

Políticas de trabalho de amparo à família

Se realmente entramos em uma era na qual o ritmo do trabalho é mais acelerado, as empresas são mais flexíveis e os estilos gerenciais mais “suaves”, será que as condições do emprego também estão mudando a fim de que os empregados tenham mais facilidade para lidar com o desafio de conciliar o trabalho e a família? Com a ajuda da tecnologia da informação, há sinais de que diversas políticas de trabalho de amparo à família vêm sendo adotadas, por parte dos empregadores, no sentido de auxiliar famílias em que os pais trabalham fora a equilibrarem os compromissos profissionais e os não-profissionais.

Não há consenso em relação aos critérios exatos para que uma política seja considerada de amparo à família. Porém, no levantamento que fez dos diversos tipos de políticas de amparo à família as quais atualmente estão em vigor na Europa, Lisa Harker (1996) observou quatro objetivos-chave que devem ser alcançados:

1. As políticas devem ter o objetivo de capacitar os empregados a atenderem às exigências domésticas e profissionais.
2. As políticas deveriam auxiliar na igualdade entre os gêneros e na distribuição das obrigações familiares entre homens e mulheres.
3. As políticas não podem ser discriminatórias; deveriam ser implementadas em condições de trabalho razoáveis e ser sensíveis às necessidades dos empregados.
4. O sucesso de uma política de amparo à família depende de um equilíbrio – um “contrato invisível” – entre as necessidades do trabalhador e as do empregador.

Os defensores das políticas de amparo à família afirmam que elas são uma proposição que só traz benefícios. Em primeiro lugar, políticas flexíveis são positivas para os empregados, proporcionando-lhes um controle maior sobre suas vidas ao permitir-lhes que tomem decisões sobre as melhores formas de trabalhar. Consequentemente, os trabalhadores atingem melhor equilíbrio entre os compromissos do trabalho e os de fora do trabalho. Políticas flexíveis reconhecem as diferentes necessidades dos trabalhadores em vários momentos da vida. Por exemplo, um empregado jovem pode passar dez anos trabalhando intensivamente para construir uma carreira, optar por reduzir sua jornada por um período de cinco anos (quando nascem seus filhos), retornar ao mesmo nível de atividade na metade da vida e, mais tarde, começar a trabalhar um pouco em casa para cuidar de um pai ou de uma mãe com idade avançada.

Um segundo ponto forte nas políticas de amparo à família está no fato de elas serem positivas para a empresa. Ao trabalharem com os empregados na criação de padrões de trabalho

mais favoráveis, os empregadores descobrem que seus empregados são mais leais e dedicados; tendem a ser também mais eficientes e produtivos, já que ocupam menos tempo do trabalho tentando coordenar as diversas facetas da vida. Para os defensores das políticas flexíveis, quando os trabalhadores são indivíduos mais equilibrados, menos ansiosos, seu desempenho no emprego é melhor.

As políticas de trabalho de amparo à família estão longe de ser universais, porém algumas abordagens estão ganhando popularidade com a difusão da tecnologia da informação:

Flexibilidade de horários

Esta é uma das opções de mais ampla adoção por parte dos empregados. Como o nome sugere, a flexibilidade de horários permite que os trabalhadores escolham o horário do seu expediente dentro de limites definidos. Assim, uma mãe que trabalhe fora, por exemplo, pode começar o dia às sete da manhã para poder estar em casa na hora em que seus filhos saem da escola, à tarde. Outros empregados podem preferir começar cedo, sair tarde e ter um intervalo de três horas, na metade do dia, para tomar conta de um parente doente. Outra versão da flexibilidade de horários que tem a preferência de muitos trabalhadores é a que compõe a jornada de trabalho semanal em quatro dias, em vez de cinco. Expedientes mais longos de segunda a quinta-feira permitem às pessoas finais de semana de três dias.

Embora seja popular a flexibilidade de horários entre muitos empregados – especialmente entre os casais em que o homem e a mulher trabalham fora e aproveitam os horários flexíveis para coordenar suas escalas de trabalho e as necessidades dos filhos –, esse sistema não é aplicável a todos os tipos de trabalho. Os críticos também argumentam que essa flexibilidade não consegue *criar* nenhum tempo extra para o empregado passar com a família: serve simplesmente para deslocar a carga de trabalho para um novo padrão. Por fim, alguns gerentes demonstram uma posição hostil em relação a essa flexibilidade, alegando que os empregados precisam estar no escritório durante o horário de expediente para prestar serviços aos clientes e colaborar com os colegas. Em um estudo sobre as políticas de amparo à família, um gerente explicou uma desvantagem potencial desse sistema:

Minha meta principal é elaborar um programa que satisfaça as necessidades da Tina e que também seja aceito por outras pessoas no escritório (...) Se eles a vissem voltando para casa cedo todos os dias, isso seria um desastre para a moral. É mais aceitável que ela não esteja aqui um dia por semana. (Citado em Lewis e Taylor, 1996, p. 121.)

Partilha de cargo

A partilha de cargo é uma abordagem que serve para repensar o modo de organização do trabalho, permitindo que duas pessoas dividam a responsabilidade e os rendimentos de um posto. Para um homem e uma mulher casados, ou que morem juntos, que tenham qualificações ou habilidades comparáveis, esse sistema

classificada dos empregados que trabalham em casa (Philzackleja e Wolkowitz, 1995).

Das entre os grupos que ocupam postos de trabalho em casa (que se envolvem com a administração, as mulheres provavelmente ficaram concentradas em torno da realização de trabalhos de design gráfico feito por computador ou da redação de material para publicidade, os empregados descreveram que trabalhos de regular com clientes ou colaboradores, como no caso das empresas que não requerem um condutor e de um modelo. Em empresas que usam auxílio de um computador e de todos elas, em casa, com o auxílio de suas responsabilidades, ou vez de referido como "teletrabalho" per-

O trabalho em casa (as vezes referido como "teletrabalho") per-

mite aos empregados desempenhar algumas de suas responsabilidades em casa e outras em torno da casa. Embora haja um grande entusiasmo em relação ao potencial das vantagens da evolução com maior freqüência do que regular com o escritório, por exemplo, ou apresentem no sistema. Espera-se que os trabalhadores mantenham contatos regulares com o escritório de que eles não abusem da "liberdade" que possam garantir a de que os empregados que trabalham em casa, podem de controlar a escrivaninha, e comum a aplicação de novos instrumentos; por esse motivo, é necessário que não seja no escritório a única forma de trabalho de todos os empregadores. É bem mais difícil, no entanto, que a escrivaninha seja a única forma de trabalho de todos os empregadores.

Mesmo que, nos últimos anos, o trabalho em casa tenha ganhado maior aceitação, ele não está necessariamente na preferência de todos os empregadores. É mais difícil, no entanto, que a escrivaninha cresça nos próximos anos.

Na medida que a demanda para trabalho em casa aumenta

* N.R.T. Ou *e-community*, pois refere-se ao trabalho processado e integrado regularmente por meios eletrônicos, executado fora do local de trabalho.

de trabalho de design gráfico feito por computador ou da redação de regular com clientes ou colaboradores, como no caso das empresas que não requerem um condutor e de um modelo. Em empresas que usam auxílio de um computador e de todos elas, em casa, com o auxílio de suas responsabilidades, ou vez de referido como "teletrabalho" per-

O trabalho em casa (as vezes referido como "teletrabalho") permite que os empregados desempenhem algumas de suas responsabilidades em casa e outras em torno da casa. Embora haja um grande entusiasmo em relação ao potencial das vantagens da evolução com maior freqüência do que regular com o escritório, por exemplo, ou apresentem no sistema. Espera-se que os trabalhadores mantenham contatos regulares com o escritório de que eles não abusem da "liberdade" que possam garantir a de que os empregados que trabalham em casa, podem de controlar a escrivaninha, e comum a aplicação de novos instrumentos; por esse motivo, é necessário que não seja no escritório a única forma de trabalho de todos os empregadores. É bem mais difícil, no entanto, que a escrivaninha seja a única forma de trabalho de todos os empregadores.

Pra o andamento tranquillo a partilha de cargo, é preciso que os encarregados das jornadas de trabalho sejam concordados entre si e que o mesmo seja feito entre os empregados que trabalham em casa e os que trabalham em escritórios, coordenando suas jornadas de trabalho.

Para o andamento tranquillo a partilha de cargo, é preciso que os encarregados das jornadas de trabalho sejam concordados entre si e que o mesmo seja feito entre os empregados que trabalham em casa e os que trabalham em escritórios, coordenando suas jornadas de trabalho.

Trabalho em casa

de tanto para os empregados quanto para as empresas. De modo similar, as partilhas de cargo oferecem grande flexibilidade e estabilidade - se um sistema eficiente de registos é de co-form comunitárias e as que ainda restam a ser feitas. Contudo, individuos se mantêm autorizados quanto à terceiros que so vêncem desafios práticos, pois é necessário que ambas os administrativo, coordenando suas jornadas de trabalho.

Na medida que a demanda para trabalho em casa aumenta, é preciso que os encarregados das jornadas de trabalho sejam concordados entre si e que o mesmo seja feito entre os empregados que trabalham em casa e os que trabalham em escritórios, coordenando suas jornadas de trabalho.

Na medida que a demanda para trabalho em casa aumenta, é preciso que os encarregados das jornadas de trabalho sejam concordados entre si e que o mesmo seja feito entre os empregados que trabalham em casa e os que trabalham em escritórios, coordenando suas jornadas de trabalho.



Equilibrando a família e o trabalho em uma única mesa.

Licença-maternidade e licença-paternidade

O nível de amparo à família proporcionado por uma empresa pode ser medido em relação às políticas de licença-maternidade e de licença-paternidade. Como parte da mudança em direção a políticas mais preocupadas com o empregado, muitas empresas do RU estão aproveitando as abordagens descritas acima para aliviar o fardo que pesa sobre os pais jovens. Entretanto, pela lei do RU, as mães e os pais que trabalham fora têm direito a apenas 13 semanas de licença não-remunerada. Embora alguns empregadores possam concordar em oferecer pactos de licença-maternidade e de licença-paternidade mais generosos, a lei não exige que eles assim o façam.

Políticas que estipulam esse tipo de licença têm sido implementadas em muitos outros países europeus a fim de estimular principalmente o pai a ter um tempo livre para ajudar na criação do filho. Na Noruega, por exemplo, os empregados podem tirar a licença-maternidade ou a licença-paternidade durante 42 semanas (com remuneração integral), ou 52 semanas (recebendo 80% do salário). Exige-se que o pai utilize no mínimo 4 semanas da licença. A cada ano, um pai e uma mãe podem ficar em casa de 10 a 15 dias para cuidar de um filho doente; os pais solteiros têm direito a um pouco mais de tempo – 20 a 30 dias (UNDP, 1999).

A situação na Suécia é apresentada por alguns ativistas e elaboradores de políticas como um modelo ao qual o RU deve aspirar. A Suécia é líder no mundo ocidental em termos de legislação destinada a promover a igualdade dos sexos (Scriven, 1984). Programas de licença bem-remunerados e igualitários são garantidos por lei, proporcionando ao pai e à mãe a oportunidade de permanecerem no mercado de trabalho sem deixar de dispor do tempo e do espaço necessários para o cumprimento de suas obrigações de pais.

Na Suécia, é grande a proporção de mulheres que possuem um emprego assalariado – 80% a 90% das mulheres que têm entre 16 e 64 anos exercem algum tipo de atividade remunerada. As mulheres têm direito a 15 meses de licença-maternidade; durante esse período, os benefícios do Estado cobrem 80% a 90% dos seus rendimentos normais. Pai e mãe têm direito a 10 dias de licença remunerada a partir do nascimento do filho, e a mais 450 dias de licença recebendo 80% do salário. Até a criança completar 8 anos de idade, o pai e a mãe têm direito a uma redução de 25% da jornada de trabalho. Além disso, há diversos centros de cuidados infantis que oferecem serviços após o horário escolar e na época de férias para crianças de até 12 anos de idade (UNDP, 1999).

Avaliação

Será que esse movimento em direção às políticas trabalhistas de amparo à família deve ser recebido sem reservas? Em um plano, essas tentativas inovadoras que visam a auxiliar os empregados na administração do trabalho e da vida familiar podem ser vistas como uma reação dinâmica e positiva às mudanças na economia e na natureza do trabalho. Contudo, da forma como são atualmente implementadas, há diversos aspectos nos

quais essas políticas não chegam a alcançar o cerne da questão das famílias contemporâneas.

Em primeiro lugar, as políticas trabalhistas não estão disponíveis em muitos ambientes de trabalho, sendo, com frequência, oferecidas apenas a certos empregados privilegiados. Em muitos casos, fica a critério da gerência conceder, ou não, ao empregado a permissão de trabalhar de um modo mais flexível. A maioria das políticas ainda visa às necessidades das mulheres que trabalham fora e que têm filhos pequenos, e não a um público mais amplo que inclua os homens e os empregados que precisam tomar conta de parentes idosos ou inválidos. O índice de participação dos homens nessas políticas continua sendo decepcionantemente baixo. Por exemplo, apenas 5% da mão-de-obra masculina na UE – abrangendo países nos quais as políticas são relativamente generosas – trabalhava meio turno ou havia tirado licença-paternidade em 1995. Conforme observou o Comissário para Empregos e Questões Sociais da UE: “Mesmo onde existem instrumentos políticos que visam a acabar com os desequilíbrios entre os gêneros na área do cuidado de pessoas (...) persiste a suposição de que essa é uma atividade de responsabilidade das mulheres” (UNDP, 1999, p. 82).

Em segundo lugar, o índice de participação em políticas flexíveis varia enormemente, o que pode estar relacionado ao temor que certas mulheres sentem de que o fato de concordarem com essas políticas possa ser interpretado como se o seu “compromisso” em relação ao local de trabalho fosse insuficiente – um receio que não é injustificado. Em um levantamento realizado com seus membros, o *Institute of Directors* (Instituto dos Diretores) descobriu que 45% deles tinham um interesse menor em contratar mulheres em idade fértil do que outros grupos, em função de possíveis conflitos de interesse entre o trabalho e a casa. De acordo com o diretor de políticas do instituto: “Quando os empregadores admitem funcionários, eles têm noção dos compromissos familiares dessas pessoas, mas esperam que elas sejam adultas o suficiente a ponto de conseguirem lidar sozinhas com essas pressões. A responsabilidade não é nossa”. (Citado em Lynch, 2000.)

Em terceiro lugar, alguns comentadores argumentam que, isoladamente, as políticas de amparo à família jamais conseguirão promover a completa integração das mulheres no mercado de trabalho e assegurar sua independência econômica. Essas políticas também fracassarão em aliviar o peso do desafio de conciliar trabalho e família – quando muito conseguirão “reconfigurá-lo” de uma nova maneira. Para alguns, a resposta está na redução da jornada de trabalho semanal para todos como uma das medidas para desafiar a cultura dos longos expedientes (Creighton, 1999). Uma jornada semanal mais curta levaria à criação de um “pacto” entre o trabalho e a família, em substituição àquele modelo tão desgastado do homem provedor. Levaria em conta melhor equilíbrio entre o trabalho e a casa, a promoção de um nível maior de igualdade entre os gêneros e a redução da polarização social ao difundir o trabalho com mais uniformidade entre os adultos.

Outros estudiosos do assunto concordam que uma transformação significativa exigirá mudanças na cultura e nas atitu-

Desemprego

O cálculo de mutuas estatísticas oficiais é feito de acordo com a definição de desempenho utilizada pela Organização Internaciona do Trabalho. Para a OIT, a medida do desempenho reflete a eficiência de nossas escolhas. As políticas de amparo à família também populidade, em parte, porque as empresas as veem como benéficos alternativos para oferecer aos empregados que valorizam. Porém, até que os ideais que estão por trás desse sistema econômico acreditem que seja necessário acrescentar duas outras medidas a esse índice-padrão de desempenho. Os muitos economistas acreditam que deve ser feita uma revisão das regras que tentaram encantar um emprego no mercado de trabalho para combinar a trabalhar dentro de duas esferas desponibilidade para os indivíduos que não possuem um emprego, que tem rese de aos indivíduos que não possuem um emprego reflecional do Trabalho. Para a OIT, a medida do desempenho com a responsabilidade social para o crescimento da economia e das oportunidades de emprego.

As tendências do desempenho na Grã-Bretanha e na Irlanda são também difíceis de entender. O desempenho fiscal é muito melhor que o da Irlanda, mas a taxa de emprego é pior. O desempenho temporário, ou seja, o que ocorre no mercado de trabalho e a taxa de emprego, é muito melhor que a Irlanda, mas a taxa de emprego é pior. A taxa de emprego é pior que a Irlanda, mas a taxa de emprego é pior. A taxa de emprego é pior que a Irlanda, mas a taxa de emprego é pior. A taxa de emprego é pior que a Irlanda, mas a taxa de emprego é pior.

As tendências do desempenho na Grã-Bretanha

Na medida, os índices de desempenho entre as minorias étnicas são maiores do que entre os brancos. As minorias étnicas também apresentam índices bem maiores de desempenho que os grupos predominantemente brancos. No entanto, essa longos períodos do resto da população. No entanto, essa tendências gerais escodem um grande volume de diversidade nos índices de desempenho entre os grupos étnicos minoritários (veja a Tabela 13.2). O desempenho entre a população branca permaneceu em cerca de 6% nos anos de 1997 e 1998. No caso dos imigrantes, o índice foi de 8% — um dos fatores que levaram a esta proximação de ambos a uma distância britânia britânicos populares brancas. Porém, em contraste com esses números, índice de desempenho entre os alto-caribenhos foi de 19%, e entre os pakistaneses e bangladeses, 21%. Entre os grupos étnicos minoritários, o índice mais alto de desempenho é obtido pelas etnias mestiças, que é de 19%, seguidas pelos negros (17%) e os imigrantes (16%).

Interpretar as estatísticas de desempregos oficiais, no entanto, não é uma tarefa simples (veja a Figura 13.9). Não é fácil definir o que é “trabalho”, “estar sem trabalho”, “Porem”, para nós, o “tabalho” significa uma atividade remunerada em umas formas de atividade produtiva, como pintar a casa ou cuidar do jardim. Muitas têm um emprego remunerado de meio turno, ou apenaas arranjam trabalhos remunerados esporadicos; os apontados não estão incluídos no grupo dos “desempregados”.

Uma análise do desemprego

manteve-se um pouco acima de 6%.

As vantagens na distribuição do que o governo define como de sempre ergo dentro da Grã-Bretanha estão bem documentadas. O desempenho mais os homens do que as mulheres: em 1998, o índice de desemprego entre os homens era de 6,8%, enquanto aquele das mulheres era de 5,3% entre os homens. A probabilidade de compará-lo com 5,3% entre as mulheres. A probabilidade de os homens desempregados terem tido um emprego anterior foi de quase o dobro em relação às mulheres, e a de as mulheres que fazem seu registro na lista do desemprego terem estado em casa cuidando dos filhos ou da família foi de dez vezes em relação ao que o governo define como de sempre.

anos de 1990 ate o fim dessa decade; no final dos anos de 1990,

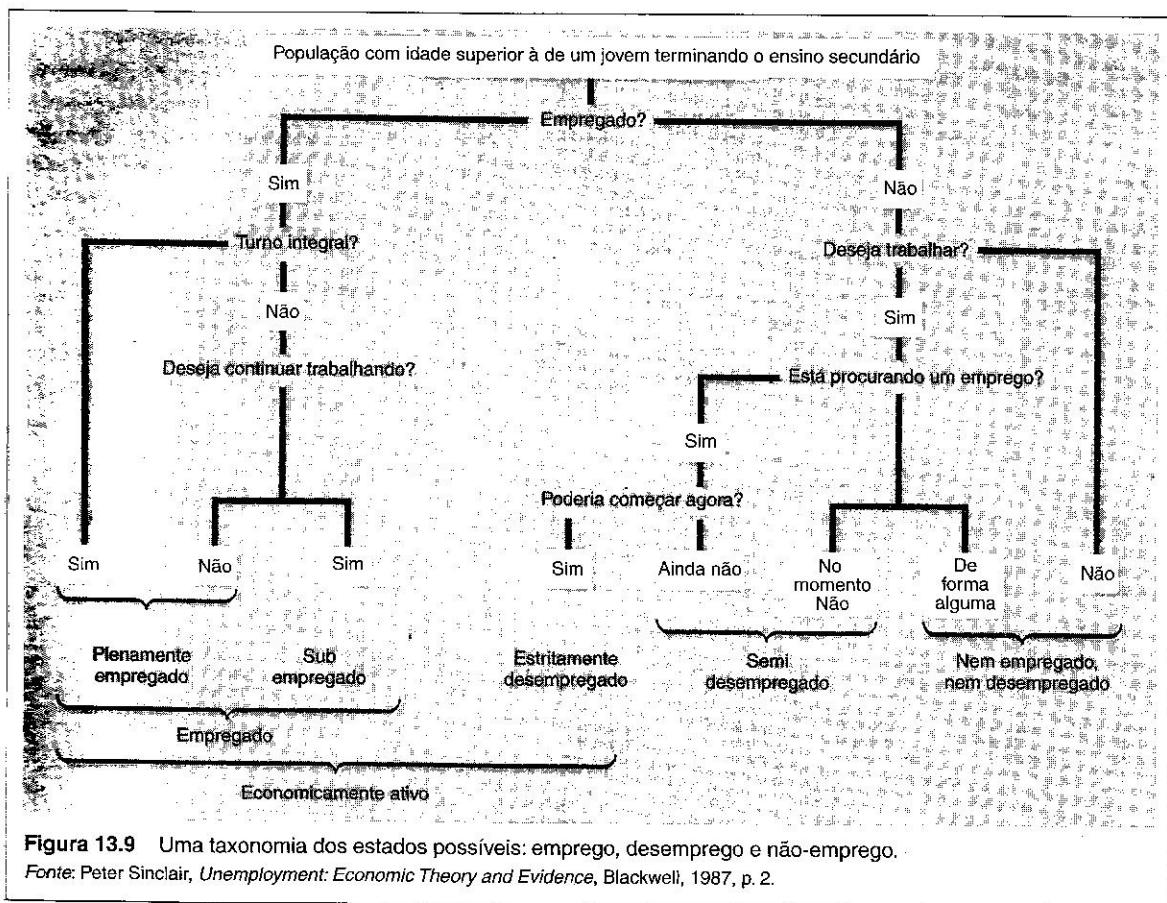


Figura 13.9 Uma taxonomia dos estados possíveis: emprego, desemprego e não-emprego.

Fonte: Peter Sinclair, *Unemployment: Economic Theory and Evidence*, Blackwell, 1987, p. 2.

os afro-caribenhos que estão na faixa etária dos 16 aos 24 anos (39%) e os paquistaneses e bangladeshianos a partir dos 45 anos até a idade de se aposentarem (26%) (HMSO, 1999).

Os jovens são especialmente afetados pelo desemprego. Para aqueles que têm entre 18 e 24 anos, o índice de desemprego é quase o dobro do índice total. Em 1998, cerca de 13% dos jovens do sexo masculino e 9% das jovens estavam desempregados. Esse é um número, até certo ponto, artificialmente alto, pois inclui diversos estudantes que trabalham meio turno ou que têm um emprego ocasional enquanto estão estudando ou concluindo cursos de treinamento.

Uma proporção considerável dos jovens, especialmente os membros de grupos minoritários, estão entre os indivíduos desempregados há muito tempo; e mais da metade do desempregados adolescentes do sexo masculino envolve aqueles que estão sem trabalho há seis meses ou mais. As iniciativas do novo governo são direcionadas aos jovens com idades entre 18 e 24 anos que há mais de seis meses solicitam auxílio para procurar emprego. Aqueles que estão desempregados há muito tempo têm agora direito a treinamento profissional, assistência para procurar emprego e oportunidades de trabalho subsidiado.

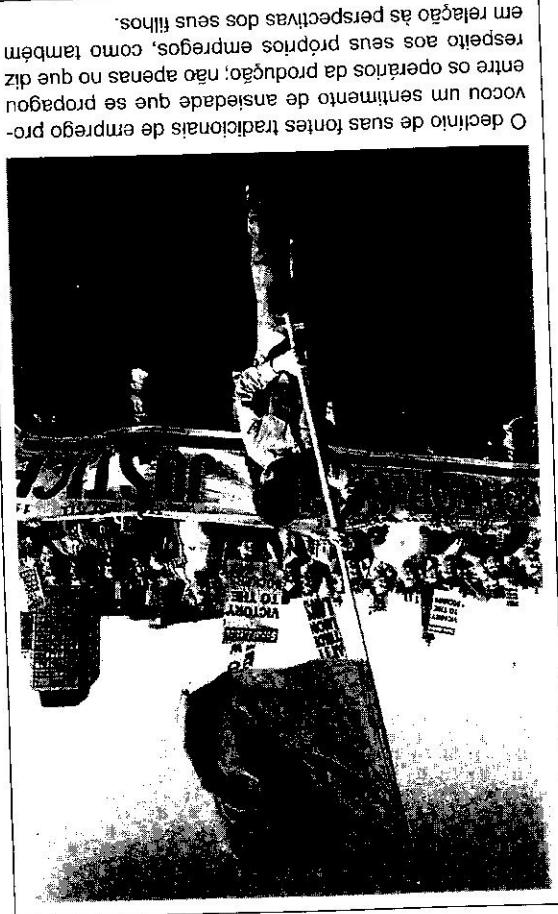
Há uma correlação entre a classe social e os índices de desemprego. De acordo com o estudo do segmento da população do ESRC envolvendo jovens que nasceram no ano de 1970, aqueles cujo pai pertencia às classes sociais 1 e 2 sofreram os

menores índices de desemprego. Os indivíduos cujo pai pertencia à classe social 5, ou que foram criados por mãe solteira, tiveram os índices mais altos de desemprego, incluindo uma grande proporção de pessoas que nunca trabalharam (ESRC, 1997).

Os índices de desemprego também estão relacionados às qualificações educacionais. O *Labour Force Survey* (Levantamento da Força de Trabalho) demonstrou que quanto mais alto o nível de qualificação, menor será o de desemprego. Na primavera de 1998, o índice de desemprego entre os indivíduos que não tinham qualificações foi quatro vezes superior ao daqueles que tinham melhores qualificações educacionais (HMSO, 1999).

A experiência do desemprego

O desemprego pode ser uma experiência bastante perturbadora para aqueles que estão acostumados a terem um emprego seguro. Obviamente, a consequência mais imediata é a perda da renda, cujos efeitos variam conforme o país, em função dos contrastes no nível dos auxílios-desemprego. Nos países em que há uma garantia de acesso aos serviços de saúde e a outros benefícios assistenciais, os desempregados podem até sofrer grandes dificuldades financeiras, mas continuam sob a proteção do Estado. Em alguns países do Ocidente, como os Estados



Umidos, o período de pagamento do auxílio-desemprego é menor, e o sistema de saúde não é universal, fazendo com que a pressão econômica sobre aqueles que não têm um emprego seja geralmente vivenciada sobretudo por pessoas que desempregadas já correspondem a uma maior.

A insegurança no emprego

Estudos sobre os efeitos do desemprego em termos emocionais observaram uma série de fases ativas que ocorrem a sua nova condição. Apesar de estar sem dúvida, uma experiência nova normalmente passam por uma sensação de choque, que vem seguida de um otimismo diante das novas oportunidades. Quando não há uma recompensa por esse otimismo, como frequentemente acontece, os indivíduos podem cair em períodos de depressão e de profunda pessimismo em relação a si mesmos e suas perspectivas de emprego. Se esse período de depressão se prolongar, o processo de ajuste acaba se completo sempre que se resigilado dos indivíduos à sua realidade.

Altos níveis de desemprego podem provocar o entrapueci-

tução (Ashon, 1986). Altos níveis de desemprego podem provocar o entrapueci- tução (Ashon, 1986). E importante observar que a insegurança social diminuiu a taxa de biblioteca.

O desemprego também com a resiliência dos indivíduos à sua situa-

ção social, e seu desempenho profissional. Para aquelas que estão

	16-24	25-34	35-44	45-59/64	Todos os que têm entre 16-59/64
Branços	13	6	5	5	6
Negros	39	18	12	16	19
Mulheres	18	7	6	7	8
Paduistinases/bangladeshianos	29	16	13	26	21
Outros grupos, incluindo os indivíduos de origem mista	22	13	10	8	13
Todos os grupos étnicos	14	7	5	5	7

Fonte: Social Trends, 29 (1999), p. 82. Crown copyright.

O desemprego com base na definição da OIT, como percentual do total de indivíduos economicamente ativos; homens até os 64 anos, mulheres até os 59.

são delegadas ou executadas. Embora novos métodos de trabalho representem oportunidades instigantes para muitas pessoas, eles também podem gerar uma profunda ambivalência para outras, que se sentem presas em um mundo em descontrole – como no caso de Rico e Jeanette, cujos perfis foram traçados no início deste capítulo. Mudanças aceleradas podem ser desestabilizantes; trabalhadores em diversos tipos de ocupações sofrem agora com a **insegurança no emprego**, uma sensação de apreensão quanto à segurança futura de seu cargo e também de seu papel dentro do ambiente de trabalho.

Nas últimas décadas, o fenômeno da insegurança no emprego tornou-se um tópico de discussão essencial dentro da sociologia do trabalho. Muitos comentadores e fontes da mídia sugeriram que, por cerca de 30 anos, houve um aumento constante da insegurança no emprego, e que esta agora atinge níveis sem precedentes nos países industrializados. Os jovens deixaram de contar com uma carreira segura com um único empregador, afirmam eles, pois a economia em rápida globalização está levando a um número cada vez maior de fusões entre as empresas e de redução em seu tamanho. O direcionamento para a eficiência e o lucro significa que aqueles indivíduos com poucas habilidades – ou com habilidades “erradas” – são relegados a empregos que não oferecem segurança, marginais, vulneráveis às variações que ocorrem nos mercados globais. Apesar dos benefícios da flexibilidade no local de trabalho, a discussão continua; hoje vivemos na cultura do “admita e demita”, na qual não cabe mais a idéia de um “emprego que dure a vida inteira”.

O aumento da insegurança no emprego

Em 1999, a *Joseph Rowntree Foundation* publicou os resultados do *Job Insecurity and Work Intensification Survey* (JIWIS) (Levantamento sobre a Insegurança no Emprego e a Intensificação do Trabalho), o qual aproveitou entrevistas detalhadas envolvendo 340 trabalhadores britânicos, desde operários até gerentes de nível sênior. O estudo foi projetado para avaliar a dimensão da insegurança no emprego e medir seu impacto, tanto no local de trabalho quanto nas famílias e nas comunidades. Os autores do estudo constataram um aumento da insegurança no trabalho na Grã-Bretanha desde 1966, sendo que o período mais intenso desse crescimento ocorreu entre os operários da produção no final dos anos de 1970 e início dos 1980. Ainda que em meados da década de 1980 tenha começado uma recuperação econômica geral, a insegurança no emprego continuou a crescer. O estudo conclui que a insegurança no emprego atingiu hoje seu ponto mais elevado desde a Segunda Guerra Mundial (Burchell et al., 1999).

O levantamento também examinou os tipos de trabalhadores que sofreram níveis de insegurança maiores e menores com o passar do tempo. Os autores descobriram que, em meados dos anos de 1990, o maior aumento da insegurança no trabalho ocorreu entre os trabalhadores que exercem atividades não-manais. De 1986 a 1999, os profissionais deixaram de ser o grupo ocupacional mais seguro para se tornarem o menos seguro

(veja a Tabela 13.3), ao passo que os trabalhadores manuais sofreram níveis de certo modo mais baixos de insegurança no emprego. Uma das principais fontes de insegurança parece ter sido a falta de confiança na gerência. Quando questionados sobre se a gerência se preocupava em fazer o melhor pelos empregados, 44% dos entrevistados responderam que “apenas um pouco” ou “de forma alguma” (Burchell et al., 1999).

A maioria dos estudiosos concordam que a insegurança no emprego não é um fenômeno recente. A discordância envolve a definição de suas dimensões nos últimos anos e, o mais importante, a determinação dos segmentos da população trabalhadora para os quais a insegurança no emprego representa uma experiência mais crítica. Alguns críticos afirmam que estudos como o projeto JIWIS não passam de uma reação injustificada à insegurança no emprego *percebida* entre as classes médias.

A “insegurança da classe média”: houve um exagero na questão da insegurança no emprego?

No final dos anos de 1970 e 1980, a Grã-Bretanha passou por uma recessão econômica que prejudicou especialmente as indústrias manufatureiras tradicionais. Nessa época, cerca de 1 milhão de empregos foram perdidos em setores como os do aço, da construção naval e da mineração de carvão. Foi apenas nos anos de 1980 e início dos 1990 que, pela primeira vez, os trabalhadores com função profissional e gerencial foram expostos em grande escala ao problema da insegurança no emprego. Tomadas de empresas e dispensas temporárias de trabalhadores afetaram o setor bancário e financeiro; a difusão da era da informação custou o emprego de muitos funcionários públicos, com o enxugamento dos sistemas pelo uso da tecnologia da computação.

Se os trabalhadores do setor manufatureiro estavam, de certa forma, acostumados a viverem sob a ameaça da dispensa por excesso de pessoal, os colarinhos-brancos estavam menos preparados para alterações que afetassem suas ocupações. Essa ansiedade entre os profissionais levou algumas pessoas a falarem da “insegurança da classe média”, termo utilizado para descrever os trabalhadores de colarinho-branco cuja crença na estabilidade de seus empregos se traduzia em importantes compromissos financeiros, como hipotecas de valores consideráveis, educação particular para os filhos ou hobbies caros. Como a dispensa por excesso de pessoal jamais havia passado por suas cabeças, o fantasma

Tabela 13.3 Variação percentual da insegurança no emprego, 1986 versus 1997

Profissionais	+28
Funções de escritório	+10
Gerentes	+9
Profissionais associados	+9
Artífices	-4
Operários	-7

Fontes: Social Change and Economic Life Initiative (1986) and Skills Survey (1997); de B. J. Burchell et al., *Job Insecurity and Work Intensification*, YPS, 1999.



Forrests: Job Insecurity and Work Intensification Survey; B.L. Butcher et al., Job Insecurity and Work Intensification, YPs, 1999.

۱۰۷

O estudo revelou a exigência de que os trabalhadores assumam cada vez mais responsabilidades no trabalho, a medida que saudé de sua vida pessoal dos empregados.

O job Insurance and Worker Intensification Survey (Levanta-mento sobre a Insurecância no Emprego e a Intensificação do Trabalho) constatou que, para muitos trabalhadores, a inssegurança no emprego é muito mais do que um medo da despesa, evolviendo também ansiedades relacionadas à transformação do próprio trabalho, além dos efeitos dessa transformação ao

Os efeitos nocivos da insegurança no emprego

Os analistas do *British Social Attitudes Survey* concordaram que era extremamente desagradável para os outros serem excessivamente empregados. Evidentemente, o risco de perderem o emprego ainda era menor para elas do que para os indivíduos menos qualificados (Lilley et al., 1996).

Os resultados do British Social Attitudes Survey (Levanta-mento Britânico sobre as Atitudes Sociais), uma amostra repre-sentativa de âmbito nacional realizada entre adultos a partir dos 18 anos de idade, constatou que a rotatividade entre os empregos se-gue duas tendências divergentes. Além das ocupações exper-tamentais altas taxas de rotatividade, portanto uma proporção consi-derável da força de trabalho continua trabalhando em cargos es-tratégicos em 1995, 33% dos entrevistados estavam no atual em-pleio; em 1993, 33% dos entrevistados estavam no anterior em-ployeio. A maioria das pessoas que deixaram o emprego se-mprego ha mais de dez anos; e 13% há 20 anos ou mais. O levantamento também lamenteu a contingência dos entrevistados em rela-ção ao futuro, ao perguntar se possuia se o local onde trabalha-gão ao final, com 23% que responderam que não. Embora, no íntimo dos anos de 1990, o nú-mero de "pessimistas", tente sião maior do que o de "otimistas", até 1995, houve essencialmente um empate, com 23% apostan-do na expansão de sua empresa e 22% no encolhimento.

que as classes trabalhadoras sofram. Entretanto, outras fontes de dados contradizem as descobertas do estudo JIWIS, sugerindo que a inssegurança no emprego das profissões de classe média é contumaz. Esse "mito", afirmam os criticos, não é contumado pelas grandes empresas de opulência. A proporção de pessoas desempregadas entre os criticos, não é maior que a de pessoas com a mesma idade e nível de instrução. Padas com a despesa - menos de 10% - se mantive constante desde a década de 1970, e o desemprego continua a afetar aqueles que ganham mais um em cada cinco britânicos ao longo da vida. Além disso, a média de permanência em um emprego, hoje em dia, é um pouco inferior a cinco anos - uma estatística que, há 20 anos, continha praticamente inalterada (Jowell et al., 1996).

Mesperado do desemprego levou-o a sentir uma ansiedade e uma messageiranga enorme. A messageiranga no emprego avançou ate se tornar um chavão na mídia e nos círculos profissionais – embora algumas pessoas acreditam que se tratasse de uma reação exagerada, se comparada ao nível mais crônico de messageiranga que as classes trabalhadoras sofrem.

ajustarem às condições de insegurança, os trabalhadores permanecem ansiosos e sob um estresse constante. Parece que há uma transferência dessa pressão do trabalho para o ambiente doméstico: os trabalhadores que relataram altos níveis de insegurança no emprego também acabavam sofrendo tensões em casa (Burchell et al., 1999).

A "corrosão do caráter"

Iniciamos este capítulo salientando alguns dos efeitos dos padrões de trabalho contemporâneos sobre a vida pessoal e a familiar. As experiências de Rico e de sua esposa, Jeanette, descritas por Richard Sennett em seu livro *The Corrosion of Character* (1998), ilustram algumas das consequências de uma abordagem flexível para o trabalho na vida pessoal e no caráter dos empregados. Sennett é enérgico ao afirmar que a ênfase crescente dada à flexibilidade de comportamento e de estilos de trabalho pode produzir resultados exitosos, mas também acarreta, inevitavelmente, confusão e danos. Isso ocorre porque as expectativas que se colocam sobre os trabalhadores de hoje – de serem flexíveis, adaptáveis, de terem mobilidade e de estarem dispostos a correr riscos – entram em contradição direta com muitos dos aspectos centrais de uma personalidade forte: lealdade, perseguição de metas de longo prazo, compromisso, confiança e determinação.

Sennett sugere que esses tipos de tensão são inevitáveis nessa nova era da flexibilidade. Embora a flexibilidade seja elogiada por permitir maior liberdade aos trabalhadores para que eles moldem suas trajetórias individuais de vida, Sennett sustenta que ela também impõe restrições novas e rígidas. Em lugar de se empenharem em uma carreira vitalícia, os empregados agora devem trabalhar com liberdade em equipes, entrando e saindo delas, deslocando-se de uma tarefa para outra. A lealdade passa a ser uma desvantagem, em vez de uma vantagem. Quando a vida se torna uma série de empregos distintos, e não uma carreira coerente, há um desgaste nas metas de longo prazo, uma falha no desenvolvimento dos vínculos sociais, e a confiança é um sentimento fugaz. As pessoas não são mais capazes de avaliar quais os riscos que trarão bons resultados, e as velhas "regras" para promoções, demissões e recompensas aparentemente deixam de ser aplicadas. Para Sennett, o desafio central dos adultos na era atual é descobrir como levar uma vida com metas de longa duração em uma sociedade que enfatiza o curto prazo. Aos olhos desse escritor, as características do "novo capitalismo" corroem elementos do caráter pessoal responsáveis pela união das pessoas.

É o fim do "emprego para a vida inteira"?

À luz do impacto da economia global e da demanda de uma força de trabalho "flexível", alguns sociólogos e economistas sustentam que, no futuro, será cada vez maior o número de **trabalhadores de portfólio**. Eles terão um "portfólio de habilidades" – diversas experiências de emprego e qualificações – que

utilizarão para se deslocarem entre vários empregos e tipos de emprego ao longo de sua vida produtiva. Apenas uma proporção relativamente pequena de trabalhadores terá "carreiras" contínuas, como hoje as definimos. Na verdade, afirmam os proponentes, a idéia de um "emprego para a vida inteira" está se tornando uma coisa do passado.

Alguns vêem essa mudança para a figura do trabalhador de portfólio por um ângulo positivo: os trabalhadores não ficarão presos ao mesmo emprego anos a fio e terão condições de planejar sua vida profissional de maneira criativa (Handy, 1994). Outros acreditam que, na prática, a "flexibilidade" significa que as organizações podem admitir e demitir pessoas mais ou menos à vontade, enfraquecendo qualquer noção de segurança que seus empregados possam ter. Os empregadores terão apenas um compromisso de curto prazo com sua mão-de-obra, podendo minimizar o pagamento de benefícios extras ou os direitos à pensão. Um estudo recente sobre o Vale do Silício, na Califórnia, alega que o sucesso econômico da região já se baseia nas habilidades de portfólio de sua mão-de-obra. O índice de falências das empresas no Vale do Silício é bastante alto: a cada ano, estabelecem-se cerca de 300 novas companhias, mas um número equivalente também abre falência. A mão-de-obra, que conta com uma proporção bem grande de profissionais e técnicos, aprendeu a se ajustar a essa realidade. Como resultado, dizem os autores, há uma rápida migração de talentos e habilidades de uma empresa para outra e, nessa trajetória, um ganho em termos de adaptação. Especialistas técnicos tornam-se consultores, consultores tornam-se gerentes, empregados tornam-se capitalistas empreendedores – e depois retornam à sua função (Bahrami e Evans, 1995).

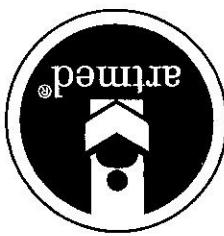
Entre os jovens, especialmente os consultores e os especialistas na área da tecnologia da informação, há aparentemente uma tendência crescente em direção ao trabalho de portfólio. Segundo algumas estimativas, jovens graduados no RU podem esperar trabalhar em 11 empregos diferentes utilizando três diferentes bases de habilidades no decorrer de sua vida produtiva! Entretanto, essa é uma situação que ainda não corresponde à regra, mas à exceção. De acordo com estatísticas de emprego recentes, trabalhadores de turno integral na Grã-Bretanha e nos EUA – que, entre os países industriais, são os que possuem os mercados de trabalho mais desregulamentados – atualmente permanecem no emprego o mesmo período de tempo que há dez anos (*The Economist*, 21 de maio de 1995). Os motivos dessa permanência parecem estar relacionados ao fato de que os gerentes reconhecem que um alto grau de rotatividade entre os trabalhadores custa caro, além de ser prejudicial para o moral, preferindo, assim, retreinar os próprios empregados a contratar novos, mesmo que isso signifique o pagamento de salários acima do índice do mercado. James Collins e Jerry Porras, em seu livro *Built to Last* (1994), analisaram 18 companhias norte-americanas que, desde 1926, apresentaram um desempenho contínuo que superou a média do mercado de ações. Eles descobriram que essas empresas, longe de admitirem e demitirem à vontade, haviam seguido políticas extremamente protetórias em relação aos seus funcionários. Durante o período es-

ma economia. "O essencial agorá", como explica Gózzi, é deixa é particularmente necessário nas situações em que a origem dos partilhos se deve às linhas tayloristas, ou ainda nos ca-

O trabalho passa a ser menos importante?

lham do advéntio do tabahador de portfolio. A redução no la-
mado, apenaas dhas dessas empreessas trouxeram um excediu-
vimento grau de sucesso incluidas na pesquisas.
Essas descobertas não refutam as idéias daquelas que fa-
ram o das organizações é uma realidade que joga no mercado
de trabalho milihares e milhares de trabalhadores os quais tal-
vez acreditassesem ter um emprego para a vida inteira. Para ar-
ranciar um emprego novamente, elas podem se ver forçadas a
desenvolverem a diversificarem suas habilidades. Pode ser que
muitos, especialmente os mais velhos, nunca conseguam encon-
trar um emprego comparável aquele que tinhaam, ou talvez nem

2005



Reimpressão 2008

Doutoranda em Filosofia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
Vitória Alta

Consultoria, supervisão e revisão técnica desta edição:

Sandra Regima Neto

Tradução:

edição
4a

Sociologia

Giddens
Anthony