conforme as horas realizadas. E09, E11 e E12, servidores públicos, tem gratificações de desempenho dentro de suas remunerações, portanto caso diminuam ou não sejam percebidas, as remunerações também serão menores. E14 tem grande parte da sua renda presa à comissão que não é certa. Portanto, todos esses fatores trazem insegurança de renda para os entrevistados.

Outro ponto importante que foi considerado, é se os sujeitos tinham ou tiveram um segundo trabalho, pois isso aponta indiretamente que seus ganhos não são adequados ou suficientes. Constatou-se que todos que tem o segundo emprego ou tiveram a pouco tempo, ou ainda, que dizem que vão procurar futuramente, são servidores públicos, o que é um destaque, já que poderia ser pensado que eles teriam salários mais altos e satisfatórios. Standing (2013, p. 183) menciona que “o precariado pode assumir vários empregos ao mesmo tempo” em razão dos salários terem caído, além, claro, de se prevenir contra futuros riscos. Nesse sentido, E04, professora, precisa dobrar a sua jornada para ganhar o que ela chama de “salariozinho” (sua remuneração de professora mais o vínculo informal). E09 teve um cargo de professor juntamente com o seu cargo de servidor, durante muitos anos, e só saiu recentemente do segundo porque foi demitido. No entanto, ele afirmou que irá procurar novamente uma vaga de professor para somar à sua remuneração. E11 também teve durante muitos anos, outros trabalhos, e só saiu do último a pouco tempo, diante da empresa ter sido vendida. E08, como destacado, diz querer buscar um segundo trabalho, de professor, para aumentar a sua remuneração. Sendo assim, infere-se que todos não têm uma renda satisfatória, por isso precisam de outros trabalhos, como propõe Standing (2013).

Quanto aos benefícios que recebem, como era de se esperar de acordo com Standing (2013), os atípicos não recebem os mesmos benefícios que os trabalhadores do quadro efetivo da empresa/instituição que trabalham, por mais que ainda recebam alguns. Entretanto, E06 não têm benefícios básicos, como auxílio-alimentação, e E01 diz não ter nenhum benefício, direito ou garantia:

Não, a gente não tem segurança nenhuma, não tem nada. Eu emito nota fiscal, é recolhido o imposto, eu pago imposto como pessoa jurídica. Mas é, é tudo comigo. É, eles têm plano de saúde, quem é contratado pela empresa, eu não. Meu plano de saúde é pago por mim, por exemplo. [...]. Eu não tenho direito a nada. Eu não tenho garantia de nada.

Os trabalhadores formais relataram receberem alguns benefícios, mas alguns deles, como mencionado, dependem de seus esforços.

Assim, foi verificado que muitos trabalhadores formais também têm baixos salários, ou pelo menos aquém de suas capacidades. Por isso, alguns têm ou tiveram o segundo emprego – durante muitos anos –, bem como muitos têm seus salários nominais diminuídos pela presença de gratificações e benefícios, que muitas vezes se alteram conforme suas avaliações e/ou cumprimento de metas. Esse também é o caso dos trabalhadores atípicos, no entanto seus ganhos nominais são reduzidos pela presença de poucos benefícios – quando existentes – que são agregados à remuneração. Também foi constatado que todos os trabalhadores atípicos recebem remuneração e benefícios menores que os trabalhadores formais da mesma empresa/instituição. A maioria dos entrevistados, formais e atípicos, disseram que ganhavam mais em outros trabalhos, o que comprova que não puderam ter uma garantia de estabilidade de renda, como é característico do precariado de Standing (2013).

4.1.3.2 Jornada de Trabalho sem Controle

Quanto à jornada de trabalho, Standing (2013) ressalta que controlá-la é uma forma de garantir segurança no trabalho e diminuir a probabilidade de doenças no trabalho, assim como acidentes. O aumento da jornada de trabalho já era considerado no contexto de trabalho precário (e.g. PADILHA, 2009). Assim, a segurança no trabalho para Standing (2013) seria uma forma evitar que as jornadas fossem ultrapassadas, para que não se tornem uma ameaça à saúde do trabalhador. Dessa forma, ainda que todos os entrevistados tenham jornada de trabalho regulares estabelecidas e que o banco de horas – que grande parte dos entrevistados disseram ter, com exceção absoluta dos professores – lhe garantam compensar contratempos, eles não têm limites de tempo de trabalho estabelecidos, geralmente, e em alguns casos ainda extrapolam, e muito, aquilo que pode ser considerado razoável, como trabalhar à noite com frequência, nos dias de descanso, nas férias e de licença-médica.

E07, E10, E12, E13, E15, E16 e E17, apesar de dizerem que podem trabalhar horas a mais, como alguns mencionaram fazer com relativa frequência, cancelados pela

empresa/instituição com a criação de bancos de horas formais, não relatam terem limites estabelecidos para essas horas. Alguns somente mencionaram que precisam usufruir as horas a mais, em dias de descanso, quando chega à determinada quantidade. Certamente, para evitar futuros transtornos para o empregador, principalmente quando essas horas a mais não são pagas. Como é o caso de E09, que menciona ter o limite mensal de 40 horas a mais – algo que lhe daria quase que 2 horas diárias –, mas a instituição não paga essas horas.

Uma das entrevistadas, E16, extrapola muito essas horas a mais de trabalho. Ela chega, muitas vezes, a sair às 23 horas, e costuma fazer, pelo menos 2 horas extras por dia. Segundo ela, essas horas são feitas pelo excesso de trabalho que tem, e seus relatos deixa claro o desgaste que elas trazem. De acordo com Standing (2013), impedir que o trabalho seja feito em horas insociáveis e durante a noite, no caso de mulheres, bem como estabelecer limites de tempo de trabalho, seria uma forma de conceder a segurança no trabalho. Portanto, em nenhum desses quesitos a entrevistada tem garantias.

[...] ou seja, sempre saio 2 horas, uma hora e pouca, sempre além do meu horário de trabalho. Muitas das vezes já saí 11 horas da noite do trabalho. (E16)

[...] porque como o trabalho me toma muita das vezes a maior parte do meu tempo, né, a não ser o meu final de semana onde eu tô cansada e preciso descansar, pelo menos o meu momento de lazer, eu acho que é uma das coisas que pelo menos é aonde eu recarrego a minha energia pra tá aí de volta e trabalhando após o meu expediente, entendeu? [...]. (E16)

E só não tenho mais assim oportunidade pra, pra adquirir novos conhecimentos, pelo tempo de trabalho pela, pela sobrecarga de trabalho que eu tenho né. E aí realmente eu digo pra você que quando já chega no meu limite, você acaba não tendo nem mas, você já não pensa mais, você já não consegue nem mais enxergar o que tem à frente de você pelo cansaço. (E16)

O trabalho em casa pode ser ainda mais perverso que o trabalho na instituição, porque ele não é nem contabilizado para que o trabalhador possa tirar, pelo menos, essas horas de descanso. Standing (2013) entende que o lar já virou uma extensão do local de trabalho, para a grande parte da população. Nesse sentido, E12 costuma fazer horas a mais de trabalho, em casa, respondendo ao grupo criado para essa finalidade, assim como também precisa trabalhar em casa para pesquisar determinados assuntos que são necessários para resolução de problemas, demonstrando que as horas de trabalho regulares, não são suficientes para tal finalidade. A mesma relata ter ficado até 1 hora da manhã, além de utilizar os fins de semana. Ela também relata ter trabalhado nas férias e durante o período de licença-médica. Ela discorre o quanto isso é exaustivo, principalmente porque tem que conciliar com o seu papel de mãe. E9 menciona que frequentemente trabalha em casa nas férias – chegando a ir na instituição – e que

eventualmente responde a *e-mails*. Todas essas horas em casa não são contabilizadas. Vale lembrar que ambos são servidores públicos, portanto não tem contratos *home-office* – ou teletrabalho.

[...] mas uma coisa que acontece com uma certa frequência [...], é quando eu saio de férias, e alguma, coisa me ligarem nas férias pra perguntarem alguma coisa. Isso acontece sim, acontece mais do que *e-mail* fora do ambiente de trabalho. [...]. Eu já tive que ir algumas vezes durante as férias [...] pra ter uma reunião. (E09)

Eu já fiquei até 1 da manhã tentando resolver, é, essas questões assim, envolvida nessas questões, tanto por *e-mail* tentando resolver um problema, investigando, é, verificando dados, já fiquei até 1 hora da manhã tentando. [...] Dependendo do problema a gente passa a semana inteira, dependendo do problema, mas é como eu falei, quando surge um problema, aí que tem que ser resolvido, aí nós temos que nos mobilizar pra fazermos até mutirão. (E12)

Eu já tive que resolver problemas de trabalho, não voltar diretamente ao trabalho, mas já tive, eu já tirei uma licença médica de 5 dias, e, foi quando eu tive uma crise de, de hérnia de disco, e eu tive que, nesses cinco dias eu tive que ir [...] um dia, andando, é, pra resolver uma questão que eu já vinha resolvendo em relação ao procedimento [...]. [...]. Em casa também. [...] nas minhas últimas férias, é, eu retornei antes do dia porque os outros, é, os outros servidores tavam envolvidos, outro tava em outro setor, e o outro ia também tirar férias, e havia um, um, alguns serviços que tinham que ser passados pra mim [...]. (E12)

Eu falo pra você que é muito cansativo, porque eu tenho filhos, eu tenho dois filhos. É, pra adequar uma rotina assim no, na minha vida pessoal fica complicado, porque eu chego em casa, tenho que dá assistência pro meu filho, minha filha, tenho que ajudar a ela fazer tarefa, tenho que estudar pra, pra o mestrado. Então assim, eu tenho uma hora às vezes, tem horas que tem que pôr a cabeça assim, o nariz pro lado de fora, tem que encontrar ar pra respirar. Porque é muito cansativo mesmo. Eu já tive, não, assim, juntando tudo, às vezes eu tenho que ficar resolvendo alguma coisa do trabalho, às vezes meu filho tá doente, eu já tive que ficar a noite acordada. (E12)

Quanto ao trabalho de professor, já foi mencionado que é da natureza do trabalho estendê-lo para fora da sala de aula, e para isso é estabelecida uma determinada quantidade de horas. No entanto, E01, E03 e E05 deixam claro que podem trabalhar a qualquer hora, e que podem, inclusive, ultrapassar os limites razoáveis, como no caso de E03 e E05. Portanto, não possuem segurança no trabalho, como propõe Standing (2013). Vale lembrar que E03 precisa assumir várias turmas, geralmente em bairros diferentes, para ter uma renda razoável, além de precisar fazer trabalho em casa para atender às expectativas da instituição. Contudo, E05 entende que seu trabalho não é escravo – apesar de não receber por essas horas a mais – e, mais uma vez, compara às suas experiências do passado:

Eu não tô falando de trabalho escravo, eu não tô falando, não é isso. [...]. É, não é o trabalho escravo, o da Câmara que está sendo votado, não é isso. Eu tô falando é da realidade, cara. Claro, tem finais de semanas que eu não faço nada, porque tá tranquilo, tem final de semana que eu tenho que trabalhar, ahã? Não vou falar que

eu amo não, entendeu? Mas dóia muito mais tá a semana inteira, sei lá, ah vou ter que passar 3 dias em São Paulo. Aí eu fazia conta, ‘pô o tempo que eu tô aqui até dormindo eu tô trabalhando’, entendeu?

Assim, pode-se dizer que não há limites de tempo de trabalho na grande maioria dos casos e que o banco de horas ainda serve como instrumento do empregador para liberar que as horas a mais sejam feitas quando da sua necessidade.

4.1.3.3 Falta de Oportunidades de Mobilidade Ascendente

Standing (2013, p. 28) aborda sobre a falta de identidade com o trabalho, comum ao precariado, por não ter empregos que lhe forneçam uma carreira, ou seja, uma forma de ascender em “termos de status e renda”, fazendo com que se sintam inseguros nos seus empregos e com o futuro. Nesse ponto, os trabalhadores atípicos, com exceção de E03, disseram não ter plano de carreira que lhe garantam promoções/progressões. Apesar de E03 dizer que tem plano de carreira, ela tem 19 anos de instituição e progrediu muito pouco.

Sim, eu posso dizer que eu só não faço mais do que eu já faço, pela falta de oportunidade em relação a eu poder crescer [...]. (E16)

Até os formais encontram problemas nesse quesito. E04, apesar de ser servidora, diz não poder crescer na carreira, pois para isso precisaria ter uma outra graduação, conforme sinalizado. E14 é exemplo de trabalhadora formal que tem outras oportunidades na empresa, mas que não tem um plano de carreira constituído que lhe garanta promoção/progressão por meio do preenchimento de determinados requisitos, pois relata precisar se candidatar a outras vagas para essa finalidade. Talvez, por isso, ela só tenha mudado de cargo uma vez, depois que passou a ser contratada pela empresa – era terceirizada antes. E07, empregado público, diz que apesar das promoções serem anuais, nem sempre ele é promovido, porque no final das contas, por algumas vezes, o chefe escolhe quem ele quer que tenha a promoção, pela falta de orçamento para que todas aconteçam.

Avaliado, não, não, não sou promovido todos os anos. Na verdade, o que ocorre, a verba é reduzida. Então assim, se nós 3 fomos avaliados igual [...]. Não vai ter como pagar as 3. Então o chefe dá um jeito de ver assim: não, é, esses dois são bons, mas não são tão bons, então eu vou, é, botar nesses itens um pouco a menos pra poder dar pra um [...]. (E7)

Por mais que trabalhadores formais, em sua maioria, tenham carreiras bem estabelecidas, e, por isso, oportunidades de progressões/promoções, eles ficam presos às qualificações e/ou avaliações e/ou metas. Portanto, eles não as têm como certas. Vale lembrar que os chefes e/ou as empresas/instituições sempre têm o poder nesses instrumentos, e que as avaliações costumam ser marcadas por aspectos subjetivos. O trabalhador, no final das contas, deve acatar suas decisões. As avaliações, para os servidores, servem como um instrumento de chantagem para que eles se submetam às chefias.

Os trabalhadores atípicos não têm um plano de carreira constituído que lhe forneçam ascensão, ficando à critério das empresas/instituições estabelecerem algum tipo de promoção. No entanto, alguns ainda têm avaliação de desempenho e/ou metas. As metas, para os terceirizados, estão previstas no contrato de terceirização. Assim, pode-se dizer que os trabalhadores formais têm oportunidades de ascensão, o que falta aos trabalhadores atípicos, mas dependem dos seus esforços.

4.1.3.4 Demissão

Standing (2013) discorre que o desemprego é uma característica do precariado, e muitas vezes, este desemprego pode ser gerado por uma demissão. A demissão também pode ser uma forma do trabalhador vivenciar uma precariedade subjetiva, aos moldes de Linhart (2009, 2014), uma vez que o trabalhador pode entender que tudo que ele fez pela empresa/instituição não foi o suficiente para garantir o seu emprego. Essa certeza pode contribuir e ser mais um fator que acentue a precariedade subjetiva no outro trabalho que venha a ter, ou pode fazer com que ele assuma um trabalho inferior à situação que tinha antes. Quando esses trabalhadores passam muito anos na empresa/instituição, antes de serem demitidos, como foi o caso de E06 (11 anos), E16 (17 anos) e E17 (20 anos), isso pode ser até pior, pois tiveram a certeza que o governo não dá a garantia de pleno-emprego e que o mercado não tem capacidade de absorver a mão de obra qualificada. E17 relata o quanto sofreu em razão da demissão, depois de 20 anos de empresa, principalmente pela forma como ela foi conduzida:

[...] 20 anos. Então o motivo que eles explicaram, assim, eles fazem a gente assinar uma carta dizendo que não precisa mais do seu serviço, mas assim, o motivo não é muito claro. A gente sabe que é uma ação de redução de custo, mas não é muito claro, porque é uma demissão, é, é, sem justa causa né, então. [...]. Foi péssimo, assim, eu tive um período de luto profissional muito grande, eu amava a empresa, gostava de

trabalhar lá, gostava do que eu fazia. E a forma como foi conduzido foi quase um assédio moral né.

Eles não sabiam como lidar com essa situação, mandaram procurar vaga, a minha gerente não deixava eu falar com o RH. [...] ‘ah, eu vou te recolocar, e não sei o que’, e aí no último momento passou um *e-mail* dizendo que ia me recolocar e depois me ligou pra me demitir, no final do dia [...]. Ah fiquei muito mal, fiquei muito mal, é, fiquei decepcionada e aí tive um luto profissional aí por um tempo, que eu tive que me recuperar né. Uma depressãozinha básica né.

Outros entrevistados também passaram por demissões, E03, E05, E07, E09 e E10, e relataram que por mais que tenham sido explicados os motivos – em alguns casos –, não lhe pareceram convincentes ou não foram encarados de uma maneira tranquila. E03, E05 e E16 relatam as experiências ruins diante da demissão que passaram. Mesmo E05, que vivenciou a demissão a muito tempo atrás, ainda teve recordação negativa desse período. E03 pensou em largar a profissão.

Quando aconteceu essa demissão, é, levou, não vou assim imediato que eu peguei o trabalho [...]. Foi rápido, não foi muito longo não. Mas foi bastante complicado porque eu fiquei surpresa, quando eu fui demitida lá, e isso me fez na época pensar então o que que eu vou fazer, assim e tal. Pensei em abrir um negócio, cheguei a pensar numas coisas assim. [...]. Sim, pensei. (E03)

[...] é, você fica sem chão. [...]. Cara, eu me senti aquela coisa ‘o que que eu vou fazer?’, né. Eu meio que, na hora eu me senti mal, mas depois é isso aí cara, não acredita que é tudo bonitinho não que, isso é temporário. [...]. Eu me senti descartada. Descartada. Pelo menos é a memória que ficou [...]. (E05)

Hoje não, hoje quando eu fiquei desempregada, nesse período atrás, você tem o peso da sua responsabilidade, a conta pra pagar né, o que vai ser o nosso futuro, tenho uma casa, a gente tem nosso carro. A gente tem a nossa responsabilidade, tem os nossos planos objetivos, sonhos, e nesse momento você vê tudo desmoronar né, quando você fica desempregada, porque você não sabe, se você é tipo assim, “ó fica calma que daqui a um ano, um ano e um mês você vai tá empregada”, você relaxava, você pensava no que... mas você não tem como você prever o seu futuro. (E16)

De acordo com Linhart (2009, 2014), a demissão é mais um fator que aumenta a precariedade subjetiva, principalmente quando ela ocorre depois de muitos anos na empresa/instituição, pois esses trabalhadores percebem que a dedicação não é suficiente para a manutenção do emprego. Para Standing (2013), ela faz com que eles ingressem em trabalhos piores do que os anteriores, por terem a certeza que o mercado do trabalho não oferece oportunidades iguais ou melhores, como ocorreu com todos os entrevistados que foram demitidos depois de anos na mesma empresa.

4.1.3.5 Individualidade no Trabalho

Linhart (2009, 2014) fala da sensação de estarmos sozinhos, no ambiente de trabalho, mesmos cercados de pessoas ao nosso redor e do trabalho não ser a extensão de nossas casas. Standing (2013) diz que o precariado já nutre esse sentimento de solidão, e que não tem como estabelecer – muitas vezes – nenhuma espécie de vínculo com as pessoas que trabalham. Linhart (2007) destaca a ‘angústia’ e a falta de ‘identidade’ que a individualidade trouxe para o trabalhador, pois eles não sabem o que representam para a empresa e nem como suas relações se estabelecem.

A esse respeito, foi perguntado aos entrevistados se eles acham que podem contar com os colegas de trabalho e com os seus chefes, para o que precisarem, e como é a relação com os mesmos. As dificuldades encontradas no trabalho, os conflitos existentes entre vínculos diferentes, a valorização no trabalho e a ideia de parceria, também foram considerados dentro desse mesmo contexto, pois poderiam apontar para essa sensação de estarem sozinhos, conforme colocado pelos autores, bem como para a ideia de que não teriam como se sentir em casa, uma vez que estão em ambientes conflituosos ou de isolamento. Embora Standing (2013) diga que a casa costuma virar a extensão do trabalho, – e isso foi comprovado na pesquisa uma vez que muitos disseram realizar trabalhos em casa –, o ‘estar em casa’ de Linhart (2009, 2014) remete a ideia de se sentir acolhido, amado, protegido e à vontade, como costuma ser os sentimentos do que é chamado de ‘lar’.

Sendo assim, quando perguntado sobre a relação com os chefes e os colegas de trabalho, as respostas foram sempre relacionadas ao trabalho, mesmo quando não tinha sido mencionado o trabalho na questão. Ninguém, mesmo se limitando ao ambiente de trabalho, demonstrou uma relação afetiva com os pares e as chefias, por mais que alguns tenham dito que têm boas relações e que podem contar com eles – para algumas coisas. Foram utilizadas expressão como: “boa”; “tranquila”; “consideravelmente boa”; “é boa, tá”; e “cordial”. Algumas indagações foram feitas pelos entrevistados, como: “para o que precisar?”.

O relato de E12 é bem significativo neste sentido, de não entender o trabalho como seu lar:

Ah não. [...] O que eu precisar? O que eu precisar? Por que que eu acho isso? Pela própria postura deles né, assim, eles não me demonstram que eles são os meus irmãos, eles são colegas de trabalho. Existe um limite para a compreensão nesse sentido né, ah não sei até que ponto eles estão disponíveis pra compreender a minha situação, não sei.

E02 fez questão de dizer que seu relacionamento é estritamente profissional, com os colegas e com o chefe. E06, apesar de dizer que o relacionamento é muito bom com os colegas, também sugere não ter certeza que possa contar com os colegas – até porque tem muito pouco tempo na instituição. Com o chefe, E06 aponta para uma relação numa linha tênue:

A relação com os colegas de trabalho é muito boa, não tenho nada o que falar. Com o superior também, eu não tenho, enfim, não tenho nada que reclamar. Eu tenho pouco tempo lá também, eu acredito que não tenha nenhum problema. Mas, é, enfim, a gente sabe que chefe é chefe. Então a gente procura não entrar em atrito, não entrar em confronto, evita algum tipo de discussão mais acalorada, pra evitar qualquer tipo de animosidade. [...]. Então de repente dentro do trabalho se eu precisar de alguma coisa, dependendo da natureza e do perfil da pessoa, pode ser que me ajude, mas de repente pode ser que não. Acho que aí depende de cada indivíduo pessoalmente.

Contudo, percebe-se que em alguns momentos os pares ‘se ajudam’ pela necessidade de resolver sobrecargas de trabalho e trabalhos complexos. Ou seja, a ajuda mútua é o único subterfúgio para a resolução do trabalho.

Ah, porque a gente olha num todo, e a gente sabe a dificuldade que cada um tá tendo pra exercer a sua atividade, sua responsabilidade no dia-a-dia. E tenho certeza que quando olho pro lado, preciso de ajuda, eles vêm me ajudar na medida do possível. E assim também quando eu posso, da mesma forma, eu faço. (E16)

Embora E16 tenha dito que pode contar com os colegas para o que precisar, ela destaca que sua atividade é individual. Contudo, mesmo quando precisa, parece poder contar com poucos, em razão do seu próximo relato.

Bom, pra minha atividade é individual, eu faço pagamento, outra pessoa faz orçamento, outra pessoa trata de contrato. (E16)

Então a gente costuma até dizer que parece que a gente nem trabalha na própria empresa né, isso acontece muito dentro da, é, de uma empresa só. Parece que vai, são várias equipes, cada um trabalhando pra sua lojinha, entendeu? Então isso a gente sente uma dificuldade, e essa dificuldade é grande, e significativa. (E16)

E17 também faz alguns apontamentos que demonstram que a relação também não é tão boa com os colegas, além de dizer que precisou e não pôde contar. Cabe destacar que ela comanda uma equipe de trabalho e tem autonomia para tomar muitas decisões.

Consideravelmente boa, é assim, eu sou uma pessoa um pouco difícil, prática demais, exigente comigo mesma, e com os outros. Então às vezes a gente tem alguns conflitos, mas assim, eu considero boa. Assim, a gente sempre pode melhorar né. Mas eu considero significantemente boa. [...]. Já, já. A gente sempre precisa contar com a

equipe, não tem como não contar. [...]. De precisar e não ter? Sim. Já aconteceu. Acontece, às vezes a pessoa está com outras prioridades. (E17)

E07 diz que a relação com os colegas mudou a partir do momento que ele precisou contar com a compreensão deles, ao se afastar para o doutorado, mesmo que de forma parcial, e que eles não se veem satisfeito de ter que realizar alguns trabalhos que seriam dele:

[...] Sempre foi muito boa [...] até eu entrar no doutorado. [...] E eventualmente, no caso hoje, surgiu uma emergência da minha área, que vem de uma instância superior, algum relatório desses que eu faço tem que ser feito para o mesmo dia né, com a questão hierárquica outro terá que fazer. [...]. E isso prejudica de alguma forma a minha relação com o grupo.

Eles fazem por obrigação, e, e ficam aborrecidos comigo. E aí quando eu chego, no caso amanhã quando chegar, se tiver surgido por exemplo hoje, alguma coisa desse tipo, é, eu vou perceber no próprio semblante e no próprio silêncio ao meu bom dia. [...]. Silêncio generalizado às vezes.

E08 é enfático ao dizer que não pode contar com os colegas, apesar de mencionar que alguns poderiam até ajudar se ele precisasse. Mas, depois, demonstra claramente que seu trabalho é partilhado, e que tem um trabalho individual:

[...] eu trabalho diretamente com 7 pessoas, que não são chefes – sem contar a chefia – com 7, nem todas eu tenho um grau de, de parceria lá no trabalho, que eu possa contar. Com duas pessoas, por exemplo, desse meu universo, eu sei que eu poderia contar pra conseguir compartilhar um trabalho, pra desenvolver um trabalho junto e tal, ter uma tarefa conseguir dividir mais facilmente. É, não sei, porque as tarefas são bem divididas lá, pelas pessoas que fazem. Então eu acho que assim, as pessoas que estão mais próximas, elas, a gente tenta dividir mais, compartilhar um pouco mais de informação.

E09 parece não conhecer muito bem os seus colegas de trabalho, assim como sua chefia, pois teve uma mudança recentemente. Seus relatos demonstram isso:

É bom, sempre foi, foi [...] a pouco eu tive uma mudança – [...] – eu tô com um novo chefe, na realidade houve uma junção de algumas áreas lá, então o novo chefe trouxe a equipe dele, a gente tá trabalhando junto. Mas eu tenho um bom relacionamento com todo mundo lá da área. Sim, acho que sim.

É muito diferente da chefia anterior que eu tinha, esse chefe agora ele é mais, ele tá mais, ele tem mais tarefa pra fazer, antes o chefe era só de uma divisão pequena, agora esse chefe acumulou, por isso eu tô tendo tarefas novas pra fazer. E ele é um estilo diferente, ele é um cara muito mais pragmático [...]. O que ele me dá pra fazer eu faço, aos trancos e barros eu [...]. Ainda não sei, não sei se eu poderia afirmar isso, que eu posso contar.

As modificações de chefes, que ocorrem com certa frequência no serviço público ou até mesmo na iniciativa privada, conforme alguns entrevistados relataram, podem trazer dificuldades e inseguranças para os funcionários, uma vez que as mudanças podem ser muitas. Essa insegurança foi relatada por E03:

Com relação às chefias eu acho que o que eu vejo com um maior problema é a rotatividade. Que aconteceu pelo menos no meu curso né, no curso que eu estou alocada, que é administração. Assim, a rotatividade muito alta, então a Coordenação mudando com muita frequência. Isso eu acho que cria uma certa, um certo, um certo clima mesmo de insegurança, porque você teme que às vezes assim algum tipo de mudança vai acontecer, e afetar o trabalho. [...]. A gente teve mesmo uma rotatividade bem elevada.

E12 entende que também não pode contar com os colegas nem mesmo para fins de trabalho, por mais que diga que a relação é “relativamente boa”, e destaca a competição como o entrave. A competição é um instrumento que traz fortemente a individualidade, de acordo com Linhart (2009, 2014). Vale lembrar que a entrevistada é servidora pública, assim esse relato é bem significativo, pois se há competição entre servidores quiçá entre outros vínculos. E01 também deu exemplo, na iniciativa privada, de um instrumento de avaliação de professores que pode maximizar a competição entre os mesmos, o que também foi trazido por E13, quando falou da avaliação onde os funcionários deveriam montar suas equipes com aqueles que considerassem os melhores colegas de trabalho.

A relação é relativamente boa, em relação a resolução dos problemas de trabalho, mas eu percebo que existe meio que um espírito de competição, infelizmente não gostaria, que eu preferia que fosse mais uma coisa mais de cooperação do que de competição. Existe, existe. E, e justamente por isso porque uns querem demonstrar que são às vezes, são melhores do que os outros, que sabem mais. Então às vezes ocorre uma competição nesse sentido de ser o melhor servidor, alguma coisa assim. (E12)

E14, apesar de dizer que a relação com os colegas de trabalho é ótima, usa a expressão “cada um sabe de si”, demonstrando que cada um deve fazer a sua tarefa e se preocupar com o seu trabalho. Até por isso reclama de quando precisa ajudar um colega de trabalho:

Cada um sabe de si, a não ser [...] as empresas que agora eu tenho que [...] porque quando têm empresas a gente sempre direciona empresas, empresas, né. Que era [...], que agora eu vou ter que atender, só isso que eu aponto que geralmente ela nunca tá. Isso geralmente até incomoda a gente, porque ela nunca tá [...] cada um sabe do seu, faz bem o trabalho, não tem corpo mole.

Alguns relataram experiências ruins com as chefias, o que comprova relações muitas vezes nem ao menos amistosas. Isso faz com que vivenciem a precariedade subjetiva como

propõe Linhart (2009, 2014). O fato de muitos relatarem que se viraram para resolver trabalhos quando tiveram dificuldades e buscaram as respostas sozinhos, ou em poucos casos, foram atrás de colegas de trabalho – porque muitas vezes compartilhavam do mesmo problema –, comprova que as empresas/instituições não dão suporte para os funcionários e que os chefes diretos, muitas vezes, não funcionam – ou não conseguem funcionar – como facilitadores. Para muitos, não ter problemas com a chefia pode ser considerado uma relação boa, mas não demonstram muitas vezes, em seus relatos, que puderam contar com eles quando precisaram efetivamente. E08, por exemplo, acha que concessões feitas pela chefia como ‘liberar para cursos’ e ‘licença médica’, demonstram o apoio. Contudo, as licenças médicas não precisam de autorização da chefia, assim como os cursos podem contribuir para o trabalho. Portanto, esses não são exemplos de contribuições de chefes para com os trabalhadores.

Então, essa experiência com essa primeira chefia, é, nós tínhamos grandes problemas de trabalho, não só eu mas como toda a equipe tinha problema com ela. Por ela não saber administrar, principalmente o tempo. [...] problemas pessoais serem levados pra, pra dentro do ambiente de trabalho, gerando, é, até doenças ocupacionais pra alguns funcionários, não pra mim, mas pra algumas funcionárias lá, que tiveram que ser afastadas [...]. Assim, foi algo bem pesado, bem ruim, por um grande período assim, foi por volta de 1 ano. Uma coisa bem pesada, e essa foi uma experiência bem ruim. (E08)

Com certeza, porque é uma dificuldade pra realização do nosso trabalho. Se nós não temos certeza de como realizar o nosso trabalho, ou, se nós fizemos da maneira errada, vai impactar na nossa produtividade. [...]. Traz, para mim especificamente trouxe muito estresse, porque eu tentei utilizar a ferramenta [...]. Então assim, e eu não vi, o, o, os chefes, assim, o chefe, também ficam perdidos né, na resolução, porque eles também não sabem como resolver. Então é terrível, é terrível, não está sendo, a experiência do [...], nós agora que começamos a tentar, mas nós por conta própria [...]. (E12)

O meu chefe [...] eu conheço meu chefe tem pouco tempo. Eu tenho [...] tá fazendo 4 meses que eu conheço ele, porque o meu chefe era outro. [...]. Não. Tive a muito tempo atrás, assim que eu entrei na instituição. [...]. Ela, porque eu achava que ela, exemplo, gerente tem muita reunião, e reunião, quando acontecia algum problema, ela citava o seu assunto, o seu problema, numa pauta de reunião. Então eu acho que é expor muito o funcionário. [...]. Então ficava um constrangimento muito grande na época né. (E14)

Porque quando você é promovido você não sabe nada né. A instituição te coloca, ‘você não quer o cargo?’. Te coloca ali e você se vira. Bem na marra, e você se vira realmente assim. Então, você depende de colegas, e eu [...] no início é complicado. Tudo novo né, que você não conhece, você passa por determinada dificuldade. Igual hoje nós vamos atender empresa. Eu não sei, falei pra você, eu não sei nada de empresa. (E14)

O relato de E10 beira ao assédio moral, mas ela diz compreender:

Não, às vezes a chefia fica mais nervosa né, às vezes acontece alguma coisa. Porque lá onde eu trabalho tem um problema sério, o espaço de escritório é muito apertado,

então fica todo mundo num cubículo pequeno. Então quando ela tá falando com um, tá falando com todo mundo. Então quando ela fica nervosa com um, ou com outro, sobra pra todo mundo. Então isso é uma coisa, um complicador [...]. [...] causa um pouco de transtorno e tal, mas eu busco nunca, eu sempre busco compreender, me colocar no lugar da pessoa, então essas coisas não me incomodam.

E11 chega ao ponto de dizer que sua chefia não vai no seu local de trabalho:

[...] ela nem vai lá me ver (risos), nem entra no meu setor pra ver a minha cara (risos).

Os conflitos entre vínculos diferentes é um outro ponto que pode acentuar e comprovar que o ambiente de trabalho pode se tornar um ambiente de guerra e inóspito. Por isso, eles foram analisados por meio dos relatos dos entrevistados. Standing (2013) afirma, nesse sentido, que os atípicos vivaram uma ameaça para os formais, porque podem ser facilmente substituídos por eles, que inclusive costuma custar menos. Por outro lado, os atípicos percebem que não têm os mesmos direitos e benefícios dos formais, o que também favorece o conflito. E01, E02, E04, E06, E08, E09, E10, E11, E12, E14, E15, E16 e E17 relataram trabalharem com outros vínculos e em todos os casos demonstraram que tem diferenciações entre os mesmos, que vai de crachás a não participar dos mesmos eventos, sem considerar os salários e benefícios que são bem diferenciados. E09 aponta que o problema não é somente entre vínculos, mas entre cargos, porque há servidores com cargo de nível superior que fazem o mesmo que o cargo de nível médio, como é o seu caso, e não ganham os mesmos valores. E07 também vivencia a mesma situação. E04, E09, E10, E11, E12, E14, E15, E16 e E17 relataram situações de conflitos e exclusão entre vínculos diferentes. E15 chega a falar de “segregação”.

[...]. Eu vou te dizer que é muito difícil, porque assim, é, é meio que estrelismo do funcionário, ‘Ah, eu sou funcionário’, ‘ah eu sou funcionária, você não é’. Tá todo mundo fazendo a mesma coisa, tá todo mundo no mesmo barco, mas tem esse estrelismo e aí acaba meio que ‘ah não vou fazer porque não sou funcionária’ ou ‘não vou fazer isso porque não sou terceirizada’. Então elas têm essa diferença, todo mundo faz a mesma coisa, mas todo mundo tem que achar que tem o narizinho mais, por ser funcionário. [...]. Que a outra não tem, pode ser mandada embora a qualquer hora. [...]. Então na mesma sala você tinha 3 pessoas, fazendo a mesma coisa, com, com funções diferente, aí o clima entre eles ficou chato, ficou. (E04)

Acho que tem um conflito velado dessas coisas [...] são pessoas até mesmo da forma de se vestir, a grande maioria precisa usar uniformes, as terceirizadas [...]. Pode não ter comentado abertamente, mas eu acho que [...], num todo a gente sabe, apesar de não usar uniforme e tal, a gente sabe quem é terceirizado, quem é servidor, pela forma de lidar. Isso fica. É muito claro essa diferença. [...]. Eu fico desconfortável com isso porque são trabalhadores que eventualmente trabalham muito mais que servidores, tem tantas responsabilidades, talvez nem tantas, mas enfim vivem lá no mesmo local, mas tem uma diferenciação de tudo, do crachá ao *e-mail* [...]. (E09)

Ah já, já. Existe muitas pessoas que às vezes vê que não ganham a mesma coisa, e a outra trabalha menos e ganha mais. E não são das mesmas, uma terceirizada outro é

servidor. Existe, isso existe. [...]. É, tem bastante [...]. A gente fica ouvindo assim nos corredores, tem bastante. [...]. Mas, é aquilo, a gente tem que dançar conforme a música, buscar algo, no meio dessa confusão toda cada um tem que tentar buscar alguma coisa né. Mas nunca é, nunca é tudo lindo maravilhoso, então a gente tem que [...]. É traz estresse, traz, traz. (E10)

Não, não, participa não. Até eles estão tentando abrir alguns, o dia das mães que foi pra todo mundo, mas a maioria a gente não participa. [...]. É a festa dos contratados. [...]. É, às vezes eu não me sinto da empresa. [...]. Mas quando a gente vê nesse aspecto, a gente vê lá, você não é contratado [...]. Quando a gente pensa nesse aspecto a gente vê bem claramente que há uma segregação. Porque é um benefício só pra eles. [...]. Eu não sei te dizer assim o sentimento, é, não sei, é como “eu quero aquilo”. Mas eu sei que não é meu, não é pra mim ainda. (E14)

E17, apesar de ter sido terceirizada na mesma empresa, hoje como contratada e gestora de um determinado serviço, diz não ver os terceirizados como “pessoas”, uma vez que a empresa contrata “serviço”:

Mas assim, *vamo* pensar, é, eu não era funcionária da [...]. Então algumas, algumas coisas que são oferecidas a funcionários, por exemplo, essa apresentação da empresa, não faz muito sentido se fazer para um terceirizado. Mas assim, até porque quando você é terceirizado, você tá vendendo um outro tipo de serviço né. [...] então não olho muito o recurso humano, eu olho o serviço que ele tá me entregando. E isso é um pouco cruel, frio né (riu) [...].

Uma vez que recentemente foi aprovada uma legislação que permite terceirizar a atividade-fim, até mesmo no serviço público, como consta no referencial teórico, esse conflito entre vínculos pode ser ainda maior futuramente. Os relatos comprovam que as diferenciações de vínculos geram conflitos, competição, hostilidades e segregação. Portanto, isso por si só sugere que o local de trabalho fica cada vez mais distante da ideia de lar, levando-se como referência os apontamentos de Linhart (2009, 2014).

Ainda na intenção de analisar a individualidade no trabalho – a sensação de estar sozinho e de não estar em casa –, foi perguntado se os sujeitos acham que são valorizados pela empresa/instituição e se ela estabelece alguma espécie de parceria, de forma a se sentirem apoiados. Esses pontos puderam revelar o isolamento do trabalhador e a constatação de que a empresa/instituição não pensa neles. Em que se pese que essa noção de parceria de fato é uma ideia nada real, vendida para o funcionário, como bem coloca Alves (2014), ela é uma estratégia utilizada por elas para o envolvimento do trabalhador, como pode também ser inferido das colocações de Linhart (2009, 2014).

Nesse sentido, a grande maioria disse que não se vê como parceiros – poucas relações são estabelecidas –, bem como também não vê que as empresas/instituições os valorizam. No caso das terceirizadas, a parceira com a prestadora de serviço, empresas que os contrataram, é

totalmente nula, e relatam mal terem contato com as mesmas. E05 deixa claro por que não se vê como parceira e E13 apresenta a linha tênue da parceira ‘vendida pela empresa’:

Eu não gosto dessa expressão “parceira”, é, eu sou funcionária, eu sou uma pessoa que trabalha nesses lugares. É, se eu trabalho, e trabalho direito, eu tenho, eu estabeleço parcerias, mas eu sou uma pessoa que trabalha, eu sou uma funcionária, né? O meu parceiro eu posso querer estar com ele, ou não querer estar com ele pra determinadas situações. Como funcionária eu tenho que estar com ele em todas as situações que me forem designadas né. [...]. Eu tô aqui pra trabalhar, eu preciso ter um salário no final do mês. (E05)

A empresa não é minha parceira, na verdade a empresa ela quer resultado ela quer lucro. Então se ela tá conseguindo isso ok, ótimo. Se ela não tá conseguindo isso ela vai reduzir despesas. E se ela tiver que reduzir despesas e tiver que te demitir, ou me demitir, ela vai fazer. Ela não é a minha parceira. Ela só é minha parceira enquanto eu tiver entregando resultado. Se eu não tô entregando, *cabou*. (E13)

E03 entende que essa parceria é imposta pelas empresas/instituições, e que corresponde a “ordem do dia”, para que não sejam vistas as reais dificuldades encontradas no trabalho:

Bom, eu acho que isso é uma coisa que tá cada vez mais na ordem do dia, em termos de demanda, cada vez mais na ordem do dia. E é uma exigência mesmo que a instituição coloca pra te envolver né. [...]. Então fica com o senso crítico, mas desperto né. Então a gente sempre coloca em questão essas coisas. A gente faz comparações né, do que é exigido, demandado, do que é oferecido. Põe na balança todos os problemas que vive na educação como um todo, e tudo. [...]. [...]. Para que você não seja assim envolvido ao ponto de você deixar de ver os problemas que acontece né, e ficar meio que de olhos vendamos mesmo pros problemas que você tem, que olhando prum outro lado, é, enfrentar, pensar, enfim.

E08 também acha que a parceria não existe, porque sequer é ouvido para a melhoria do trabalho. E09 diz não se considerar parceiro e que faz as suas atividades como devem ser feitas, mas nada além disso:

Não. A gente não tem, como se fosse, uma voz ativa pra tentar modificar isso [...]. Nem pra construir, já tentei, outros colegas já tentaram também, mas isso ainda é algo muito fechado, pros funcionários que não são da chefia, não são da diretoria, que tão mais ligados ao reitor por exemplo. Aí então eu não vejo dessa maneira. [...] gente é muito pouco ouvido em relação a isso. (E08)

Não. Porque eu acho que o órgão também não me vê como parceiro (riu). É, eu, sei lá, eu vou lá faço o que eu tenho que fazer, mas assim, se você me perguntar se eu visto a camisa [...], eu acho que eu não visto a camisa [...]. Tudo que me dão pra fazer eu faço, sinceramente eu acho que eu trabalho, o meu desempenho é acima da média, da maioria lá dos servidores [...], eu cumpro meu papel, mas assim, eu não faço muito mais do que me dão pra fazer, nem menos. (E09)

E12 entende que a parceria entre ela e a instituição não existe, pela pressão e constrangimento que ela lhe oferece. Assim, só se vê como parceira daqueles que utilizam o serviço público, e, talvez, isso seja o motivo de executar suas atividades sem esmorecer diante das adversidades.

[...] é como eu falei, é, algumas coisas você tem que abstrair, abstrair do que você, da sua, da sua, da sua posição como servidor dentro da instituição, pensando no resultado final, que seria o serviço prestado aos pacientes [...]. Então eu me vejo como uma parceira até determinado ponto, até esse ponto de atendimento com o serviço público, [...] essas questões que nós estamos falando, a questão de constrangimento, a questão da pressão, eu não me sinto parceira da instituição nesses aspectos. (E12)

E10, E11, E16 e E17 relataram que se veem como parceiros, mas demonstram que as parcerias estão claramente relacionadas às suas atividades e que é uma parceria de via única. E16 deixa claro que não faz parte dos planos da empresa:

Bom, eu me vejo parceira fazendo as minhas atividades, e contribuindo pro crescimento, né, da empresa. Mas incluída nos planos da empresa como um todo não, vejo como uma prestadora de serviço mesmo. Tô ali pra executar o serviço, o que acabou como contrato da empresa, ou é substituído, ou como a outra empresa fazia, você era e recontratado por uma outra empresa, mas não que você fizesse parte dos planos da empresa, como crescimento.

Quanto à valorização, E01, E03, E06, E07, E08, E09, E11, E12, E13, E15 e E16 mencionaram que não se sentem valorizados pelas empresas/instituições que prestam serviço, por não serem cuidados, por terem excesso de trabalho sem retorno, por não serem enxergados, por não verem esforços para a valorização ou por serem subvalorizados. Isso comprova a precariedade subjetiva de Linhart (2009, 2014) presente na grande maioria dos entrevistados, pois estão em locais que não os reconhecem e que não os valorizam, apesar de alguns terem anos dedicados à empresa/instituição.

Não, não valoriza não. Como instituição geral, não. Eu me sinto desvalorizado [...] a partir do momento que eu emito uma nota fiscal existe normatiza que diz que eu tenho que receber até quinze dias, a partir do momento em que eu entrego a minha nota fiscal, às vezes atrasa 30, 40. Nenhum executivo se mexe pra melhorar processo. É, por mais que você diga, então existe muitas cobranças, metas a cumprirem, e essas coisas entre os meus direitos e deveres a gente diz, mas eu não vejo da outra parte. O olhar zeloso, entendeu? A gente não vê que de certa forma eles estão cuidando da gente. Não tem muito isso, eu me sinto assim: eu cuido da instituição, mas ela não cuida de mim. Eu cuido da marca, mas a marca não cuida de mim. (E01)

[...] é, eu acho que a empresa não [...] a primeira resposta que vem na cabeça é a mais sincera né, que a empresa não sabe que eu sou [...] tal como o Charlie Chaplin. [...]. Não, porque realmente os relatórios que eu faço realmente eles vão, eu encaminho para o meu chefe e ele que faz todo, eu faço ali a parte técnica operacional. [...]. É,

eventualmente ocorre de alguém saber, ou de eu ter algum contato assim. É, mas atualmente é mais difícil. Então poucos sabem sobre mim. (E07)

Não. Porque a gente, eu vejo, o meu caso, a minha função tá, propriamente, eu vejo com o um faz tudo, eu sou um faz tudo, entendeu? Então eu acho que, tudo “deixa que as [...] resolvem”, [...] então eu vejo a gente como um faz tudo. (E14)

Assim, mesmo que alguns apontem para uma boa relação com colegas e chefes, percebeu-se, pelos relatos, que eles não podem contar para o que precisarem, assim como que não estabelecem uma relação afetiva. A competição, a rivalidade entre os cargos e o convívio com vínculos diferentes – com direitos e benefícios desiguais – são fatores que contribuem para um ambiente inóspito. Nesse sentido, de uma maneira ou de outra, muitos demonstram estar sozinhos e correm atrás quando precisam, por mais que se unam no caos. Muitos dos entrevistados disseram não serem valorizados em seus trabalhos, apesar da dedicação, e, por isso, certamente, mencionam que a empresa/instituição não é sua parceira. Por tudo isso, não há possibilidades de se sentirem em casa.

4.1.3.6 Complexidade do Trabalho

A complexidade do trabalho, de acordo com Linhart (2009, 2014), aumenta a insegurança do trabalhador, pois além de trazer maior dificuldade para a realização do trabalho, também traz a sensação de que pode não dar conta do que é necessário fazer. Nesse sentido, foi perguntado aos entrevistados se houve aumento na complexidade do trabalho. Assim como, a maioria dos entrevistados disse ter tido aumento no volume de trabalho, conforme apontado na categoria de flexibilização, a maioria também disse que o trabalho ficou mais complexo.

A tecnologia foi colocada como algo que impõe aprender novos processos e técnicas, por isso, para alguns, tornou o trabalho mais difícil. Como colocado anteriormente, a tecnologia traz “novas formas de se explorar a força de trabalho” (NASCIMENTO; DAMASCENO; NEVES, 2016, p. 34), portanto a precariedade subjetiva fica mais latente (LINHART, 2009, 2014). Porém, outros fatores também foram levados em consideração para o aumento da complexidade, como a multiplicidade de demanda, que requer maior atenção e a necessidade do aprendizado de novas formas de realizar o trabalho.

Eu tive que aprender a mexer com sistemas que foram desenvolvidos porque hoje as provas são scaneadas e você tem que corrigir *online* ou *off-line*. Então você tem que ser amigo da tecnologia, dominar ferramentas que não mexiam antes. E sei até que alguns antigos, é, se excluíram até por conta de determinadas complexidades. (E01)

E aí as demandas pro professor no processo de ensino-aprendizagem eles se *complexificaram* muito. Eu acho que a responsabilidade ficou muito maior, apesar de, de se falar hoje em dia que houve uma mudança do centro das atenções do professor pro aluno né. Mas a responsabilidade do professor aumentou muito mais. (E03)

Vem, porque assim, agora a gente tem um, um, até pelas crianças especiais, porque eu tenho uma criança que é incluída na sala no terceiro ano. Ela é especial, mas a gente conseguia alfabetizar e aí a gente colocou ela pra essa inclusão. Então assim, você tem que tá o tempo todo buscando, como é que eu vou inserir ela junto com as outras crianças, como é que eu vou [...] então é uma coisa que acaba te exigindo mais né. Porque o número de crianças especiais tá aumentando, a educação está muito diferente dos nossos pais, pros pais de hoje com as crianças. (E04)

Sim. Na minha área ocorre, ocorreu bastante, e até o que, até o que eu acho que, tenho até dificuldade, porque a ciência muda muito né. [...]. Tem que aprender a trabalhar com software, tem que aprender analisar. E isso é uma coisa que, que tender, ter que estudar, tem que fazer o curso, tem que batalhar, tem que fazer parcerias, colaborações. Então hoje em dia, é, o que eu teria maior dificuldade depois que avançou demais, e foi uma coisa assim muito, assim [...]. É muito, isso aí pra mim tá sendo desafio enorme. Realmente que tá, a gente tem muito resultado, e que a gente quebra a cabeça pra analisar o resultado. (E10)

E12 relata sobre o aumento da complexidade ao longo do tempo, e demonstra preocupação a medida que se não fizer um bom trabalho terá uma avaliação baixa:

Sim, até por uma questão de, assim, em termos de realizar o trabalho, porque há muitas, como eu trabalho no setor público, e no setor de licitações, é, há muita mudança da legislação e nós temos sempre que ficar verificando a legislação, a adequação de um procedimento em relação, e você tem que ver muitos procedimentos, então isso gera uma complexidade maior, bem maior do que antes né. [...]. Nós temos que observar se não nós não somos, nós somos, é, responsabilizados, e tem uma avaliação de desempenho baixa.

Os relatos de E16 e E17 sinalizam claramente para a precariedade subjetiva de Linhart (2009, 2014). E16 menciona que receia não dar conta do trabalho e E17 fala de se sentir culpada por achar que deveria fazer ainda mais:

Bastante. Bastante. [...]. É, a cobrança. [...]. É, eu sempre deixei muito, fui muito aberta né, em relação ao trabalho que antes eu fazia, conforme a empresa veio crescendo. A cobrança, a demanda que veio aumentando, e gritando sempre por socorro porque a um receio de não dar conta, e se eu for pensar trabalhar no horário em que a empresa me contratou, o serviço realmente não andaria né. Então como eu me cobro muito em relação a minha responsabilidade [...] então eu tento me dar o máximo, por isso que eu já te falei que já cheguei a sair 11 horas da noite pra poder dar entrega do meu trabalho, não haver atraso [...]. Mas assim, eu tento dar o máximo pra que o meu trabalho seja executado e que eu consiga no final do mês ter cumprido pelo menos ali 90% do meu trabalho, do que foi entregue. (E16)

Eu conseguiria me dedicar mais, a gente sempre se sente culpada achando que a gente tá fazendo menos do que deveria. Eu pelo menos me sinto. (E17)

Assim, com o aumento da complexidade do trabalho também aumenta a insegurança dos entrevistados de não conseguirem dar conta do que é necessário fazer, sobretudo porque muitas vezes ainda vivenciaram o aumento no volume do trabalho, bem como da cobrança por resultados. Tudo isso são fatores intimamente relacionados à precariedade subjetiva de Linhart (2009, 2014).

4.1.3.7 Formas de Controle

Para Linhart (2009, 2014), as formas de controle contribuem para a pressão que é feita sobre os trabalhadores. De acordo com a autora, a pressão atinge os empregados formais, como servidores públicos e executivos das empresas privadas, por mais que também seja uma realidade para os trabalhadores que não estão neste contexto. Standing (2013) entende que quando trabalhadores atípicos passaram a ocupar os lugares dos formais, os formais começaram a receber cobranças para trabalharem mais, porque são ‘ameaçados’ sob pena de serem substituídos pelos atípicos. Segundo Linhart (2009, 2014), executivos e subordinados são avaliados o tempo todo, de diversas formas, por isso o trabalho também passou a ser mais vigiado. Os instrumentos modernos de controle podem ser a avaliação de desempenho e as metas estabelecidas, além dos bancos de horas, folha de ponto e ponto eletrônico.

Constatou-se que quase que a totalidade dos entrevistados tem metas e/ou avaliações de desempenho. As metas e as avaliações de desempenho geram gratificações ou comissões mensais – como no caso de E09, E11, E12 e E14 – ou servem para o pagamento de participação nos lucros – como no caso de E13 e E17 – ou ainda são utilizadas para progressões e promoções – como muitos dos casos. Alguns entrevistados disseram que as metas podem ser negociadas com as chefias, contudo a última palavra é sempre dela, mesmo que o funcionário não concorde. Os critérios para as avaliações vêm de cima para baixo e não são nem ao menos negociáveis. Porém, tanto as metas como as avaliações, podem causar inseguranças, tais como: de ser demitido; de diminuir a remuneração; e de não ser promovido. Também causam competição entre os pares. O não cumprimento daquilo que se espera – como ter boas avaliações e atingir as metas –, causa frustração. Esses pontos coadunam com os apontamentos de Linhart (2009, 2014), quanto às pressões as quais os trabalhadores se submetem e as inseguranças geradas por elas. E13 coloca que os funcionários podem participar da construção das metas, mas no final quem resolve são os gestores, e o funcionário “acaba aceitando”, mesmo quando sabem que a meta é difícil. E12 discorre que nem sempre é possível negociar as metas com a chefia, porque

muitas vezes não são ouvidos, assim como ocorre em outros processos dentro da instituição. Para ela é “complicado”, porque eles não têm como analisar as possibilidades de cumprimento. A entrevistada ainda levanta problemas que podem existir entre os pares, quando alguém da equipe faz mais do que o outro para o cumprimento das metas e também relata que não conseguiu bater as metas quando ficou doente e que isso a fez se sentir em dívida com os colegas, uma vez que as metas são divididas entre a equipe. E13 relata como a avaliação de desempenho também pode se tornar um instrumento de conflito e competição entre os pares.

[...] tem que haver uma equalização entre os colegas, tem que ser dividido, porque quando um tá respondendo mais, mais processos do que o outro, aí já não fica um clima legal. [...]. Especialmente pela chefia, mas isso já vem através, é, é, a chefia imediata que eu tô falando, são colocadas pela chefia. [...]. Ainda existe, mas isso depende, como eu falei, isso depende de cada chefia, porque nem sempre os chefes têm esse, essa abertura com os funcionários. [...]. Então quando isso acontece, quando nós temos como nos, é, como ser ouvidos nesse sentido, ótimo, mas quando não acontece, aí fica meio complicado, porque nós não temos nem como mensurar a possibilidade de realização das metas né. [...]. Deixei no momento que eu fiquei doente, como eu falei, eu tive crise, uma crise de hérnia de disco e essa semana foi terrível. [...]. Eu me senti muito mal, me senti em débito com os demais colegas né. (E12)

As metas são fechadas sob o planejamento estratégico. A equipe junto com o gestor propõe a meta da área, o diretor pode aceitar ou não. [...]. Então se eu acho que aquela meta é muito difícil eu tenho, assim, eu posso falar assim: ‘ah não quero meta desse jeito, eu quero daquele outro’. É claro que tem que ter uma negociação com a gerência e com o diretor. Mas depois que negociado isso. Pode ser até que eu ache que, ah poderia ficar mais leve, mas assim normalmente eu concordo. [...]. Poder pode. Mas você tem que ter a meta fechada com o acordo do gestor e diretor. No final o funcionário acaba aceitando. (E13)

E a avaliação de desempenho da empresa é 360°, ou seja, eu me avalio, a minha gerente me avalia e os outros pares também me avaliação. [...]. As pessoas ficam tentando adivinhar quem avaliou quando o resultado é ruim. Todo mundo tem dificuldade de aceitar críticas. Eu também tenho, não lido bem com críticas. [...] foi esse o desafio que ele colocou pro grupo, pensa num projeto, se você tivesse que entregar um projeto pro diretor, quem seriam as pessoas que você escolheria para fazer parte da sua equipe, tá. Então as pessoas, todos os analistas sêniores da companhia tiveram que escolher ela e mais quatro pessoas pra poder fazer parte desse grupo. [...]. (E13)

Porque você só quer que trabalhe na sua equipe pessoas que são boas. [...]. Então foi uma forma de avaliar e além dessa avaliação o diretor pediu para que todos os gerentes avaliassem cada analista sênior para ver o que que ele achava dele, né. (E13)

Nessa lógica, todos sofrem pressão, até os professores. E01 relata que a instituição estabelece um ranqueamento entre os professores, que também gera competição entre eles. Ele declara que os professores “burlam” a nota que os alunos lhes dão, para não correrem o risco de serem demitidos. O entrevistado também relata que já não conseguiu cumprir metas e que foi cobrado por isso, mas ao mesmo tempo não recebe elogios e agradecimentos quando faz um

bom trabalho. E03 destaca a pressão que recebe para contribuir com uma boa nota no Exame Nacional de Desempenho do Estudante (ENADE), assim como para encher a sala de aula.

[...] existe um ranqueamento. [...]. É uma outra forma de controle esse ranqueamento em função das avaliações que os alunos fazem de cada professor no final da disciplina. Então tem o professor nota 10, tem o professor 9, 8, 9,5, e isso não é velado, mas eu sei que a partir de um momento que você, é, tem uma linha de corte, a onde se buscam por exemplo os professores nota 10, os melhores, e quem se distancia mais disso naturalmente deixa de ser convidado e para de dar aula, de ser contratado. [...] o instrumento de avaliação, que cria um ranqueamento, ele já se mostrou inadequado, porque acaba, em função desse ranqueamento e desse olhar querendo que os melhores permaneçam, já fez alguns colegas botarem os pés pelas mãos, entendeu? Ao ponto de burlarem a própria avaliação. (E01)

Já. Já extrapolei prazos. [...]. Eu sou chamado atenção, você fica de certa forma, é um tipo de atividade por parte da instituição que não te ligam pra te cumprimentar, agradecer ou parabenizar, mas se você não cumpriu qualquer meta, dessas que eu mencionei aqui, você é chamado atenção, é cobrado e tem que se justificar. (E01)

Bom, eu vejo hoje em dia essa sombra do ENADE assim, como uma meta. Eu acho que pelo menos aqui, a instituição que eu trabalho, eles colocam isso bastante, que é muito importante você ter uma boa nota, e isso vira lema mesmo, pra instituição né. [...]. E eu vejo que cada vez mais essa coisa da necessidade de atrair alunos né, eu vejo isso cada vez mais chegando assim perto de mim. [...] isso é uma tarefa de outros departamentos da universidade, e hoje eu já vejo o Coordenador do meu curso falando isso muito claramente. Eu vejo, ele, ele, pensando em ações bem diretas mesmo de como atrair alunos [...]. (E03)

No serviço público as metas e/ou as avaliações são utilizadas como instrumentos de chantagem, perseguição e submissão por parte das chefias, pois os servidores entrevistados e o empregado público, sabem que se forem mal avaliados têm perdas em suas remunerações ou não são progredidos/promovidos. Sendo o serviço público um ambiente muito orientado por aspectos políticos, conforme discorrem alguns servidores, a situação fica ainda mais difícil, por isso gera mais inseguranças.

[...] de qualquer maneira eu acho essa regra ruim, eu acho essa avaliação de desempenho, pelo menos da forma como conheço [...] isso é muito ruim. Quer dizer, é, eu não acho que a avaliação de desempenho deva ser relacionada à salário, porque isso acaba virando uma ferramenta de pressão de chantagem e o cara não quer. [...]. Claro que se eu fizer uma besteira muito grande, se eu enfim, brigar com o meu chefe, principalmente isso, infelizmente no serviço público tem muito essa questão pessoal, então se eu brigar com o meu chefe, tiver uma coisa pessoal com o meu chefe, acaba que eu posso ser [...], mas um motivo pelo qual eu não acho que essa, essa, avaliação deva ser vinculada ao salário. Porque acaba que essas coisas são ruins, acaba virando pro lado pessoal, não profissional né. (E09)

É complicado porque nós sabemos que quando mudam as gestões, os cargos, os cargos de chefia são cargos políticos, e normalmente quando mudam, são outras pessoas que veem, com outra cabeça às vezes, são pessoas que não têm conhecimento do nosso serviço e se você não tiver um alinhamento político, até político no sentido amplo com o chefe, isso pode impactar. Porque você não sabe o que é que ele vai colocar na sua avaliação de desempenho, então gera realmente uma insegurança, você vai trabalhar

até assim com receio do que que o seu chefe está pensando, nós que trabalhamos no serviço público somos muito sujeitos a esse tipo de coisa. (E12)

E12 relata as dificuldades das avaliações, e chama atenção para os históricos de doenças de pessoas que não conseguiram progredir por não ter sido bem avaliadas. Um dos motivos da má avaliação é não conseguirem se adaptar ao trabalho. E14 fala sobre as dificuldades de cumprir as metas, que segundo ela, são aumentadas constantemente. Ela ainda menciona o quanto se sente esgotada pela pressão de ter que cumprir as metas e como se frustra quando não consegue atingi-las.

É meio complicado né, porque no decorrer do ano você pode ter várias coisas que impactem no seu trabalho. Então como a, a remuneração, a gratificação é fixa, você pode ser avaliado no período em que você não tava tão bem, sua produtividade, é, tava baixa, sua assiduidade por questões até domésticas, inúmeras questões podem impactar, por questão de saúde. Você pode ter vários problemas que impactam na sua avaliação, e isso vai ter consequências por durante um ano no mínimo né, então assim, é meio que injusta essa avaliação ser dessa forma. [...]. E existem, eu já soube, de relatos de pessoas que não conseguiram progredir e até por questões de, é, não se adaptarem ao trabalho, questões até que tiveram que se submeter a um tratamento psiquiátrico por uma série de questões [...]. (E12)

Superando meta, porque eu superava meta, corria a atrás o dia inteiro. [...]. Sim, quando eu falo, quando eles viram que eu tava superando as metas aí ele falou: ‘pô tem capacidade pra coisa mais aí’. [...]. É, bastante assim, pra você conseguir o resultado, fazer o trabalho. Porque tem, ainda tem a demanda do dia né. [...]. No sentido de esgotada né, trabalho esgotada, esgotada né. A pressão, a pressão do chefe, pressão. Até que o meu chefe não é dos piores não tá. (E13)

Não, geralmente, ano, praticamente todo ano passado eu batia 70%, 80% da meta. Porque assim, o ideal é 100%, mas batia 70%, 80%. Não é legal. [...] Sempre. Você é gratificada 100% ok? 70%, 80% você não nada. [...]. Eu só ganho se eu fizer 100%. [...]. Se eu fizer menos. [...] não, não ganha nada, não ganha nenhuma variável. [...]. Já, várias vezes. [...]. É muito ruim não bater meta. Você não... na verdade, existe, quando a gente bate metas, existe reuniões de dois em dois meses que você é reconhecido, te dão um diploma ‘parabéns você recebeu, você bateu 100 pontos, 120 pontos’. Enfim, a pontuação lá. Aí essas reuniões você tá sempre presente e eu nunca ganhava né. Nunca era chamada na frente. Então você não é reconhecido. (E13)

Para controlar os funcionários, as instituições usam, inclusive, estratégias de vigia, como as citadas por E02 e E12, que são servidoras públicas. O que demonstram o quanto as empresas/instituições estão investindo no controle do funcionário, como aponta Linhart (2009, 2014).

As pedagogas elas vão nas aulas, elas acompanham as aulas dos professores e dão notas. [...]. Aí eu não tenho conhecimento se, é, essa avaliação é só para manter algum tipo de qualidade da instituição, já que a nível de meta pro professor, pro servidor, não tem. (E02)

Existe o controle que as chefias fazem em relação ao, ao servidor. Eu tive uma coordenadora que ela ia fazer blitz lá no setor pra ver na, principalmente na sexta-feira, pra ver quem eram os servidores que estavam trabalhando. Então assim, isso não é um procedimento que está nas, nas normas formais, nos procedimentos formais de controle, não é uma ferramenta institucionalizada, mas a coordenadora simplesmente fazia esse tipo de [...]. (E12)

Assim, muitos controles existem, como controle de frequência, avaliação de desempenho e metas, independentemente do serviço ou vínculo, demonstrando que todos têm muitas cobranças. Para dar conta do trabalho, ter boas avaliações e atingirem as metas, ambos ficam sobrecarregados e precisam, às vezes, extrapolar as suas cargas horárias. Por essa razão, as empresas/instituições criaram o banco de horas, como descrito anteriormente.

4.1.3.8 Medo de Perder o Emprego

O medo de perder o emprego pode ser identificado nesse novo precariado, utilizando-se Linhart (2009, 2014) e Standing (2103) como parâmetros. Para Linhart (2009, 2014), o medo de não conseguir corresponder às expectativas que são colocadas sobre eles – os trabalhadores – é uma realidade, e eles podem inclusive se sentir descartáveis, sabendo que não há nada que possam fazer para garantir o emprego. Porém, ser ‘descartável’ é uma condição imposta pelo sistema, onde nada pode ser duradouro (DRUCK, 2011). Portanto, o medo é um sentimento proposital para que ninguém se sinta confortável onde está. Para Standing (2013), a ansiedade para o precariado é gerada diante do medo de perder o pouco que ele tem, mesmo sabendo que merecia uma melhor oportunidade.

Assim, para analisar este aspecto, foi perguntado aos sujeitos se eles tinham medo de perder o emprego, e a grande maioria afirmou vivenciar este medo. Os motivos foram vários, tais como: excesso de cobrança sobre eles e a certeza de que serão substituídos se não corresponderem às expectativas da empresa – pontos que são reforçados por Linhart (2009, 2014) e Standing (2013); instabilidade econômica; a manutenção do emprego não está associada somente à performance deles no trabalho; dificuldades de uma nova oportunidade; e a subsistência que pode ser perdida.

Tenho, tenho. [...] ainda mais na atual conjuntura quando você tem um mercado que extrapola, mas é um cenário externo que não é satisfatório e que vem reduzindo em todos os sentidos, né. Você ainda passa a ter talvez mais olhares em você e ao mesmo tempo são mais cobranças né. Pra que as coisas sempre aconteçam bem porque a qualquer deslize você pode ser substituído. (E01)

Sim, porque você sente que é uma coisa que tá bem além do seu controle, muito além do seu controle né. As coisas que estão sob controle do trabalhador elas já são difíceis né, que é você se qualificar, correr atrás, entender o que que a organização quer de você, fazer bem o seu trabalho, enfim, depende de um monte de coisas que já são difíceis. E quando você sente que além disso ainda tem vários fatores [...]. (E03)

Mas é um medo que eu tenho, eu não sei o que aconteceria comigo se eu caísse no mercado de trabalho. (E13)

Porque o mercado hoje, ele é muito competitivo né. E quando a gente fala de capitalismo, é, um momento a empresa tá aqui, outro momento ela, ela tem um declínio. E se, e isso independe, é, do quão a minha performance profissional está sendo boa ou não. Então eu tenho esse medo sim. Hoje mais do que nunca porque eu passei por essa experiência, antes eu não tinha, não sabia o que era isso. E não me sinto segura né. (E17)

E13 preferiu trocar ‘medo’ por ‘preocupação’, até para, talvez, não se mostrar fraca. Ela faz um relato que chama atenção, pois diz que não tem medo de trabalho e até regrediria na sua carreira se fosse necessário. Esse relato pode ser justificado por ela ter históricos de trabalho precário, e abaixo de suas qualificações e experiências. Portanto, sempre esteve, de certa forma, dentro do precariado, levando-se os argumentos de Standing (2013) como referência. Porém, ela demonstra preocupação quanto à perda, pela instabilidade do mercado de trabalho e a necessidade de ganhos para se manter.

Não, medo não. [...]. Porque eu acho que é vida que segue. Tem que trabalhar de novo, ver outra empresa. Eu não tenho medo, medo não, é, falta de dinheiro a gente sempre se preocupa, com o mercado que tá hoje, o cenário de hoje, tá difícil né. Então eu quero realmente bater as minhas metas poder manter o meu trabalho, mas se tiver que me mandar embora eu vou fazer o que? Eu tenho que tá preparada pra isso [...] eu não tenho medo de trabalho, se eu tiver que voltar pra um comércio de loja eu vou, sem problema nenhum. Eu só não posso parar de trabalhar. (E13)

Até mesmos os servidores públicos – em sua maioria – disseram ter medo, preocupação ou insegurança quanto à perda do emprego. Isso se deve à possibilidade de aprovação do Projeto de Lei nº 118/2017 que permite demitir servidor por baixa avaliação. Mesmo aqueles que dizem confiar em seus desempenhos, se mostram inseguros diante dos critérios que possam ser estabelecidos para esse fim, que levem muito mais em consideração aspectos ‘políticos’, que não são controlados por eles. As avaliações estarem nas mãos dos chefes também foi relatado como um fator de preocupação, uma vez que o lado pessoal também conta nestas avaliações.

Não, tenho preocupação, hoje eu tenho família, tenho filho, eu tenho essa preocupação. E eu sei que existem, é muito difícil, é, são casos específicos né que eu perderia o emprego, mas já foi até comentado né, tentado aí uma possível lei ou emenda de lei, pra que o funcionário público pudesse ser demitido através de baixas

avaliações né. [...]. É, avaliação de desempenho. [...]. É. Então isso me causa preocupação porque é uma avaliação que é feita só por você e sua chefia, então, se você tiver um caso de problema com uma chefia dessa, se você começar a ter uma avaliação baixa, por exemplo, por assuntos pessoais, e refletir nisso, pode ocorrer esse tipo de demissão que é uma preocupação né. Ainda mais na crise que o país tá, pra você arrumar um outro emprego é, é, fica complicado. (E09)

Bem, primeiro que, porque eu não vou me enquadrar né, é, nessas avaliações negativas né. [...]. A gente sempre quando houve falar em alguma coisa causa uma certa instabilidade, mas eu não posso classificar isso como medo de perder o emprego. (E11)

Com certeza. [...]. Porque eu vou ter que criar uma outra estratégia pra sobreviver. Na verdade, o emprego é uma estratégia de sobrevivência. Se você, é, não tem um emprego como é que você vai, é, sobreviver? Principalmente quem tem família e tudo. Então assim, é, se eu perder o emprego eu vou ter que procurar um novo emprego, e principalmente num momento de desemprego aí, em massa, que tem, que nós estamos vivendo. Eu vou ter que procurar outros caminhos, e muitas vezes me adequar a um trabalho que não é o que eu tenho, que seja minha afinidade, entre outras questões né. (E12)

E11 e E12 demonstram que a insegurança no serviço público se concentra também na possibilidade de privatização, que segundo eles, é o que tem sido percebido por parte do governo. Segundo E11, as mudanças propostas nas avaliações de desempenho, a inclusão de pessoas de confiança do governo na instituição e a liberação da terceirização irrestrita, são movimentos que têm como objetivo enfraquecer a classe e acabar com o serviço público. Todos esses apontamentos são feitos por Standing (2013) ao falar sobre a tentativa de se desestabilizar o serviço público e o servidor.

Ele acaba, e ele quer isso, ele quer, é uma proposta real né. E a outra coisa, é o seguinte a interferência, quanto mais tiver uma interferência de fora né, pra colocar um elemento político dentro para dirigir uma coisa técnica, entende? [...]. Então se tem interferência, vai lá, se o cara vai colocar alguém a gente já tem essa ótica. Se eu quero nomear alguém para chefiar, pra que que é? [...] ele vai querer que tenha vários problemas administrativos, que não tenha controle, que ele possa bagunçar o coreto. [...] é uma estratégia proposital né, pro enfraquecimento mesmo do serviço público né, já é intencional. Eu acredito que seja, tem uma estratégia pra que isso aconteça. [...]. Traz uma preocupação com um destino né, da Instituição. O que que vai acontecer amanhã? Porque vai ser fácil fechar né, a instituição. Se você tiver uma estrutura que funcione independente das políticas, da política macro lá né. [...]. É, tristeza. [...]. Preocupação também né [...]. (E11)

Acho bem possível que isso possa vir a acontecer, existem muitas especulações em relação a transformar [...] numa organização, numa OS né, numa organização social e também até a questão da privatização, hoje o [...] tá com a consultoria [...], em termos pra verificar a eficiência do serviço prestado, eficiência e eficácia do serviço prestado. É, só que tem muitos problemas de gestão que foram ocasionados inclusive pelo próprio governo que não são observados, o corte de verba impactou muito na prestação de serviço. [...]. É, uma ansiedade. (E12)

O aumento de volume e da complexidade do trabalho também contribui para o medo de perder o emprego, conforme sugere Linhart (2009, 2014), pois fica mais difícil dar conta de tudo que é necessário fazer, principalmente quando o trabalho fica mais difícil. Portanto, diante da maioria ter dito que houve aumento no volume de trabalho e na complexidade do trabalho, é natural que esse medo também aumente. Foi o que constatarem Bauer et al. (2017) na pesquisa que fizeram com os professores. Todavia, um dos aspectos principais que circundam esse medo, é a certeza de que o mercado de trabalho não fornece garantias de novas oportunidades, como ressaltado por eles em vários momentos. Por isso, quem já vivenciou o desemprego, demissões e trabalhos atípicos – como é o caso de grande parte dos entrevistados –, tem esse medo mais evidente. O que é pontuado por Standing (2013) de muitas formas.

4.1.3.9 Doenças Ocupacionais e Sentimentos Trazidos pelo Trabalho

Nesta seção serão tratadas tanto as doenças ocupacionais, como os sentimentos dos entrevistados diante do trabalho que têm. Para Linhart (2009, 2014), esses são dois pontos principais que comprovam a precariedade subjetiva. Os sentimentos negativos como a insegurança, a ansiedade, o medo e a angústia, estão envolvidos na definição da precariedade subjetiva para a autora. As doenças ocupacionais são os resultados de todo o processo do trabalho que levou o trabalhador à exaustão. Para ela, a exaustão é frequentemente chamada de estresse, como forma de ‘mascarar’ o que de fato levou o trabalhador ao esgotamento, como a pressão, o excesso de trabalho e a cobrança que recaem sobre ele. Dessa forma, infere-se da análise da autora que o trabalhador ainda ‘fica’ com uma parcela de culpa, por ser visto como fraco, por não ‘aguentar’ algo que é comum e natural. Standing (2013) também fala de sentimentos negativos que acometem o precariado, como raiva, insegurança, ansiedade, além de mencionar que a segurança no trabalho, como limites de jornada de trabalho, por exemplo, diminuí as possibilidades de doenças ocupacionais.

As doenças ocupacionais foram relatadas por alguns entrevistados, em sua maioria, no serviço público. Isso comprova que os trabalhadores desses locais também sofrem pressões exageradas e podem não ter segurança no trabalho. E12 diz que os problemas psiquiátricos na instituição são uma constante, apesar de poucos saberem, e que as pressões existentes é uma das causas. E08 relata sobre pessoas que ficaram doentes no seu setor em razão da pressão da chefia. E11 tem tremor nas mãos que o impede de certas atividades, mas não sabe se a sequela é em razão do trabalho, apesar de ter dito que sempre trabalhou em locais insalubres, por mais

que hoje tenham diminuído os riscos. E16, terceirizada, narra que a sobrecarga e pressão no trabalho, causa baixa imunidade e diminui sua qualidade de vida.

Além de problemas pessoais serem levados pra, pra dentro do ambiente de trabalho, gerando, é, até doenças ocupacionais pra alguns funcionários, não pra mim, mas pra algumas funcionárias lá, que tiveram que ser afastadas. Tanto que foi um pedido dos funcionários, e até de outras chefias, pra que ela fosse retirada do cargo. Assim, foi algo bem pesado, bem ruim, por um grande período assim, foi por volta de 1 ano. Uma coisa bem pesada, e essa foi uma experiência bem ruim. (E08)

[...] e eu tô com algumas impossibilidades físicas também hoje em dia, que eu tô tremendo muito, a execução de determinadas tarefas eu não faço mais [...]. É difícil dizer isso né. [...]. Mas eu sempre trabalhei na [...]. Porque eu sempre trabalhei em área insalubre, mas hoje em dia a área insalubre né, é assim um filé né, então existem um conjunto de normas, existe um conjunto de normas e procedimentos que você diminui o risco, diminuiu muito, diminuiu muito qualquer risco que você tenha né. Mas nem sempre foi assim. (E11)

A incidência de pessoas com tratamento psiquiátrico na instituição que eu trabalho é muito alta, só que eles não divulgam esses dados, nós temos conhecimento dessa informação conversando com outros colegas, que a incidência de pessoas com, com problemas psiquiátricos, se afastam do serviço porque tem que cuidar da saúde, é muito alta [...]. A forma como eles avaliam o servidor, a forma como, talvez se o servidor tivesse um pouco mais de voz né nessas, nessa designação desses critérios seria muito interessante, uma gestão mais democrática mais participativa, não é isso? [...]. Em razão do trabalho. Recentemente um colega que entrou comigo, ele trabalhava numa outra instituição [...], passou no concurso tava trabalhando no [...], ele foi afastado, e no laudo o médico falou que a instituição não fazia bem pra ele. (E12)

Por muitas das vezes que você acha que é uma mulher maravilha né, que você consegue, é o super-homem, que você consegue dar conta do recado, e por essa exigência, porque o normal seria se eu entrasse 8:30 e saísse 17:30, e ter a minha qualidade de vida lá fora, pra descansar, pra fazer novas atividades né. Mas não, com isso você fazendo essa sobrecarga em cima mesmo de você, sob a responsabilidade, horário que você acaba disponibilizando pra empresa, você acaba esquecendo de se cuidar, e com isso quando você menos espera tá com uma imunidade baixa, o cansaço né. E muita das vezes você acaba não tendo, não desenvolvendo como você desenvolveria se você tivesse aquela rotina de trabalho de 8 horas, como de costume normal né. (E14)

Com o aumento no volume de trabalho e na complexidade do trabalho, que aconteceu para a maioria dos entrevistados, inclusive para os professores, foi possível perceber o sentimento de angústia de alguns de não darem conta do trabalho. Esse ponto, da precariedade subjetiva está relacionada com o medo de não dar conta do trabalho, é enfatizado por Linhart (2009, 2014). Bauer et al. (2017) também sinalizou a precariedade subjetiva dos professores diante de um volume grande de trabalho. No tanto, outros sentimentos reforçados por Linhart (2009, 2014) e Standing (2013) foram descritos durante as entrevistas. Além do medo e da insegurança, gerados pela possibilidade da perda do emprego, surgiram outros como: ansiedade e estresse, desencadeados pela necessidade de aprendizagem de novos trabalhos; raiva pela falta

de valorização da instituição/empresa; raiva pela pressão exercida no trabalho; culpa por demissão; culpa por não se dedicar ainda mais, por achar que deve isso a instituição/empresa; raiva por não ter tido a oportunidade de ter sido contratado como efetivo; frustração pelas condições que o trabalho oferece; raiva pelo não reconhecimento da importância de seu trabalho; decepção, frustração, estresse e angústia pela forma como as avaliações são feitas e com a relação estabelecida com a chefia; desânimo por fazer algo repetitivo e aquém de sua capacidade; frustração por não cumprir metas; e cansaço e esgotamento pela sobrecarga de trabalho.

Mas a gente sabe que a gente podia ter coisas melhores né. [...]. Frustra um pouquinho. (E04)

Então eu tô bem ansiosa, tô meio que quebrando a cabeça com essa parte. [...]. Causa um estresse, de aprender. Eu já me dedico bastante. É. Porque a gente precisa ter um outro lado né, a saúde de vida, qualidade de vida. (E10)

[...] se você for parar para pensar nas condições, nas suas condições de trabalho, da forma como você é avaliado, das suas relações com a chefia, com toda a questão do serviço né, tudo que envolve, é meio até assim, alguns momentos chega até a ser frustrante diante do, do serviço que, que você se propõe a prestar, pelo menos assim, eu, eu na minha visão, eu como entrei no serviço público justa, principalmente porque eu eu, eu tinha, eu tenho uma identidade com o serviço público, eu procuro ter essa identidade como servidora pública no sentido literal da palavra. E quando você se depara com todas essas situações, é assim, é frustrante mesmo, é decepcionante. (E12)

O estresse e ansiedade no, no, quando eu me deparo, tanto nas questões do trabalho, quando eu paro pra pensar nessas questões do trabalho, gera estresse, gera ansiedade, angústia, desânimo, desmotivação, decepção. É, vários, vários sentimentos negativos. (E12)

Este ano, por exemplo, o resultado não está favorável, não tivemos promoção por mérito. [...]. Sou ansiosa. Sofro deste mal, pessoa ansiosa quer tudo para ontem. Sofre quando isto acontece. Profissionalmente, isto às vezes me atrapalha, existe uma linha tênue entre entregar rápido e devagar. As suas entregas precisam ser planejadas, você precisa se preparar para perguntas. A minha gerente é muito exigente e aprendi muito com ela. Quando entrego preciso estar preparada para as perguntas que vão surgir. (E13)

Mas pelo, a quantidade de trabalho né, pela demanda, você não tem esse tempo, porque você quando sai daqui você já tá tão esgotado que você quer chegar em casa e tomar um banho, e descansar, para dormir. A gente fala 'perai, vou fazer uma visitinha em casa, daqui a pouco eu tô de volta'. (E16)

Assim, é um benefício significativo pra a empresa, mas pra a gente é ruim porque a gente trabalha mais do que deveria ou poderia né. [...]. Olha, não sei se atropelos, na minha vida social. Acho que não. [...]. Eu acho que às vezes você fica exausto psicologicamente e fisicamente, mas poderia ter um pouco menos de estresse também. Então assim, a qualidade de vida diminui né. Se você tem mais trabalho do que você deveria ter. [...]. (E17)

Sim com certeza faria, é, mas eu precisaria, é de ter menor trabalho né, de uma divisão mais justa de atividades. Eu conseguiria me dedicar mais, a gente sempre se sente

culpada achando que a gente tá fazendo menos do que deveria. Eu pelo menos me sinto. (E17)

Assim, as doenças ocupacionais foram encontradas e vários sentimentos negativos foram descritos e manifestados na pesquisa, pela grande maioria dos entrevistados, sendo a insegurança e a angústia/ansiedade bem presentes. A maioria disse ter medo ou preocupação de perder o emprego – até os servidores públicos, como apresentado – o que demonstra que estão nutrindo o sentimento de insegurança, e que têm a certeza que por mais que se dediquem, podem no futuro próximo não fazer mais parte da empresa/instituição.

4.2 CATEGORIAS EMERGENTES

Nesta seção serão apresentados os resultados, divididos nas categorias falta de capacitação, equipamento e estrutura e captura da subjetividade.

4.2.1 FALTA DE CAPACITAÇÃO, EQUIPAMENTO E ESTRUTURA

Esta categoria não foi colocada *a priori* na pesquisa, mas surgiu após serem analisados os relatos, em virtude de vários sujeitos discorrem sobre tal situação. Standing (2013) coloca que falta ao precariado a garantia de ampliação de conhecimentos e reprodução de habilidades por meio das capacitações. Linhart (2009, 2014) aponta que as empresas, por vezes, cobram sem dar o suporte necessários aos funcionários. Equipamentos e estruturas adequados, bem como capacitações, devem ser fornecidos pela empresa para que possibilite o mínimo de condições para que os funcionários exerçam suas atribuições do dia a dia. Quando falta esse suporte, pode-se imaginar ser ainda mais difícil cumprir metas e atingir boas pontuações em avaliação de desempenho. Assim sendo, muitos sujeitos relataram falta de capacitações, equipamentos – incluindo os que oferecem maior tecnologia – ou estrutura, como fatores que dificultam o exercício do trabalho.

E04, servidora pública, expressa o quanto a falta de capacitação e material dificultam o seu trabalho, bem como o quanto esses pontos interferem na qualidade do aprendizado, já que a mesma é professora. Dessa forma, além desses fatores atrapalharem o desenvolvimento do seu trabalho, também atrapalham o desenvolvimento do seu conhecimento. E09 e E10 também fazem o mesmo apontamento, no que se refere a falta de capacitação.

[...] cursos extras que muitas vezes sai do seu bolso, porque a Prefeitura não dá. Então assim, você tem que correr atrás né. [...]. Tem, ainda falta muita coisa. [...] aqui falta infelizmente o nosso ar-condicionado [...]. Então assim, fala-se em informática em informatizar né, a gente sabe que não acontece isso. Eu trabalho [...] eu não tenho uma televisão, um DVD, uma coisa, um computador. [...]. Então, falta muito material ainda, entendeu? [...] a gente fica chateada né, porque a gente poxa, a gente quer dar o melhor [...] e pra gente ter o melhor a gente tem que se preparar, e nem sempre você tá com dinheiro disponível [...] pra se preparar por fora né. Então já que eles querem um ensino de qualidade, já que eles querem coisas, eles teriam que dá esse respaldo pra gente né. De conseguir fazer um bom curso, de conseguir palestras que as pessoas realmente passassem experiências que vai te ajudar né, mas nem sempre isso é possível. (E04)

Uma das coisas que eu reclamo muito lá, é por exemplo, é a questão de capacitação, treinamento, de me darem esse tipo de suporte. (E09)

Atualmente acho que o, o complicador maior é esse mesmo, do, dos cursos extras, ou participação em congresso, pra visualizar as coisas mais atuais né. É, e realmente fica pendente né [...]. Mas o único que eu acho que fica ruim mesmo é isso, é o treinamento e a capacitação do profissional terceirizado que não pode ser igual. [...] eles me proporcionarem mais cursos né, pra que eu pudesse me aprimorar, me proporcionar ir pra congressos. (E10)

E12 e E14 também reforçam a falta de treinamento, mas destacam que tarefas são ‘impostas’ mesmo que elas não tenham conhecimentos necessários para executá-las:

[...] e assim foi implantado, é, foi imposto [...], e simplesmente nós não, nós ficamos perdidos em como seria o trâmite processual através do sistema, porque eles só falaram é da mesma coisa do processo físico, mas nós vimos que não é, na prática isso não ocorre. E assim, é, nós ainda estamos descobrindo. [...]. Então é terrível, é terrível, não está sendo [...] nós agora que começamos a tentar, mas nós por conta própria [...]. Não. [...]. Mais capacitações. Principalmente planejamento, tanto das capacitações, como da própria gestão do trabalho dentro da instituição. [...] mas não existe um investimento em mais capacitações pro servidor [...]. (E12)

Então isso sem dúvida, deveria ter um treinamento diferenciado pra quando coloca você ali. Eu sei que eu quero né, eu sei que eu quero aquilo ali, mas deveria dá um curso. [...]. ‘Você precisa saber isso!’. É só isso, ‘toma, agora senta aí e faz’. Esse é o treinamento. (E14)

E15, além de apontar a falta de treinamento, chama atenção para o fato dos terceirizados não terem os mesmos treinamentos dos contratados, o que também retrata a segregação desses vínculos, que inclusive não podem ter as mesmas informações dos contratados. Isso sugere que por mais que eles façam parte da empresa, eles são vistos como ‘intrusos’ dentro do ambiente de trabalho. Todavia, o que cabe aqui pontuar é a questão do quanto essa falta de treinamento prejudica a ampliação do conhecimento, como Standing (2013) diz ser comum para o precariado.

Mas os treinamentos, diversos treinamentos, são só pros contratados. [...]. É, até por questão de treinamento in company, eles têm, os terceiros não têm. É, tem uma prática

que eles fazem que é, chama café com presidente, só os contratados que fazem. Aí nessa reunião que eles realizam eles sabem tudo que acontece com a empresa, crescimento, quanto a gente vai abrir, tudo, eles sabem de tudo, e a gente não sabe, entendeu? E o que a gente faz, a gente faz, fica procurando os contratados pra saber o que.... mas assim, nem sempre a gente tem, nem... tem coisas que às vezes eles nem podem falar. (E15)

E06 destaca o quanto à tecnologia obsoleta dificulta o trabalho e E08 menciona a dificuldade diante da estrutura precária que a instituição oferece. E06 mostra-se claramente incomodado com a falta de tecnologia, que o faz não se desenvolver profissionalmente. E08 mostra-se frustrado em trabalhar num local com uma estrutura tão precária, de forma que chega a se sentir desvalorizado por entender que essa falta de estrutura é uma forma de não valorizar os profissionais que ali estão.

É, uma única coisa que me incomoda, é que eu, que meu trabalho, a razão seja essa, como eu trabalho no [...], numa área voltada pra tecnologia, então pra mim seria em termo de desenvolvimento profissional, estar trabalhando em outro local que trabalhasse com tecnologias mais avançadas, mas modernas. Lá [...] a gente ainda está alguns anos atrás em termo de tecnologia. E eu entendo que isso em termos de desenvolvimento profissional, pessoal pra mim, isso é uma coisa ruim. Isso é uma coisa que de certa forma me incomoda. (E06)

Bom, acho que [...] tem uma estrutura muito precária, muito precária. É, não vejo os diretores, o diretor, com uma ideia de melhoria da [...], tipo, [...], melhorar as condições de trabalho pros funcionários [...]. Então eu acho que isso impacta diretamente no, na forma como eu me incentivo a trabalhar, num local desse. Que a anos eu vejo ele sempre parado, e eu acho que tem um impacto negativo na forma de enxergar o trabalho, numa forma que não é valorizada. (E08)

Portanto, apesar da cobrança que existe sobre os funcionários – atípicos e formais – para o cumprimento de metas e resultados, e isso refletir em suas avaliações, bem como nos seus ganhos – em muitos dos casos –, muitos não têm condições de trabalho adequada pela falta de equipamentos, estruturas precárias, bem como pela ausência de capacitações, que facilitariam e ajudariam a execução do trabalho da melhor forma, como as empresas/instituições esperam e cobram. A falta de treinamento foi a mais evidente entre os entrevistados, inclusive no serviço público. Isso pode refletir diretamente nos serviços prestados e nos resultados obtidos e faz com que os trabalhadores tenham que se esforçar ainda mais para darem conta do trabalho que lhe é imposto, sem suporte adequado.

4.2.2 CAPTURA DA SUBJETIVIDADE

A captura da subjetividade é trazida por Alves (2014), que discorre sobre a estratégia que as empresas têm de capturar o que tem de mais intrínseco nos indivíduos, o inconsciente e o subconsciente, para que eles trabalhem em prol da empresa e sejam de acordo com alguns aspectos, mesmos sendo explorados e não sendo reconhecidos. É através da captura que se vende a ideia de parceira, por exemplo, onde a empresa ‘coloca’ que eles estão juntos nesta empreitada, que têm os mesmos interesses e que devem trabalhar junto. Esse aspecto da captura da subjetividade é bem semelhante, com a precariedade subjetiva de Linhart (2009, 2014), mas pode-se dizer que nela o indivíduo, mesmo vendo vários aspectos negativos na empresa que trabalha, ainda acha que é parceiro, que a empresa trabalha a seu favor e concorda com os instrumentos utilizados, mesmo que tenha tecido críticas. Portanto, pode ter sido ‘capturado’ em algum grau. Sendo assim, a captura da subjetividade pode fazer parte do contexto desse novo precariado. Ela pode fazer dos sujeitos ainda mais precários, pois não se dão conta de muitas das precariedades que estão vivendo, e, por isso, podem ser ainda mais explorados.

Nesse sentido, após as análises, foi verificado que os relatos de alguns sujeitos deixaram evidenciadas marcas dessa captura. E1 diz que não acha que a instituição o apoie, não se sente valorizado, reclama das cobranças por metas, dentre outros pontos, mas ao mesmo tempo demonstra orgulho de trabalhar onde trabalha e diz concordar com as metas. A marca vendida pela instituição, até para quem trabalha nela, justifica esse relato.

Eu me sinto, eu me sinto, eu me sinto trabalhando pra uma instituição de ponta, eu me sinto envaidecido, é, por atuar pra esta instituição, de todas que eu trabalhei. [...].

É, eu acho que, eu concordo em termo de, deve se ter metas, deve se ter prazos estabelecidos, porque na verdade eu sei que a empresa, a instituição ela solicita, mas em função de um, é o aluno que precisa ter retorno, ter uma resposta, né. Eu acho que não me agride em termo de nada não, eu acho que é correto.

E11 relata que passou uma situação onde as metas eram pesadas, e, por isso, tinha dificuldade de cumprir. Também discorre que as novas metas “meio que *dava* para concluir”, o que demonstra não ser tão fácil o quanto possa parecer. Mas, apesar disso, diz concordar com as metas “em gênero, número e grau”. Ainda diz ficar de “bico fechado”, quando recebe maior volume de trabalho, em determinadas épocas e entende que por fazer parte do trabalho, não deve receber a mais, caso precise trabalhar acima do horário regular. Ele também não deu nenhum exemplo de valorização por parte da instituição, quando perguntado, apenas disse que não vê que seu trabalho esteja sendo desvalorizado porque não recebe, normalmente,

reclamações, apesar de também não receber elogios. Os seus relatos demonstram submissão, apesar de ter longos anos de instituição. Todavia, ele é mais um que passou por trabalhos atípicos durante a sua trajetória, inclusive durante o seu tempo na instituição, e isso explica por que ele acaba de aceitando muitas situações, que para outros, não seriam tão facilmente aceitas.

Sim concordo, sim perfeitamente, em gênero, número e grau. [...]. Ué, porque é, a princípio quando eu fui pro [...] né, eu ainda tava vinculado com essa pessoa, trabalhava ainda lá, ela começou a tentar se adaptar, criar projeto dentro dessa nova área e foi proposto pra eu ter uma tarefa fixa dentro do [...], e aí a pessoa me chamou, a chefia e me passou essa tarefa lá, a reponsabilidade, e eu experimentei, meio que dava pra concluir e pronto e aí aceitei, [...] mesmo quando tem um volume elevado de trabalho [...]. Eu, bico fechado, eu vou lá e executo minha tarefa. Se é preciso chegar mais cedo eu chego, se é preciso sair mais tarde um pouquinho nesses dias eu saio, não acho que eu tenho que ter hora extra, não acho que tem que me remunerar mais ou menos por isso. Eu vejo que é a minha responsabilidade ué, simples assim, eu já recebo por isso [...]. (E11)

E13, apesar de dizer que recebe pressão por metas, que é muito cobrada – e que por isso se cobra muito – e que precisa está em busca constante de resultado, além de dizer que apesar dos seus mais de 20 anos de empresa, pode ser descartada a qualquer momento, relata gostar da empresa e ter orgulho de trabalhar lá. Ela é um clássico exemplo de gratidão pela empresa ter a mantido por muito tempo e lhe proporcionar benefícios, mesmo que ela tenha que correr atrás todo o tempo para que isso ocorra. Os benefícios, como a participação nos lucros, pode ser uma estratégia da empresa para trazer os funcionários para ela, de forma que trabalhem em prol da empresa e se cobrem também pelo mal resultado que ela tenha.

E14 diz que a empresa não a valoriza, que tem uma sobrecarga de trabalho imensa – que não para de aumentar – e que existem pessoas que têm o mesmo cargo que ela e ganham mais, dentre outros fatores, mas ao mesmo tempo menciona gostar da empresa e a considera uma das melhores que trabalhou. Ela diz que a empresa investe no funcionário, apesar de dizer que não tem treinamento, e ainda se admira dela ser uma das poucas que dá pontuação em tudo que ela faz, apesar de ter dito que as metas são muito difíceis de serem conquistadas.

Gosto da instituição que eu trabalho [...] eu acho que é uma das melhores empresas que eu já trabalhei. [...]. Então o [...] investe, e é uma das poucas que eu escuto falar, que cada coisa que eu faço eu ganho pontuação. [...]. Investe no funcionário. (E14)

E14 também relatou várias estratégias da empresa, que podem ser entendidas como intencionais para essa captura, como fazer uma pesquisa anual com as perguntas “eu te pergunto: qual o seu plano? O que que você pretende no [...]? O que você pretende galgar [...]?”.

Salienta-se ainda que a empresa tem um aplicativo que também aponta para essa tentativa de demonstrar para os funcionários que ela pensa neles e em suas carreiras.

Tem um departamento pessoal no meu celular. Eu sei tudo que eu posso ser, o que eu posso galgar, tá tudo no meu celular. Basta o funcionário se interessar pra poder. ‘Quero fazer pós, quero fazer inglês, quero crescer’. Tem lá, o chamado carreiras, que a gente vai lá se inscrevendo [...] se eu desejar fazer um cargo acima de, eu quero me inscrever para o determinado produto lá [...]. Então é uma escolha minha e eu me preparo para isso. O [...] te prepara pra isso, pra você crescer. (E14)

E15 gosta da empresa mesmo tendo relatado inúmeros exemplos de segregação, assim como mencionar que seu trabalho não é reconhecido e que, muitas vezes, para passar um projeto, precisa que ele seja levado por um funcionário do quadro da empresa. É a esperança de contratação e a oportunidade futura de receber os mesmos benefícios que os efetivos – que são divulgados no *site* da empresa como chamarisco para estimular até os terceiros a correr atrás – que fazem com que ela se dedique. Essa oportunidade incerta faz com que os terceirizados se doem ainda mais para a empresa, como é o seu caso.

Eu gosto da empresa, entendeu? [...] empresa que tem essa visão né. [...]. Sim, sim conheço. Tá na intranet, é aberto, não é uma coisa confidencial mesmo. E a gente, e eu acho que eles fazem até de propósito pra gente saber quais são os critérios para a gente ir buscando, entendeu? Oh o caminho é esse, entendeu? [...]. Estimulam, estimulam. [...] estimula você a buscar e divulga vagas. (E15)

[...]. Então, aí, mas como a gente tem essa mentalidade de querer ser contratado aí a gente releva, entendeu? [...]. (E15)

Portanto, a captura da subjetividade pôde ser observada em alguns sujeitos, porque mesmo tendo feito relatos de condições adversas no trabalho, falta de valorização ou pressões, ainda gostam de onde trabalham, tem orgulho ou concordam com os controles estabelecidos, muito estimulados pelas ofertas e benefícios da empresa/instituição ou pela sua marca que é ‘vendida’, tanto para o trabalhador como para aqueles que adquirem o serviço, como de referência.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa teve como objetivo principal identificar quais as características, em termos de relações de trabalho, classificariam os trabalhadores do setor de serviços como o novo precariado. Para tanto, foi escolhido sujeitos da cidade do Rio de Janeiro, com pelo menos nível superior – muitos tinham pós-graduações e experiência na área de atuação – em três tipos de serviço: ensino (professores); instituições financeiras (bancários e securitários); e serviço público (setores diversos). Os sujeitos foram homens e mulheres (de várias idades), em trabalhos atípicos ou formais. No caso dos atípicos, ocupavam cargos de nível superior e não trabalhavam na base. Isso porque buscou-se nesta pesquisa não selecionar sujeitos que pudessem ser facilmente reconhecidos com características da precarização, o que coaduna com o suporte teórico selecionado para esta pesquisa. Enfatiza-se que a pesquisa respondeu à questão de pesquisa e todos os objetivos propostos.

Entretanto, antes de ir a campo, foi necessário trazer o universo da flexibilização e precarização do trabalho para entender em que contexto se constituiu o precariado. Por isso, por meio de uma revisão da literatura, foram apresentados os tipos de flexibilidade do trabalho abordados pelos autores que estudam a temática, como a funcional, de contratação, salarial e da jornada de trabalho. Nessa revisão ficou constatado que por mais que seja colocado que a flexibilização nas relações de trabalho pode ser benéfica para o trabalhador, na verdade ela pode impor controles, além de retirar direitos e benefícios e permitir que o trabalhador seja explorado, com o acúmulo de funções/atividades ou jornadas de trabalho excessivas. Dessa forma, a flexibilização do trabalho pode levar à precarização do trabalho.

É a partir da flexibilização que surgem novas formas de trabalho, como a terceirização, o trabalho temporário, o trabalho *home-office*, dentre outros. Os chamados trabalhos atípicos, diferentes da forma anterior de trabalho. Portanto, com a pesquisa bibliográfica foi possível atender aos objetivos de abordar os significados de flexibilização e precarização do trabalho e demonstrar o porquê elas se relacionam.

Contudo, a pesquisa comprovou que a flexibilização do trabalho é uma imposição do sistema, o capitalista, que dita as regras e a coloca como única alternativa viável para resolver o desemprego, principalmente dos países subdesenvolvidos, como o Brasil. Isso porque, com a diminuição de encargos trabalhistas e a facilidade de contratação, as empresas/instituições podem oferecer mais vagas – esse é o discurso de quem a defende. É justamente com essa narrativa, que novas legislações foram aprovadas recentemente no âmbito do trabalho no país, conforme consta no referencial. Mas na realidade, além dela não garantir novas vagas – a

pesquisa demonstrou justamente o contrário –, esses movimentos ampliam os trabalhos precários. Prova disso é que em 2017, pela primeira vez, o número de trabalhadores informais – que também podem ser chamados de atípicos – superou o de trabalhadores formais (CURY, et al., 2018).

É nesse contexto de movimentos de flexibilização do trabalho pelo mundo, que Standing (2013) afirma que nasce o precariado, os sujeitos cercados de insegurança, que não encontram alternativas disponíveis no mercado de trabalho, as quais fariam jus, e, por isso, vivem uma precariedade que se estende durante a sua trajetória. Eles, os trabalhadores atípicos e formais, têm tanto a precariedade objetiva, quanto a subjetiva. Portanto, foram utilizados os argumentos de Linhart (2009, 2014) na pesquisa, que aborda como a precariedade subjetiva pode atingir também a todos, por mais que os atípicos possam ter muito mais possibilidades. Ela ocorre em virtude da pressão exercida sobre os trabalhadores, muitas vezes sem um aparato por parte da empresa/instituição, causando o medo de não atender às expectativas. É nessas condições que se manifestam sentimentos negativos e doenças ocupacionais. Os sujeitos da precarização, na concepção dos autores supracitados, correspondem ao novo precariado tratado nesta pesquisa. Ao resgatar os referidos autores, e outros, que também estudaram essas concepções, esta pesquisa atendeu ao objetivo de descrever as várias conceituações do precariado e da precariedade subjetiva. Contudo, com a pesquisa, comprovou-se que muitas das características colocadas tanto por Standing (2013), como por Linhart (2009, 2014), estavam presentes nos sujeitos entrevistados, bem como que por não encontrarem no mercado de trabalho, possibilidades adequadas às suas experiências e qualificações, sujeitam-se a toda e qualquer condição imposta pelo trabalho, mesmo quando se dão conta do quanto desgastante elas podem ser.

Contudo, quanto às características especificamente, em termos de relações de trabalho, que classificariam os trabalhadores do setor de serviços como o novo precariado, que é a questão e o objetivo principal da pesquisa, constatou-se características da flexibilização, do precariado e da precarização (objetiva e subjetiva) em homens e mulheres, em todas as categorias de trabalhadores investigadas (professores, agentes que trabalham no serviço público e bancários e securitários), independentemente do tipo de contratação (formal ou atípica), o que permite classificar esses trabalhadores com características do novo precariado. Isso também responde ao objetivo de identificar as categorias que se encontram em trabalhos considerados precários no setor de serviços e a questão de pesquisa. No entanto, é importante descrever que características da flexibilização, do precariado e da precarização foram encontradas, como será abordado adiante.

Assim, no que se refere à flexibilização, as formas mais evidentes encontradas nos sujeitos (formais e atípicos) foram: a flexibilidade funcional; flexibilidade salarial; e flexibilidade na jornada de trabalho. A flexibilidade na contratação não foi apontada porque esta pesquisa já buscou trabalhos atípicos, por mais que tenha sido observado formas variadas a esse respeito. Quanto às características mais específicas do precariado de Standing (2013), pode-se dizer que a maioria dos entrevistados apontaram para: trabalhos aquém das capacidades; histórico de trabalhos atípicos; situações de endividamento e de controle financeiro acentuado; e desemprego em alguns momentos de suas vidas, que levaram inclusive a algumas escolhas.

No que se refere às características da precarização (objetiva e subjetiva), foi constatado na maioria dos entrevistados (formais e atípicos): baixos salários ou aquém de suas capacidades; instabilidade de renda; jornada de trabalho sem controle, não permitindo um limite para as horas extras – cargas horárias acima das regulares, em casa ou no trabalho, em alguns casos excessivas; muitas formas de controle sobre os trabalhadores (frequência, com a utilização de banco de horas na maioria dos casos, e/ou avaliação de desempenho e/ou metas); não podem contar plenamente com chefes e colegas de trabalho, por isso aumenta a individualidade no trabalho; não são valorizados; não acham que a empresa/instituição seja parceira; não se sentem em casa no trabalho; têm medo ou preocupação de perder o emprego; aumento na complexidade do trabalho, que somado ao aumento do volume, trazem a insegurança de não dar conta de tudo que é necessário; e vários sentimentos negativos trazidos pelo trabalho, principalmente a insegurança e a angústia/ansiedade. As doenças ocupacionais também foram relatadas, mesmo que em menor grau, mas chamou atenção o fato de uma das instituições públicas ter histórico alto de problemas psiquiátricos.

Todas as características apresentadas respondem à questão de pesquisa e ao objetivo principal por definitivo, bem como apontam que nos setores investigados encontram-se muitas características do novo precariado. Porém, é importante destacar que os trabalhadores atípicos não têm os mesmos direitos e benefícios que os trabalhadores formais da empresa/instituição que trabalham e não têm planos de carreiras estabelecidos pela empresa/instituição. Portanto, lhes faltam oportunidades de mobilidade ascendente. Sendo assim, essa parece ser a diferença existente entre formais e atípicos, seja no serviço público ou privado, independente da categoria. Todavia, vale enfatizar que trabalhadores formais têm oportunidade de ascensão nas carreiras, mas precisam ter determinadas qualificações e/ou avaliações e/ou metas, e os chefes e/ou a empresa/instituição têm a decisão final sobre os critérios. O que os colocam também em uma condição de insegurança e fragilidade, tal qual acontece com os atípicos. Pontua-se ainda que

situações de demissões também foram relatadas pelos entrevistados. Ficou claro que aqueles que ficaram muito tempo nas empresas antes de serem demitidos, bem como os que ficaram muito tempo desempregados, aceitaram trabalhos inferiores aos anteriores porque tiveram certeza de que o mercado de trabalho não tinha oportunidades adequadas às suas qualificações. Assim, também tiveram certeza de que por mais que se dediquem ao trabalho, eles são descartáveis, e não há nada que possam fazer a respeito. Ainda no que se refere às diferenças de categorias, é importante relatar que apesar dos professores não terem banco de horas e horas extras, eles estendem as suas jornadas de trabalho para a casa ou outros locais, e não recebem por essas extensões. Por outro lado, aqueles que trabalham no serviço público, independente do vínculo, sofrem mais com a falta de treinamento, equipamento e estrutura, e apontam para a carência nesse sentido, que pode refletir nos beneficiários de serviços públicos.

Entretanto, apesar das pequenas diferenças, pôde ser constatado que as características da flexibilização, do precariado e da precarização (objetiva e subjetiva), muitas vezes coexistem, independentemente do tipo de contratação, categoria ou do tipo de serviço. Assim, em se tratando do novo precariado, pode-se dizer que nenhuma das diferenças são marcantes no sentido de que formais estão em condições privilegiadas em comparação aos atípicos, de tal maneira que um tenha característica do novo precariado e o outro não, por mais que – evidentemente – os atípicos estejam mais vulneráveis no que se refere a precariedade objetiva. Também não se pode dizer que os professores resguardecem diferenças significativas no que se refere ao novo precariado. Isso responde aos dois objetivos específicos desta pesquisa, a saber, as categorias que se encontram em trabalhos considerados precários no setor de serviços e as diferenças entre as categorias e vínculos pesquisados no setor de serviços, seja no público ou privado, no que se refere as características do novo precariado.

Pontua-se que a captura da subjetividade e a falta de capacitação, equipamento e estrutura, que foram tratados nas categorias emergentes, acentuam à precariedade vivenciada por esses sujeitos, e, que, portanto, são consideradas outras formas de precarização. Foi verificado que alguns sujeitos têm orgulho ou gostam de onde trabalham mesmo relatando várias questões de cobrança, e/ou falta de valorização, e/ou falta de parceria por parte da empresa/instituição, e/ou que são descartáveis, dentre outros pontos negativos, o que aponta para a captura. Alguns também concordam com as metas mesmo dizendo que tiveram dificuldades de cumpri-las. Dessa forma, por meio de seus próprios relatos, é possível perceber algumas estratégias das empresas/instituições para a captura, como por exemplo: utilizar de sua marca para ganhar concessões do trabalhador; divulgar ofertas de vagas disponíveis para atrair e estimular o empregado; e fornecer benefícios de forma a demonstrar para o trabalhador que

pensa nele. Quanto a falta de capacitação, equipamento e estrutura, alguns sujeitos relataram que esses são fatores que dificultam a realização do trabalho, visto que precisam dar conta do trabalho mesmo com eles.

Destaca-se ainda que a pesquisa evidenciou que até aqueles que hoje têm trabalhos formais, vieram de trabalhos atípicos e considerados precários em vários sentidos. Até por isso, a maioria dos que são hoje servidores procurou a estabilidade e a segurança, ou um pouco mais de estabilidade e segurança, no caso do empregado público. Por outro lado, foi constatado que muitos dos que têm trabalhos atípicos têm a presença desses trabalhos durante a sua trajetória profissional. Isso demonstra que esses trabalhos têm sido de fato uma realidade para muitos, e talvez, por isso, não seja tão pertinente no futuro próximo – principalmente diante das mudanças nas legislações trabalhistas no país – chamar esses trabalhos de atípicos, quando o atípico pode ser o trabalho formal que está sendo considerado nesta pesquisa.

Entretanto, a pesquisa apontou para três fatores que justificam a permanência dos entrevistados em seus trabalhos, mesmo diante de situações que vivenciam hoje em seus trabalhos, que refletem diretamente nas características encontradas. O primeiro, terem tido trabalhos bem mais exaustivos e precários em muitos sentidos. O segundo, é que eles sabem que não têm garantias que no mercado de trabalho vão conseguir trabalhos que fariam jus pelas suas qualificações e experiências, o que é uma falta de garantia marcante do novo precariado. O terceiro, é que a relação dos professores com a profissão sobrepõe qualquer outro fator, visto que por amor à profissão eles aceitam condições inferiores e adversas. Contudo, o problema é que por causa desses fatores, eles podem ser ainda mais explorados e pressionados, e, apesar de tudo, ainda podem se considerar em dívida com a empresa/instituição, simplesmente por estarem lá.

Também foi identificado que os servidores públicos não se mostraram plenamente seguros com suas estabilidades, e chegaram ao ponto de relatarem, em muito dos casos, que têm medo ou se preocupam em perder o emprego. Certamente, movimentos do governo atual no que se refere às políticas neoliberais e a possibilidade de alteração da sua estabilidade, possibilitaram as inseguranças. Contudo, instrumentos e ferramentas para tirar o servidor de sua zona de conforto não são uma novidade, pois a avaliação de desempenho, metas, controle de frequência, por exemplo, são utilizados muito antes desses movimentos atuais que buscam mudar a estabilidade. Os servidores públicos também dividem espaço com outros vínculos, o que faz com que os conflitos sempre sejam iminentes, visto que os direitos e benefícios não são os mesmos, apesar do trabalho muitas vezes ser igual. Mas isso é uma realidade também na iniciativa privada, onde aqueles com contratos formais dividem espaço com outros vínculos.

Esses ambientes, pelas diferenças, são locais de segregação, conforme foi possível constatar na pesquisa. Por todas essas razões, a estabilidade dos servidores públicos, embora possa ser um fator de diferenciação entre todos os vínculos pesquisados, não se mostrou suficiente para inibição da precariedade subjetiva dos sujeitos entrevistados, bem como encontra-se ameaçada diante de proposições que visam tornar a ‘estabilidade’ ‘instável’.

Com relação a algumas constatações feitas na pesquisa, como a presença de banco de horas, há quem diga que ele é uma forma do trabalhador ter a possibilidade de flexibilizar seus horários, como alguns entrevistados relataram, o que poderia ser verdade, mas na realidade ele é utilizado como um instrumento de controle, que pode servir para descontos e pagamentos de horas. No entanto, esta pesquisa identificou que em muitos casos o pagamento sequer existe, seja por imposições legais ou por opção da empresa/instituição, e que quem decide como essas horas serão utilizadas é o empregador. Além disso, ter um banco de horas é uma forma de chancelar que trabalhem mais, se a empresa/instituição julgar necessário. Diante da maioria ter relatado o aumento do volume de trabalho e da complexidade do trabalho, parece um instrumento justificável para a gestão. As avaliações e as metas também seguem o mesmo roteiro, mas elas vêm na forma de ferramentas modernas de gestão. Todavia, têm o mesmo propósito, qual seja, controlar o trabalhador sob várias formas.

Entretanto, por mais que os funcionários se esforcem – como disseram, por meio de acúmulo de atividades, qualificações e cumprimento dos objetivos estabelecidos – e digam que se dedicariam mais se pudessem para o trabalho – como alguns disseram – a empresa/instituição não dá o que poderia ser considerado a contrapartida, pois não valoriza os funcionários, e não demonstra esforços neste sentido. E eles ainda podem sofrer com a falta capacitações e condições adequadas de trabalho. Mas, independentemente desses fatores, a empresa/instituição cobra pelo cumprimento de metas e estabelece avaliações variadas. O medo e preocupação que têm demonstram que estão cientes que podem ser descartados a qualquer momento, isso justifica seus esforços, mas acentua a precariedade subjetiva.

Conclui-se que a precarização na economia neoliberal não distingue mais os níveis dos trabalhadores, por isso não estão imunes nem ao menos os que têm qualificações e experiências elevadas e àqueles com estabilidade garantida em lei (servidores públicos). Em vista disso, todos em algum grau – independente de sexo e idade, por mais que possam existir diferenças – podem ter características do novo precariado, que trazem instabilidade, insegurança e a certeza de um futuro incerto. A individualidade impulsionada pelo sistema capitalista, faz com que trabalhadores aceitem mais facilmente suas condições e não se unam em prol de um objetivo

comum, ‘seu bem-estar’. Isso facilita que políticas no âmbito do trabalho, que estão longe desse objetivo, sejam aprovadas e implementadas sem muitos esforços.

Diante dos resultados desta pesquisa, que apontaram para várias características do novo precariado, sugere-se que sejam feitas outras que busquem analisar esses sujeitos em outros setores, como na indústria e no comércio, bem como que sejam realizadas pesquisas que comparem os setores, para identificar se há diferença entre os mesmos. Além disso, recomenda-se pesquisas empíricas no âmbito do trabalho para saber o quanto essas modificações recentes nas legislações impactaram nas relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALCADIPANI, Rafael. Academia e a fábrica de sardinhas. **Organizações & Sociedade**, v. 18, n. 57, 2011. Disponível em: <<https://portalseer.ufba.br/index.php/revistaoes/article/viewFile/11155/8067>>. Acesso em: 30 dez. 2017.

ALVARENGA, Darlan; TREVIZAN, Karina. Estácio anuncia ‘demissão em massa’ de professores, diz sindicato. **G1**, dez. 2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/estacio-promove-demissao-em-massa-de-professores-diz-sindicato.ghtml>>. Acesso em: 13 dez. 2017.

ALVES, Giovanni. **O que é o precariado?** jul. 2013. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2013/07/22/o-que-e-o-precariado/>>. Acesso em: 30 jul.2017.

Idem. **O novo (e precário) mundo do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2000.

Idem. **Trabalho e mundialização do capital**: a nova degradação do trabalho na era da globalização. Londrina: Práxis, 1999.

Idem. Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal: precarização do trabalho e redundância salarial. **Revista Katálisis**, v. 12, n. 2, 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rk/v12n2/08>>. Acesso em: 30 jun. 2016.

Idem. Trabalho, subjetividade e capitalismo manipulatório - O novo metabolismo social do trabalho e a precarização do homem que trabalha. **Revista da Rede de Estudos do Trabalho**, São Paulo, Ano V, n. 8, p. 1-31, 2011. Disponível em: <https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/40057419/Trabalho_subjetividade_e_capitalismo_manipulatorio_ALVES.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1517927085&Signature=diLOsZS4%2FQwnisUQdv9X3UBLC7w%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DTrabalho_subjetividade_e_capitalismo_man.pdf>. Acesso em: 30 jun. 2016.

Idem. A disputa pelo intangível: estratégias gerenciais do capital na era da globalização. In: ANTUNES, Ricardo (Org). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III**. São Paulo: Boitempo, 2014, p. 55-72.

ANDRÉ, Robson Gomes; SILVA, Rosana Oliveira; NASCIMENTO, Rejane Prevot. “Precário não é, mas eu Acho que é Escravo”: Análise do Trabalho dos Motoristas da Uber sob o Enfoque da Precarização. Encontro Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração, 41,

2017, São Paulo - SP. **Anais...** ANPAD, 2017. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/~anpad/eventos.php?cod_evento=1&cod_evento_edicao=89&cod_edicao_subsecao=1453&cod_edicao_trabalho=23925>. Acesso em: 13 dez. 2017.

ANPAD. **Consulta do termo precariado.** fev. 2018. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/~anpad/pesquisa_resultado.php>. Acesso em: 05 fev. 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 6. ed. São Paulo: Cortez; Campinas: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1999a.

Idem. A nova morfologia do trabalho e as formas diferenciadas da reestruturação produtiva no Brasil dos anos 1990. Sociologia, **Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto**, v. 27, 2014. Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0872-34192014000100002>. Acesso em: 30 jun. 2016.

Idem. Desenhando a nova morfologia do trabalho: As múltiplas formas de degradação do trabalho. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, n. 83, p. 19-34, 2008. Disponível em: <<http://journals.openedition.org/rccs/pdf/431>>. Acesso em: 30 jun. 2016.

Idem. **O caracol e sua concha.** 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2005.

Idem. **Os modos de ser da informalidade:** rumo a uma nova era de precarização estrutural do trabalho? Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 107, p. 405-419, jul./set. 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ssoc/n107/02.pdf>>. Acesso em: 10 mai. 2016.

Idem. Mesa redonda–mercado informal, empregabilidade e cooperativismo: as transformações das relações de trabalho no mundo contemporâneo. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 2, p. 55-72, 1999b. Disponível: <<http://www.journals.usp.br/cpst/article/download/25822/27554>>. Acesso: 30 jun. 2016.

Idem. O trabalho, sua nova morfologia e a era da precarização estrutural. **Theomai**, n. 19, 2009. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/124/12415104007/>>. Acesso em: 30 jun. 2016.

ANTUNES, Ricardo (Org.). Riqueza e miséria do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2006. v. I.

Idem. **Riqueza e miséria do trabalho.** São Paulo: Boitempo, 2013. v. II.

Idem. **Riqueza e miséria do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2014. v. III.

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovani. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação e sociedade**, v. 25, n. 87, p. 335-351, 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/es/v25n87/21460.pdf>>. Acesso em: 30 dez. 2016.

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A terceirização como regra. **O Social em Questão** - Ano XVIII - nº 34, p. 19-40, 2015. Disponível em: <<http://www.cressrn.org.br/files/arquivos/Sm4618UP754c17102374.pdf>>. Acesso em: 29 abr. 2017.

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 123, p. 407-427, 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ssoc/n123/0101-6628-ssoc-123-0407.pdf>>. Acesso em: 29 abr. 2017.

ARAÚJO, Cesar Augusto Campos de; RENTES, Antonio Freitas. A metodologia kaizen na condução de processos de mudança em sistemas de produção enxuta. **Revista Gestão Industrial**, v. 2, n. 2, 2006. Disponível em: <<http://files.cdstreinamentoeconsultoria.webnode.com.br/200000010-d2773d3713/Lean%20-%20A%20metodologia%20Kaizen%20na%20condu%C3%A7%C3%A3o%20de%20processos%20de%20mudan%C3%A7a%20em%20sistemas%20de%20produ%C3%A7%C3%A3o%20enxuta%5B1%5D.pdf>>. Acesso em: 30 jun. 2016.

ARCURI, Sylvia Helena de Carvalho. **La parte de los crímenes: o romance infrapolicial na obra 2666 de Roberto Bolaño**. 22/02/2017. 263 f. Doutorado em Letras Neolatinas, Instituição de Ensino: Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, Biblioteca Depositária: Faculdade de Letras da UFRJ. Disponível em: <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=4998151>. Acesso em: 05 fev. 2018.

ASSAD, Leonor. Uma nova classe social ou o proletariado que se transforma? **Ciência e Cultura**, v. 66, n. 3, p. 17-18, 2014. Disponível em: <http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?pid=S0009-67252014000300009&script=sci_arttext>. Acesso em: 30 jun. 2016.

ATKINSON, John. Manpower strategies for flexible organisations. **Personnel Management**, London, v. 16, n. 8, p. 28-31, 1984. Disponível em: <<https://www.stonebridge.uk.com/uploads/courses/566.pdf>>. Acesso em: 14 mai. 2016.

AUGUSTO, Magda Maria; FREITAS, Lêda Gonçalves de; MENDES, Ana Magnólia. Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de

pesquisa. **Psicologia em Revista**, v. 20, n. 1, p. 34-55, 2014. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682014000100004>. Acesso em: 30 jun. 2016.

AZEVEDO, Fernanda Caldas de. Consultoria empresarial de Serviço Social: expressões da precarização e da terceirização profissional. **Serv. Soc. Soc.**, n. 118, p. 318-338, 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-66282014000200006&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 30 jun. 2016.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Editora Persona, 2011.

BATISTA, Erika. Fordismo, taylorismo e toyotismo: apontamentos sobre suas rupturas e continuidades. **III Simpósio Lutas Sociais na América Latina**, v. 2, 2008.

BAUER, Ana Paula Medeiros et al. A precariedade subjetiva e o trabalho docente no ensino superior em administração. Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, 6, 2017, Curitiba. **Anais...** Curitiba - PR, ANPAD, 2017. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/~anpad/eventos.php?cod_evento=16&cod_evento_edicao=88&cod_edicao_subsecao=1425&cod_edicao_trabalho=22442>. Acesso em: 30 mai. 2017.

BAUER, Martin W. Análise de conteúdo clássica: uma revisão. In: BAUER, Martin; GASKELL George. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Editora Vozes, 2002, p. 189-215.

BAUER, Martin W.; AARTS, B. A construção do corpus: um princípio para a coleta de dados qualitativos. In: BAUER, Martin W.; GASKELL, George. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Editora Vozes, 2002, p. 39-63.

BAUER, Martin W.; GASKELL George. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Editora Vozes, 2002.

BAUER, Martin W; GASKELL, George; ALLUM, Nicholas C. Qualidade, quantidade e interesses do conhecimento: evitando confusões. In: BAUER, Martin; GASKELL George. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Editora Vozes, 2002, p. 17-36.

BENEDICTO, Samuel Carvalho de et al. Precarização das Relações do Trabalho Rural no Brasil: Uma Abordagem Histórico-Analítica. In: **Encontro de gestão e relações de trabalho**, I, Natal, 2007. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/.../2007_ENGPR184.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2017.

BERNARDO, Marcia Hespanhol. Produtivismo e precariedade subjetiva na universidade pública: o desgaste mental dos docentes. **Revista Psicologia & Sociedade**, v. 26, n. spe, 2014. Disponível: <http://www.redalyc.org/html/3093/309331565014/>>. Acesso em: 30 jun. 2016.

BORGES, Anderson. Aprovada ampliação da terceirização. Juristas afirmam que decisão é inconstitucional. **Folha Dirigida**. mar. 2017. Disponível em: <<https://www.folhadirigida.com.br/noticias/concurso/especial/aprovada-terceirizacao-no-setor-publico-juristas-afirmam-que-decisao-e-inconstitucional>>. Acesso em: 29 abr.2017.

BORSOI, Izabel Cristina Ferreira. Trabalho e produtivismo: saúde e modo de vida de docentes de instituições públicas de Ensino Superior. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 15, n. 1, p. 81-100, 2012. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172012000100007>. Acesso em: 30 jun. 2016.

BOSI, Antônio de Pádua. A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 28, n. 101, p.1503-1523, set. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v28n101/a1228101>>. Acesso em: 30 jun. 2016.

BRAGA, Ruy. **A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista**. Boitempo Editorial, 2012.

Idem. **Nova classe perigosa?** fev. 2014a. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2014/02/14/nova-classe-perigosa/>>. Acesso em: 30 jul. 2016.

Idem. Precariado e sindicalismo no Brasil contemporâneo: Um olhar a partir da indústria do call center. **Revista Crítica de ciências sociais**, n. 103, p. 25-52, 2014b. Disponível em: <<https://journals.openedition.org/rccs/pdf/5532>>. Acesso em: 30 jun. 2016.

BRAGA, Ruy; MARQUES, Joana. Trabalho, globalização e contramovimentos: dinâmicas da ação coletiva do precariado artístico no Brasil e em Portugal. **Sociologias**, n. 45, p. 52-80, 2017. Disponível em: <<https://repositorio.iscte.pt/bitstream/10071/14502/1/Braga%20e%20Marques%202017.pdf>>. Acesso: 30 dez. 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 1988. Institui um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA

FEDERATIVA DO BRASIL Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em:
 24 abr. 2017.

Idem. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 15 jul. 2017.

Idem. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.** Dispõe sobre o trabalho temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras providências. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm. Acesso em: 24 abr. 2017.

Idem. **Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983.** Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7102.htm. Acesso em: 28 abr. 2017.

Idem. **Lei nº 8.863, de 28 de março de 1994a.** Altera a Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8863.htm. Acesso em: 28 abr. 2017.

Idem. **Lei nº 8.949, de 9 de dezembro de 1994b.** Acrescenta parágrafo ao art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para declarar a inexistência de vínculo empregatício entre as cooperativas e seus associados. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8949.htm. Acesso em: 28 abr. 2017.

Idem. **Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998.** Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9601.htm. Acesso em: 24 abr. 2017.

Idem. **Lei nº 9.472, de 16 de julho de 1997.** Dispõe sobre a organização dos serviços de telecomunicações, a criação e funcionamento de um órgão regulador e outros aspectos institucionais, nos termos da Emenda Constitucional nº 8, de 1995. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9472.htm. Acesso em: 28 abr. 2017.

Idem. **Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000.** Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10101.htm. Acesso em: 24 abr. 2017.

Idem. **Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato

de trabalho e o programa de qualificação profissional, modifica as Leis nºs 4.923, de 23 de dezembro de 1965, 5.889, de 8 de junho de 1973, 6.321, de 14 de abril de 1976, 6.494, de 7 de dezembro de 1977, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/2164-41.htm>. Acesso em: 24 abr. 2017.

Idem. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017a**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>. Acesso em: 29 abr. 2017.

Idem. **Lei nº 13.467, de julho de 2017b**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 21 jul. 2017.

Idem. **Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017c**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm#art2>. Acesso em: 13 dez. 2017.

BRYMAN, A; BELL, E. **Business research methods**. 3. ed. New York: Oxford University Press, 2007.

CÂMARA. **PI 5483/2001**. 2014. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=33868>>. Acesso em: 30 mar. 2017.

Idem. **PI 6787/2016**. 2017a. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>>. Acesso em: 29 abr. 2017.

Idem. **PI 4330/2004**. abr. 2015. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>>. Acesso em: 15 jun. 2016.

Idem. **PI 4302/1998**. 2017b. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=20794>>. Acesso em: 30 mar. 2017.

CAPES. **Banco de teses e dissertações**. fev. 2018. Disponível em: <[<http://catalogodeteses.capes.gov.br/catalogo-teses/#!/>](http://catalogodeteses.capes.gov.br/catalogo-teses/#!/)>. Acesso em: 05 fev. 2018.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes, 1998.

CEOLIN, George Francisco. Crise do capital, precarização do trabalho e impactos no Serviço Social. **Revista Serviço Social e Sociedade**, n. 118, 2014. Disponível em: <<http://cressrn.org.br/files/arquivos/3340qS3vFI4LaA369fm8.pdf>>. Acesso em: 30 jun.2017.

COSTA, Marta Nunes da. O que Marx nos pode ensinar sobre a nova “classe perigosa”: crítica, neoliberalismo e o futuro da emancipação humana. **Novos Estudos-CEBRAP**, n. 101, p. 97-114, 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-33002015000100097&script=sci_arttext>. Acesso em: 30 jun. 2016.

COSTA, Ricardo Dalla. Modelos produtivos industriais com ênfase no Fordismo e Toyotismo: o caso das montadoras paranaenses. **Revista eletrônica da Faculdade de Educação, Administração e Tecnologia de Ibaiti-FEATI**, Ibaiti, Brésil, 2004. Disponível em: <http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170601130146.pdf>. Acesso em: 30 jun. 2016.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 3 ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

CURY; Anay et al. Trabalho sem carteira assinada e ‘por conta própria’ supera pela 1ª vez emprego formal em 2017, aponta IBGE. **G1**. jan. 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/trabalho-sem-carteira-assinada-e-por-conta-propria-supera-pela-1-vez-emprego-formal-em-2017-aponta-ibge.ghtml>>. Acesso em: 07 fev. 2018.

DOCA, Geralda. Flexibilização da CLT entra na pauta do governo Temer. **O Globo**. jun. 2016. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/economia/flexibilizacao-da-clt-entra-na-pauta-do-governo-temer-19353463>> Acesso em: 15 jul. 2016.

DRUCK, Maria da Graças. **Terceirização**: (des)fordizando a fábrica – um estudo do complexo petroquímico da Bahia - Tese de Doutorado – Departamento de Ciências Sociais do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas, 1995. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=vtls000099711&fd=y>>. Acesso em: 23 abr. 2017.

Idem. **A precarização social do trabalho no Brasil:** uma proposta de construção de indicadores. Salvador: CRH/ UFBA/CNPq. Projeto de Pesquisa Bolsa Produtividade do CNPq, 2007/2010 (mimeo).

Idem. Flexibilização e precarização: formas contemporâneas de dominação do trabalho. **Caderno CRH**, Salvador, n. 37, p. 11-22, 2002. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/2511/1/RCRH-2006-270%5B1%5D%20S.pdf>>. Acesso em: 30 jun. 2016.

Idem. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios. **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 37-57, 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v24nspe1/a04v24nspe1.pdf>>. Acesso em: 13 mai. 2016.

DRUCK, Graça; BORGES, Ângela Maria Carvalho. Terceirização: balanço de uma década. 2002. **Caderno CRH**, Salvador, n. 37, p. 111-139, jul./dez. 2002. Disponível em: <<https://portalseer.ufba.br/index.php/crh/article/view/18604/11978>>. Acesso em: 31 mai. 2017.

DUQUE, Felipe da Silva. **Para uma crítica da economia criativa no Brasil: empreendendo precariados.** 30/03/2015, 131 f. Mestrado em educação. Instituição de Ensino: Universidade Federal Fluminense, Niterói Biblioteca Depositária: Biblioteca Central do Gragoatá. Disponível em: <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=2371102>. Acesso em: 30 jun. 2016.

DUTRA, Bruno. Funcionários do Mundial cruzam os braços e acusam rede de não pagar horas extras. **O Globo**. nov. 2017. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/funcionarios-do-mundial-cruzam-os-bracos-acusam-rede-de-nao-pagar-horas-extras-1-22038313>>. Acesso em: 13 dez. 2017.

ENANPAD. **Trabalhos apresentados na Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho.** 2015. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/~anpad/eventos.php?cod_evento=1&cod_evento_edicao=78&cod_edicao_subsecao=1198&cod_edicao_divisao_trabalho=304>. Acesso em: 04 jun. 2017.

Idem. **Trabalhos apresentados na Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho.** 2016. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/~anpad/eventos.php?cod_evento=1&cod_evento_edicao=83&cod_edicao_subsecao=1302&cod_edicao_divisao_trabalho=319>. Acesso em: 04 jun. 2017.

FARIA, José Henrique de; MENEGHETTI, Francis Kanashiro. **O sequestro da subjetividade e as novas formas de controle psicológico no trabalho:** uma abordagem crítica ao modelo

toyotista de produção. Encontro Nacional da Associação dos Programas de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, v. 26, 2001. Disponível em: <http://www.unihorizontes.br/mestrado20092/relacoes_poder01.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2017.

FLICK, Uwe. **Uma introdução à pesquisa qualitativa**. 2 ed. Porto Alegre: Bookman, 2004.

FRANCO, David Silva. As novas ideologias do trabalho capitalista e o discurso da empresa Uber. Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, 6, 2017, Curitiba. **Anais...** Curitiba - PR, ANPAD, 2017. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/~anpad/eventos.php?cod_evento=16&cod_evento_edicao=88&cod_edicao_subsecao=1425&cod_edicao_divisao_trabalho=338>. Acesso em: 04 jun. 2017.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Rev. Bras. Saúde Ocupacional**, v. 35, n. 122, p. 229-248, 2010. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/1005/100515726006/>>. Acesso em: 30 jun. 2016.

G1. **Entenda o projeto de lei da terceirização para todas as atividades**. mar. 2017. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/noticia/entenda-o-projeto-de-lei-da-terceirizacao-para-todas-as-atividades.ghtml>>. Acesso em: 29 abr. 2017.

GALEAZZI, Irene. **Precarização do trabalho**. In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena. Dicionário de trabalho e tecnologia, Porto Alegre: UFRGS Editora, 2006.

GÓES, Karolayne Ribeiro de; DE SOUZA, Moema Serpa. A precarização do trabalho: um modo sócio-histórico da precariedade. **Interface**, v. 12, n. 1, 2016. Disponível em: <<https://ojs.ccsa.ufrn.br/ojs/index.php?journal=interface&page=article&op=download&path%5B%5D=565&path%5B%5D=662>>. Acesso em 02 fev. 2017.

GOENDER, Jacob. Globalização, tecnologia e relações de trabalho. **Estudos avançados**, v. 11, n. 29, p. 311-361, 1997. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-40141997000100017&script=sci_arttext&tlng=es>. Acesso em: 30 jun. 2016.

GOUNET, Thomas. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel**. Coleção Mundo do Trabalho. Coordenação, Ricardo Antunes. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

HARDT, Michael; NEGRI, Antonio. **Império**. Editora Record, 2006.

HARRINSON, B. J. Are you to burn out? **Fund Raising Management**, 30, 3, p. 25-28, 1999.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. São PAULO: Loyola, 1989.

Idem. **The condition of postmodernity: An enquiry into the conditions of cultural change**. Ed. BLACKWELL Cambridge MA &- Oxford UK, 1990.

HIRATA, Helena. Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França e Japão. **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 15-22, 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v24nspe1/a02v24nspe1.pdf>>. Acesso em: 10 mai. 2016.

HOCHSCHILD, Arlie Russell. **The commercialization of intimate life**: notes from home and work. Berkeley, The University of California Press, 2003.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Informalidade e comércio contribuem para queda do desemprego**. dez 2017. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/19163-informalidade-e-comercio-contribuem-para-queda-no-desemprego.html>>. Acesso em: 24 jan. 2018.

ILO. **World employment social outlook**. 2015. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368626.pdf>. Acesso em: 10 mai. de 2016.

JORNAL GGN. **Para Ricardo Antunes, projetos de terceirização geram escravos modernos**. mar. 2017. Disponível em: <<http://jornalggm.com.br/noticia/para-ricardo-antunes-projetos-de-terceirizacao-geram-escravos-modernos>>. Acesso em: 29 abr. 2017.

LAGE, Maria Campos. Utilização do software NVivo em pesquisa qualitativa: uma experiência em EaD. **Educação Temática Digital**, v. 12, p. 198, 2011. Disponível: <<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4856208.pdf>>. Acesso em: 30 jun. 2016.

LAZZARESCHI, Noêmia. Flexibilização, desregulamentação e precarização das relações de trabalho: uma distinção necessária. **Revista LABOR**, nº 13, v.1, 2015. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufc.br/index.php/Labor/article/viewFile/6560/4775>>. Acesso em: 30 jun. 2016.

LEITE, Márcia de Paula. O trabalho e suas reconfigurações: conceitos e realidades. Trabalho apresentado no 32º. **Encontro Anual da ANPOCS**. Caxambu, 2008. Disponível em: <<http://www.anpocs.com/index.php/papers-32-encontro/gt-27/gt40-2/2713-marcialeite-o-trabalho/file>>. Acesso em: 30 jun. 2016.

LIEDKE, Elida Rubini. Trabalho. In: CATTANI, Antonio Davi (Org.). **Trabalho e tecnologia:** dicionário crítico. Petrópolis: Vozes, 1997, p. 268-274.

LIMA, Jacob Costa. **Paradoxos do trabalho associado**. Tempo Social, revista de sociologia da USP, v. 21, n.1, 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ts/v21n1/v21n1a07.pdf>>. Acesso em: 17 mai. 2016.

LINHART, Danièle. **A desmedida do capital**. Boitempo, 2007.

Idem. Modernização e precarização da vida no trabalho. In: **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III**. Ricardo Antunes (org.). Coleção Mundo do Trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 2014, 464 p.

Idem. **Modernisation et précarisation de la vie au travail**. Papeles del CEIC, 1(43), 1-19, 2009. Disponível em: <<http://www.identidadcolectiva.es/pdf/43.pdf>>. Acesso em: 31 mai. 2017.

MAITAN FILHO, Pedro Luiz; SIMÕES, Janaína Machado. Entre o alto desempenho e a precarização: uma análise sobre as configurações do trabalho na indústria automobilística. **Revista Capital Científico-Eletrônica (RCCe)** - ISSN 2177-4153, v. 13, n. 2, p. 124-140, 2015. Disponível em: <<http://revistas.unicentro.br/index.php/capitalcientifico/article/download/2991/2733>>. Acesso em: 30 jul. 2016.

MARINHO, Maiara Oliveira; VIEIRA, Fernando de Oliveira; BRITTO, Robson Ferreira e. A duras penas: uma análise sobre a jornada e a exaustão. Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, 6, 2017, Curitiba. **Anais...** Curitiba - PR, ANPAD, 2016. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/~anpad/eventos.php?cod_evento=16&cod_evento_edicao=88&cod_edicao_subsecao=1425&cod_edicao_divisao_trabalho=338>. Acesso em: 04 jun. 2017.

MARX, Karl. **O Capital**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1968, liv. 1, v. 1. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/ma000067.pdf>>. Acesso em: 16 mai. 2016.

MAURICIO, Francisco Raphael Cruz. **Na corda bamba: os sentidos do trabalho no segmento do precariado contemporâneo**. Banco de Teses da CAPES. 31/01/2015, 115 f. Mestrado em sociologia. Instituição de Ensino: Universidade Federal do Ceará, Fortaleza Biblioteca Depositária: undefined. Disponível em: <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=2315577>. Acesso: 30 jun. 2016.

McCRACKEN, Grant. The long interview. Ontario: Sage, 1988.

MDIC (Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços). **A importância do setor terciário**. mai. 2017. Disponível em: <<http://www.mdic.gov.br/index.php/comercio-servicos/a-secretaria-de-comercio-e-servicos-scs/402-a-importancia-do-setor-terciario>>. Acesso em: 21 jun. 2017.

MELLO, Sérgio Carvalho Benício de et al. Os Sentidos do Trabalho Precarizado na Metrópolis: fato e ficção! **Organizações & Sociedade**, v. 16, n. 49, 2009. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/4006/400638311007/>>. Acesso em: 30 jun. 2016.

MINAYO, Maria Cecília. **Pesquisa social: teoria e método**. Petrópolis: vozes, 2002.

MORAES, Aline Fábila Guerra de; COSTA, Márcia da Silva. Novo desenvolvimentismo e velhas condições de trabalho? Uma análise das condições de trabalho dos terceirizados no Complexo de Suape. Encontro Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração, 39, 2015, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte - MG, ANPAD, 2015. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/~anpad/eventos.php?cod_evento=1&cod_evento-_edicao=78&cod_edicao_subsecao=1198&cod_edicao_trabalho=20102>. Acesso em: 11 mai. 2016.

NARDI, Henrique Caetano; TITTONI, Jaqueline; BERNARDES, Jefferson Souza. Subjetividade e Trabalho. In: CATTANI, Antonio Davi (Org.). **Trabalho e tecnologia: dicionário crítico**. Petrópolis: Vozes, 1997, p. 240-246.

NASCIMENTO, Lilliane de Lima Andrade do. **Formação superior e inserção no mundo do trabalho: da brevidade de sonhar em tempos de precarização estrutural do trabalho**. 29/08/2016 160 f. Mestrado em serviço social. Instituição de Ensino: Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal Biblioteca Depositária: undefined. Disponível em: <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=3730367>. Acesso em: 02 jan. 2017.

NASCIMENTO, Rejane Prevot; DAMASCENO, Lígia do Carmo Martins; NEVES, Diana Rebello. Entre a Recompensa e o Sofrimento: A Visão de Trabalhadores Bancários sobre o Discurso da Flexibilidade. **Revista de Administração Mackenzie (Mackenzie Management Review)**, v. 17, n. 4, 2016. Disponível em: <<http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/RAM/article/viewFile/7151/6102>>. Acesso em: 30 ago. 2017.

NASCIMENTO, Rejane Prevot; SALVÁ, Maria Nair Rodrigues. A política de avaliação da pós-graduação Stricto-Sensu e o Trabalho Docente: Rumo ao “Produtivismo Acadêmico. **Artigo apresentado no IV Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de**

Trabalho, 2013. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnGPR10.pdf>>. Acesso em: 30 jun. 2016.

NASCIMENTO, Rejane Prevot; SEGRE, Lidia Micaela. Um modelo de análise da flexibilidade no setor automobilístico brasileiro: estudo de caso em três montadoras. **REAd: Revista Eletrônica de Administração**. Porto Alegre. Edição 62, Vol 15, n. 1, (jan-abr 2009), documento eletrônico, 2009. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/20757/000690967.pdf?sequence=1&origin=publication_detail>. Acesso em: 30 jun. 2016.

NEVES, Magda de Almeida. As novas configurações do trabalho: diversidade, precarização e dominação. In: ZEBALLOS, Eliseo; SANTOS, José Vicente Tavares; FIGUEREDO, Dario (Org). **América Latina: hacia una nueva alternativa de desarrollo**. Arequipa, Peru: Unsa, 2004. p. 186-199.

NEVES, Magda de Almeida; PEDROSA, Célia Maria. Gênero, flexibilidade e precarização: o trabalho a domicílio da indústria de confecções. **Sociedade e Estado**, Brasília, v. 22, n. 1, p. 11-34, jan./abr. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/se/v22n1/v22n1a02.pdf>>. Acesso em: 10 mai. 2016.

OIT. **OIT estima que desemprego global terá aumento de 3,4 milhões em 2017**. jan. 2017. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_541363/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 15 jan. 2017.

OLIVEIRA, Sidinei Rocha et al. Buscando o sentido do trabalho. Encontro Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração, 28, 2004, Curitiba-PR. **Anais...** Curitiba-PR, ANPAD, 2004. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2004/GRT/2004_GRT2734.pdf>. Acesso em: 16 mai. 2016.

PADILHA, Valquíria. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. **Trabalho Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v.7 n.3, p.549-563, nov.2009 /fev.2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/tes/v7n3/09.pdf>>. Acesso em: 16 mai. 2016.

PICCININI, Valmiria Carolina; OLIVEIRA, Sidinei Rocha; RÜBENICH, Nilson Varella. Formal, flexível ou informal? Reflexões sobre o trabalho no Brasil. Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 29, 2005, Brasília. **Anais...** Brasília, ANPAD 2005. Disponível em: < <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2005-gprb-2373.pdf> >. Acesso em: 10 mai. 2016.

PICCININI, Valmiria Carolina. **O Trabalho flexível na indústria calçadista**. In: CASTRO, N; DEDECCA, C. S. A Ocupação na América Latina: tempos mais duros. São Paulo; Rio de Janeiro: ALAST, 1998.

PINTO, Rosiele Fernandes; ARAÚJO, Anísio José da Silva. A terceirização real na grande indústria pessoense na perspectiva dos seus gestores. Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 30, 2006, Salvador. **Anais...** Salvador, ANPAD 2006. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/enanpad/2006/dwn/enanpad2006-gprb-1800.pdf>>. Acesso em: 10 mai. 2016.

RAMALHO, J. R. **Trabalho, reestruturação produtiva e movimento sindical**. In: Caderno Técnico 22 - SESI, 1995.

RAMOS, Leandro da Fonseca. **O Pronatec como política governamental para educação profissional: historicidade e contradições na construção de uma política para educação profissional**. 25/08/2014, 116 f. Mestrado profissional em educação profissional em saúde. Instituição de Ensino: Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro Biblioteca Depositária: Emília Bustamante. Disponível em: <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=1999216>. Acesso: 15 jul. 2016.

RIBEIRO, Andressa de Freitas. Taylorismo, fordismo e toyotismo. **Lutas Sociais**, v. 19, n. 35, p. 65-79, 2015. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/l/article/download/26678/pdf>>. Acesso: 30 jun. 2016.

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Dados Rev. Ciênc. Sociais**, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/218/21819114006/>>. Acesso em: 29 mai. 2017.

RUBERTI, Kellen Cristina; GELINSKI, Carmen Rosário Ortiz Gutierrez; GUIMARÃES, Valeska Nahas. **Relações de trabalho no setor de serviços no contexto da reestruturação produtiva**. 2012. Disponível em: <<http://cdn.fee.tche.br/jornadas/2/E8-03.pdf>>. Acesso em: 21 jul. 2017.

SÁ, Mara Franco de. **Concepções em Disputa sobre Educação Profissional no Contexto da Redemocratização Brasileira**. 17/10/2016, 174 f. Doutorado em EDUCAÇÃO Instituição de Ensino: Universidade Federal de Goiás, Goiânia Biblioteca Depositária: Biblioteca Central – UFG. Disponível em: <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=4945809>. Acesso em: 05 fev. 2018.

SABINO, Dayeny Karyne Cordeiro. **Precarização do trabalho e seus impactos na saúde do trabalhador: os professores substitutos da UFES.** 24/08/2015, 183 f. Mestrado em política social. Instituição de Ensino: Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória Biblioteca Depositária: Biblioteca Geral - UFES. Disponível em: <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=2685219>. Acesso em: 05 fev. 2018.

SALES, Carla Rafaela Lemos. **Desemprego e qualificação profissional em Parauebas no estado do Pará.** 29/06/2015, 165 f. Mestrado em serviço social. Instituição de Ensino: Universidade Federal do Pará, Belém. Biblioteca Depositária: Biblioteca Setorial do ICSA e Biblioteca Central da UFPA. Disponível em: <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=2416298>. Acesso em: 05 fev. 2018.

SANTOS, Charles dos. **A construção social do meia sola: trabalho, pobreza e o Programa Bolsa Família na Zona da Mata canavieira de Alagoas.** 10/03/2017, 228 f. Doutorado em Sociologia. Instituição de Ensino: Universidade Federal de São Carlos. São Carlos. Biblioteca Depositária: Biblioteca Comunitária da UFSCar. Disponível em: <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=5006437>. Acesso em: 04 fev. 2018.

SCIELO BRASIL. **Consulta do termo precariado.** fev. 2018. Disponível em: <<https://search.scielo.org/?q=precariado&where=ORG>>. Acesso em: 05. fev. 2018.

SENADO. **Projeto de lei da Câmara nº 30, de 2015 – Agenda Brasil.** 2015. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120928>>. Acesso em: 02 jun. 2016.

Idem. **Projeto de Lei do Senado nº 116, de 2017.** 2017. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/128876>>. Acesso em: 14 dez. 2017.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo.** Rio de Janeiro: Record, 1998.

SILVA, Cássia Cristina Moretto da. Um olhar crítico sobre a flexibilização da legislação trabalhista no Brasil sob um duplo viés: A flexisegurança e a precarização dos vínculos trabalhistas. **Ciência e Cultura**, v. 46, p. 95-114, 2013.

SILVA, Lucilia Carvalho da. **A entrada dos trabalhadores nos Institutos Federais pela via dos cursos de formação inicial e continuada: uma análise sobre a educação dos mais pobres.** 22/05/2014, 354 f. Doutorado em educação. Instituição de Ensino: Universidade

Federal Fluminense, Niterói Biblioteca Depositária: Biblioteca Central do Gragoatá. Disponível em: <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=1388050>. Acesso em: 30 jun. 2016.

SILVA, Márcia Alves da. Abordagem sobre trabalho artesanal em histórias de vida de mulheres. **Educar em Revista**, n. 55, p. 247-260, 2015. Disponível em: <<http://revistas.ufpr.br/educar/article/viewFile/36810/24749>>. Acesso em: 26 abr. 2017.

SPELL. **Consulta do termo precariado**. fev. 2018. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/resultadobusca/?eou%5B%5D=&tipo_busca=simples&campo%5B%5D=TITULO&texto%5B%5D=precariado&eou%5B%5D=E&campo%5B%5D=TITULO&texto%5B%5D=&eou%5B%5D=E&campo%5B%5D=TITULO&texto%5B%5D=&mes_inicio=&ano_inicio=&mes_fim=&ano_fim=>> Acesso em: 05 fev. 2018.

STANDING, Guy. **O precariado**: a nova classe perigosa; tradução Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2013.

Idem. “Estamos perto de ter gente como Donald Trump no poder”. **Época**. ago. 2016. Disponível em: <<http://epoca.globo.com/tempo/noticia/2016/08/guy-standing-estamos-perto-de-ter-gente-como-donald-trump-no-poder.html>>. Acesso em: 20 mar. 2017.

Idem. Guy Standing: “Estamos rumo a um sistema onde trabalho duro e o talento não são premiados”. **El País**. mai. 2017. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2017/05/10/economia/1494440370_281151.html?id_externo_rsoc=FB_CC>. Acesso em: 22 jul. 2017.

TENÓRIO, Fernando G. **Flexibilização organizacional**: mito ou realidade? 2.ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2002.

TERRA. **OIT**: 1,5 bi de trabalhadores estão em situação vulnerável. mai. 2014. Disponível em: <<https://www.terra.com.br/economia/oit-15-bi-de-trabalhadores-estao-em-situacao-vulneravel,d46de1234fb36410VgnCLD2000000dc6eb0aRCRD.html>>. Acesso em: 16 jul. 2016.

THÉBAUD-MONY, Annie; DRUCK, Graça. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (Orgs). **A perda da razão social do trabalho**: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007, p. 23-58.

TOSTA, Tania Ludmilia Dias. **Antigas e novas formas de precarização do trabalho**: o avanço da flexibilização entre profissionais de alta escolaridade. Tese de Doutorado em

Sociologia – Departamento de Sociologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2008. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/6332/1/2008_TaniaLudmilaDTosta.pdf>. Acesso em: 10 mai. 2016.

TRINDADE, Hiago. Crise do capital, exército industrial de reserva e precariado no Brasil contemporâneo. **Serv. Soc. Soc.**, n. 129, p. 225-244, 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-66282017000200225&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 30 dez. 2017.

TST. **Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho**. 2011. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html>. Acesso em: 30 mar. 2017.

VARGAS, Francisco Beckenkamp. Trabalho, emprego, precariedade: dimensões conceituais em debate. **Caderno CRH**, v. 29, n. 77, 2016. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/3476/347648350008/>>. Acesso em: 30 jun. 2017.

VASAPOLLO, Luciano. **O trabalho atípico e a precariedade**. São Paulo: Expressão Popular, 2005.

VASCONCELLOS, Luis Henrique Rigato; DELBONI, Denise Poiani. Empreendedorismo e precarização do trabalho: o desenvolvimento e a aplicação de uma estrutura para análise de empresários no estado de São Paulo. **Revista ReGePe**, v. 4, n. 1, p. 54-78, 2015. Disponível em: <<http://www.regepe.org.br/index.php/regepe/article/download/164/116>>. Acesso em: 30 ago. 2016.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Editora Atlas, 2004.

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, n. 44, 2016.

XIMENES, Leandro et al. Ideologia gerencialista e trabalho escravo contemporâneo: convergências de aspectos discursivos entre professores do ensino superior. Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, 6, 2017, Curitiba. **Anais...** Curitiba - PR, ANPAD, 2016. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/~anpad/eventos.php?cod_evento=16&cod_evento_edicao=88&cod_edicao_subsecao=1425&cod_edicao_divisao_trabalho=338>. Acesso em: 04 jun. 2017.

WILHELM, Fernanda Ax et al. Estresse em servidores de uma instituição pública na Amazônia setentrional: causas, efeitos e estratégias de enfrentamento. Encontro de Gestão de Pessoas e

Relações de Trabalho, 6, 2017, Curitiba. **Anais...** Curitiba - PR, ANPAD, 2016. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/~anpad/eventos.php?cod_evento=16&cod_evento_edicao=88&cod_edicao_subsecao=1425&cod_edicao_divisao_trabalho=338>. Acesso em: 04 jun. 2017.