

A PRECARIZAÇÃO LABORAL NO BRASIL: DESEMPREGO, INVISIBILIDADE SOCIAL E EXCLUSÃO DO MERCADO DE TRABALHO

Autor: Renan Robaina Dias¹; Orientadora: Jane Gombar Azevedo Oliveira²

Universidade Federal de Pelotas – e-mail: ibus_2@msn.com – ST Direitos Humanos e Justiça Social

Resumo: Este trabalho faz uma análise da precarização laboral no Brasil, através de diferentes vieses laborais da realidade de nosso país, no contexto sociopolítico atual. Abordam-se questões como taxa de desemprego, estratégias utilizadas pelo trabalhador para voltar à ativa, invisibilidade social, e a exclusão daqueles que não se encaixam nos padrões hegemônicos aceitos no ambiente formal de trabalho, como os cidadãos transgêneros, e o que pode ser feito para mudar este panorama. Para tal, utilizam-se dados oriundos de pesquisas etnográficas realizadas em seis capitais do país, estudam-se relatos de trabalhadores entrevistados nessas pesquisas, e descrevem-se práticas voltadas à inclusão social e laboral de transgêneros das cidades de Jabaquara (SP) e Porto Alegre (RS). O método utilizado foi a pesquisa bibliográfico-documental de obras pertinentes às questões aqui trabalhadas.

Palavras-chave: Precarização, Desemprego, Invisibilidade Social, Exclusão, Transgêneros.

INTRODUÇÃO

Muitos fatores contribuem para a precarização do trabalho no Brasil, não podendo se eleger apenas um como seu fato gerador. Além das desigualdades – sociais, econômicas – implícitas no capitalismo, há que se considerar questões culturais arraigadas em nossa sociedade, como o racismo, o machismo e a LGBTIfobia. Tais fatores, somados, acabam por formar um ambiente de trabalho por vezes hostil: quem não se encaixa no padrão, está fora; quem se encaixa, precisa se curvar às exigências do mercado para se manter no emprego.

Esse artigo visa construir uma análise do atual panorama do mercado de trabalho brasileiro, com relação a sua precarização. A relevância da pesquisa consubstancia-se na necessidade da identificação dos fatores que contribuem para o aumento da precarização laboral no Brasil, e as alternativas que podem ser utilizadas para a quebra desse paradigma.

Logo, perguntam-se quem são os desempregados de nosso país, quantos são, e o que pode ser feito para que possam adentrar (ou voltar) ao mercado de trabalho? Não há uma resposta fácil ou pronta, mas sim, sugestões de medidas a serem aplicadas, que, a curto, médio e longo prazo, poderiam transformar a realidade de precarização do trabalho no Brasil.

¹ Mestrando em Direito pela Universidade Federal de Pelotas – UFPEL.

² Doutora em Direito pela Scuola Dottorale Diritto-Economia Tullio Ascarelli pelo Università Degli Studi Roma Tre, Itália.

O método de abordagem utilizado no trabalho foi o indutivo, tendo como método auxiliar a entrevista semiestruturada com agentes dessas organizações, como procedimento a revisão bibliográfico-documental, e a realização de pesquisa quali-quantitativa, baseada nos dados estatísticos extraídos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e de pesquisas previamente realizadas pelos autores das obras estudadas durante o trabalho.

1. DESEMPREGO NO BRASIL

O Brasil enfrenta uma grave crise econômica, desde o ano de 2014, quando os escândalos de corrupção envolvendo o governo federal afetaram a economia do país em efeito cascata, acarretando demissões em massa e o fechamento de postos de trabalho no Brasil inteiro, fazendo com que a taxa de desemprego atingisse pico de 12,7% da população economicamente ativa do país, em 2017 (IBGE, 2017).

Diante desse panorama, as vagas de trabalho escasseiam, e maiores tornam-se as exigências para uma contratação. Neste momento, ora de forma velada, ora nem tanto, características arraigadas à cultura brasileira vêm à tona, como o racismo, o machismo e a LGBTIfobia³, acarretando a exclusão de indivíduos que não se encaixem no padrão hegemônico. Aos que conseguem vencer essa barreira e adentrar o mercado de trabalho, por vezes, não escapam da invisibilidade social em razão do cargo que ocupam, ou acabam por desenvolver doença relacionada ao desgaste emocional como fruto da atividade profissional precarizada que exercem.

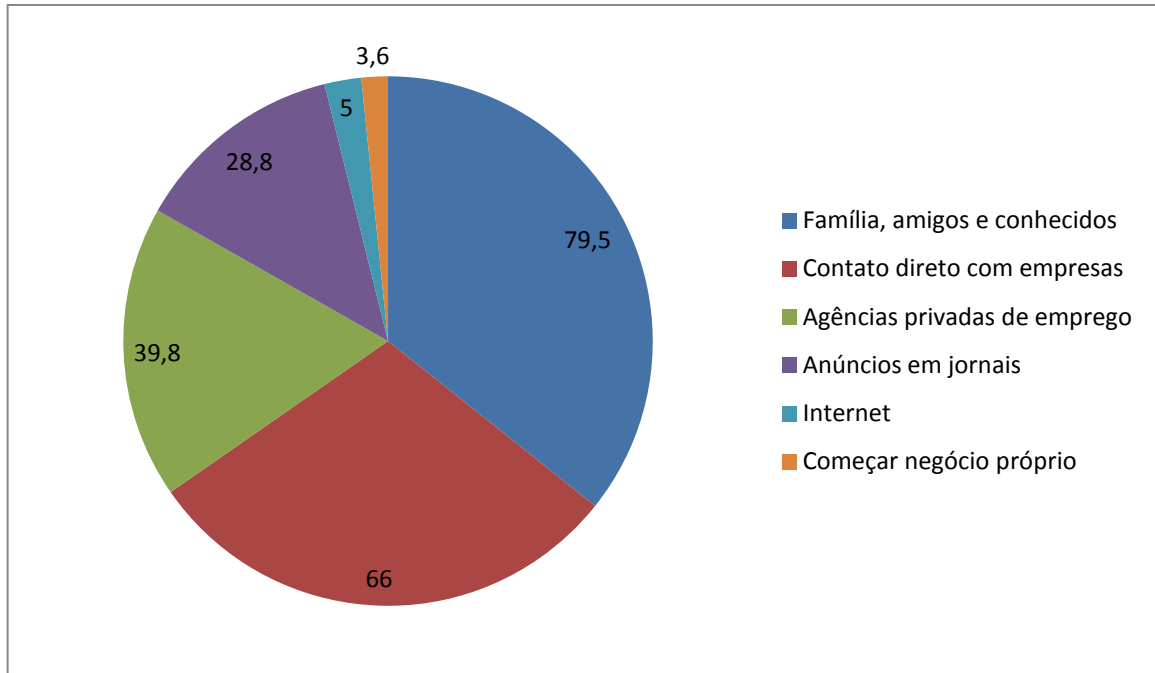
1.1 Estratégias utilizadas pelo trabalhador

Em tempos de crise, junto com o aumento do desemprego aumentam também as exigências das empresas para uma contratação. Com o intuito de racionalizar a seleção, muitas empresas acabam contratando agências especializadas para a realização dessa filtragem.

Mas para Guimarães (2017, p. 24), há que se levar em conta dois elementos: primeiro, que os indivíduos se utilizam de uma pluralidade de estratégias para buscar um emprego;

³ Termo odiernamente utilizado para definir o preconceito dirigido a lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e intersexuais (antigamente denominados de hermafroditas).

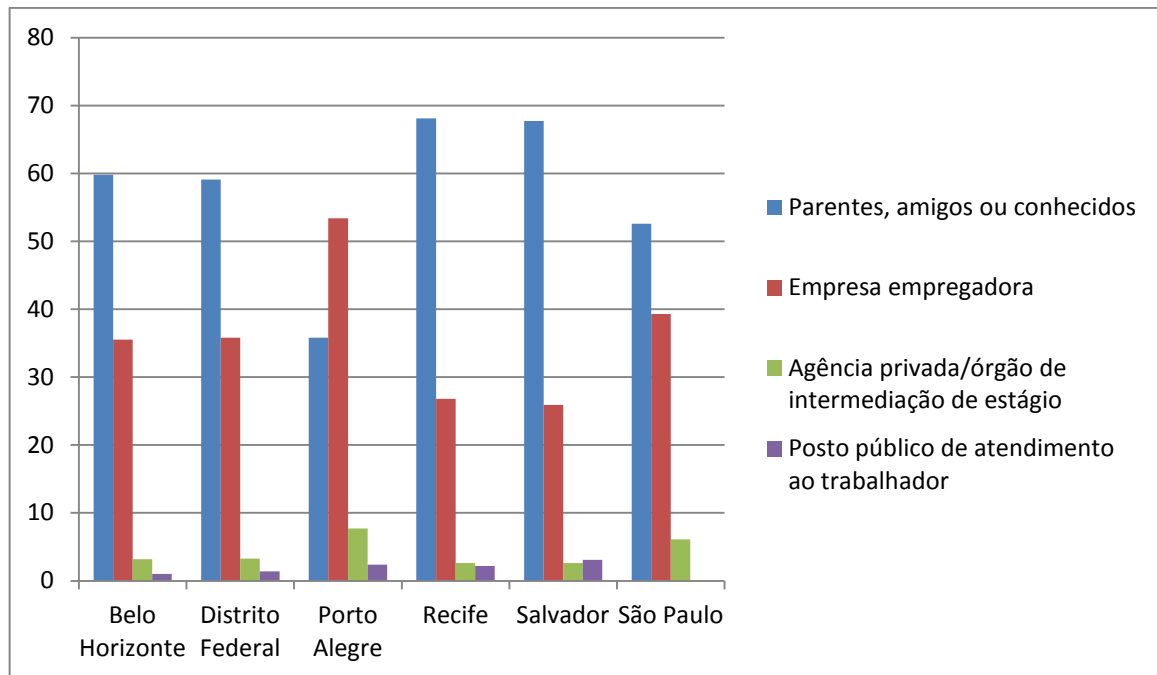
segundo, que, especialmente no Brasil, os recursos informais de busca de emprego costumam ser mais utilizados. Em pesquisa realizada em 2001, na região metropolitana de São Paulo (CEM-SEADE *apud* Guimarães, 2017, p. 25)⁴, constatou-se que na hora de buscar um emprego, os entrevistados buscavam:



Uma nova pesquisa, dessa vez realizada em seis capitais do país, em 2008, confirmou esse resultado (DIEESE *apud* Guimarães, 2017, p. 27)⁵. Na busca por um novo emprego, os trabalhadores buscavam:

⁴ CEM-Seade, “Mobilidade ocupacional”, Módulo Suplementar à Pesquisa de Emprego e Desemprego, Região Metropolitana de São Paulo, abril-dezembro de 2001. Pergunta comportava resposta múltipla. *Apud* Guimarães, 2017.

⁵ DIEESE. Pesquisa amostral “Informações sobre o Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda”, questionário complementar à PED, maio-outubro de 2008. *Apud* Guimarães, 2017.



Pela análise dos dados obtidos nas duas pesquisas, conclui-se que a solidariedade que emana dos espaços de sociabilidade privada é peça chave na busca por um novo emprego, propiciando ao trabalhador criar as melhores condições de tempo e os recursos para competir por uma nova oportunidade.

2. INSEGURANÇA DO TRABALHADOR

O desgaste emocional vivenciado pelo trabalhador brasileiro é fruto da insegurança gerada pelo risco iminente da demissão, presente no consciente daqueles que exercem atividade profissional em postos de trabalho instáveis. O conceito de desgaste emocional “está centrado na ideia de perda, ou melhor, de um conjunto de perdas determinado por uma correlação desigual de poderes/forças, nas quais o assalariado está em desvantagem ao receber a imposição de um trabalho desgastante” (SILVA, 2015, p. 91).

A médio e longo prazo, o desgaste emocional, acentuado pela precarização laboral, acaba por emergir sob a forma de doenças somatizadas, que vão desde o aumento da pressão arterial, passando por lesões por esforço repetitivo (LER), chegando a psicopatologias como a depressão e, em casos extremos, paranoias causadas pela ansiedade persecutória no ambiente de trabalho, em razão de recorrentes avaliações de desempenho, ou o estilo gerencial do gestor da empresa (SILVA, 2015, p. 97).

O estudo conduzido por Silva (2015, p. 98) mostrou que em muitos casos de acidentes de trabalho o trabalhador já apresentava em seu histórico quadro de depressão ou de esgotamento profissional (Síndrome de *Burnout*) ligado à pressão pela produtividade no ambiente de trabalho precarizado. Tal quadro de depressão muitas vezes é agravado se o trabalhador, uma vez demitido, leva mais do que seis meses (período máximo para concessão do benefício de seguro desemprego no Brasil) para voltar ao mercado de trabalho. A autora afirma em sua pesquisa que, a medida que o tempo de desemprego aumenta, também aumentam os problemas, pois sem o seguro desemprego, o trabalhador passa a depender da ajuda de parentes para sua subsistência, o que pode ainda ser agravado pela rejeição em novas entrevistas de emprego, pois muitas agências não encaram como bom sinal o trabalhador que está há muito tempo “parado”.

3. IDENTIDADE LABORAL E INVISIBILIDADE SOCIAL

Nunes (2014, p. 238/239) realiza uma análise sociológica sobre o conceito de identidade laboral. Para o autor, essa identidade possui duas dimensões:

A dimensão objetiva da identidade reside em atributos institucionalmente conferidos, decorrentes de processos de socialização, como a educação familiar ou escolar e a capacitação profissional. O aspecto subjetivo é o reconhecimento, a identificação consciente, cognitiva e afetiva, dos atributos institucionalmente estabelecidos ou, em termos corriqueiros, do que os outros dizem que somos. (NUNES, 2014, p. 240)

Realizando pesquisa empírica em consulta aos dados do IBGE, através do Censo de 2010, Nunes (2014, p. 249) descobre que a ocupação que expressa “a cara” do trabalhador brasileiro, com, aproximadamente 5 milhões, sendo 94,4% mulheres, são os serventes de limpeza.

Nunes (2014, p. 251-252) constata em seu trabalho que o serviço de limpeza realizado em instituições, empresas ou indústrias (fora do ambiente doméstico) são serviços de baixa qualificação, considerados “sujos” e que normalmente mantém os profissionais do ramo sob um manto de invisibilidade social, atribuindo-lhes uma identidade negativa e uma humilhação social. Como fator agravante dessa situação, está o fato de geralmente serem trabalhadores terceirizados e não efetivos das empresas onde trabalham, os quais acabam não desenvolvendo um vínculo de identidade com a empresa na qual exercem suas atividades.

As mulheres ouvidas nas entrevistas realizadas na pesquisa relataram que apesar da humilhação social decorrente do trabalho como servente de limpeza, ainda preferem trabalhar como terceirizadas, em comparação com o serviço de empregada doméstica, em razão dos abusos e maus tratos sofridos por parte de suas “ex-patroas”. Nota-se, portanto, que o dilema identitário dessa categoria profissional não está relacionado com o trabalho em si, mas com a desvalorização cultural da atividade de limpeza.

4. EXCLUSÃO E INCLUSÃO

Veronese (2009, p. 156) afirma que o trabalho associativo e cooperativo no campo da economia solidária, parece ser uma resposta viável à inserção do excluídos do mercado de trabalho. Não há garantias de que a autogestão, na prática, funcione. O despreparo dos trabalhadores para gerenciar um empreendimento é algo comum no trabalho associativo ou cooperativo, devido à desigualdade de capacitações. A construção da autogestão, contudo, segundo Veronese (Idem, p. 158), “será possível na medida em que a dialogia entre os trabalhadores for sendo desenvolvida”.

Outra alternativa para promover o empoderamento e a inclusão dos grupos subalternizados e excluídos do mercado de trabalho é a atuação de grupos civis e do terceiro setor. Como, por exemplo, o trabalho desenvolvido pela Comissão da Diversidade Sexual e de Gênero da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) Subseção de Jabaquara e Saúde, no estado de São Paulo. O advogado Marcelo Gallego, Presidente da Comissão da Diversidade Sexual e de Gênero da OAB de Jabaquara e Saúde, após ter sido vítima de homofobia, resolveu criar na subseção da OAB de sua cidade o Núcleo de Combate à Homofobia de Jabaquara e Saúde, que atende cidadãos LGBTI da região que tenham sido vítimas de práticas homofóbicas e estejam em busca de orientação jurídica. Além disso, o Núcleo promove palestras de conscientização nas empresas da região, denuncia as empresas que praticam condutas homofóbicas, e criou o selo “Empresa amiga da diversidade”, concedido a cada empresa que contrata um trabalhador transgênero - mais de trinta selos já foram concedidos. O projeto já realizou quase cem capacitações profissionais, para que estes trabalhadores pudessem ter

condições de adentrar no mercado de trabalho, e já treinou mais de duas mil pessoas (YOUTUBE, s/d)⁶.

Inspirado por este projeto, a Comissão da Diversidade Sexual de Gênero da OAB de Porto Alegre-RS, em 2017, iniciou projeto semelhante, promovendo a capacitação profissional de 15 transgêneros (homens e mulheres) de Porto Alegre. Em parceria com o Conselho LGBT de Canoas e o Fórum LGBT de Canoas, onde os candidatos foram selecionados, criou-se o curso de capacitação profissional “Ações positivas interpessoais no ambiente corporativo”, ministrado pela analista comportamental, *coach* e palestrante, Mone Faro. Foram abordadas questões como recepção, etiqueta corporativa, postura, vestimentas, entre outras (informação verbal)⁷.

O curso foi realizado em espaço cedido pela OAB de Canoas, com patrocínio do vereador do Município de Canoas, Paulinho de Ode, bem como pela OAB Seção do Rio Grande do Sul. Bianca Hilgert, advogada membro da Comissão da Diversidade Sexual e de Gênero da OAB de Porto Alegre, foi uma das organizadoras do curso, e salientou que “*o principal ganho de cada participante do curso foi o aumento da sua autoestima e a valorização da sua identidade, pois muitos não se achavam sequer capazes de adentrar no mercado de trabalho*” (informação verbal)⁸.

No entanto, até dezembro de 2017, nenhum dos transgêneros que participou da capacitação foi contratado por alguma empresa. Concluiu-se, portanto, que não basta a capacitação profissional de cidadãos transgêneros (ou de qualquer outro cidadão excluído do mercado de trabalho), necessitam-se, também, formas de incentivo para que empresas contratem esses trabalhadores, como a realização de parcerias público-privadas.

CONCLUSÃO

Vimos através dos dados fornecidos pelo IBGE o aumento do desemprego no Brasil desde o ano de 2014, quando eclodiu a atual crise econômica que assola nosso país. Assim, verificamos que a principal estratégia utilizada pelo trabalhador para voltar ao mercado de trabalho, é a utilização de sua rede privada de contatos. Verificamos também que os

⁶ Vídeo promocional da Comissão da Diversidade Sexual e de Gênero de Jabaquara e Saúde, disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=pd2NPsBvd5I>> Acesso em: 11/12/2017.

⁷ Entrevista concedida por HILGERT, Bianca [dez. 2017]. Entrevistador: Renan Robaina Dias. Entrevista realizada por telefone. Bagé, 2017.

⁸ Idem, 2017.

trabalhadores que não logram voltar ao mercado de trabalho antes do término do seguro desemprego, comumente entram em depressão, quando, não raro, já haviam desenvolvido a doença durante o exercício da atividade laboral, devido à precarização das condições de trabalho.

Nesse contexto, percebemos que o fortalecimento da identidade laboral e o sentimento de pertencimento à determinada classe profissional, constituem forte ferramenta para a melhora da autoestima do trabalhador. E, por fim, verificamos que o trabalho associativo ou cooperativo é uma alternativa viável para promover o empoderamento dos excluídos da sociedade e sua inserção no mercado de trabalho. Contudo, com relação aos cidadãos transgêneros, concluímos que não basta a capacitação profissional desses cidadãos para promover sua inserção no mundo do trabalho formal, mas também se faz necessário o desenvolvimento de estratégias voltadas ao incentivo da contratação desses trabalhadores pelo setor privado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

GUIMARÃES, Nadya Araújo. **Desemprego e procura de trabalho. Alguns desafios.** Revista Ciências do Trabalho, nº 7. Abril 2017.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Internet. **Entre 2014 e 2017, desemprego cresceu mais em Santa Catarina e no Rio.** Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20118-entre-2014-e-2017-desemprego-cresceu-mais-em-santa-catarina-e-no-rio-de-janeiro.html>> Acesso em 12/12/2017.

NUNES, Jordão Horta. **Dilemas Identitários no mundo dos serviços: da invisibilidade à interação.** Sociologias, Porto Alegre, ano 16, nº 35, jan/abr 2014, p. 238-273.

SILVA, Edith Seligmann. **Desemprego e desgaste mental: desafio às políticas públicas e aos sindicatos.** Revista Ciências do Trabalho, nº 4, Junho 2015.

VERONESE, Marília Veríssimo. **Subjetividade, trabalho e economia solidária.** Revista Crítica de Ciências Sociais, 84, Março 2009, p. 153-167.

YOUTUBE. Internet. **Comissão da Diversidade Sexual e de Gênero Jabaquara e Saúde – 2017.** Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=pd2NPsBvd5I>> Acesso em: 11/12/2017.

