

Guy Standing,

O Precariado: A nova classe
perigosa. Lisboa: Ed. Presença,
2014

CAPÍTULO DOIS

PORQUE É QUE O PRECARIADO ESTÁ A CRESCER

Para compreender porque é que o precariado está a crescer é necessário compreender a natureza da Transformação Global. A era da globalização (1975-2008) foi um período em que a economia se «desentranhou» da sociedade à medida que financeiros e economistas neoliberais procuravam criar uma economia de mercado global baseada na competitividade e no individualismo.

O precariado cresceu devido às políticas e mudanças institucionais verificadas nesse período. No início, o empenho numa economia de mercado aberta levou a uma pressão competitiva sobre os países industrializados por parte dos novos países industrializados (NIC — *new industrialized countries*, na terminologia inglesa) e da «Chindia» com a sua oferta inesgotável de mão de obra barata. O compromisso com princípios de mercado levou inexoravelmente a um sistema de produção global de empresas em rede e a práticas laborais flexíveis.

O objetivo do crescimento económico — tornando-nos a todos mais ricos, dizia-se — foi usado para justificar a inversão do uso da política fiscal como instrumento de redistribuição progressiva. Os impostos diretos elevados, durante muito tempo utilizados para reduzir a desigualdade e para proporcionar segurança económica a pessoas de baixos rendimentos, foram apresentados como desincentivos a trabalhar, a poupar e a investir e também como indutores do desvio do investimento e da criação de empregos para o estrangeiro. E para uma reorientação da proteção social que, ao passar de uma política de solidariedade social para uma política que consistia em lidar com a

pobreza e com as pessoas considerando-as como fracassos sociais, inaugurou uma tendência para o sistema de introdução de uma «condição de recursos»²³ na assistência social, e daí para um sistema de prestações sociais sujeitas ao cumprimento de requisitos, nomeadamente a obrigatoriedade de frequência de ações de formação e a prestação de trabalho considerado de interesse social e não pago ou pago a baixo salário (sistema esse designado na terminologia anglo-saxónica por *workfare*, em oposição ao *welfare* do Estado Social ou Estado-Providência)²⁴.

Pode resumir-se um aspeto central da globalização numa palavra intimidatória, «mercantilização». Significa tratar tudo como uma mercadoria, a ser comprada e vendida, sujeita a forças de mercado, com os preços estabelecidos pela procura e oferta, sem «agência» eficaz (sem uma capacidade de resistir). A mercantilização foi alargada a todos os aspetos da vida — a família, o sistema de educação, a empresa, as instituições laborais, a política de proteção social, o desemprego, a invalidez, as comunidades profissionais e a política.

No caminho trilhado em busca da eficiência do mercado, foram desmanteladas as barreiras à mercantilização. Um dos princípios neoliberais consistia em considerar que era necessário estabelecer regulamentações que impedissem os interesses coletivos de constituírem barreiras à concorrência. A era da globalização não foi uma era de desregulamentação, mas sim uma era de reterregulamentação, na qual foi introduzido um maior número de regulamentações do que em qualquer outro período da História. Nos mercados de trabalho do mundo, a maior parte da nova regulamentação foi direta, dizendo às pessoas o que podiam e o que não podiam fazer, e o que tinham que fazer para poder ser beneficiárias da política do Estado.

O ataque a instituições coletivas abrangia as empresas como instituições sociais, os sindicatos como representantes dos trabalhadores, as ordens e associações profissionais como corporações de ofícios e profissões, a educação como uma força para a libertação relativamente ao interesse pessoal egoísta e ao espírito mercantil excessivamente centrado nos lucros, a família como uma instituição de reciprocidade e de reprodução social e o funcionalismo público como uma estrutura guiada por uma ética de serviço público.

Esta combinação estilhou os esquemas de emprego e criou uma fragmentação de classes, tornada mais acentuada pela servicialização

do trabalho e do emprego associada a um declínio na produção industrial e a uma deriva para os serviços. Este capítulo analisa este quadro, não exaustivamente mas com suficiente detalhe para entender porque é que o precariado se está a tornar numa classe global.

A transformação global

Desde os anos 70 do século xx que a economia mundial se tornou uma economia integrada, na medida em que a evolução de uma parte do mundo afeta quase instantaneamente o que acontece noutras partes do mundo. Na década de 1970, os movimentos numa bolsa de valores só eram acompanhados por movimentos idênticos noutras bolsas numa minoria de casos; hoje, estes movimentos estão inter-relacionados e vão geralmente no mesmo sentido. Na década de 1970, o comércio era uma pequena parte do rendimento nacional em muitos países e ocorria principalmente no caso dos produtos complementares; hoje envolve bens e serviços que fluem em todas as direções, sendo uma parte crescente desse fluxo composto apenas por frações constituintes de bens e serviços, transacionando-se muitas delas no interior das próprias redes multinacionais, de forma a produzir o bem ou serviço final. Os custos de trabalho relativos associados a esses movimentos tornaram-se uma parte muito mais importante no processo que envolve as transações comerciais a nível mundial do que eram antes.

O capital e o emprego a ele associado estão a fluir dos países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económicos (OCDE) para as economias de mercado emergentes. E isso vai continuar a acontecer. O capital por pessoa na China, Índia, Indonésia e Tailândia é 3% do capital por pessoa nos Estados Unidos. A produtividade nessas economias vai aumentar durante muitos anos, simplesmente através da construção de mais máquinas e infraestruturas. Entretanto, os países industrializados estão a tornar-se economias rentistas, em que os salários médios reais não vão aumentar nem ser um meio de reduzir as desigualdades.

As economias emergentes vão continuar a ser um fator primordial para o crescimento da precariedade. Não se verificará a inversão deste aspeto da globalização. Para aqueles que se preocupam com a desi-

qualidade e a insegurança económica nos países ricos de hoje, é uma loucura imaginar que recuar para o protecionismo seja uma resposta eficaz ao choque financeiro de 2008 e à crise económica subsequente. Lamentavelmente, porém, como veremos, a maneira como os governos reagiram à crise apenas intensificou as inseguranças e desigualdades que sustentaram a própria crise.

O surgimento da «Chindia»

A globalização marcou o surgimento daquilo a que podemos chamar a «Chindia», que alterou profundamente a vida social e económica em todo o lado. A combinação de China e Índia não é totalmente acertada, pois são países com culturas e estruturas diferentes. No entanto, para aquilo que nos propomos analisar, a «Chindia» é uma metáfora curta e conveniente.

Antes da globalização, os mercados de trabalho das economias abertas ao comércio e ao investimento tinham cerca de mil milhões de trabalhadores e pessoas à procura de emprego (Freeman, 2005). No ano 2000, a força de trabalho destes países tinha aumentado para mil milhões e quinhentos mil trabalhadores. Entretanto, a China, a Índia e os países do ex-bloco soviético tinham entrado na economia global, somando mais mil milhões e quinhentos mil trabalhadores a este número. Assim, a oferta de trabalho nas economias globalizadas triplicou. Os recém-chegados vieram com pouco capital e com salários muito baixos, alterando a relação capital-trabalho no mundo e enfraquecendo a capacidade de negociação dos trabalhadores fora da «Chindia». Desde 2000, outros países emergentes aumentaram a oferta, incluindo o Vietname, a Indonésia, o Camboja e a Tailândia, com o Bangladesh e outros a entrar em cena. Tornou-se popular um novo termo, «China mais Um» («China plus One»), o que implica que as multinacionais vão proteger a sua estratégia tendo instalações pelo menos noutro país para além da China. O Vietname, com 86 milhões de habitantes, é um dos principais candidatos, uma vez que os salários reais se mantiveram constantes durante duas décadas. Em 2010, um trabalhador têxtil do Vietname ganhava 100 dólares americanos por mês, o que corresponde a uma minúscula fração dos salários praticados nos Estados Unidos ou na Alemanha, por exemplo.

Simbolizando a velocidade da mudança, há 40 anos o Japão era a segunda maior economia do mundo, atrás dos Estados Unidos, e, em 2005, em termos de dólares, o produto interno bruto (PIB) da China era ainda metade do PIB japonês. Em 2010, a China ultrapassou o Japão e aproximou-se dos Estados Unidos. A Índia está a aproximar-se, crescendo prodigiosamente todos os anos.

O crescimento da China tem sido liderado por investimentos estatais, nomeadamente em infraestruturas, e pelo investimento direto estrangeiro. As multinacionais apressaram-se, utilizando delegações por toda a China. Enfiaram centenas de milhares de trabalhadores em parques industriais construídos à pressa, alojando-os em dormitórios, forçando-os a trabalhar tão intensamente que a maioria deles se vai embora ao fim de três anos. Podem passar a imagem de um proletariado industrial, mas são tratados como uma força de trabalho irredutível e descartável. A pressão para aumentar os salários cresceu. Mas estes são tão baixos que vão permanecer durante muito tempo uma pequena fração dos salários praticados nos países ricos industrializados, o mesmo acontecendo com os custos unitários de trabalho, especialmente porque a produtividade está a aumentar drasticamente.

A China tem contribuído para a desigualdade do rendimento mundial de várias maneiras. Os seus salários baixos exercem pressão sobre os salários do resto do mundo e aumentam as diferenças salariais. A China manteve os seus próprios salários extremamente baixos. À medida que o crescimento aumentou, a parte dos salários no rendimento nacional baixou durante 22 anos consecutivos, passando de um índice já baixo de 57% do PIB, em 1983, para apenas 37%, em 2005. O que faz com que a China seja a grande economia mais «capitalista» da História.

A Foxconn, a maior empresa de fabrico por subcontrato no mundo, é o perfeito exemplo da convivência das multinacionais com os abusos praticados nos parques industriais que surgiram na China. Uma subsidiária da Hon Hai Precision Industry Company, de Taiwan, emprega 900 mil pessoas na China. Metade dessas pessoas estão a viver e a trabalhar na Foxconn City, em Shenzhen, com os seus edifícios de quinze andares, cada um dedicado a um cliente, como a Apple, a Dell, a HP, a Nintendo e a Sony. A Foxconn City expandiu-se através de uma estratégia de contratação de migrantes rurais

para áreas urbanas, com salários lamentavelmente baixos, esperando manter uma rotatividade de 30 a 40% por ano, à medida que grupos sucessivos de trabalhadores vão ficando completamente exaustos.

Os seus acordos de trabalho ajudaram a aumentar o precariado global. Os baixos salários e a intensidade de trabalho (incluindo 36 horas extra por mês), que, tardiamente, chamaram a atenção do mundo devido a uma onda de suicídios e tentativas de suicídio em 2009 e 2010, forçaram as empresas doutros lugares a cortar salários e optar por trabalho flexível para tentarem ser competitivas.

Esses suicídios tiveram um efeito. Após o surgimento de publicidade adversa e de greves não oficiais, a Foxconn aumentou os salários. Mas um dos resultados desse aumento foi cortar com o alojamento e a alimentação gratuitos, bem como cortar nas extensas instalações recreativas. A reação imediata da Foxconn para com os suicídios foi paternalista. Cercaram os edifícios com redes para apanhar as pessoas se estas saltassem, contrataram conselheiros para os trabalhadores angustiados, trouxeram monges budistas para os acalmar e pensaram em pedir aos trabalhadores para assinarem documentos de compromisso em como não iriam suicidar-se. Celebidades de Silicon Valley, na Califórnia, expressaram a sua preocupação. Mas não tinham razões para estar surpreendidas. Tinham ganho milhares de milhões de dólares com os produtos a um custo ridiculamente baixo.

A Foxconn é uma metáfora para a globalização. Vai mudar o seu modelo, aumentar os salários nas suas áreas principais, cortando benefícios dados pela empresa, deslocando mais produção para zonas de menor custo, e passará a contratar trabalhadores cada vez mais precários. O grande motor do *outsourcing* vai ele próprio recorrer a *outsourcing*. No entanto, a Foxconn e o modelo de desenvolvimento chinês aceleraram mudanças no resto do mundo no sentido de uma estrutura em que o precariado se tornará o centro das atenções.

A mercantilização da empresa

Um aspeto da globalização que tem atraído menos atenção, mas que tem contribuído para o crescimento do precariado, é a maneira como as próprias empresas se tornaram mercadorias, a serem compradas e vendidas através de fusões e aquisições. Embora isso faça

parte do capitalismo há muito tempo, estas fusões e aquisições costumavam ser bastante raras. O frenesim com que as empresas são agora negociadas, divididas e reembaladas é uma característica do capitalismo global. E as empresas são cada vez mais propriedade de acionistas estrangeiros, liderados por fundos de pensões e por fundos de capital privado.

A mercantilização das empresas significa que os compromissos assumidos pelos proprietários de hoje não valem tanto quanto costumavam valer. Os proprietários podem já não estar lá no dia seguinte e, juntamente com eles, as suas equipas de gestão e os gestos de concordância e apertos de mão que firmavam contratos informais sobre o trabalho era feito, a forma como os pagamentos eram honrados e a forma como as pessoas seriam tratadas em momentos de necessidade.

Em 1937, Ronald Coase definiu uma teoria que lhe valeu um Prémio Nobel da Economia. Ele defendeu que as empresas, com as suas hierarquias, são superiores aos mercados atomizados constituídos exclusivamente por indivíduos; reduzem os custos de transação, sendo uma das razões disso o facto de promoverem relações de longo prazo com base na confiança. Este raciocínio entrou em colapso. Agora que os compradores oportunistas podem acumular grandes fundos e adquirir empresas ainda que bem geridas, há menos incentivos para construir relações de confiança dentro das empresas. Tudo se torna incerto e passível de ser renegociado.

Durante anos, as revistas académicas estiveram repletas de artigos sobre «variantes do capitalismo» nacionais. Estas variantes estão a ser fundidas num híbrido global, mais próximo do modelo acionista anglo-saxónico do que do modelo alemão de participação das partes interessadas (*stakeholders*), como é possível ilustrar pelo exemplo do Japão. O «milagre japonês» dos anos 60 e 70 do século xx foi baseado na conceção de empresa como uma instituição social, com hierarquias rígidas, emprego vitalício, salários baseados na antiguidade e com sindicatos de empresa²³. Este modelo era adequado para um país entrar na economia mundial partindo de uma base de baixos rendimentos. Mas os aspetos de rigidez do modelo prejudicaram a sua capacidade de adaptação na era da globalização.

O governo acabou por reescrever a legislação laboral e a legislação relativa às empresas para convergir com o modelo dos EUA, permitindo

que as empresas introduzissem salários relacionados com o desempenho, opções de compra de ações, diretores vindos do exterior, promoções com base na competência e não na idade (e antiguidade a ela associada), buscassem sobretudo a obtenção de valor para o acionista e passassem a contratar empregados a meio da carreira, vindos do exterior. A empresa estava a ser transformada em mercadoria, orquestrada pelo capital financeiro e pelos proprietários — pelos acionistas e não pelos gestores. O sistema não foi completamente americanizado, mas a tendência era evidente.

A proporção de ações detidas por estrangeiros aumentou quase seis vezes entre 1990 e 2007. A emissão de ações tornou-se comum, deixando as empresas facilmente expostas a aquisições. Até ao final da década de 1990, havia menos de 500 fusões e aquisições por ano; em 2006, havia cerca de 3000. Esta mudança deveu-se a uma reforma que permitiu que as empresas utilizassem ações para comprar outras empresas, enquanto as reformas do sistema contabilístico obrigaram as empresas a ser mais transparentes. Em 2007, saiu uma lei que possibilitava «fusões triangulares», permitindo que as empresas estrangeiras usassem ações para comprar empresas japonesas através de filiais.

A ameaça de aquisição de posições de controlo levou as empresas a reduzir o emprego para toda a vida, principalmente através do aproveitamento das saídas normais de pessoal sem fazer a sua substituição por novos empregados efetivos. A proporção de empresas que se descrevem como «centradas nos acionistas» subiu para 40% em 2007, enquanto a parte que se afirmava «centrada nos trabalhadores» decresceu para apenas 13%.

Outros países mercantilizaram as empresas de forma semelhante, tornando a vida dos empregados mais insegura. Até os empregados com contrato sem termo podem descobrir agora que perderam o emprego ou outras formas de segurança laboral durante a noite, por que a sua empresa foi adquirida ou por ter sido declarada falência antes de uma reestruturação. Por sua vez, como defesa parcial, as empresas querem ter uma mão de obra mais flexível, para que possam responder rapidamente às ameaças externas.

A mercantilização também fez com que a divisão do trabalho no interior das empresas fosse mais fluida. Se algumas atividades puderem ser feitas de forma mais barata num determinado local, estas

são «deslocalizadas» (*offshored*) (dentro das próprias empresas) ou «externalizadas» (*outsourced*) (para empresas parceiras ou outras). Deste modo, o processo de trabalho é fragmentado; devido à incerteza de que o trabalho que as pessoas estariam à espera de fazer vá ser deslocalizado ou externalizado, as estruturas internas de trabalho e as «carreiras» burocráticas são descontinuadas ou desfeitas.

Esta descontinuação afeta o modo como as competências são desenvolvidas. O incentivo para investir em novas competências é determinado pelo custo de as adquirir, pelo custo de oportunidade para o fazer e pelo potencial rendimento adicional. Se o risco de não ter a oportunidade de praticar as suas competências aumenta, o investimento em adquiri-las vai diminuir, assim como o compromisso psicológico com a empresa. Em suma, se as empresas se tornam mais fluidas, os trabalhadores são desencorajados de tentar construir carreiras dentro delas, o que os aproxima do precariado.

A empresa está a tornar-se mais móvel do que os trabalhadores, no que diz respeito à sua capacidade de mudar de atividade. Muitos dos funcionários não têm facilidade em mudar-se. Podem ter um cônjuge a ganhar um ordenado, filhos presos a um percurso escolar ou parentes idosos ao seu cuidado. Estes riscos perturbam as suas carreiras profissionais, empurrando-os para uma existência no seio do precariado.

Para um número crescente de trabalhadores do século XXI, seria um disparate considerar a empresa como um lugar para construir uma carreira e ganhar um ordenado certo ou um rendimento seguro. Não haveria nada de errado com isso se a política social fosse adaptada para que todos aqueles que trabalham para as empresas pudessem contar com uma segurança básica mínima. O que, presentemente, está longe de ser o caso.

Os cantos de sereia da flexibilidade laboral: a remercantilização do trabalho

A busca de relações de trabalho flexíveis tem sido a principal causa direta do aumento do precariado global. O modo como a flexibilidade aumentou globalmente já foi anteriormente descrito (Standing,

1999b). Aqui vamos apenas destacar os aspectos que aceleraram o crescimento do precariado, analisando as principais formas — numéricas, funcionais e salariais — de flexibilidade.

A ânsia de flexibilidade é inesgotável, como se demonstra cada vez que há uma recessão econômica e os comentaristas apelam exaustivamente a que haja mais flexibilidade. É um processo de remercantilização do trabalho, tornando a relação de trabalho mais sensível à lei da oferta e da procura, medida pelo seu preço, o salário. Isto significou corroer as sete formas de segurança no trabalho identificadas no capítulo 1. São demasiados os comentaristas que se concentram num só aspecto, na redução da segurança do emprego, que facilita o despedimento dos funcionários, reduz os custos de despedimento e facilita o uso de trabalhadores ocasionais e temporários. Apesar de isso fazer parte do processo, a diminuição da segurança no emprego é usada para gerar outras formas de flexibilidade.

Os empregados com estabilidade de emprego têm maior propensão para se organizarem coletivamente, uma vez que estão mais seguros e confiantes ao enfrentar os seus empregadores. A segurança no emprego está diretamente relacionada com a segurança de representação. Da mesma forma, ser um trabalhador-cidadão significa sentir-se no controlo do seu próprio desenvolvimento profissional. Sem outras formas de segurança, os funcionários não têm segurança na reprodução e desenvolvimento de competências, uma vez que temem ser transferidos para outro local ou colocados a fazer tarefas que não fazem parte dos seus planos pessoais ou das suas aspirações.

O ponto-chave é que a flexibilidade nas relações de trabalho é um imperativo no processo de trabalho global. É necessário entender o que está necessariamente envolvido neste processo, não com um desejo atávico de reverter as alterações verificadas, mas sim para identificar o que seria necessário fazer para as tornar toleráveis.

Flexibilidade numérica

Durante três décadas, facilitar o despedimento de trabalhadores tem sido defendido como uma maneira de aumentar o emprego. Argumenta-se que, deste modo, os potenciais empregadores estarão mais inclinados a empregar trabalhadores, uma vez que será menos

oneroso livrar-se deles. A pouca segurança no emprego foi apresentada pelo Fundo Monetário Internacional (FMI), pelo Banco Mundial e por outros organismos influentes como necessária para atrair e reter capital estrangeiro. Os governos têm agido em conformidade, competindo entre si no enfraquecimento da proteção do emprego e na facilitação do emprego de trabalhadores sem tal proteção.

A imagem dominante do precariado decorre da flexibilidade numérica, através do que, durante muito tempo, foram designadas como formas de trabalho «fora do padrão normal» ou «atípicas». As empresas que seguem o modelo de gestão dominante subcontratam atualmente muito do seu trabalho, preservando um pequeno núcleo central de trabalhadores «de colarinho branco» (que podemos considerar os cidadãos da empresa, ou *corporate citizens*, na sua versão anglo-saxónica), cuja lealdade é valorizada e com quem partilham um bem essencial — o *conhecimento*, que é o principal fator para gerar ou maximizar o lucro das empresas do setor terciário. Se o conhecimento é partilhado por muitos, as empresas perdem o controlo desse ativo. Esses empregados efetivos «de colarinho branco», que fazem parte desse núcleo central da empresa, são cidadãos com direito de voto nas suas empresas, consultados ou ouvidos numa vasta gama de decisões, para as quais a sua opinião é tida em conta. Esses direitos são implicitamente aceites pelos proprietários ou acionistas principais, que têm direito a voto nas decisões estratégicas da empresa ou organização.

Uma característica da flexibilidade é a crescente utilização de trabalho temporário, que permite às empresas alterar rapidamente o número de empregados, de modo a poderem adaptar-se e alterar a sua divisão de trabalho. O trabalho temporário (nas suas diversas formas) tem vantagens de custo: os salários são mais baixos, o salário de acordo com a experiência é evitado, o direito a benefícios concedidos pela empresa é menor e assim por diante. E há um risco menor; ter um trabalhador contratado temporariamente significa não assumir um compromisso de que a empresa possa vir a arrender-se por qualquer motivo.

Quando os serviços predominam, o trabalho tende a ser organizado em função de projetos e não de forma continuada, o que gera uma maior flutuação na procura de força de trabalho, tornando o recurso a trabalho de caráter temporário praticamente imprescindível. Existem também fatores menos tangíveis que promovem o seu

crescimento. As pessoas com contratos de caráter temporário podem ser induzidas a trabalhar mais, de uma forma mais dura, especialmente se os trabalhos são mais intensos do que aqueles que os trabalhadores normais, do quadro, têm vindo a fazer. Os trabalhadores normais poderiam ressentir-se com a mudança. Os que têm contratos de caráter temporário também podem ser colocados mais facilmente em formas de subemprego, como receber menos por fazerem menos horas em períodos em que há menos trabalho, por exemplo. E podem ser controlados mais facilmente através do medo. Se não aceitarem as exigências que lhes são feitas, podem ser mandados embora, sem grande alarido e com um custo mínimo.

Os trabalhadores com contratos de caráter temporário são usados para retirar direitos aos outros trabalhadores, ameaçando-os com uma deslocalização se não se adaptarem. Por exemplo, as camareiras que trabalham para a cadeia hoteleira Hyatt Hotels, nos Estados Unidos, com contratos que estipulam oito horas por dia e rotinas normais, de repente descobriram que estavam a trabalhar lado a lado com trabalhadoras de agências de trabalho temporário pressionadas para trabalhar 12 horas por dia e para limpar mais quartos (30 por turno). O que estava a acontecer era que os trabalhadores normais estavam, na realidade, a ser substituídos.

O exemplo mais marcante é o definhamento do modelo *salaryman* japonês. As empresas congelaram a admissão de jovens com contratos para toda a vida e direcionaram-se para os contratos de caráter temporário. Os trabalhadores com esse tipo de contratos recebem muito menos e são-lhes negadas oportunidades e benefícios de formação. Algumas fábricas obrigam inclusivamente os trabalhadores a usar fatos-macacos ou uniformes de cores diferentes de acordo com o seu estatuto laboral, um caso em que a vida imita a ficção, lembrando os alfas e os epsílonos do *Admirável Mundo Novo* de Aldous Huxley.

Uma razão simples para o recurso a mais trabalhadores de caráter temporário é o facto de as outras empresas também o fazerem, o que lhes confere uma vantagem relativa em termos de custo. A competitividade através da utilização de trabalho de caráter temporário é cada vez mais importante no sistema global em que as empresas procuram imitar o que é feito noutros países e por líderes de mercado no seu setor — um padrão conhecido como «o efeito de dominância».

As empresas multinacionais tentam estabelecer o seu modelo de emprego com base nos lugares onde criaram subsidiárias, geralmente eliminando práticas locais. Assim, o modelo de «boas práticas» da McDonald's envolve desqualificação, eliminação de funcionários de longa duração, destruição dos sindicatos e abaixamento de salários e benefícios concedidos pela empresa. As outras empresas seguem o exemplo. Os observadores têm destacado os repertórios de práticas laborais que os gestores podem utilizar (Amoore, 2000; Sklair, 2002; Elger e Smith, 2006; Royle e Ortiz, 2009). Alguns usam «sindicatos amarelos» — montados e geridos pelos empregadores — para derrotar os sindicatos independentes. Está a emergir um modelo global, no qual fatores empresariais, tecnológicos e políticos influenciam a escolha de táticas. Imaginar que existe uma resistência efetiva e sustentada a este modelo não passa de uma fantasia.

Outro exemplo é a Walmart, a maior empresa do ramo de retalho dos Estados Unidos, que funciona como criadora de padrões de comportamentos e normas empresariais e é a fonte de quatro das suas dez maiores fortunas. A sua prosperidade assenta num processo sofisticado de *just-in-time*²⁶, em que o controlo dos custos do trabalho através de extrema flexibilidade laboral tornou num dos modelos mais detestados do mundo. O trabalho de caráter temporário é a essência do sistema. Quem se opõe ao que se passa é despedido.

A mudança para o trabalho de caráter temporário faz parte do capitalismo global. Esta mudança foi acompanhada por um aumento de empresas de trabalho temporário e de empresas intermediárias na contratação de trabalho, que têm ajudado as empresas a evoluir mais rapidamente para trabalhadores temporários e para a subcontratação de grande parte do trabalho de que necessitam. As empresas de trabalho temporário são gigantes que moldam o processo de trabalho global. A Adecco, com sede na Suíça, com 700 mil pessoas nos seus quadros, tornou-se um dos maiores empregadores privados do mundo. A Pasona, uma empresa de recursos humanos japonesa, criada na década de 1970, fornece, todos os dias, cerca de 250 mil trabalhadores com contratos de muito curta duração. O fundador da Pasona diz que a flexibilidade é benéfica para as empresas e para os trabalhadores e critica a velha norma do emprego garantido a longo prazo como sendo sentimental. «Seja um trabalhador normal — e será

explorado para o resto da sua vida», disse à revista *The Economist* (2007). Como acontece com as empresas congêneres europeias e americanas, a Pasona estabeleceu dezenas de subsidiárias que lidam com o *outsourcing* de projetos e o *outsourcing* de produção em países asiáticos e nos Estados Unidos.

Tradicionalmente, as empresas de trabalho temporário estavam focadas em pessoal administrativo e em trabalhos domésticos ou outros muito pouco qualificados, como empregadas de limpeza e auxiliares nos hospitais. Depois tiveram algum sucesso na esfera lucrativa de «requerentes de benefícios sociais». Estão a entrar cada vez mais na arena dos profissionais liberais e quadros superiores (*professionals*), considerado como um negócio com maior margem de lucro. Por exemplo, a Adecco está a passar de uma percentagem de 20% de profissionais liberais e quadros superiores e 80% de administrativos e operários para um terço de profissionais liberais e quadros superiores.

O crescimento do trabalho temporário, das agências de emprego multinacionais e das empresas intermediárias na contratação de mão de obra que se encontram em países como a África do Sul tem sido facilitado por mudanças legislativas e foi legitimado por organismos como a Organização Internacional do Trabalho, que recuou na sua oposição às agências privadas de emprego na década de 1990. No Japão, uma lei de 1999 revogou a proibição de contratos temporários e permitiu a criação de agências de emprego privadas num maior número de áreas; a partir de 2004, foi autorizada a sua criação na área da produção industrial. Estras reformas contribuíram, indubitavelmente, para o crescimento do precariado japonês. Na Itália, o precariado foi ampliado pela Lei Treu, de 1997, que introduziu os contratos temporários, e pela Lei Biagi, de 2003, que autorizou a criação de agências de recrutamento privadas. Um após outro, os países foram reconhecendo a pressão da globalização para aumentar o trabalho de caráter temporário.

Este crescimento tem acompanhado aquilo que se designa desajeitadamente por «triangulação». O direito do trabalho e a negociação coletiva foram construídos com base nas relações diretas entre empregadores e empregados. Mas quem é o responsável quando uma terceira entidade se constitui como intermediária? Quem é que detém

o controlo da relação de trabalho, o empregador final ou o intermediário? A indefinição dos limites de quem toma a decisão e da responsabilidade aumenta a precariedade. Existe uma extensa jurisprudência para fazer o deleite dos advogados. Mas a única coisa que os trabalhadores temporários sabem é que têm que reportar a dois patrões.

A situação é muitas vezes obscura. No Ontário, no Canadá, por exemplo, de acordo com uma lei que rege as agências de trabalho temporário, quando os trabalhadores temporários se registam renunciam ao seu direito a escolher os seus locais de trabalho e o tipo de trabalho, entregando o controlo sobre a sua «capacidade de trabalho» e mercantilizando-se a si próprios, chegando mesmo a pagar à agência uma taxa de inscrição. Trata-se de um caminho que conduz a uma cidadania de segunda classe com direitos truncados. Uma vida de trabalho temporário é uma perda de controlo do tempo, uma vez que o trabalhador temporário tem que estar sempre disponível; o tempo em que se tem que estar disponível para o trabalho ultrapassa o tempo que se passa a trabalhar.

Deste modo, existe uma forte tendência para o trabalho de caráter temporário. Nalguns países, nomeadamente no Reino Unido e nos Estados Unidos, muito pouco emprego é classificado como temporário, porque os empregados com contratos de trabalho a termo certo (contratos a prazo) não são contabilizados, mesmo que não tenham segurança no trabalho e sejam temporários em tudo, exceto no nome. Os sucessivos governos britânicos alargaram o período durante o qual os trabalhadores não têm segurança e reduziram o custo para o empregador na cessação dos contratos. Foi uma precarização por ação furtiva, dissimulada. Noutros lugares, num esforço para defender a «relação normal de emprego», sindicatos, governos e associações patronais permitiram a existência de trabalhadores temporários ao lado de empregados normais, criando forças de trabalho dualistas.

Não existem sinais de que a quota de trabalhadores de caráter temporário venha a ser reduzida. Pelo contrário, o choque financeiro de 2008 e a recessão que se seguiu deram às empresas uma desculpa para se livrarem dos empregados «permanentes» e de acolher mais trabalhadores de caráter temporário. Em 2010, os trabalhadores de caráter temporário no Japão foram responsáveis por mais de um terço da força de trabalho e por mais de um quarto dos trabalhadores

situados na faixa etária dos 25 aos 54 anos (*prime-age workers*)²⁷. Em janeiro de 2009, 500 trabalhadores recentemente demitidos e sem-abrigo montaram um acampamento no centro de Tóquio. Quando os políticos e as equipas de TV convergiram para lá, o governo da cidade reagiu arranjando-lhes alojamento em edifícios públicos não utilizados. Embora a ação só tenha durado uma semana, chamou a atenção para o precariado, realçando a falta generalizada de proteção social. A ideia geral era que as famílias e as empresas cuidavam das pessoas, ou seja, o Estado não tinha necessidade de o fazer. O estigma persistia, de tal modo que uma pessoa desempregada não podia facilmente pedir apoio. O incidente anunciou uma mudança na consciência social. O precariado, de repente, tornou-se real.

Nos Estados Unidos, a seguir ao choque, as empresas recorreram a uma tática que tinha aparecido depois do colapso do sistema soviético, em 1991, que consistia em colocar empregados normais no «estatuto de contratados» para evitar os custos fixos. No caso soviético, milhões de trabalhadores foram colocados em «licenças sem vencimento», embora as empresas mantivessem os seus registos históricos de trabalho. Com este sistema, foi dada a impressão de que havia uma manutenção do emprego; mas os trabalhadores empobreceram e muitos deles morreram. Nos Estados Unidos, a transferência de funcionários para contratos de caráter temporário tornou-os não elegíveis para o direito ao seguro de saúde, às férias remuneradas e assim por diante. Seria um exagero dizer que os Estados Unidos estavam a ir pelo caminho da União Soviética, mas as táticas aplicadas empurraram os trabalhadores para o precariado, gerando um grande sofrimento pessoal.

A Europa também está a promover o trabalho de caráter temporário. Na Alemanha, milhões de trabalhadores têm sido adicionados à categoria de temporário (*Zeiterbeit*). No Reino Unido, o governo trabalhista opôs-se à diretiva da União Europeia que dava aos trabalhadores contratados através de empresas de trabalho temporário direitos iguais aos do quadro permanente, com o mesmo salário, férias e condições básicas, e atrasou a sua implementação. A intenção era manter o Reino Unido como um local atrativo para o investimento estrangeiro. No entanto, confirmou o estado precário de todos aqueles que tinham contratos de caráter temporário.

Entretanto, a Espanha tornou-se o protótipo de um mercado de trabalho com multicaudal, sendo metade da sua força de trabalho composta por contratos de caráter temporário. Em 2010, a OCDE estima que 85% dos postos de trabalho perdidos na Espanha após o *crash* financeiro foram de trabalhadores temporários. Alegou-se que os empregados permanentes estavam a ser mantidos em postos de trabalho porque era caro demiti-los. Mas os custos elevados com o pessoal permanente já tinham induzido à mudança para trabalhadores de caráter temporário, bem como para o *outsourcing* e para o emprego de imigrantes. O governo e os sindicatos tinham reagido à anterior pressão no sentido da flexibilidade através da preservação da segurança para os trabalhadores normais, acompanhada pela criação de uma «almofada» de trabalhadores de caráter temporário. Isto não só conduziu à existência de uma força de trabalho multicaudal, mas também ao ressentimento do precariado para com os sindicatos, que se tinham preocupado apenas com os seus membros, à sua custa.

Outra faceta da flexibilidade numérica é o crescimento do trabalho a tempo parcial. Entre as razões para este crescimento estão a mudança do papel da mulher e a mudança da economia no sentido da predominância dos serviços. Isto é também, em parte, involuntário. Nos Estados Unidos, o Bureau of Labour Statistics estimou, em meados de 2009, que mais de 30 milhões de pessoas tinham empregos a tempo parcial «inevitáveis», mais do que o dobro do número das pessoas contadas como desempregadas, o que contribuiu para uma taxa de desemprego ajustada de 18,7%. Esses empregos continuarão a ser, na sua maior parte, a tempo parcial e mal pagos, mesmo que a economia recupere.

O termo a tempo parcial pode ser enganador, uma vez que muito do que é contratado como tempo parcial é tudo menos tempo parcial. Como iremos analisar no capítulo 5, há muitas maneiras pelas quais as empresas pagam às pessoas como trabalhadores a tempo parcial, mas esperam que elas trabalhem mais horas do que aquelas para que são remuneradas. Como uma mulher disse ao *Wall Street Journal* (Maher, 2008): «Eu tenho um estatuto de trabalhadora a tempo parcial mas trabalho o número de horas de um horário a tempo inteiro.» São muitas as pessoas que têm que ter dois empregos a tempo parcial para poder pagar as suas contas ou como uma forma de segurança no caso de ficarem sem um deles.

A flexibilidade numérica também tem sido associada com a externalização²⁸ (*outsourcing*) e com a deslocalização para outros países (*offshoring*). O choque financeiro acelerou o movimento global para subcontratar trabalho, mesmo que a produção e o emprego fossem encolhendo. Os gestores ficaram desesperados para encontrar formas de reduzir custos. Uma das soluções foi passar as entregas menos urgentes para o sistema de despacho dos produtos através de empresas de transportes, nomeadamente marítimo, o que permitiu mais *offshoring*, anteriormente limitado por uma necessidade de transporte aéreo caro. As empresas também passaram a fazer mais «*near-sourcing*» e «*near-shoring*»²⁹. A segurança de emprego em todo este processo é uma miragem.

Finalmente, existem esquemas, como os «contratos de zero horas», em que alguém é contratado, mas sem definir o número de horas de trabalho, se é que chegam a existir, e sem definir por quanto irá ser pago, se o for. Outro esquema praticado são as «licenças e folgas sem vencimento», um eufemismo para despedimentos, às vezes com duração de meses, outras vezes assumindo a forma de um dia semanal regular, não pago. É uma alavanca de flexibilidade. Outro esquema é o recurso a estagiários. O número de pessoas com este novo estatuto tem vindo a aumentar desde o choque financeiro. Os governos têm dado subsídios e encorajamento a este esquema. Como as «licenças», os estágios são benéficos para as estatísticas de emprego e de desemprego; a maior parte dos custos é suportada pelos estagiários e pelas suas famílias.

Quando são considerados todos os meandros da flexibilidade numérica, o resultado é uma vida de trabalho insegura para um número crescente de pessoas próximas do precariado. Todos os anos, nos países da OCDE, cerca de um terço dos trabalhadores deixa o seu empregador, por uma razão ou por outra. Nos Estados Unidos, cerca de 45% das pessoas deixam os seus empregos todos os anos. A imagem de emprego de longo prazo é enganadora, embora ainda exista uma minoria que o tem. Um terço da rotatividade de emprego é explicado pela criação e encerramento de empresas.

Na década de 60 do século xx, um trabalhador típico, ao entrar no mercado de trabalho de um país industrializado, podia contar que iria passar por quatro empregadores até ao momento em que se reformasse.

Nestas condições, fazia sentido identificar-se com a empresa para que era contratado. Hoje, seria insensato fazê-lo. Agora, um trabalhador típico — ainda mais provável se se tratar de uma mulher — pode prever ter nove empregadores antes de atingir os 30 anos. E esta é a medida da mudança representada pela flexibilidade numérica.

Flexibilidade funcional e insegurança profissional

A essência da flexibilidade funcional é fazer com que seja possível às empresas alterar a divisão do trabalho de forma rápida sem custos e mudar os trabalhadores de tarefa, função, cargo e local de trabalho. Com a concorrência global e uma revolução tecnológica em curso, é fácil compreender a razão pela qual as empresas o desejam fazer e os governos queiram ajudar a que isso aconteça. No entanto, esta flexibilidade trouxe mudanças dolorosas que têm levado à expansão do precariado. Enquanto a flexibilidade numérica gera a insegurança de emprego e a insegurança do vínculo laboral, a flexibilidade funcional intensifica a insegurança profissional.

Uma mudança que veio facilitar a insegurança profissional foi o fortalecimento das prerrogativas da gestão sobre a organização e as condições do trabalho, que foi o tema de disputa nas décadas de 1970 e 1980, durante as quais os empregadores lutaram pelo controlo de sindicatos e de organizações profissionais. Sujeitar os empregados a uma maior subordinação constituiu um marco no avanço da «proletarização» (Standing, 2009), mas, paradoxalmente, tratou-se de um marco necessário para a «precarização». Estabelecer o controlo administrativo sobre a divisão do trabalho permitiu à gestão das empresas criar acordos flexíveis, que incluíam percursos profissionais mais desfavoráveis e com progressão profissional menos assegurada.

À medida que mais empresas se tornavam multinacionais, a gestão passou a poder transferir os empregados de postos de trabalho e de funções entre as instalações existentes no interior da sua rede e das suas cadeias de fornecimento. Novos termos entraram no léxico da gestão e da análise de trabalho. A externalização (*outsourcing*) tornou-se um termo genérico para a sobreposição de processos. Ter o controlo da divisão de trabalho tornou mais fácil fazer *offshore* (mudança de trabalhadores ou tarefas para uma fábrica noutro país) e *insore*

(transferência entre instalações dentro do mesmo país), bem como alternar entre externalização (*outsourcing*) e utilização de recursos internos (*insourcing*) sempre que isso fosse mais vantajoso.

Um gestor de maximização do lucro ou um engenheiro podem ver esta facilidade de alternância como desejável. Mas consideremos as implicações desta alternância para os trabalhadores que lhe estão sujeitos. A maioria das pessoas nunca teve controle sobre a construção de uma carreira, por isso não deve haver lugar a uma romantização de uma qualquer idade de ouro anterior (Sennett, 1998; Uchitelle, 2006). Mas, atualmente, são muitos mais a não ter esse controle. O fortalecimento das prerrogativas da gestão significa que a insegurança profissional é a nova norma. Como é que as pessoas podem construir uma carreira e construir um perfil profissional quando podem ser transferidas a curto prazo ou quando os próximos degraus de uma carreira profissional são subitamente externalizados?

Uma tendência que está relacionada com esta flexibilização é a disseminação de contratos individuais de trabalho, como parte da «contratualização» da vida. Na sociedade industrial, a norma era existir um contrato coletivo, definido por negociação coletiva, podendo ser alargado a outras empresas do mesmo setor. Mas, à medida que os sindicatos e a negociação coletiva têm vindo a enfraquecer e a diminuir, os contratos individuais de trabalho têm aumentado. Durante um curto espaço de tempo, houve menos trabalhadores abrangidos por qualquer tipo de contrato, mas a tendência para o contrato individual de trabalho está a fortalecer-se. O recurso a este tipo de contratos permite que as empresas ofereçam tratamentos diferentes, diferentes graus de segurança e de estatuto, de modo a canalizar alguns trabalhadores para o quadro de trabalhadores «de colarinho branco» efetivos, que constitui o núcleo central da organização, outros para empregos estáveis e outros para um estado de precariedade, aumentando as divisões e hierarquias entre eles. Os contratos individuais de trabalho permitem que os empregadores endureçam as condições da relação de trabalho, de forma a minimizar o grau de incerteza a que a empresa está sujeita, ameaçando com sanções caso o contrato seja quebrado.

Os contratos individuais de trabalho tornaram-se ainda mais uma tendência mundial desde que a China promulgou a sua Lei do Trabalho de 1994 e a sua Lei da Contratação do Trabalho de 2008, que

consolidaram os contratos a termo certo e a termo incerto. Estas leis irão aumentar a externalização e a triangulação à medida que as empresas aprendem a minimizar os custos que estão associados aos contratos. Como a China é o mercado de trabalho mais dinâmico e o maior do mundo, esta evolução marca uma mudança que vai no sentido da existência de toda uma força de trabalho global de múltiplas camadas, em que trabalhadores efetivos privilegiados trabalharão lado a lado com um precariado crescente.

Os contratos individuais de trabalho, a precarização e outras formas de flexibilidade externa reúnem-se num outro termo desastrado, «terciarização»³⁰. Ele significa mais do que é veiculado pelo surgimento de um importante «setor terciário», que já significa, em si, uma deslocação para os serviços. Durante décadas, a produção mundial e o emprego têm-se vindo a deslocar para os serviços. O termo popular de «desindustrialização» é enganador, uma vez que implica uma erosão e perda de capacidade, quando grande parte da mudança tem sido consistente com os avanços tecnológicos e com a natureza mutável da produção. Mesmo na Alemanha, uma potência exportadora, a quota de produção fabril no produto interno e no emprego foi reduzida para menos de 20%. Em França, no Reino Unido e nos Estados Unidos é muito menor.

A terciarização, ou servicialização, resume uma combinação de formas de flexibilidade, em que a divisão de trabalho é fluida, os locais de trabalho se fundem com a casa do trabalhador e com os locais públicos, as horas de trabalho podem flutuar e as pessoas podem combinar vários estatutos de trabalho e ter vários contratos simultaneamente. Está a surgir um novo sistema de controlo, focado no uso do tempo das pessoas. Uma forma importante de olhar para este processo foi a conceptualização estabelecida pela escola italiana, baseada no marxismo e em Foucault (1977), que retrata este processo como a criação de uma «fábrica social», com a sociedade a constituir uma extensão do local de trabalho (Hardt e Negri, 2000).

Esta imagem não é inteiramente correta. A fábrica é o símbolo da sociedade industrial, em que o trabalho foi definido em blocos de tempo e onde foram instituídos o sistema de produção em massa e mecanismos de controlo direto em locais de trabalho fixos. O que é diferente do que acontece no sistema terciário de hoje. A flexibilidade

envolve a necessidade de mais tempo de ocupação-necessária-para-o-trabalho (*work-for-labour*); uma indefinição dos locais de trabalho, casa e locais públicos; e uma mudança de controle direto para diversas formas de controle indireto, para as quais são implantados mecanismos tecnológicos cada vez mais sofisticados.

O crescimento do trabalho à distância ou teletrabalho, que rompe com grupos de funcionários e tende a isolá-los, tem feito parte da flexibilidade funcional e da servicialização. É claro que muitos trabalhadores apreciam a possibilidade de trabalhar em casa. Na IBM, pioneira no teletrabalho, 45% dos empregados não vão ao escritório regularmente, poupando anualmente à empresa dos EUA cem mil milhões de dólares (Nairn, 2009). Os empregados têm cada vez mais «perfis móveis», o que lhes permite transferir arquivos e configurações para qualquer computador ou estação de trabalho que estejam a usar, incluindo computadores portáteis. Os locais de trabalho virtuais têm proliferado, com funcionários a trabalhar «a partir de casa» ou de onde quer que eles queiram. Estes acordos poupam às empresas dinheiro em instalações, permitem ter acesso a equipas com uma maior gama de talentos (e manter as mulheres a trabalhar no período pós-parto), permitem funcionar um maior número de dias e durante um maior número de horas, reduzir as intrigas e conflitos nos locais de trabalho e as interrupções de colegas, e são mais amigos do ambiente. As desvantagens são a falta de partilha informal de informações e um menor *esprit de corps*, um enfraquecimento da cultura de empresa.

Os teletrabalhadores são igualmente mais vulneráveis a ser empurrados para fora da folha de salários da empresa, para fins fiscais e de segurança social. Ou parte do seu trabalho pode não aparecer nos registos, para camuflar a duração do trabalho ou o rendimento, ou para aumentar a exploração da pessoa que fornece o serviço. Este trabalho paralelo oculto é inevitável numa economia de mercado servicializada.

O desmantelamento da estrutura profissional

Além da flexibilidade funcional e do trabalho à distância, as alterações verificadas nas estruturas profissionais têm perturbado a capacidade das pessoas de controlar e desenvolver o seu potencial profissional. Na era da globalização, os governos desmantelaram tranquilamente as

instituições de «autorregulação» de profissões e ofícios e, no seu lugar, criaram sistemas elaborados de regulamentação estatal. Estes retiraram aos corpos profissionais a capacidade e o direito de definirem os seus próprios padrões, de controlar o acesso à sua profissão, de estabelecer e reproduzir a sua ética e maneira de fazer as coisas, de definir níveis de remuneração e direitos, de estabelecer formas de disciplina e punição dos membros, de definir procedimentos para a promoção e para outras formas de progressão na carreira e muito mais.

O ataque violento à autorregulação do trabalho fez parte da agenda neoliberal. Milton Friedman — arquiteto do monetarismo e, depois de Friedrich Hayek, o economista que mais influenciou Thatcher, Reagan e o Chile de Pinochet — teve a sua primeira experiência intelectual em 1945 com um livro que atacava a profissão médica (Friedman e Kuznets, 1945). Os neoliberais queriam regulamentações para bloquear toda e qualquer voz coletiva. As ordens profissionais estavam no topo da lista dos alvos a ser atingidos.

A regulamentação estatal intensificou-se através da licença de acesso à profissão e de uma transferência para entidades estatais da competência para atribuir essa licença, insistindo sobre a adesão aos princípios e regras da concorrência e a práticas de mercado. As ordens profissionais passaram a ficar sujeitas às regras *antitrust*. As profissões e as respetivas ordens profissionais que estabeleciam as suas próprias regras passaram a ser vistas como meios de distorção do mercado e como atuando de forma monopolista. Desta forma, mais pessoas foram submetidas ao licenciamento profissional e foram obrigadas a agir de acordo com as práticas de mercado.

As mudanças foram dramáticas. Nos Estados Unidos, hoje, mais de mil profissões estão sujeitas ao licenciamento de acesso à profissão, cobrindo mais de 20% da força de trabalho do país. A propagação do licenciamento tem sido igualmente extensa noutros lugares. E, embora se pudesse presumir que os Ministérios do Trabalho ou os seus equivalentes seriam os responsáveis pela regulamentação das práticas de trabalho, a tendência tem sido a de transferir essa responsabilidade para os Ministérios das Finanças. O Supremo Tribunal dos Estados Unidos da América e a Comissão Federal do Comércio estabeleceram esta tendência na década de 1970, ao suprimirem, relativamente a um conjunto de profissões, a isenção

de sujeição às regras de defesa da concorrência. Gradualmente, as instituições de concorrência e financeiras têm vindo a regular o que as profissões podem e não podem fazer. Na Austrália, todas as ordens profissionais estão subordinadas à Comissão de Concorrência e do Consumidor; na Bélgica e na Holanda, as ordens profissionais estão sujeitas à regulamentação pelas autoridades responsáveis pela concorrência. No Reino Unido, conselhos dominados pelo governo fizeram da concorrência e dos interesses dos consumidores os princípios dominantes.

A regulação do mercado tem acompanhado a liberalização de profissões, orquestrada em certa medida por dispositivos de regulação internacionais, como o Acordo Geral sobre o Comércio de Serviços da Organização Mundial do Comércio e a Diretiva de Serviços da União Europeia. Os mercados nacionais estão a abrir-se à concorrência estrangeira nos «serviços» profissionais em países que anteriormente tinham jurisdições nacionais sobre quem poderia exercer advocacia, arquitetura, ser contabilista, canalizador ou o que quer que fosse.

Mesmo profissões que eram bastiões da classe dos «colarinhos brancos» (*salarial*) e da classe dos profissionais liberais e quadros técnicos superiores (*proficians*) escondem tendências de precariado, através de «carreiras» truncadas. No setor financeiro, a maioria das pessoas está em postos de trabalho de curto prazo. Numa sala de mercados com mil pessoas podem encontrar-se cinquenta com idade superior a 40 anos e apenas dez com idade superior a 50 anos. A carreira pode atingir o seu pico apenas ao fim de cinco anos. Alguns tornam-se vencedores, nadando em dinheiro. Outros vão para a classe dos «colarinhos brancos» (*salarial*) desempenhar funções administrativas estáveis. Outros, ainda, fracassam e são arrastados para o precariado. Não constitui qualquer surpresa que o panorama pós-2008 nos Estados Unidos tenha produzido minifinanceiros a tempo parcial, fazendo negócios a partir dos seus quartos ou cozinhas para alguns clientes, imaginários e reais. A estratificação penetra fundo em todos os tipos de profissões.

Com a insegurança no emprego como o reverso da medalha da flexibilidade funcional e vinculadas a uma nova regulamentação das profissões, as empresas podem estratificar os trabalhadores quase em

termos de classe, desviando os menos eficazes para empregos sem futuro ou desqualificados, enquanto reservam para os favoritos os lugares com contrato efetivo e que preservam credenciais profissionais. Embora as decisões de estratificação possam ser fundamentadas na avaliação de capacidades, o controlo de estruturas profissionais pelos gestores e pelas regras administrativas aumenta a possibilidade de desviar as pessoas de um nicho profissional, canalizando-as para o precariado. Este fator pode servir de base para as decisões pessoais sobre a sua formação profissional. Porquê investir em qualificação profissional se não se tem nenhum controlo sobre como usá-la e desenvolvê-la?

Os regulamentos estão a fragmentar as profissões, criando «para-profissões» ligadas ao precariado. De acordo com o primeiro Balanço de Competências Estratégicas Nacionais, emitido em 2010, os trabalhos que registavam um maior crescimento em Inglaterra na última década incluíam algumas profissões e ofícios modernos — oficiais de conservação, urbanistas, psicólogos e cabeleiros —, mas, principalmente, consistiam em trabalhos semiprofissionais, tais como paramédicos, assistentes jurídicos e assistentes de ensino. Isso reflete o enfraquecimento das comunidades de trabalho e a sua divisão em elites e precariado, este último incapaz de ascender a um nível superior. O processo foi encapsulado pela Lei de Serviços Jurídicos do Reino Unido de 2007, apelidada de «Lei Tesco», que permite que os serviços jurídicos padronizados sejam oferecidos, inclusivamente em supermercados, por assistentes jurídicos com um mínimo de formação e nenhuma hipótese de se tornarem verdadeiros advogados.

Finalmente, há uma esfera emergente de reestruturação profissional que reflete a mercantilização das empresas, o que irá acelerar a tendência para o precariado. Esta esfera é a mercantilização da gestão, simbolizada pelo crescimento do número de gestores interinos, contratados através de agências ou diretamente, para tarefas de curto prazo. Se os diretores das escolas de gestão insistirem em pensar que a gestão não deve ser considerada uma profissão, não se devem surpreender que muitos gestores intermédios deixem de ser profissionais de elevado estatuto para passarem a membros descartáveis do precariado.

Flexibilidade do sistema salarial: reestruturação do rendimento social

Um imperativo da globalização é a flexibilidade salarial. O termo esconde um conjunto de alterações que têm impulsionado o crescimento da precariedade. No fundo, não foi apenas o nível de rendimento da maioria dos trabalhadores que desceu, foi também a sua insegurança de rendimento que aumentou. Este fator pode ser observado através do prisma do rendimento social, conforme foi apresentado no capítulo 1.

O rendimento social está a ser reestruturado. Em primeiro lugar, os salários dos países industrializados estagnaram já, há várias décadas, em muitos deles. As diferenças salariais foram enormemente ampliadas, incluindo as diferenças entre os empregados normais e os mais próximos do precariado. Por exemplo, nas fábricas alemãs, os salários dos trabalhadores permanentes subiram, enquanto os salários dos trabalhadores com contratos «atípicos» caíram. No Japão, os trabalhadores temporários recebem salários que correspondem a 40% dos que são pagos aos trabalhadores efetivos que fazem trabalhos semelhantes e são-lhes negados os prémios semestrais no valor de cerca de 20% da remuneração total. Os trabalhadores temporários têm, inclusivamente, que pagar mais pelas refeições na cantina da empresa. Quando os salários recuperaram após a recessão de 2008-2010, os salários dos trabalhadores «de colarinho branco» efetivos (*salarial*), cada vez menos numerosos, subiram, enquanto os dos trabalhadores temporários caíram ainda mais.

Ao contrário de outros, o precariado depende, principalmente, de salários monetários. No século XX, a classe dos trabalhadores «de colarinho branco» (*salarial*) e o proletariado passaram a depender em grande parte de outras formas de remuneração. Do simples salário evoluiu-se para um sistema remuneratório que incluía, para além do pagamento-base em dinheiro, benefícios dados pelas empresas e pelo Estado, principalmente para os funcionários a tempo inteiro. Esta

formas de remuneração ocorreu também nos Estados com segurança social, com mais benefícios dados pelo Estado Ocidental e mais benefícios atribuídos pelas empresas nos Estados Unidos e no Japão. Essa mudança ocorreu também em países de desenvolvimento, onde o «setor moderno» copiava o sistema dos outros países.

Alguns, como Esping-Andersen (1990), têm designado o salário como «desmercantilização do trabalho», sugerindo que os trabalhadores eram menos dependentes do mercado para o seu rendimento. Este raciocínio é enganador uma vez que o direito dos benefícios estava dependente da participação regular no mercado de trabalho ou de ter um «chefe de família» com um emprego. Uma descrição mais precisa é a de «desmercantilização». Os trabalhadores tiveram de cumprir os ditames do mercado através destas formas de rendimento social, o que não significa o mesmo que o rendimento tenha sido libertado do mercado.

De qualquer modo, a globalização inverteu a tendência de salários para benefícios. Enquanto os trabalhadores «de colarinho branco» mantiveram, e continuaram a ganhar, uma série de privilégios conferidos pela empresa, como prémios, baixas pagas, seguro de saúde, férias pagas, creches, transporte subsidiado, habitação subsidiada e muito mais, o «núcleo» decrescente de trabalhadores com estabilidade de emprego tem vindo a perder a sua posição. O precariado foi completamente privado deles.

Foi deste modo que a flexibilidade dos salários moldou o mercado. As contribuições do empregador e a atribuição dos serviços tinham vindo a representar uma grande parte do custo do trabalho, particularmente nos países industrializados. Com a concorrência da «China», as empresas foram forçadas a reduzir custos, através de *outsourcing* e *offshoring*, e transferindo cada vez mais a força de trabalho para o precariado, nomeadamente para trabalhadores de carácter temporário, a quem era negado o direito a esse tipo de prestações.

Unidos é bem exemplificativo disso. Enquanto os trabalhadores «de colarinho branco» mantiveram os benefícios empresariais, muitos operários a desempenhar funções essenciais na empresa, que antes eram efetivos, foram empurrados para o precariado. A percentagem de empresas com sede nos EUA que oferecem benefícios de saúde desceu de 69%, em 2000, para 60%, em 2009. Em 2001, os empregadores pagaram 74% das despesas de saúde dos seus empregados; em 2010, estavam a pagar 64%. Em 1980, os empregadores norte-americanos pagaram 89% das contribuições para a reforma; em 2006, este número caiu para 52% (Dvorak e Thurm, 2009). Em 2009, apenas um quinto dos trabalhadores norte-americanos tinha pensões pagas pela empresa.

A principal razão para isto acontecer foi o facto de as empresas americanas estarem a tentar cortar custos para se ajustarem à crise da globalização. Em 2009, os empregadores dos EUA que ainda ofereciam seguro de saúde estavam a pagar, em média, 6700 dólares americanos por empregado por ano, o dobro do que pagavam em 2001. Uma das respostas tem sido oferecer aos empregados do quadro «planos de saúde altamente dedutíveis» (ou «com franquia»), em que estes têm de pagar a primeira parcela dos custos médicos até uma quantia especificada. A Ford desistiu do seu plano «sem franquia» em 2008, exigindo que os funcionários e familiares pagassem antecipadamente os primeiros 400 dólares e só o que fosse acima desse valor é que começava a ser pago pelo seguro e que estes pagassem sem 20% da maioria das contas médicas. Isto significava a destruição de parte do seu rendimento.

Enquanto isso acontece, a promessa de uma pensão de reforma paga pela empresa está a ser retirada àqueles que estão a ser empurrados para o precariado. As empresas estão a apressar-se a cortar pensões de reforma e outros «custos herdados», compromissos financeiros para com ex-funcionários que vivem os seus anos de reforma. Os planos de reforma 401 (k)³¹, amplamente utilizados, têm permitido geralmente aos empregadores fazer contribuições variáveis. Em 2009, mais de um terço das empresas norte-americanas reduziu ou eliminou a sua contribuição para esses planos. Até a Associação Americana de Aposentados (American Association of Retired Per-

com mais de 50 anos, fez isso aos seus próprios empregados. Algumas empresas, como a empresa de informática Unisys, aumentaram as suas contribuições ao acabar ou congelar os regimes de pensões ao estilo antigo, de modo a neutralizar o ressentimento, apenas para as vir a suspender mais tarde. O sistema de pensões de reforma pagas pelas empresas está em queda livre.

Esta situação prejudicou o compromisso mútuo estabelecido entre o empregador e o empregado. A Ford, o epitome do capitalismo dos EUA durante gerações, tem suspenso frequentemente as contribuições; entre 2001 e 2009, contribuiu apenas dois anos e meio, no total. Os empregados «de colarinho branco» contratados após 2003 não têm nenhuma pensão paga pela empresa. A Ford alegou que mudou a sua política para contas de reforma auto geridas com o objetivo de oferecer aos trabalhadores a portabilidade da sua pensão³², alegando que os trabalhadores mais jovens «já não pensam fazer a sua carreira apenas numa empresa». Na realidade, a empresa reduziu os custos de trabalho e transferiu os riscos e os custos para os trabalhadores. Com isto, estava a tornar mais precárias as vidas destes trabalhadores.

Nas grandes áreas de produção automóvel do Michigan, o abandono dos benefícios suportados pelas empresas foi retardado por subsídios do governo e pela intensificação do trabalho, o segredo da produção magra (*lean production*). Mas, à medida que os benefícios foram sendo retirados, as fileiras do precariado foram aumentando a partir daquela que outrora seria considerada a mais improvável das fontes. À medida que o emprego nas empresas de automóveis baixou, tendo caído três quartos entre 2000 e 2009, surgiu um grupo chamado «os ciganos da GM», trabalhadores da indústria automóvel que se deslocavam por todo o país à medida que as fábricas, uma após outra, iam fechando.

Do mesmo modo que as pensões pagas pelas empresas, sobre as quais o pacto social do capitalismo do século xx foi construído, estão a ser reduzidas, também as pensões pagas pelo Estado estão a sê-lo, com o Reino Unido a liderar o movimento. A pensão paga pelo Estado no Reino Unido representa atualmente 15% do salário médio e está em declínio, e a idade de acesso à pensão está a aumentar dos 65 para os 68 anos. Prevê-se que a idade de reforma vá aumentar para

pelo Partido Trabalhista e pelo Partido Conservador, propôs um acordo tripartido — permanecer no emprego por mais tempo, poupar mais e ter uma pensão muito modesta paga pelo Estado encarada apenas como uma forma de ajuda. A intenção desta solução era a de impedir o alargamento e o agravamento do sistema de «condição de recursos». Mas, a menos que a pensão de base aumente e que os termos definidos para a «condição de recursos» sejam atenuados, o incentivo para poupar será enfraquecido. Não há incentivo para que pessoas de baixo rendimento poupem, uma vez que, se o fizerem, perderão o seu direito à reforma por via da «condição de recursos».

Outro aspeto da reestruturação do rendimento social é a mudança do sistema de pagamento fixo para o sistema de pagamento flexível, ou seja, do salário fixo para o salário variável. Aqui, novamente, a flexibilidade significa uma vantagem para os empregadores e um aumento do risco e insegurança para quem recebe um salário. Uma reindicação dos movimentos operários do século xx era a de um salário estável e previsível. Mas o capitalismo global quer ajustar os salários rapidamente. Se não o puder fazer, vai para onde pensa poder. Em 2009, as empresas norte-americanas, em média, passaram quase para o dobro a parte da sua folha de pagamentos constituída por remunerações variáveis, de que são exemplo os prémios de desempenho, como já o tinham feito em 1994 (Dvorak e Thurm, 2009).

Na recessão do início da década de 80 do século xx, proliferaram as negociações de contratos de trabalho em que os sindicatos e os empregados desistiram do direito a benefícios em troca de aumentos salariais. Atualmente, a retirada de benefícios contratuais é mais unilateral. Os benefícios são tirados dos escalões inferiores dos trabalhadores de forma a que os salários aumentem como parte do rendimento, mas os salários estagnam. Em 2009, os trabalhadores da Ford desistiram de subsídios ao custo de vida e perderam o subsídio de férias e bolsas de estudo universitário para os seus filhos, bem como o apoio à educação. O mesmo salário-base passou, na realidade, a representar uma existência muito mais precária. E tem havido um novo impulso para aumentar todas as formas de flexibilidade, incluindo o desmantelamento da carreira profissional. Assim, a Ford chegou a um acordo coletivo com o sindicato United Auto Workers que congelava os salários do nível de entrada, tinha uma cláusula que não permitia a

greve e pagava aos trabalhadores atuais um bónus para que concorressem com as concessões. Seguiram-se acordos semelhantes na GM e na Chrysler, que também reduziram o número de categorias profissionais, no caso da GM para apenas três categorias especializadas.

Estas iniciativas fazem parte de um processo de ajustamento que está a verificar-se em todo o mundo. O círculo está a ser fechado. À medida que os trabalhadores na China se agitavam por salários mais elevados e por melhores condições, as multinacionais concederam-lhes, de uma forma aparatosa, grandes aumentos salariais em dinheiro, mas retiraram-lhes os benefícios atribuídos pela empresa. Os trabalhadores da Foxconn, em Shenzhen, recebiam alimentação, vestuário e alojamento no dormitório. Em junho de 2010, no dia em que anunciou um segundo grande aumento dos salários, o chefe da Foxconn disse: «Hoje vamos devolver essas funções sociais ao governo.» A empresa estava a passar o seu sistema remuneratório para um sistema de salários apenas pagos em dinheiro, dando a impressão de que os trabalhadores estavam a ganhar muito (um aumento salarial de 96%), mas, na realidade, estava a mudar a forma de remuneração e o caráter da relação de trabalho. O modelo global estava a chegar à China.

O precariado vê-se sujeito a todas as consequências da flexibilidade salarial. Os seus salários são mais baixos, mais variáveis e mais imprevisíveis. É pouco provável que a variabilidade se correlacione positivamente com as suas necessidades pessoais. Quando os que fazem parte do precariado têm necessidades financeiras acima do normal, como quando têm uma doença ou um revés na família, recebem, provavelmente, um rendimento abaixo da média. E a sua incerteza económica é intensificada pela forma como funcionam os mercados de crédito. Não se trata apenas da maior dificuldade de obter um empréstimo, refletindo a falta de credibilidade, mas também do facto de, quando a necessidade destes é maior, induzir muitos, em situação de desespero, a pedir dinheiro emprestado a agiotas com taxas de juros insustentavelmente elevadas e com calendários de pagamento irrealistas.

Existem muitos estudos e alguns romances que mostram como, em comunidades pobres, uma forma de insegurança do rendimento acentua as outras. As pessoas com rendimentos precários, especialmente

se passam a vida a mudar de emprego, todos eles de curto prazo e com remuneração baixa, e são obrigadas a lidar com as complexidades hostis do sistema de apoio social, facilmente são arrastadas para uma situação de dívida crónica.

Durante anos, o impacto da reestruturação do rendimento social e da estagnação dos salários foi amortecido por subsídios estatais. Tarefos mais adiante deste aspeto. Mas os rendimentos estagnados e a insegurança económica daqueles que estão a ser empurrados para o precariado também foram ocultados, na maioria dos países da OCDE, pelo crédito barato, subsidiado pelos governos. Foi possível às famílias da classe média consumir mais do que aquilo que ganhavam, disfarçando o facto de os rendimentos auferidos estarem a diminuir. Tinham um rendimento fictício proveniente de um benefício privado. A crise destruiu a ilusão de que todos estavam a ganhar em consequência da segunda Idade de Ouro do crescimento económico galopante. De repente, milhões de norte-americanos e europeus sentiram-se mais perto do precariado.

Em suma, o rendimento social está cada vez mais inseguro sob o capitalismo global. Enquanto as empresas estão «a viajar com pouca bagagem», isso traduz-se em insegurança e em rendimento estratificado para o precariado. É a reestruturação do rendimento significa que o *custo* de vida está a subir para quem vive com insegurança económica. A sociedade de mercado caracterizada pela incerteza e pela volatilidade torna aconselhável fazer um seguro, recompensa aqueles que o fazem e penaliza aqueles que não o podem fazer. As pessoas com contratos de carácter temporário não só têm uma maior probabilidade de passar por dificuldades financeiras como também acham difícil e mais caro fazer um seguro.

Um aspeto final da reestruturação pós-globalização do rendimento social é que, ao passo que, antes do Estado de Bem-Estar Social, os indivíduos e as famílias se apoiavam fortemente em mecanismos informais de ajuda da comunidade, hoje estes mecanismos já não existem. Foram enfraquecendo com o crescimento dos benefícios garantidos pelo Estado e pelas empresas. Durante várias gerações, as pessoas passaram a pensar que não havia necessidade deles, e eles foram desaparecendo. Mas, ao mesmo tempo que as empresas iam abandonando a atribuição de benefícios e que o Estado começou

a condicionar a concessão de prestações sociais à prova de insuficiência económica, com o sistema de «condição de recursos», iam deixando de existir as anteriores formas de apoio da comunidade. «Quando precisar deles, eles não vão poder ajudá-lo», disse ao *Financial Times* um desempregado espanhol de 59 anos incapaz de obter a ajuda de familiares (Mallet, 2009). O sistema de reciprocidade familiar tinha sido destruído.

Em suma, o precariado tem que enfrentar uma combinação única de circunstâncias. Ao contrário do velho proletariado e da classe dos trabalhadores «de colarinho branco» (*salarariat*), não tem benefícios proporcionados pela empresa para manter a segurança do rendimento nem um sistema de proteção social baseado nas suas contribuições. E, embora deva contar com os salários em dinheiro, estes são menores, mais variáveis e mais imprevisíveis do que os dos outros grupos. As desigualdades em termos de rendimento e de benefícios estão a aumentar cada vez mais, com o precariado a ser deixado cada vez mais para trás e dependente de um sistema enfraquecido de apoio social da comunidade.

O desemprego precário

O desemprego faz parte da vida no precariado. Mas tem havido uma revisão de atitudes que fez com que fosse mais difícil lidar com o desemprego. Na era da pré-globalização, o desemprego era visto como um resultado de fatores económicos e estruturais. Os desempregados eram pessoas infelizes e com pouca sorte, que estavam no lugar errado no momento errado. Os sistemas de subsídios de desemprego foram construídos com base no princípio da segurança social; todos contribuíam, de modo que os que tinham menor probabilidade de ficarem desempregados subsidiavam os que tinham maior probabilidade de vir a estar nessa situação.

Esse modelo entrou em colapso, ainda que, em alguns países, haja a ficção de que isso não acontece. Menos trabalhadores estão em posição de fazer contribuições ou de que alguém as faça a seu favor, e são cada vez menos os que estão em situação de cumprir as regras dos regimes contributivos, que se vão apertando. Mas, de qualquer modo,

as atitudes oficiais para com o desemprego mudaram radicalmente. No quadro neoliberal, o desemprego tornou-se uma questão de responsabilidade individual, o que o transforma em algo quase «voluntário». As pessoas passaram a ser consideradas como mais ou menos «empregáveis» e a solução era torná-las mais empregáveis, atualizando e aumentando as suas «competências» ou alterando os seus «hábitos» e «atitudes». O que fez com que fosse fácil avançar para a fase seguinte, em que se culpam e diabolizam os desempregados como preguiçosos e parasitas. Vamos analisar, no capítulo 6, ao que isso levou. De momento, só queremos perceber como o desemprego afetou o precariado.

A primeira recessão da era da globalização, no início da década de 80 do século XX, levou a uma mudança das atitudes oficiais para com os níveis mais baixos do mercado de trabalho, em que o precariado estava a emergir, e a uma mudança de atitude entre as pessoas que estavam a perder os seus empregos. No Reino Unido, os salários flexíveis e os empregos precários, combinados com altas taxas de desemprego, levaram os jovens da classe trabalhadora, em particular, a abraçar o «subsídio de desemprego», como autenticação e marca do seu desdém pelos trabalhos pésimos que lhes eram oferecidos, uma rejeição ilustrada por bandas *pop* como os UB40, cujo nome (*unemployment benefit form 40* — formulário 40 do subsídio de desemprego) e cujos membros têm origem na fila dos candidatos ao subsídio de desemprego. Este fenómeno pode ter afetado apenas uma minoria de jovens que cresceram em zonas de classe operária em declínio, mas ajudou a mudar a atitude oficial, fornecendo uma desculpa para ressuscitar a imagem do pobre ocioso e irresponsável.

O verdadeiro problema era o mercado de trabalho flexível. Se os salários são reduzidos e mais postos de trabalho se tornam precários, o subsídio de desemprego torna-se relativamente mais atraente. Os governos dos países industrializados, em resposta, reduziram os benefícios e tornaram-nos mais difíceis de obter e mais difíceis de manter. Deste modo, acabou o caráter de seguro e o propósito declarado de proporcionar um rendimento adequado para compensar a «interrupção temporária do rendimento», como tinha sido definido por William Beveridge (1942: 7). Mas «as armadilhas do desemprego» difundiram-se mais, uma vez que a perda de benefícios inerentes

à aceitação de um emprego de baixa remuneração empurrou a taxa efetiva de «imposto» para perto, ou mesmo para cima, dos 100%.

Um círculo vicioso conduziu os governos a tomar rumos desagradáveis e arriscados. Como os salários caíram e os trabalhos de caráter temporário com salários baixos se tornaram a norma para o nível inferior do mercado de trabalho, aumentou a taxa de substituição de rendimento no que diz respeito aos subsídios de desemprego. Surgiram comentadores da classe média que lamentaram a «generosidade excessiva» dos benefícios concedidos aos desempregados e afirmaram que, como o «trabalho não compensava», os benefícios deviam ser cortados. Para ajudar a que o trabalho «compensasse», os governos introduziram benefícios associados ao trabalho e créditos fiscais baseados em descontos sobre anteriores rendimentos do trabalho, uma receita contra as distorções e ineficiências. Mas a armadilha do desemprego manteve-se, levando os políticos a tomar medidas no sentido de coagir os desempregados a aceitar empregos, por mais desagradáveis e mal pagos que eles fossem.

A reforma global dos subsídios de desemprego tem atuado como um terreno fértil para o crescimento do precariado. Embora não seja idêntica em todos os países, a tendência tem sido semelhante. A maior mudança que se verificou foi na imagem do desemprego. Agora, este é retratado como um reflexo da falta de empregabilidade, de falhas pessoais e de excessivas expectativas de trabalho ou de salário. O regime de benefícios é baseado na averiguação sobre se uma pessoa merece receber alguma coisa, o que se transformou num programa que determina a necessidade de uma pessoa se comportar de determinada maneira para merecer a assistência por parte do Estado.

Embora o subsídio de desemprego ainda impere nalguns países, as condições de elegibilidade para o receber foram reduzidas por todo o lado; os períodos de atribuição do subsídio foram reduzidos e os benefícios foram cortados. Na maior parte dos países, apenas uma minoria dos desempregados recebe subsídios e essa minoria está a diminuir. Os benefícios sujeitos a «condição de recursos» têm-se expandido, com todos os tipos de condições comportamentais que lhes são inerentes.

Nos Estados Unidos, para ter direito ao subsídio de desemprego, geralmente as pessoas têm que ter trabalhado a tempo inteiro pelo

menos um ano no seu último emprego. Mais de metade dos desempregados (57% em 2010) não se consegue qualificar para o subsídio. A situação é pior, já que muitos dos que não se qualificam para o subsídio abandonam por completo o mercado de trabalho. Dois terços dos beneficiários dizem temer que o seu subsídio acabe antes que eles consigam arranjar um emprego. Em 2010, a pobreza entre os desempregados e os subempregados foi pior do que em qualquer outro momento desde a década de 1930, com um em cada nove americanos a viver de vales-refeição. Havia seis candidatos inscritos para cada vaga de trabalho, o que representa um aumento relativamente ao período anterior à crise, quando este número era de 1,7; e o desemprego de longa duração representava 40% do total, muito mais do que em recessões anteriores. Foi a única recessão desde a Grande Depressão da década de 30 do século xx a ter dizimado todo o crescimento do emprego verificado na recuperação cíclica anterior.

A máquina geradora de emprego do mundo rico está a degradar-se. E isso começou a acontecer antes do choque de 2008. Nos Estados Unidos, o crescimento do PIB desacelerou entre a década de 1940 e o ano 2000, mas o crescimento do emprego desacelerou muito mais. Na década de 1940, o emprego não-agrícola aumentou em quase 40%; o aumento foi menor na década de 1950, teve uma ligeira aceleração na década de 1960, caiu para 28% na década de 1970 e para 20% nas décadas de 1980 e 1990. Mas, na primeira década do século XXI, o emprego realmente caiu 0,8%. O trabalho não estava a «desaparecer», mas o mercado global estava a deixar os trabalhadores americanos para trás.

No mercado de trabalho globalizado, as recessões aceleraram o crescimento da precariedade. Agora que há mais trabalhadores de carácter temporário e outros trabalhadores desprotegidos, há mais espaço para a rápida perda de trabalho na primeira fase de uma recessão. Acabou a época em que muitos trabalhadores eram dispensados, através do mecanismo do *lay-off*, mantendo os seus empregos até que a procura voltasse a aumentar. As pessoas situadas nas margens do mercado de trabalho perdem os seus empregos em primeiro lugar. No entanto, podem não ter aparecido nas estatísticas de emprego, antes da recessão, ou nas estatísticas de desemprego, a seguir a ela. Este facto ajuda a explicar porque é que alguns países europeus com uma elevada taxa

de emprego clandestino e migrante experimentaram apenas pequenos aumentos no desemprego e declínios modestos no emprego, de acordo com as estatísticas, depois de 2008.

As empresas têm usado a recessão para transferir mais trabalho para a zona do precariado e para o reestruturar de outras maneiras, incluindo um maior recurso a *offshoring* e *outsourcing*. As sucessivas recessões nos Estados Unidos têm sido seguidas por uma recuperação cada vez mais anémica do mercado de trabalho, ao lado de um enorme aumento do desemprego de longa duração. Quando o crescimento económico se revitalizou, após as recessões da década de 1970 e início da década de 1980, o emprego expandiu-se imediata e substancialmente. Quando se revitalizou, após a recessão de 2008-2009, não houve nenhuma expansão do emprego durante mais de um ano. De facto, os estados do «Cinturão do Sol»³³ passaram a cortar empregos, despertando temores de uma «recuperação com perda de postos de trabalho».

Na Alemanha, alguns dos desempregados desapareceram simplesmente do país, muitos europeus orientais saíram, porque conseguiram obter o apoio da comunidade nos seus países de origem e porque, vindo de países membros da União Europeia, poderiam regressar quando se desse a retoma do emprego. Por outro lado, os imigrantes que perderam empregos precários nos Estados Unidos não se atreviam a voltar para casa, com medo de serem impedidos de voltar. Perveramente, seria benéfico para a taxa de desemprego dos EUA que fosse mais fácil para os imigrantes sair do país e voltar.

Em geral, as recessões empurram mais pessoas para o precariado, em parte porque os que perdem o emprego entram numa cadeia de empregos com menor rendimento quando se voltam a empregar. Estudos norte-americanos (como o de Autor e Houseman, 2010) descobriram que ocupar postos de trabalho de carácter temporário após o desemprego tende a reduzir os rendimentos anuais e os rendimentos a longo prazo. Isto constitui uma razão para os desempregados resistirem à pressão para aceitarem o primeiro emprego que lhes é oferecido. Não é por preguiça ou por espírito de parasitismo, mas apenas por bom senso.

Entretanto, os desempregados foram transformados numa categoria com tratamento próprio. A tendência para fazer com que tudo esteja sujeito a contrato foi-lhes estendida. Nalguns países, é dada

uma nova designação aos desempregados, passando a ser tratados como «clientes» e a ter de assinar contratos e a aceitar certas obrigações e penalidades caso não cumpram o que assinaram. Quase por definição, estes contratos são assinados sob coação.

Os desempregados também experimentam uma forma de terciarização. Eles têm vários «locais de trabalho» — bolsas de emprego, locais para fazer os pedidos de subsídios, locais onde se ministra formação para a procura de emprego — e têm que se dedicar a ocupações-necessárias-para-o-trabalho (*work-for-labour*) — preenchendo formulários, fazendo filas, deslocando-se a bolsas de emprego, deslocando-se à procura de emprego, deslocando-se para as formações profissionais e assim por diante. Estar desempregado pode ser uma ocupação a tempo inteiro; e envolve flexibilidade, uma vez que as pessoas têm que «estar de piquete» quase o tempo todo, disponíveis para ir trabalhar ou cumprir as obrigações que lhes permitem receber o subsídio de desemprego quando forem chamadas para tal. O que os políticos chamam ociosidade pode não ser mais do que estar ao lado do telefone, roendo nervosamente as unhas à espera de um telefonema.

A armadilha da precariedade

Um mercado de trabalho baseado em trabalho precário produz altos custos de transação para os marginalizados. Estes custos incluem o tempo que se gasta para solicitar subsídios se ficarem desempregados, a falta de rendimento durante esse período, o tempo e os custos associados à procura de emprego, o tempo e o custo em aprender novas rotinas de trabalho, bem como o tempo e os custos envolvidos no ajuste de atividades fora dos empregos que vão arranjando, de forma a responder às exigências de novos postos de trabalho temporários. O custo total pode ser substancial em comparação com o lucro esperado. Isso cria aquilo a que se poderia chamar uma «armadilha da precariedade».

Um estudo realizado no Reino Unido, em 2010, pela Reed in Partnership, uma empresa que ajuda desempregados a encontrarem emprego, descobriu que o custo médio de obtenção de um emprego, com roupas, viagens, pagamentos para cuidar dos filhos, formação e

outros, atingia 146 libras, uma soma considerável para pessoas que podem estar desempregadas durante um longo período de tempo ou passar por uma série de empregos de caráter temporário com baixa remuneração. No primeiro mês de permanência num trabalho, o custo adicional foi de 128 libras. Se houver a possibilidade de conseguir apenas um trabalho temporário de baixa remuneração, o desincentivo que está implícito no caso da armadilha da precariedade é muito maior do que a armadilha da pobreza convencional, a que tanta atenção tem sido dada. O diretor da Reed in Partnership comentou: «Uma grande parte das pessoas com quem trabalhamos não pode arcar sequer com os custos de transporte para ir a uma entrevista.»

Uma pessoa que vive num fluxo de trabalhos de caráter temporário tem uma existência repleta de riscos. Consideremos uma mulher que tem um emprego temporário e ajusta as suas despesas de subsistência ao salário que ganha. Em seguida, o trabalho termina. Suponhamos que conseguiu ir fazendo uma poupança, certamente mínima. Tem que esperar várias semanas — talvez muito mais — antes de conseguir obter quaisquer subsídios estatais. Durante esse tempo, baixa o seu nível de vida, mas pode ter que pedir dinheiro emprestado ou contrair dívidas ao atrasar o pagamento da renda da casa e assim por diante. Pode ainda verificar-se um fator adicional. As pessoas que fazem trabalhos de caráter temporário normalmente não correm a pedir subsídios. Muitas vezes, fazem-no com relutância, depois de sentirem as dificuldades que isso acarreta. Deste modo, as dívidas e obrigações para com parentes, amigos e vizinhos aumentam, e os agiotas espreitam. A armadilha do precariado torna-se ainda mais terrível.

Se a mulher em questão tiver sorte, pode receber subsídios do Estado com os quais possa pagar algumas das dívidas e obter algum alívio financeiro. Mas suponhamos que lhe é oferecido, a seguir, um outro trabalho temporário mal remunerado. Ela hesita. Alguns subsídios podem continuar ainda durante algum tempo, embora sujeitos a regras destinadas a ajudar a «tornar o trabalho compensador» e a reduzir a «armadilha da pobreza» típica. Mas ela sabe que, quando o trabalho terminar, vai voltar a enfrentar os assustadores custos de transação implicados pela mudança. A realidade é que não se pode dar ao luxo de aceitar o trabalho, pois, além do custo em subsídios

perdidos enquanto estiver a trabalhar, há os custos em que vai ter que incorrer para poder voltar a ter subsídio. Essa é a armadilha da precariedade.

A armadilha da precariedade é intensificada pela erosão do apoio da comunidade. Apesar de entrar e sair de empregos de caráter temporário com salários baixos não dar direito a subsídios por parte do Estado ou das empresas, a pessoa esgota a capacidade de pedir ajuda à família e aos amigos em momentos de necessidade. A esta situação podem juntar-se os problemas derivados do endividamento e de períodos de doença social, que podem incluir o consumo de drogas e pequenos crimes, como furtos. Este risco é agravado pelo stress da insegurança e pela indignidade de ter que tentar constantemente vender-se a empresas de recrutamento e seleção de pessoal, a empresas de trabalho temporário e a potenciais empregadores. Sem uma sustentação que proporcione segurança económica, o mercado de trabalho flexível tende a provocar esses resultados.

O choque financeiro

No topo das mudanças de longo prazo no que toca aos desempregados, a crise financeira de 2008-2009 acelerou o crescimento do precariado global, ao colocar maior pressão sobre as empresas para reduzir os custos do trabalho através de medidas de flexibilidade e ao incitar à adoção de políticas governamentais que as encorajaram.

Como era previsível, o precariado suportou inicialmente o peso do choque financeiro. Os trabalhadores de caráter temporário foram os mais fáceis de despedir, simplesmente através da não renovação de contratos. A Randstad, a segunda maior empresa de recrutamento e seleção de pessoal do mundo, registou quedas acentuadas em toda a Europa em 2008, observando que as empresas estavam mais inclinadas a cortar postos de trabalho do que o que tinha acontecido em recessões anteriores. Mas, à medida que a recessão avançou, ficou claro que ela era uma alavanca para a expansão do precariado. A Adecco, a maior empresa de trabalho temporário do mundo, informou que o crescimento de emprego se concentrava em situações de trabalho temporário (Simonian, 2010).

No Reino Unido, o impacto da crise foi marcado pela queda do número de empregados, enquanto o número de trabalhadores por conta própria praticamente não diminuiu. No primeiro ano da recessão, os empregos a tempo inteiro caíram a pique, com mais de 650 mil postos de trabalho perdidos, enquanto os empregos a tempo parcial aumentaram em 80 mil, com 280 mil trabalhadores a tempo parcial a afirmar que não conseguiam obter um emprego a tempo inteiro. O desemprego aumentou mais do que a queda do emprego, principalmente devido ao ingresso de jovens no mercado de trabalho e a um aumento da taxa de participação no mercado de trabalho de trabalhadores mais idosos com pensões e poupanças reduzidas.

Nos Estados Unidos, as empresas responderam à crise cortando os funcionários de longo prazo e substituindo outros com o recurso a mudanças tecnológicas ou através da externalização do trabalho, em parte para evitar uma repetição dos custos de despedimento. Um estudo realizado em 2010 concluiu que pelo menos um quarto dos 8,4 milhões de postos de trabalho eliminados nos Estados Unidos desde o início da recessão não voltaria a existir (Izzo, 2010).

Após os cortes no emprego, a produtividade (medida) do trabalho subiu, o que foi interpretado como um reflexo da pressão exercida pelos empregadores sobre os seus funcionários para trabalharem mais, através da redução da criação de empregos. E esta pode ser apenas uma parte da história, uma vez que o choque pode ter acelerado a externalização e o recurso a mais trabalho clandestino. Por exemplo, verificou-se um *boom* de externalização de serviços jurídicos. A Pangea3, sediada na Índia, líder neste mercado emergente, duplicou a sua receita num ano. Enquanto os escritórios de advocacia do Reino Unido e dos Estados Unidos estavam a fazer enormes esforços para lidar com as consequências da crise, reduzindo e despedindo advogados ou a colocá-los em licenças sem vencimento, a recessão foi uma bênção para os advogados na Índia.

Tradicionalmente, as grandes recessões levaram a reduções na desigualdade; mas, desta vez, os diferenciais de rendimento continuaram a aumentar, no geral, e dentro de alguns setores em particular. Assim, a crise levou a uma crescente desigualdade entre os lucros dos melhores escritórios de advogados e os dos outros. A elite manteve rendimentos e estatuto, demitindo alguns dos seus empregados e limitando as

oportunidades de carreira dos outros, enquanto aumentava o número de assistentes jurídicos com todas as inseguranças do precariado. As principais empresas de serviços financeiros e económicos também tiraram benefícios da diferenciação de classes, uma vez que optar por reputação e grandeza é uma boa estratégia de redução de riscos em épocas de insegurança. Embora a profissão de advogado esteja a passar pela mais profunda reestruturação, todas as profissões estão a ser empurradas na mesma direção, a de ter menos trabalhadores do quadro, com informação privilegiada e protegidos, ao lado de um número cada vez maior de trabalhadores em posições inseguras e sem progressão na carreira.

A colocação de funcionários em licença sem vencimento, ou folgas não remuneradas, aumentou nos Estados Unidos, ao mesmo tempo que aumentaram as horas extraordinárias não pagas. Em 2010, vinte estados americanos exigiram aos funcionários que tirassem folgas não remuneradas e a mais de 200 mil trabalhadores do setor público foram dadas «folgas» todas as semanas, dizendo-lhes, geralmente, para tirar a sexta-feira de folga, sem remuneração. Para muitos, isso teve um efeito libertador, pois, apesar da perda de rendimento, permitiu-lhes passar mais tempo com a família; a «sexta-feira de folga» tornou-se um elemento essencial da vida em todo o país. Mas foi um passo para empurrar os trabalhadores para fora da zona de conforto da classe «dos colarinhos brancos» (*salarialiat*).

As folgas não remuneradas espalharam-se também na Europa. Uma grande empresa britânica pediu aos funcionários para tirarem duas semanas de licença sem vencimento e teve 95% de adesão. A outros foi-lhes oferecido dois meses de férias com 50% do salário. A British Airways deu a todos os empregados a oportunidade de trabalhar a tempo parcial, e muitos disseram que desejavam fazê-lo, e de fazer voluntariado de interesse social no tempo disponível. Foi também uma mina de ouro para a nova ocupação de «*life coach*» (*coach* ou mentor pessoal ou *coach* de vida pessoal), constituída por profissionais ansiosos por aconselhar as pessoas sobre como reorganizar as suas vidas.

Em 2009, um banco espanhol, o BBVA, ofereceu-se para deixar o pessoal ficar até cinco anos sem trabalhar e a receber 30% do salário. O que deu ao empregado médio pelo menos 12 000 libras, com cuidados de saúde. Esta foi a alternativa encontrada pelo banco ao

pagamento de seis semanas de indemnização por cada ano de trabalho efetuado. Reconheceu que muitos funcionários podiam ter dificuldade em se adaptar quando voltassem; mas esse problema parecia muito distante.

Outro banco de um outro país deu destaque ao tratamento dualista relativamente aos trabalhadores efetivos e ao precariado pós-2008. Em resposta à crise bancária, que o deixou fortemente subsidiado pelo governo do Reino Unido, o Lloyds Banking Group cortou mais de 20 000 empregos. Em outubro de 2010, anunciou que tinha «mitigado o impacto nos trabalhadores do quadro despedindo uma quantidade significativa de trabalhadores temporários e de contratados a termo». Da próxima vez, sem dúvida, o banco terá mais trabalhadores de caráter temporário e outros que possam ser facilmente despedidos.

O desmantelamento do setor público

A última fronteira para o precariado é o setor público, que foi durante muito tempo o pioneiro dos direitos de trabalho e do emprego estável. O trabalho no setor público proporcionava um rendimento social elevado, com benefícios que representavam uma parte substancial da remuneração, tudo isto associado a regras burocráticas e a uma ética de serviço.

Durante gerações, o que se passava no serviço público era que, embora o lucro nunca alcançasse os valores vertiginosos dos setores económicos privados, os funcionários públicos tinham uma segurança de vínculo laboral, senão mesmo uma segurança profissional, bem como as pensões de aposentação que eram consideradas normativas, benefícios de assistência médica, entre outros. Mas, enquanto na sua condição de funcionários públicos cumpriam as instruções dos seus dirigentes políticos para flexibilizar os mercados de trabalho privado, a diferença entre a sua segurança privilegiada e a da restante sociedade tornou-se gritante. Era só uma questão de tempo para que o próprio setor público se tornasse um alvo principal para a flexibilização. Essa altura chegou com o choque de 2008, apesar de as erosões terem começado muito antes.

O ataque começou com movimentos para comercializar, privatizar e externalizar os serviços. Os contratos de caráter temporário e o emprego a tempo parcial com salários e benefícios inferiores foram-se furtivamente infiltrando. Depois, os governos atacaram o setor como um todo. As pensões de reforma públicas foram declaradas «inviáveis» e «injustas»; os governos usaram comparações com o setor privado para justificar o corte nos salários públicos. Isso não evitou que os pacotes de estímulo fiscal e orçamental, o abrandamento económico e os subsídios provocassem o aumento dos défices públicos. Não foi culpa do setor público, mas este tornou-se um alvo fácil para os cortes orçamentais. Os trabalhadores do setor privado, inseguros, assistiam a tudo isto sem qualquer tipo de solidariedade. Os mercados financeiros também insistiram em cortes nas despesas públicas como prova de que os governos estavam no «caminho certo». Tudo isto está a impulsionar a erosão do funcionalismo público.

Globalmente, o setor público está a ser transformado numa zona do precariado. Nos Estados Unidos, onde o fanatismo económico neoliberal criou uma tempestade perfeita fiscal, isso torna-se mais claro do que em qualquer outro lugar. As cidades foram empurradas para a dívida crónica por uma camisa de forças de regras orçamentais que exigem um regime de orçamentos equilibrados e «impostos reduzidos». Durante anos, os funcionários públicos defenderam os seus salários através dos seus sindicatos e contratos coletivos, enquanto o setor privado sofria um abaixamento dos salários e uma diminuição dos benefícios. Os seus sindicatos mantiveram-se fortes. Em 2008, 37% dos funcionários públicos eram sindicalizados, quase o mesmo número do que em 1980, enquanto a sindicalização no setor privado tinha caído de 20% para 7%. Em 2009, pela primeira vez, o número de trabalhadores do setor público sindicalizados representava mais de metade de todos os trabalhadores sindicalizados no país. Tinham defendido bem os seus membros, mas a desigualdade cada vez maior entre os setores público e privado foi usada para aumentar o ressentimento.

A crise foi usada para cortar a segurança de emprego no setor público, por meio da intensificação da flexibilidade funcional. Os gestores começaram a insistir que os funcionários públicos devem desempenhar funções diferentes daquelas para que foram contratados. Um gestor público de uma cidade no Arkansas disse, com evidente

orgulho: «Eu pago mais dinheiro a menos pessoas e maximizo a sua utilização pondo-as a fazer mais tarefas» (Bullock, 2009). O funcionário do tribunal passou a fazer *marketing* e foi ele que fez o *site*, os bombeiros passaram a ser também motoristas de ambulância e os trabalhadores da estação de tratamento de água receberam uma remuneração suplementar para substituir motoristas. Um estudo sobre as cidades e os municípios revelou que muitos deles estavam a planear tirar proveito da crise para reorganizar o trabalho de maneira semelhante.

Em toda a parte, a direita política usou a recessão para intensificar uma campanha no sentido de reduzir os salários do setor público, bem como os benefícios e a segurança no emprego. Não admira que, num comentário sobre os Estados Unidos, a revista *The Economist* (2009) tenha afirmado que «os trabalhadores do setor público são estragados com mimos», com o fundamento de que, em média, estes ganhavam 21% mais do que os do setor privado e tinham 24% mais probabilidades de ter acesso a cuidados de saúde. Cerca de 84% dos funcionários públicos da administração central e local ainda tinham um plano de pensão com benefícios definidos, garantindo uma pensão calculada com base nos anos de «serviço» e no salário final, o que acontecia apenas com 21% dos trabalhadores do setor privado. Os números poderiam ter sido interpretados como prova de como as empresas privadas se tinham tornado mesquinhas. Ou poder-se-ia fazer a comparação com o que a classe dos «colarinhos brancos» (*salariat*) de elite do setor privado estava a receber.

Os funcionários públicos enfrentam agora uma ofensiva violenta sobre as suas pensões, o que irá piorar as perspetivas de rendimento da sua descendência que se encontra no precariado. Mais uma vez, a situação dos EUA é a mais alarmante. A Associação Nacional de Funcionários do Orçamento de Estado (National Association of State Budget Officers) advertiu que os estados norte-americanos teriam de enfrentar enormes défices orçamentais devido a responsabilidades assumidas com pensões. Os críticos antissetor público foram ajudados pelas histórias mediáticas de alguns ex-altos funcionários públicos que vivem na opulência com as suas pensões.

Os Estados Unidos são apenas o prenúncio. O ataque ao setor público faz parte do ajustamento pós-2008 em todos os países industrializados. Na Grécia, sob um governo de centro-direita, entre 2004

e 2009 foram acrescentados 75 mil funcionários ao já enorme setor público. Quando a crise chegou em 2010, o número de funcionários públicos foi cortado, alimentando assim o precariado grego. O governo também anunciou que iria remover as barreiras à entrada para algumas profissões, reduzindo os seus salários para reduzir a despesa pública. Na Itália, a pressão sobre a função pública também foi aumentando. Em outubro de 2009, 40 mil polícias marcharam pelas ruas de Roma para exigir melhores salários e novas viaturas. Por causa do congelamento da contratação, a idade média dos polícias italianos subiu para 45 anos. Eles não estavam sozinhos; milhões de funcionários públicos estavam entretanto a perder a segurança no emprego. Em Portugal, 50 mil funcionários públicos protestaram, em fevereiro de 2010, contra um congelamento de salários, mas o governo avançou com uma redução dos serviços públicos. Na Irlanda, forçados a aceitar um resgate da Zona Euro no final de 2010, os ganhos duramente conquistados pelo setor público (com as suas vantagens, por vezes, anacrónicas) foram sendo retirados em poucos meses.

No Reino Unido, tal como nos Estados Unidos, dois terços de todos os novos postos de trabalho criados na década anterior a 2008 pertenciam ao setor público. Cortar no setor público vai ampliar o precariado ao alterar, simplesmente, a relação entre o setor público e o setor privado no que respeita ao volume de emprego. Mas a intenção é transformar cada vez mais o setor público numa zona de precariado, através da privatização, da externalização e da precarização dos vínculos laborais.

Um dos aspetos do ataque em curso é o esforço para transferir mais serviços para a sociedade civil ou para organizações não governamentais (ONG). No Reino Unido, isto é apresentado como uma forma de reduzir o Big State (Estado Grande) e gerar a Big Society (Sociedade Grande). Mas, na realidade, é uma maneira de obter serviços mais baratos, transferindo atividades realizadas por funcionários profissionais para pessoas com contratos precários e para «voluntários». Isto torna o setor público muito vulnerável em épocas de recessão. Entidades registadas como instituições de solidariedade social tornaram-se grandes empregadores, com 464 mil funcionários em tempo integral em 2009. Mais de metade do seu rendimento

vem de contratos com o governo para fornecer serviços públicos. Mas os funcionários das instituições de solidariedade social não são bem pagos e têm contratos precários. Subsidiadas por doações de privados, fazem serviços sociais mais baratos, reduzindo a dimensão dos serviços públicos equivalentes e legitimando relações contratuais desfavoráveis com os «voluntários». Deste modo, o setor público torna-se particularmente vulnerável durante uma recessão. Quando as doações secarem, estes funcionários quase-públicos podem sentir que estão, eles próprios, perto do precariado. Não constituiu qualquer surpresa quando, à medida que a recessão se aprofundou, muitos deles tiveram que abandonar o que estavam a fazer para ir trabalhar em supermercados. Com efeito, a subcontratação de serviços expande o precariado ao mesmo tempo que mina as pequenas instituições de solidariedade social.

Os governos também estão a agir cada vez mais como as empresas privadas no que diz respeito ao tratamento dos funcionários públicos, procurando a flexibilidade funcional e de emprego. Estão, por exemplo, a economizar no espaço de instalações por meio da descentralização e da flexibilização do trabalho dos seus empregados. Nos Estados Unidos, uma lei aprovada no ano 2000 obrigou o governo federal e as suas agências a estabelecer políticas de funcionamento em rede. Em 2006, 140 mil funcionários federais, que correspondiam a 19% do total, estavam a trabalhar a partir de locais alternativos. Também isto é um dos fatores de precarização, ao isolar os funcionários e ao limitar o espaço e a oportunidade para a ação coletiva.

Em 2009, 24 mil funcionários públicos espanhóis — 10% do total — realizavam parte do seu tempo de trabalho em casa, tendo apenas a obrigação de estar nas instalações do serviço durante 50% do seu tempo de trabalho. O teletrabalho também foi introduzido em Itália, onde o setor público é conhecido pelo seu grande grau de absentismo. O Conselho Municipal de Winchester fez algo inovador no Reino Unido, ao fundir os seus quatro locais em dois e ao instalar um sistema de reservas através da Internet para permitir que os funcionários reservassem secretárias ou salas de reuniões quando precisassem. Este «*hot desking*» despersonaliza o local de trabalho, uma vez que ele deixa de ser «o seu local de trabalho». O efeito psicológico é importante, uma vez que o aumento da instrumentalização crescente

do local de trabalho vai reduzir o sentimento de apego tanto à empresa ou à organização como à «força de trabalho», no seu conjunto, como entidade a ser defendida.

Em suma, o setor público, há muito o bastião dos trabalhadores «de colarinho branco» (*salariat*) e que funcionava como definidor do padrão da relação de trabalho decente, está a ser rapidamente transformado numa zona de flexibilidade, na qual o precariado pode crescer.

O Estado pagador de subsídios: a ruína do precariado

Um aspeto da globalização que passou despercebido foi a propagação de subsídios. Esta pode ser uma das grandes «burlas» da história económica, uma vez que muitos destes subsídios têm ido para o capital e para pessoas de elevado rendimento, sob a forma de «benefícios fiscais», «isenções fiscais» e «créditos fiscais». Se uma pessoa rica no Reino Unido, por exemplo, deseja evitar pagar imposto sobre parte do seu rendimento, não precisa de fazer mais do que colocar este dinheiro num plano de pensão de reforma pessoal, do tipo poupança-reforma, adiando o rendimento e poupando 40% do imposto. Qualquer pessoa que faça parte do precariado dificilmente tem a mesma possibilidade de o fazer.

Considere o que aconteceu depois do *crash* de 2008. De acordo com o Banco de Inglaterra, as intervenções para apoiar globalmente os bancos em 2008-2009 chegaram aos 14 mil milhões de dólares. Este valor está, provavelmente, subvalorizado. Entretanto, face à pressão febril dos *lobbies* das grandes empresas, os governos ocidentais lançaram uma vasta gama de regimes de subvenção, no que deveria ser chamado de protecionismo através de subsídios. Não tendo sido derrubada pelo seu desempenho desastroso que antecedeu o *crash*, quando se envolveu na especulação financeira, a General Motors (GM), gigantesca empresa do ramo automóvel norte-americana, disse que iria «à procura de subsídios» e que iria transferir a produção e os postos de trabalho para onde os governos oferecessem os maiores subsídios.

Os subsídios são parte integrante da política industrial, geralmente apresentada como um apoio aos «vencedores». Na realidade,

esses subsídios têm sido usados para apoiar grandes empresas ou setores sob pressão, preservando as estruturas que contêm em si eleitorados políticos importantes. Mas os subsídios não vão impedir a nova divisão internacional do trabalho com os empregos a serem transferidos de países de alto custo para países com áreas de alta produtividade e de baixo custo. Mesmo que possam prolongar a existência de algum emprego ao estilo antigo, fazem-no à custa de negar apoio aos outros. Raramente beneficiam os grupos mais inseguros da sociedade.

Os subsídios introduzidos durante a crise de 2008-2009 para estimular as vendas de automóveis beneficiaram os compradores de automóveis em relação a outras pessoas e os trabalhadores do ramo automóvel em relação a outros trabalhadores. De certeza que estas pessoas e estes trabalhadores não eram os mais pobres ou os mais precários. Ecologicamente, tais subsídios favorecem a utilização de recursos em detrimento da conservação de recursos. Depois, há subsídios para apoiar a manutenção dos benefícios concedidos pelas empresas; estes reduzem a procura de trabalhadores que fazem serviços de baixa produtividade. E, como será demonstrado, os benefícios concedidos pelas empresas constituem uma penalização para a juventude, uma vez que os mais velhos e os migrantes estão mais preparados para trabalhar sem eles.

Os subsídios ao trabalho, incluindo os créditos fiscais pelos rendimentos auferidos e os subsídios marginais de emprego, também são, na realidade, subsídios ao capital, permitindo às empresas obter mais lucros e pagar salários mais baixos. Não têm nenhuma justificação em termos de equidade económica ou social. A justificação para o principal subsídio ao trabalho — os créditos fiscais — é que, como as pessoas pobres e com menos instrução nos países ricos enfrentam a concorrência mais dura do trabalho de baixo custo nos países em vias de desenvolvimento, os governos precisam de subsidiar os salários baixos para proporcionar um rendimento adequado. Mas, embora estes subsídios pretendam compensar a desigualdade salarial, incentivam o crescimento e a manutenção de empregos precários com baixos salários. Ao aumentar os salários para um valor próximo daquele que garanta a subsistência, os créditos fiscais retiram a pressão sobre os empregadores, dando-lhes um incentivo para continuar a pagar

salários baixos. O recurso a mão de obra barata significa que as empresas também sofrem menos pressão para ser eficientes. Os créditos fiscais e outros subsídios ao trabalho são o equivalente ao sistema *Speenhamland*, um subsídio de inspiração senhorial introduzido em Berkshire em 1795, que se tornou famoso por causar o empobrecimento rural em toda a Inglaterra.

A insensatez da existência desta medida ainda está por compreender. Os governos que estão a seguir o caminho do crédito fiscal vão ter que correr mais depressa só para ficarem no mesmo sítio, já que a pressão no sentido da descida dos salários está a aumentar à medida que outros mercados emergentes se juntam à Chindia. Como um líder de opinião do *Financial Times* (2010a) opinou, sem tirar esta conclusão são lógica:

Se a Grã-Bretanha continuar a oferecer uma rede de proteção social generosa, enquanto os salários da camada inferior estão estagnados, os trabalhadores de baixo rendimento podem rapidamente descobrir que viver de subsídios é quase tão rentável como trabalhar e que, por isso, perdem muito pouco por não trabalhar. Para ter a certeza de que o trabalho continua a compensar, o governo terá que aumentar o subsídio dos seus salários através do sistema de créditos fiscais.

Acrescentou que, para limitar o aumento dos custos, o governo teria que apertar as regras que determinam quem é «merecedor de apoio». Coisa que foi feita rapidamente.

Um ano depois do *crash*, dezasseis países da OCDE introduziram subsídios aos salários, incentivos à contratação ou emprego em obras públicas para conter o aumento do desemprego. Enquanto a Espanha teve um enorme programa de obras públicas, o Reino Unido optou pelos «golden balloons»³⁴, oferecendo até 2500 libras às empresas que recrutassem quem estivesse desempregado há mais de seis meses, dando mil libras pela contratação de cada trabalhador e um adicional de mil e quinhentas libras para a sua formação. Estas medidas vão certamente aumentar o precariado, expandindo o número de trabalhadores colocados em empregos de caráter temporário e levando os empregadores a tentarem despedir os trabalhadores existentes para contratar substitutos que lhes vão permitir receber subsídios.

A Coreia do Sul também introduziu um subsídio à contratação com uma política que exigia que os empregados aceitassem um congelamento de salários, que lhes fossem retirados direitos de negociação e que o salário dos novos trabalhadores recrutados e subsidiados fosse dois terços do salário dos empregados existentes — propagando a multiestratificação da força de trabalho. Nos Estados Unidos, a administração Obama conseguiu aprovar, em 2010, um esquema de 13 mil milhões de dólares, que concedeu um crédito fiscal às empresas que contratassem desempregados à procura de emprego. Houve logo empregadores oportunistas que viram uma maneira de substituir trabalhadores para daí tirar benefício.

Outros países favoreceram esquemas de compensação pela redução do tempo de trabalho, principalmente dirigidos ao trabalho na indústria, através dos quais os empregadores se poderiam candidatar a assistência temporária para complementar os salários dos empregados normais. Em 2010, vinte e um países da União Europeia tinham esquemas de redução do tempo de trabalho que abrangiam mais de 2,4 milhões de trabalhadores; só o esquema alemão do *Kurzarbeit* abrangeu um milhão e quinhentos mil trabalhadores, envolvendo um subsídio salarial que se estendia por dois anos. O subsídio compensava 60% da perda de rendimento pela redução do horário de trabalho, uma fórmula que foi copiada por outros países, como, por exemplo, a Holanda. Nos Estados Unidos, dezasseis estados, incluindo a Califórnia, introduziram um corte temporário no imposto sobre os salários e na contribuição para o subsídio de desemprego para aqueles que foram forçados a trabalhar a tempo parcial.

O subsídio à redução do tempo de trabalho funciona como qualquer subsídio ao trabalho. Envolve riscos morais e imorais, recomenda a ineficiência e o mau desempenho. E distorce os mercados, dificultando a transferência de empregos para as áreas de maior produtividade. Enquanto a defesa dos subsídios assenta na premissa de «manter as pessoas a trabalhar, preservando deste modo as competências» e reduzindo os custos sociais da recessão (Atkins, 2009), estes acabam por impedir as pessoas de avançarem na carreira e adquirirem novas competências ou de fazerem melhor uso das que têm.

A combinação da redução do tempo de trabalho com subsídios governamentais é um caminho que permitirá converter funcionários

a tempo inteiro em membros do precariado a trabalhar a tempo parcial e subsidiados pelo Estado. E, uma vez que quase todos os subsídios à redução do tempo de trabalho têm uma duração finita, muitos têm apenas uma trégua temporária antes de perderem completamente os seus empregos.

Mas, por fim, o que é irónico no que respeita aos subsídios é que eles não enganam as pessoas durante muito tempo. Ao apoiar postos de trabalho obsoletos e promover o trabalho temporário, aumentando o precariado de forma insustentável, deixam um sabor desagradável na boca. Um sul-coreano desiludido, que parecia ser um novo recruta para o precariado, foi citado como tendo afirmado: «Mesmo que eu conseguisse um emprego deste modo, só iria trabalhar durante alguns meses; e durante esse tempo eu ia sempre sentir-me como um figurante patético que só existe à custa da generosidade de outros trabalhadores» (Choe, 2009).

A economia paralela

Existe um outro fator que tem desempenhado um papel importante na expansão do precariado. Esse fator é a economia paralela, informal, clandestina ou subterrânea (que, em inglês, também tem diversas designações: *shadow*, *gray* ou *black* conforme o seu maior ou menor grau de afastamento da legalidade). Há muitas razões para acreditar que ela tem crescido e é subestimada pelas estatísticas disponíveis. A desindustrialização tem desempenhado um papel importante nesta evolução, assim como o crescimento da flexibilidade numérica, uma vez que a mudança do trabalho realizado em grandes fábricas e em edifícios de escritórios, com elevada concentração de postos de trabalho, para situações mais flexíveis faz com que seja facilitado o trabalho ajustado através de um simples «aperto de mão», de modo informal, e que este seja mais difícil de detetar. A alteração do Estado Social, em muitos países, também tem sido relevante para o crescimento da economia paralela e do precariado, ao minar a solidariedade social e os princípios subjacentes ao imposto direto progressivo e aos mecanismos de segurança social.

Quaisquer que sejam as razões, é na economia paralela que muito do precariado sobrevive, enfrentando a exploração e a opressão. Um estudo realizado por Friedrich Schneider, da Universidade de Linz (*The Economist*, 2010b), estimou que a economia informal é responsável por mais de um quarto do PIB da Grécia, mais de 20% do PIB da Itália, da Espanha e de Portugal, e mais de 10% do PIB da Alemanha, da França e do Reino Unido. Ele atribuiu grande parte da evasão fiscal a uma atitude de «rebelião fiscal», argumentando que as pessoas têm maior relutância em pagar impostos se consideram que não estão a obter em troca qualquer valor dos serviços oferecidos pelo Estado. Se assim for, os cortes nos serviços públicos para reduzir os défices orçamentais podem encorajar mais rebelião fiscal, anulando o impacto dos cortes de despesa sobre o défice.

Dada a dimensão da economia paralela e a existência de uma alfarda de mão de obra que vive da economia paralela, em tempos de crescimento relativo, como antes do *crash* de 2008, não é registada uma quantidade considerável de trabalho. Os baixos números de crescimento de emprego podem ser enganadores. Pela mesma razão, a recessão pode começar com um declínio no trabalho clandestino, dando a impressão de que nem o emprego está a cair muito nem o desemprego está a aumentar muito, particularmente porque os que trabalham na economia paralela não são elegíveis para benefícios da responsabilidade do Estado.

Isto é consistente com os dados disponíveis. Nos primeiros dois anos de recessão, a queda do emprego em toda a Europa foi apenas um terço da percentagem de contração da economia. Em Espanha, em 2010, o desemprego registado subiu para mais de quatro milhões e meio de pessoas, ultrapassando em muito o nível que os sindicalistas e os outros analistas tinham previsto que conduziria a tumultos. Não houve tumultos. Alguns observadores atribuíram esta ausência à tolerância tradicional em relação ao desemprego e à existência das redes familiares, que poderiam providenciar benefícios da comunidade para a comunidade. Outros achavam que essa ausência estava mais relacionada com a próspera economia paralela. O sindicato dos inspetores tributários, GESTHA, estimou que a economia paralela foi responsável por mais de 23% do PIB e que se havia expandido, enquanto o PIB registado foi diminuindo consideravelmente.

Uma economia de mercado aberta, em processo de globalização, caracterizada por contratos informais e por empregos a tempo parcial e de caráter temporário, empregos esses criados e destruídos em função de projetos, e também por uma miríade de serviços pessoais, é, sem qualquer sombra de dúvida, favorável à economia paralela. Não se trata de uma aberração, faz parte do sistema de mercado global.

O declínio da mobilidade social

Finalmente, e mais revelador do que tudo o resto, o caráter de estratificação do processo de trabalho globalizado produziu um declínio na mobilidade social ascendente, declínio esse que é característico do precariado. Como Daniel Cohen (2009: 19) disse sobre os trabalhadores franceses (e europeus), hoje muito poucos ascendem a quadros intermédios e «existe, atualmente, uma maior probabilidade de permanecer toda a vida nos níveis inferiores da escala salarial». No Reino Unido, a mobilidade social diminuiu, o que tem sido associado ao crescimento da desigualdade. Por volta de 2010, como mostra o Painel de Igualdade Nacional (National Equality Panel) do governo trabalhista (ver também Wilkinson e Pickett, 2009), era mais difícil para uma criança nascida na pobreza subir na escala social do que o foi em qualquer outro momento desde 1950. Os nascidos em 1970 tinham menos probabilidade de ter subido no seu estatuto social do que os nascidos em 1958. Trata-se apenas de um sinal de que a origem de classe continua a ser importante.

O mais impressionante, dada a imagem que o país tem de si mesmo de que nele existem oportunidades inigualáveis para a mobilidade ascendente, é que, nos Estados Unidos, há muito tempo que a mobilidade social está em declínio. A mobilidade intergeracional é baixa, se aferida pelos padrões internacionais (Sawhill e Haskins, 2009). As crianças nascidas nos quintis inferiores e superiores têm mais probabilidade de permanecer neles do que no Reino Unido e muito mais probabilidade de isso acontecer do que as que se verificam na Suécia e na Dinamarca. Com a desigualdade a aumentar para

níveis recordes e com a mobilidade social em declínio, torna-se claro que o modelo económico e social neoliberal certamente falhou na sua pretensão de gerar mobilidade social baseada no mérito.

Uma das razões para o abrandamento da mobilidade social é que os empregos de rendimento médio têm sido desbastados. Por exemplo, no Reino Unido, o número de postos de trabalho no decil salarial superior cresceu quase 80% entre 1979 e 1999. O segundo decil cresceu 25%, e os últimos dois decis também se expandiram (Goos e Manning, 2007). Mas os empregos nos seis decis do meio encolheram. O que esta tendência significa, e isso repete-se em muitos países, é que a «classe média» está a sofrer de insegurança de rendimento e de stresse, estando a ser empurrada para o precariado.

Conclusões

Na era da globalização, estabeleceu-se um pacto social grosso — os trabalhadores foram obrigados a aceitar trabalho flexível, em troca de medidas para preservar os empregos de forma a que a maioria conseguisse uma elevação do seu nível de vida. Era um negócio faustiano. Os níveis de vida foram mantidos, ao permitirem que o consumo excedesse os rendimentos e que os proventos ultrapassassem o que os empregos realmente valiam. Enquanto este último fator promovia ineficiência e distorções de mercado, o anterior fez com que faixas da população significativas se endividassem de uma forma desconcertante. Mais cedo ou mais tarde, o diabo teria o pagamento que lhe era devido, um momento que, para muitos, veio com o *crash* de 2008, quando os seus rendimentos diminuídos caíram abaixo do que era necessário para pagar as dívidas que tinham sido incentivados a contrair. Uma nova camada estava em vias de se juntar rapidamente ao precariado.

No final da era da globalização, o pacto tinha sido quebrado. Do lado dos empregadores, havia mais que queriam «viajar com pouca bagagem». Do lado dos trabalhadores, havia mais stresse, insegurança e distanciamento psicológico. Os suicídios relacionados com o trabalho aumentaram em muitos países, incluindo em França, no Japão e em toda a Escandinávia, a Meca da social-democracia. Nos Estados

Unidos, aumentaram 28% num ano. Ao mesmo tempo que isso aconteceu, de acordo com o Center for Work-Life Policy, uma empresa de consultoria dos EUA, a proporção de empregados que afirmavam sentir lealdade para com os seus empregadores caiu de 95% para 39%, e a proporção dos que expressavam confiança neles caiu de 79% para 22%. Na era do precariado, os sentimentos de lealdade e confiança são incertos e frágeis.

Pode ver-se porque é que o precariado está a crescer. Mas quanto maior for a sua dimensão, tanto mais os aspetos disfuncionais se tornam assustadores. Insegurança gera doença social, dependência e angústia anômica. As prisões estão a ficar sobrelotadas. Os gangues de Robins dos Bosques estão a perder o seu sentido de humor. E espalham-se pela arena política forças sombrias. Analisaremos esses aspetos depois de analisar quem é que está a passar a pertencer ao precariado e o que é que está a acontecer com os principais atores da sociedade de mercado global.

CAPÍTULO TRÊS

QUEM É QUE ESTÁ A PASSAR A FAZER PARTE DO PRECARIADO?

A resposta é simples: «na verdade, toda a gente pode vir a fazer parte do precariado». Se nos acontecer algum acidente ou se se perderem as seguranças em que muitos têm confiado, cair no precariado é uma coisa que pode acontecer a muitos de nós. Dito isto, é preciso lembrar que o precariado não inclui apenas vítimas; há quem entre no precariado porque não quer aceitar as alternativas disponíveis, em alguns casos porque fazer parte do precariado responde às suas circunstâncias particulares naquele momento. Em suma, há diversas formas de precariado.

Alguns caem no precariado devido a percalços ou fracassos, outros são empurrados, outros entram nele na esperança de que possa ser um trampolim para outra coisa, mesmo que não ofereça um caminho direto, outros optam por fazer parte dele de uma forma instrumental — incluindo idosos e estudantes que muito simplesmente desejam conseguir obter um pouco de dinheiro ou de experiência — e há, ainda, aqueles que combinam uma atividade em regime de precariado com outra coisa, como acontece cada vez mais no Japão. Outros descobrem que o que fizeram durante anos, ou o que estavam a aprender a fazer, passa a fazer parte de uma existência insegura no seio do precariado.

Este capítulo sobre a demografia, e o capítulo 4 sobre os migrantes, debruça-se sobre os grupos que têm uma probabilidade relativamente elevada de pertencer ao precariado. A análise demográfica pode ser resumida em termos de comparação de mulheres com homens e de jovens com idosos. Em cada grupo, há «os sorridentes» (*grinners*), que acolhem bem os trabalhos precários, e «os queixosos»