

PERCEÇÃO DOS TRABALHADORES SOBRE INTENSIDADE E EXIGÊNCIAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Sandro Pereira Silva*

1 INTRODUÇÃO

A questão da intensidade da exploração do trabalho suscita debates que remontam aos primórdios do período conhecido como Revolução Industrial na Inglaterra do século XVIII. À época, são muitos os relatos de jornadas de trabalho acima de dezesseis horas por dia, inclusive para mulheres e crianças, sem descanso semanal e sem nenhum amparo em termos de direitos e segurança do trabalho. Um marco importante em termos de regulação foi a primeira convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT),¹ em 1919, a Convenção sobre as Horas de Trabalho na Indústria, que estabeleceu como princípio uma jornada de oito horas por dia e 48 horas por semana. Em 1962, a Recomendação da OIT n° 116 propôs a redução progressiva da jornada de trabalho até alcançar quarenta horas semanais² (OIT, 2009).

No Brasil, o estabelecimento da jornada diária de trabalho de oito horas como regra geral ocorreu somente em 1940, com a promulgação do Decreto n° 2.308. Em 1943, o instituto da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) incluiu este decreto em seu corpo normativo (Artigo 58). Com a Constituição Federal de 1988, a jornada de trabalho passou a ser regulamentada também pelo seu Artigo 7°, XIII, em que se manteve a duração diária de oito horas com redução da jornada semanal de 48 para 44 horas. Atualmente há uma convergência entre as principais centrais sindicais do país em pressionar o governo federal para que determine a redução da jornada para quarenta horas semanais.

Por outro lado, as inovações tecnológicas se traduziam em profundas mudanças estruturais no sistema produtivo e, por conseguinte, na vida do proletariado. A intensidade do trabalho passou a não mais ser vista apenas como uma questão quantitativa, ou seja, o número de horas trabalhadas no dia ou na semana. A indução de novos equipamentos, processos de trabalho e organização gerencial acarretou novas oportunidades de exploração da força de trabalho e expansão da mais-valia relativa, por meio do aumento da produtividade do trabalho na indústria e demais setores. Com isso, novas reivindicações surgiam no

* Técnico de Planejamento e Pesquisa da Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Disoc) do Ipea.

1. A OIT, criada em 1919 no pós-Primeira Guerra Mundial, é uma agência multilateral especializada nas questões do trabalho ligada à Organização das Nações Unidas (ONU). Sua composição se dá de forma paritária, envolvendo governos dos 182 Estados-membros e organizações de empregadores e de trabalhadores.

2. Considera-se como jornada de trabalho o período no qual o empregado está à disposição do empregador, mesmo que em sua residência.

seio do movimento trabalhista, o que demonstra um caráter histórico dialético da relação capital-trabalho sob a dinâmica capitalista.

A intensificação do trabalho é o processo no qual se eleva o número de atividades e exigências ao trabalhador em um mesmo período de tempo, ou seja, sob a mesma jornada de trabalho. Esse processo vem ganhando maior expressão desde os anos 1980, período que marcou uma nova etapa de reestruturação produtiva do capitalismo global que teve como resultado a demissão em massa de trabalhadores nos mais diversos setores econômicos. Houve então uma diminuição do número de empregos de um lado e, do outro, aumento do número de atividades exigidas dos trabalhadores que permaneceram empregados, acarretando intensificação do trabalho. As novas tecnologias e processos adotados pelo sistema produtivo passaram a exigir maior capacidade de aprendizado por parte dos trabalhadores, além de aumentar também a disponibilidade das pessoas para trabalhar, possibilitada pela intensificação da divisão do trabalho. Para Dal Rosso (2008), a pessoa deixa de trabalhar no ritmo que seria mais confortável para ela, passando cada vez mais a produzir de acordo com o que é ditado pela máquina.

A reestruturação produtiva no Brasil teve seu pico em termos de desestruturação do mercado de trabalho no final dos anos 1990, com aumento do desemprego e da informalidade. Já ao longo dos anos 2000, o que se verificou foi uma retomada da capacidade de criação de empregos na economia do país, chegando-se a níveis inéditos de desemprego, fruto da própria recuperação da economia brasileira (Silva, 2011). Sobre esses pontos, felizmente há no país uma série de índices de institutos qualificados que possibilitam o acompanhamento contínuo do comportamento das principais variáveis que compõem o mercado de trabalho.

No entanto, pelo fato de a questão da intensidade do trabalho ser algo difícil de se medir, com poucas bases de dados disponíveis, a produção acadêmica com análises mais gerais sobre essa temática é bastante escassa. Com isso, torna-se difícil saber sobre que nível de intensidade e exigências do trabalhador foi desencadeada essa recuperação do mercado de trabalho no Brasil.

Com base nessa lacuna, foi desenvolvida a pesquisa do tipo *survey* do Sistema de Indicadores de Percepção Social (SIPS) com o objetivo de detectar a percepção dos trabalhadores brasileiros sobre os processos de intensidade do trabalho nos quais estão sujeitos.³ A pesquisa de campo abordou uma amostra de 3.709 pessoas, sendo 52,4% de homens e 47,6% de mulheres, em todo o território nacional, todas ocupadas, ou seja, que declararam ter exercido atividade remunerada na semana anterior à entrevista, ou estarem temporariamente afastadas (Ipea, 2012).

Este texto concentrou-se na análise de uma parte do banco de dados gerado sobre o tema. Optou-se em comparar os resultados por vínculo trabalhista do respondente, organizados da seguinte forma:⁴ i) trabalhador autônomo: trabalhador por conta própria ou empregador, com 34,11% da amostra; ii) subordinado formal: empregado com carteira de trabalho assinada e servidor público (civil ou militar), 45,97%; e iii) subordinado informal: empregado sem carteira de trabalho assinada, 19,92%.

3. O projeto do SIPS foi desenvolvido inicialmente em 2009 pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). Trata-se de uma pesquisa domiciliar para a coleta de informações referentes à opinião da população brasileira adulta em todo o território nacional sobre diversas temáticas que tangem o debate atual acerca de políticas públicas e desenvolvimento.

4. Em termos da composição da amostra por setores de atividade captados pela pesquisa de campo, tem-se: i) agricultura/pecuária, com 2,03% da amostra; ii) indústria, 8,17%; iii) construção civil, 6,9%; iv) comércio, 30,82%; v) serviços, 45,27%; e vi) administração pública, 6,9%.

Com base nesses apontamentos, a análise dos dados foi dividida em três subitens: flexibilidade da jornada de trabalho; exigência de capacidades; e cobranças e intensidade do trabalho. Posteriormente, encerra-se com as considerações finais acerca das informações analisadas.

2 ANÁLISE DOS DADOS

2.1 Flexibilidade da jornada de trabalho

Em termos de definição do horário do trabalho, a maioria dos entrevistados, 58,5%, afirmou exercer horário fixo, contra 41,5% que exercem horário flexível de trabalho, sendo que esses últimos são compostos por 30,5% que definem seu próprio horário e 11% cujo horário é definido pelo empregador. Ao diferenciar por vínculo trabalhista, os números apresentam variações significativas. Enquanto os subordinados informais apresentam valores próximos à média geral, entre os subordinados formais a grande maioria exerce jornadas de trabalho com horário fixo, 83,3%. Já entre os autônomos, esse valor se inverte, com 74,8% deles exercendo horários flexíveis definidos por eles próprios, o que já era de se esperar pela própria natureza do trabalho autônomo.

Por outro lado, mesmo com a grande maioria dos trabalhadores autônomos apresentando jornadas flexíveis, chama a atenção também o fato de quase 20% deles declararem exercer atividades em período fixo, não determinado por eles mesmos. Nesse caso esse resultado pode ser uma combinação de várias situações: *i*) suas jornadas podem ser definidas por seus clientes, contratantes de seus serviços, ou estarem subordinados a horários dos espaços nos quais eles ocupam, como no caso dos pequenos negócios; ou, então, *ii*) pode até mesmo apontar relações de subordinação disfarçada, como no caso da transformação dos trabalhadores em pessoa jurídica (PJ) para sua posterior contratação, livrando o empregador dos encargos trabalhistas (fenômeno conhecido como “pejotização”).

2.2 Exigência de capacidades

A pesquisa focou também na percepção dos trabalhadores sobre algumas capacidades que lhes são exigidas em sua atividade laboral, seja pelo empregador, no caso dos trabalhadores subordinados, ou pelos clientes, no caso dos autônomos, e que são imprescindíveis para a manutenção de seu posto de trabalho. Nesse sentido, foi questionado o nível de exigência para um grupo de cinco capacidades gerais diferentes.

A primeira delas referiu-se à capacidade de exercer várias funções diferentes no local de trabalho. No total, 34,9% afirmaram haver um grau baixo de exigência; 18,6%, que há exigência média; e 44,1%, que há uma alta exigência quanto a essa capacidade. Os trabalhadores subordinados formais apresentaram maiores índices de alta exigência e menores quanto à baixa exigência.

Posteriormente, questionou-se sobre a exigência de capacidade de trabalho em grupo, que teve como resultado geral: 32,7% com baixa exigência, 18,5% com exigência média; e 46,8% com alta exigência. Sobre esse ponto, os subordinados formais também apresentaram a maior proporção de alta exigência e a menor proporção de baixa exigência. Os subordinados informais e os autônomos apresentaram índices parecidos e abaixo da média quanto à exigência da capacidade de trabalho em grupo, o que leva a crer em uma organização atomizada e pouco coletiva do trabalho autônomo e informal no Brasil.

A terceira capacidade abordada foi no tocante à realização de tarefas com grande velocidade. O resultado geral apontou para: 28,7% com baixa exigência; 21,8% com exigência

média; e 47,2% com alta exigência. Os autônomos foram os que mais destoaram da média geral quanto aos percentuais de baixa e alta exigência, que foi de apenas 31,9% e de 43,8% para os trabalhadores desse grupo.

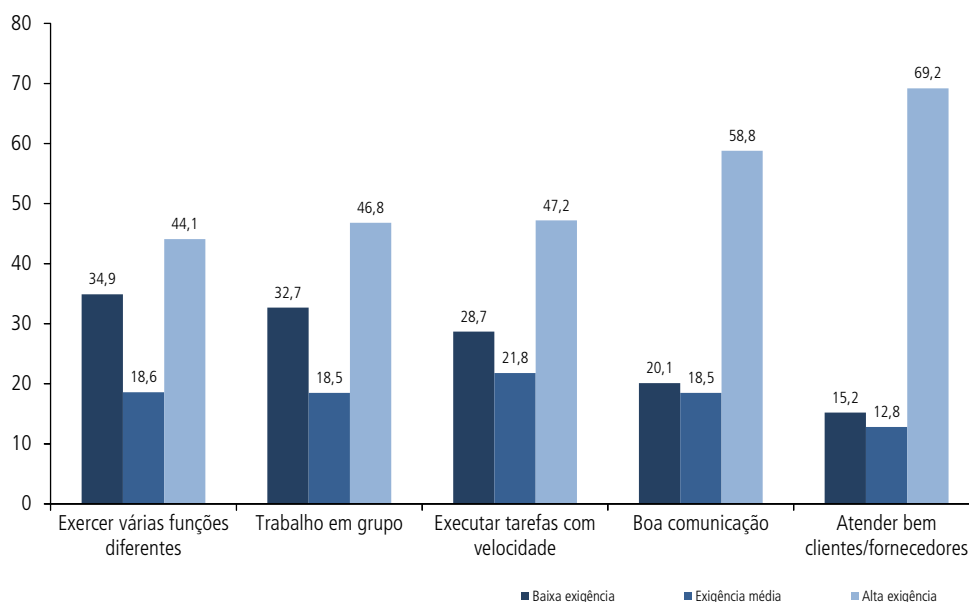
Outra capacidade questionada na pesquisa foi com relação a se comunicar bem, escrita e oralmente. Os percentuais gerais detectados foram: 20,1% com baixa exigência; 18,5% com exigência média; e 58,8% com alta exigência. Os subordinados informais foram os que mais destoaram da média geral quanto ao percentual de alta exigência detectada, com 49,4%.

Por último, foi questionado sobre o grau de exigência da capacidade de atender bem clientes ou fornecedores. Os percentuais gerais apontaram para aproximadamente 70% de alta exigência, seguidos de 15,2% dos que declararam baixa exigência e 12,8% com exigência média. Verifica-se, portanto, que essa é a capacidade com maior grau de exigência entre os trabalhadores abordados nesta pesquisa. Nesse quesito, assim como no anterior, os subordinados informais apresentaram os menores graus de percepção quanto à alta exigência dessa capacidade, embora tenha sido o maior valor entre as cinco capacidades questionadas para esse grupo, 60%. Interessante notar também que esta foi a única capacidade exigida abordada nessa pesquisa em que o grupo dos trabalhadores formais não foi o que apresentou o maior índice, mesmo com valor acima da média geral, ficando nesse caso por conta dos autônomos, com 73,3%. O gráfico 1 resume os resultados gerais deste tópico.

GRÁFICO 1

Percepção quanto às exigências no ambiente de trabalho

(Em %)



Fonte: Ipea (2012).

2.3 Cobranças e intensidade do trabalho

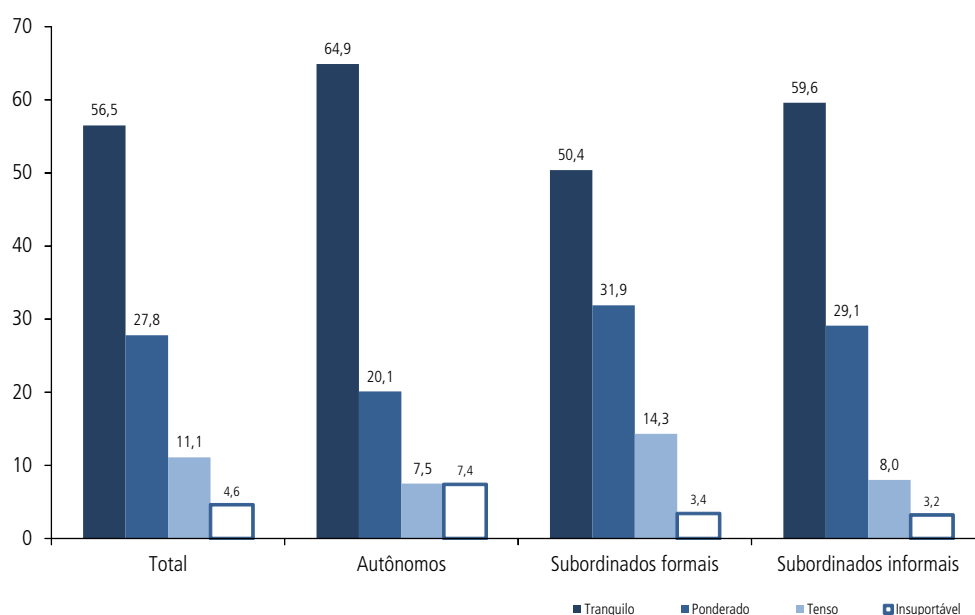
Esta seção buscou verificar a percepção dos trabalhadores em termos de cobrança e intensidade do trabalho. Primeiramente, questionou-se se os trabalhadores perceberam que em seu trabalho lhes são exigidas atividades que antes eram exercidas por mais de uma pessoa. Como resultado, 41,6% responderam que sim, enquanto 58,4% responderam que não. Os subordinados informais foram os que apresentaram o menor percentual de exigência, com 37%, e os autônomos tiveram o maior percentual, 45,1%.

Com relação às cobranças recebidas no ambiente de trabalho atual, sejam elas do empregador ou dos clientes, procurou-se obter informações sobre como os trabalhadores as perceberam em seus ambientes de trabalho. Eles as classificaram da seguinte forma: 56,5% afirmaram que são tranquilas, pois há liberdade para exercer as tarefas que lhes são cobradas; 27,8% classificaram-nas como ponderadas, percebendo que as cobranças ocorrem de maneira normal; 11,1% classificaram-nas como tensas, pois há um nível de cobranças bem elevado; e 2,3% disseram que as cobranças no ambiente de trabalho são insuportáveis e ocorrem todo o tempo. Nos percentuais divididos por vínculo, os subordinados formais apresentaram as maiores proporções de trabalhadores que classificam as cobranças como tensas ou insuportáveis, com 17,6% ao todo. Outros 2,3% responderam que esse questionamento não se aplicava para seu ambiente trabalho, sendo a maioria deles composta por autônomos.

GRÁFICO 2

Como os trabalhadores classificam o nível das exigências no trabalho

(Em %)



Fonte: Ipea (2012).

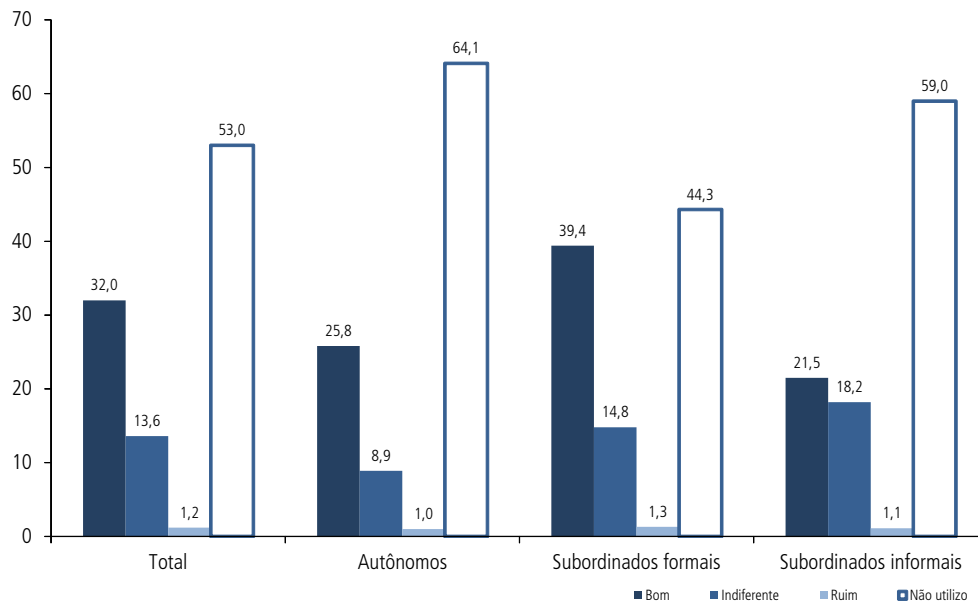
Outra questão importante refere-se à ocorrência de acidentes ou problemas de saúde sofridos alguma vez pelos trabalhadores em sua vida laboral nos quais eles acreditam ser decorrentes do excesso de trabalho. Verificou-se que 17,3% afirmaram já ter sofrido algum acidente ou problema de saúde nessas condições. Ou seja, estatisticamente, quase um trabalhador em cada cinco afirmou ter sofrido alguma consequência negativa do excesso de trabalho, um número bastante preocupante no que tange à temática da saúde e segurança do trabalho. Esse percentual não apresentou grandes variações entre os vínculos de trabalho.

Uma questão recorrente nos estudos recentes sobre intensidade do trabalho aborda a temática da inserção dos equipamentos de informática e telecomunicações (computador, internet, celular etc.) no ambiente de trabalho dos mais variados setores econômicos. Sobre isso, questionou-se aos trabalhadores entrevistados o que eles achavam quanto ao impacto desses equipamentos em suas rotinas de trabalho. Constatou-se que: 32% deles classificaram o impacto como bom, por considerarem que tais equipamentos aliviaram seu trabalho e que agora podiam executar as tarefas com menor esforço; 13,6% disseram ser indiferentes, pois acreditavam que a intensidade do trabalho continuava a mesma, alterando apenas a

forma de executar as tarefas; 1,2% percebeu esse impacto como ruim, por acreditar que a inserção desses equipamentos intensificou seu trabalho, pois agora executava tarefas relativas ao trabalho em seu tempo livre ou precisava ficar de prontidão para uma chamada repentina. Por outro lado, a maioria dos entrevistados, 53%, afirmou que não utiliza equipamentos de informática ou telecomunicações na jornada de trabalho. O gráfico 3 mostra essa divisão por vínculo de trabalho, na qual se pode perceber que a proporção de trabalhadores que classificaram o impacto como ruim não variou muito entre eles. A maior variação ficou por conta da proporção dos que não utilizam esses equipamentos, sendo menor entre os subordinados formais e maior entre os autônomos e subordinados informais.

GRÁFICO 3

Percepção sobre o impacto dos equipamentos de comunicação e informática no trabalho



Fonte: Ipea (2012).

Por outro lado, foi questionado também qual a relação dos trabalhadores com sua atividade laboral quando está fora da jornada e do ambiente de trabalho. Nesse ponto, quase a metade deles, 45,6%, afirmou que não consegue se desligar totalmente do trabalho em seu tempo livre, sendo que 26% do total responderam que ficam de prontidão, pois podem ser acionados para alguma atividade fora de sua jornada normal de trabalho; outros 8% afirmaram que em seu tempo fora da jornada de trabalho também planejam ou desenvolvem atividades referentes ao trabalho via computador ou celular. No primeiro caso, a maior proporção encontra-se entre os autônomos, enquanto no segundo a maior proporção está entre os subordinados formais e informais. O interessante desses resultados é que são bem superiores ao 1,2% daqueles que disseram que a inserção dos equipamentos de informática e comunicação no trabalho é ruim pelo fato de implicarem execução de tarefas em seu tempo livre ou na necessidade de ficarem de prontidão para uma chamada repentina de trabalho, como se observou no parágrafo anterior. Além desses, 7,3% afirmaram que procuram aprender coisas sobre seu trabalho, o que também indica um comprometimento de seu tempo livre em decorrência de sua atividade laboral, e 4,3% realizam outro trabalho remunerado. Os demais entrevistados, 54,4% do total, disseram que conseguem desligar-se totalmente do trabalho quando estão fora de suas jornadas, sendo que o maior percentual ficou por conta dos subordinados formais, e o menor, entre os autônomos.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nos dados analisados nesta pesquisa, pode-se inferir que, de acordo com a percepção dos trabalhadores, a intensidade do trabalho tem se manifestado sobretudo pelo aumento das exigências e pela pressão por resultados, o que se percebe pelo alto índice de “alta exigência” nas cinco capacidades gerais questionadas. Outro ponto digno de nota é que cerca de metade dos trabalhadores afirmou que não se desliga totalmente de seu trabalho durante seu tempo livre, o que demonstra que a intensidade do trabalho se propaga também via apropriação do tempo livre dos trabalhadores, seja pela exigência de novas capacitações para acompanharem as novas exigências, seja pela necessidade de prontidão para o exercício de atividades extras.

O que se notou é que os trabalhadores subordinados formalizados são os que possuem maior rigidez em termos de tempo de trabalho e não trabalho. Isso ficou claro, sobretudo, pela definição de horários fixos de trabalho e horário de almoço por parte do empregador. No caso dos autônomos e dos subordinados informais, essas fronteiras são muito difíceis de ser detectadas, pela própria natureza dessas atividades.

Em termos de exigências de capacidades, o grupo dos subordinados formais foi o único que apresentou índices superiores à média geral em todas as exigências abordadas na pesquisa, o que denota maior cobrança de qualificação profissional para o exercício de uma atividade de trabalho formalizada. Em decorrência desse maior grau de exigências, os trabalhadores formais também foram os que mais apresentaram críticas quanto ao nível de exigências no ambiente de trabalho.

Por fim, em termos de percepção quanto ao papel dos novos equipamentos de comunicação e informática no ambiente de trabalho, é interessante notar que apenas uma parcela residual (1,2%) afirmou achar ruim essa inserção por fazê-la exercer alguma atividade referente ao trabalho em seu tempo livre. Por outro lado, cerca de um terço dos trabalhadores disse que fica de prontidão em seu tempo livre para eventuais chamadas de trabalho ou utiliza esses equipamentos para planejar atividades de trabalho. Isso mostra que os novos equipamentos de comunicação e informática possuem relevante contribuição no aumento da intensidade do trabalho, mas essa questão ainda não é vista como um problema, ou então não se construiu entre os trabalhadores um vínculo direto entre o aumento da intensidade e tais equipamentos, ou seja, eles podem estar encarando essa intensidade como advinda da própria natureza e necessidade do trabalho. Ainda sobre esse quesito, é digno de nota que mais da metade dos trabalhadores afirmou não fazer uso desses equipamentos em seu ambiente de trabalho, o que demonstra que a modernização tecnológica das relações de trabalho não se inseriu em grande parte dos postos de trabalho na economia do país.

REFERÊNCIAS

DAL ROSSO, S. **Mais trabalho!** São Paulo: Boitempo, 2008.

IPEA. **Sistema de indicadores de percepção social (SIPS): trabalho e renda.** Brasília: Ipea, 2012. (Relatório de Pesquisa).

OIT. **Duração do trabalho em todo o mundo.** Brasília: OIT, 2009.

SILVA, S. P. Análise da percepção social dos trabalhadores ocupados e desocupados sobre trabalho e renda no Brasil. In: SCHIAVINATTO, F. **Sistema de indicadores de percepção social (SIPS).** Brasília: Ipea, 2011.