

Estudos do Trabalho

Ano V – Número 11 - 2012

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

A precarização do trabalho na Itália: uma pesquisa survey

Davide Carbonai¹

Ronaldo Bernardino Colvero²

Edson Paniagua³

Resumo. A partir dos dados de uma pesquisa *survey*, o objetivo deste estudo é o de explorar as principais características de uma amostra de trabalhadores atípicos residentes na província de Pescara, na Itália. A pesquisa baseia-se na análise das condições de trabalho e de vida, da autonomia na execução das tarefas e da cultura sindical. Estas características são geralmente definidas em relação de uma variável tipológica de trabalho temporário e outras variáveis de tipo sócio-demográfico.

Palavras-chave: trabalho atípico; *survey analysis*; expectativas pessoais; condições de trabalho; Itália.

The precarization of labor in Italy: a survey research study

Abstract. Subsequent to the results of a survey, the purpose of this study is to explore principal features of a sample of atypical workers living in the province of Pescara (Italy). This research is based on the analysis of job conditions, living material conditions, autonomy in the execution of tasks, trade union culture. These variables are related to a typology of employment and others socio-demographic features.

Keywords: atypical job; survey analysis; personal expectations; labor conditions; Italy.

¹Doutor em Sociologia Econômica pela Università di Teramo e professor adjunto na Universidade Federal do Pampa. E-mail para contato: davide.carbonai@unipampa.edu.br

²Doutor em História das Sociedades Ibéricas e Americanas pela PUC-RS e professor adjunto na Universidade Federal do Pampa. E-mail para contato: ronaldo.colvero@unipampa.edu.br

³Doutor em História - Estudos Históricos Latino-Americanos - pela UNISINOS e professor adjunto na Universidade Federal do Pampa. E-mail para contato: edson.paniagua@unipampa.edu.br

Estudos do Trabalho

Ano V – Número 11 - 2012

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

1. Introdução

Mais que o intercâmbio virtuoso entre um mercado de trabalho dinâmico, um conjunto de políticas ativas do trabalho e um *welfare* tendencialmente generoso, ou seja, o “*golden triangle*” da *flexicurity* (MADSEN, 2003; ANDERSENY e SVARER, 2007), este estudo restitui um cenário caracterizado, ao contrário, por tutelas sociais deficitárias, uma representação sindical incerta e uma insatisfação generalizada perante a flexibilidade do trabalho.

O mundo do trabalho na Itália é geralmente dividido de acordo com o tipo de contrato entre trabalhadores típicos (firmemente integrados à empresa), e trabalhadores marginais, “atípicos” (ligados à intermitência com a empresa). Em 2007, em Abruzzo (Região italiana aonde residem os trabalhadores incluídos nesta amostragem), 79,9% dos trabalhadores empregados e vinculados a um contrato de trabalho “atípico” recebiam menos de 1.000 euros mensais, contra 33% dos trabalhadores empregados com contratos de trabalho a prazo indeterminado (CARBONAI e PEDACI, 2007)⁴.

Geralmente, as pesquisas destacam que a respeito dos colegas contratados por institutos contratuais “típicos”, a probabilidade de cair em condições de pobreza por um atípico resultava maior, enquanto a mobilidade social, a representação sindical e política, resultam mais limitadas ou poderosamente reduzidas (CARBONAI e PEDACI, 2004). O futuro é, então, incerto e as trajetórias de vida ficam influenciadas pela incapacidade de dispor de uma renda fixa e de um emprego estável. Quando o trabalho é flexível e sem tutelas leva à precarização das condições de vida pessoais.

Nos parágrafos seguintes é desenvolvida a análise de um estudo de caso, referente aos trabalhadores atípicos residentes em Pescara. Esta análise é conduzida a partir de um conjunto de variáveis categóricas (e suas associações bivariadas), a construção *ad hoc* de alguns índices, a análise da variância e o uso de variáveis tipológicas (a fim de

⁴ A província de Pescara é uma província italiana da região dos Abruzos ou Abruzzo (em italiano “Abruzzi” ou “Abruzzo”) com cerca de 180.000 habitantes. A província está dividida em 45 Comunas, sendo a capital Pescara.

Estudos do Trabalho

Ano V – Número 11 - 2012

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

elaborar algumas sínteses conceituais). Nos estudos das formas atípicas de trabalho, como destacado por Regalia (2005), observa-se, geralmente, excessivas diferenças metodológicas, seja no plano dos instrumentos de medição (por exemplo, o tipo de escalas utilizadas) ou seja, naquele da linguagem utilizada⁵. Nesse caso, a pesquisa é realizada no âmbito institucional do projeto “EQUAL - ATIPICO” da Província de Pescara (Mis. 3.1 - Cod. IT G2 ABR 059). O projeto previa numa segunda fase a realização de uma atividade de pesquisa de campo a fim de compreender as principais características dos “trabalhadores descontínuos”, os chamados “atípicos”, as condições de trabalho, os tipos de tarefas executadas, o setor de emprego. De fato, desde a introdução por Lei da flexibilização do mercado do trabalho, o assim chamado “Pacchetto Treu” de 1997, o tema gera grande interesse acadêmico e sindical. A literatura destaca a precarização da condição de vida e de trabalho que os atípicos teriam, as desvantagens sociais, destacadas também quando comparados com os outros trabalhadores “típicos” (CARBONAI e PEDACI, 2009).

Na Itália, a crise econômica atual, também caracterizada pela precarização das relações trabalhistas e dos conteúdos do trabalho, é anunciada nos resultados desta pesquisa: desde sua flexibilização, o trabalho na Itália tornou-se mais precário, menos central, perdeu a capacidade de estruturar identidades e de possibilitar o pertencimento social.

2. Características da amostra

A amostra é composta de 430 trabalhadores, todos residentes em um dos municípios da província de Pescara, entrevistados ao longo dos meses de janeiro e

⁵ Aliás, conforme Reyneri (2003, p. 21) seria o próprio conceito de “flexibilidade” que carregaria muitos significados e contradições. Entre as muitas expressões para representar esta área de descontinuidade do trabalho. Aqui, para simplificar e para conveniência de exposição, usamos principalmente a terminologia de “atípicos”, apesar de ter suas limitações, pode ser considerada a mais precisa em termos descritivos do trabalho “temporário”, o “intermitente”, o “*job-on-call*”, o “*job sharing*”, assim como as outras muitas formas de colaboração mais ou menos contínuas ou ocasionais, relacionadas ou não a específicos programas da empresa (GIANSANTI, 2008, p. 26; TRONTI, CECCATO e CIMINO, 2004).

Estudos do Trabalho

Ano V – Número 11 - 2012

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

fevereiro de 2007, nas sedes dos “Centro per l’impiego” da Província de Pescara⁶. A unidade de análise é definida pelo trabalhador empregado por meio de contratos atípicos, ou pelo trabalhador momentaneamente desempregado, mas já empregado com contratos de trabalho atípicos nos 12 meses anteriores à entrevista. O questionário é composto de noventa perguntas, recolhidas por meio de entrevistas *face-to-face* (e logo, com o suporte de um grupo de entrevistadores)⁷.

Relativamente à composição por gênero, as mulheres compõem a amostra em 57,4% dos casos. A quase totalidade da amostra é composta por indivíduos de nacionalidade italiana (96%). A idade dos entrevistados varia de um mínimo de 18 anos de idade a um máximo de 59 (a idade média do trabalhador resulta igual a 31,2 anos). Trata-se, principalmente, de trabalhadores ocupados ou momentaneamente desempregados, incluídos principalmente nas coortes de idade dos 24 até 35 anos (57,4% da amostra). Outra parcela da amostra (13,3%) é composta por trabalhadores com mais de 42 anos de idade.

Tabela 1- Características da amostra; faixas de idade dos trabalhadores e a sua frequência

Faixas de idades	Valor percentual	Percentuais acumulados
1. (18-23 anos)	9,9	9,9
2. (24-29 anos)	33,2	43,1
3. (30-35 anos)	24,2	67,3

⁶ Na Itália, o “Centro per l’Impiego” é um setor descentralizado do ente Província. Geralmente os centros atuam na área das políticas territoriais de auxílio ao emprego (atividade de *counseling*, cursos de capacitação, atividades informativas gerais).

⁷ Os trabalhadores são de fato empregados, ou foram no passado, por meio de um dos vários tipos de contrato de trabalho atípico (CARBONAI, 2008). Sobre a composição da amostra ver também Abruzzo Lavoro (2006). Neste caso, a população é inicialmente extraída por uma lista disponibilizada pelos “Centro per l’Impiego”. A lista é composta por aqueles trabalhadores desempregados que tenham manifestado interesse em trabalhar ou atender as atividades de capacitação promovidas pela Província. Informados sobre as atividades e serviços oferecidos pelos “Centro per l’Impiego”, os trabalhadores foram convidados a participar de uma entrevista por questionário. Considerada a dificuldade em encontrar a disponibilidade deste tipo de trabalhadores, a amostra é incrementada devido aos nomes sugeridos pelos entrevistados, usando os próprios contatos. Foram assim convidados os amigos e conhecidos em condições de trabalho semelhantes (características próprias da amostragem de tipo *snowballing*).

Estudos do Trabalho

Ano V – Número 11 - 2012

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

4. (36-41 anos)	19,4	86,7
5. (42-47 anos)	7,7	94,4
6. (48-59 anos)	5,6	100
Total	100	

Como observado na literatura, uma quota elevada de trabalhadores atípicos não têm filhos (SALMIERI, 2006; MURGIA, 2008). Neste caso, só a metade das trabalhadoras incluídas na faixa entre 36 e 41 anos de idade possui pelo menos um filho. Enquanto que na faixa etária de 30 a 35, apenas 25% dessas mulheres possuem um filho.

A amostra é composta por trabalhadores momentaneamente não ocupados, perfazendo 48,5%. Considerada somente esta quota, a metade permanece neste status durante três meses, e um a cada quatro não esta empregada faz um ano. Trata-se, portanto, de uma população que experimenta uma vida laboral intermitente, fragmentada, oscilando entre o emprego e o desemprego de longo ou curto prazo.

A amostra é composta principalmente por trabalhadores do setor privado da economia (64,1%) ou de qualquer forma, por empresas privadas que trabalham para entes públicos (9,4%)⁸, e uma minoria é empregada em organizações *no-profit* ou associações (5,1%). O restante é empregado em um dos diferentes setores da administração pública (21,4%)⁹. Quase metade (44,5%) dos entrevistados teria já trabalhado com o último empregador e 18% da amostra foram já contratados duas vezes, 12% três, e 14,5% mais de quatro.

3. Explorar a descontinuidade (pelos seus “tipos”)

⁸A amostra é composta principalmente de trabalhadores com tarefas empregatícias (30,7%) ou operárias (35,9%). Os operários qualificados são 21,5% da amostra, os não-qualificados, 14,4%. Apenas uma parte residual é composta de quadros diretivos (1,3%). Considera-se que o restante dos entrevistados prefere colocar-se na categoria “outros” (inserida entre as várias opções de resposta). Um trabalhador a cada três não se coloca nem entre os empregados, nem entre os operários. Como observado, trata-se de um universo composto por trabalhos diferentes, nos conteúdos e nas tarefas, que mudam ao longo do tempo, conforme o tipo de empresa e empregador.

⁹ Devido principalmente ao sistema produtivo de Pescara (composto principalmente por pequenas empresas), os “atípicos” são empregados em empresas com menos de quinze funcionários (somente um trabalhador a cada quatro já foi empregado em empresas com mais de cinquenta funcionários).

Estudos do Trabalho

Ano V – Número 11 - 2012

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

As variáveis categóricas presentes no questionário permitem definir algumas tipologias; por exemplo, a partir da “voluntariedade” da escolha do instituto contratual e da “satisfação das tarefas executadas” foram definidos os quatro seguintes tipos de “status sócio-ocupacional” (tabela 2)¹⁰. No primeiro tipo, no caso dos atípicos de “transição”, os entrevistados apreciam o conteúdo do próprio trabalho, mas a escolha de um instituto contratual por prazo prefixado é determinada pela impossibilidade em ter outras opções (e é por isso que tendencialmente “transitariam” rumo a uma posição organizacional por prazo indeterminado). No segundo caso, os “realizados”, também apreciam o próprio trabalho, mas assinaram de propósito o contrato por prazo determinado. Os “vinculados” ao contrato atípico (terceiro tipo) trabalham para atender as próprias necessidades, sem apreciar o próprio trabalho. Enfim, os “desiludidos”, ou seja, trabalhadores com expectativas não atendidas.

No primeiro tipo são incluídos 67,5% dos trabalhadores (satisfeitos com as tarefas, mas não com o instituto contratual). Os assim chamados “realizados” representam 15,2% da amostra. A área mais crítica é composta pelos “vinculados”, 16,07% da mostra, enquanto os “desiludidos” representam uma parte minoritária.

Tabela 2 - Uma tipologia do trabalho descontínuo (“voluntariedade” e “satisfação”)

	Área da voluntariedade da escolha contratual		P. 38: Você escolheu voluntariamente trabalhar com este tipo de contrato?	
Área da satisfação	N=470		Constrangimento 1. Não, mas porque é só uma fase transitória 2. Não, mas não encontrei nada melhor	Voluntariedade 3. Sim, eu preferia
P. 43: Você está gostando do seu trabalho?	Satisfação	1. Muito 2. Bastante	1. Transição (67,5%)	2. Realizados (15,2%)
	Insatisfação	3. Pouco 4. Nada	3. Vínculo (16,07%)	4. Desiludidos (2,1%)

¹⁰ Sobre o uso das variáveis tipológicas cf. Marradi (1992), Braga e Carrieri (2007).

Estudos do Trabalho

Ano V – Número 11 - 2012

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Não se observam marcadas associações de dependência entre a variável tipológica e o gênero do trabalhador. Mais marcadas as associações com o setor econômico, se for público ou privado: enquanto 63,7% dos trabalhadores do setor privado é incluído na “transição”, na administração pública este percentual sobe até 81,5% da amostra (tab. 3).

Tabela 3 - Tipologia da descontinuidade do trabalho e setor econômico

N=381		Setor privado	Administrações públicas	Total	
Tipologia da descontinuidade	Transição	N Resíduos	191(63,7%) -11,4**	66(81,5%) 11,4*	257(67,5%)
	Realizados	N Resíduos	46(15,3%) 0,3	12(14,8%) -0,3	58(15,2%)
	Vinculados	N Resíduos	55(18,3%) -5,61**	3(3,7%) 5,61*	58(16,07%)
	Desiludidos	N Resíduos	8(2,7%) 0,21	0(0%) -0,21	8(2,1%)
Total		N %	300 (78,7%) 100%	81(21,3%) 100%	381(100%) 100%

Nota: * Resíduos standard > 3 (marcada associação positiva); ** Resíduos standard < -3 (marcada associação negativa)

4. A autonomia decisória

Conforme o espírito das Leis de reforma do mercado de trabalho, estes trabalhadores deveriam ser contratados para atender também à demanda de flexibilidade de tipo funcional: ser empregados segundo horários não-prefixados, também fora da sede da empresa e com maior “autonomia decisória” na execução das tarefas. Independentemente dos tipos de descontinuidade, observa-se que os entrevistados estão principalmente envolvidos segundo os horários de trabalho prefixados (80%). A maioria (76,9%) executa suas atividades de trabalho na sede da empresa e 12% entre os clientes

Estudos do Trabalho

Ano V – Número 11 - 2012

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

da empresa, enquanto apenas 1,7% na própria casa. A utilização do trabalho atípico limita-se àquela flexibilidade de tipo numérico, ligada aos picos de produção.

A “autonomia” é investigada por nove itens presentes no questionário, as variáveis dicotômicas da tabela 4. Os níveis menores de autonomia decisória são relacionados, ao contrário, em relação à possibilidade de mudar o objetivo final da atividade, ou de fazer mudanças importantes para o produto.

Tabela 4 – A autonomia decisória

N=280	Sim (autonomia)	Não (subordinação)
Alterar o objetivo final da atividade	7%	93%
Fazer mudanças importantes para o produto	17,3%	82,7%
Alterar a velocidade com que trabalho	62,2%	37,8%
Alterar o calendário de entrega do produto	15,8%	84,2%
Escolher como executar o trabalho atribuído	59,9%	41,1%
Alterar a ordem das tarefas atribuídas	43,2%	56,8%
Fazer uma pausa quando necessário	76%	24%
Administrar os turnos de trabalho	33,3%	66,7%
Decidir quando tomar dias de folga	49%	51%

[P. 74: Geralmente, no seu trabalho, quais decisões pode assumir com certo grau de autonomia?]

É possível combinar as modalidades destas variáveis a bateria de perguntas com modalidades dicotômicas num índice aditivo, considerando unicamente as respostas positivas (“Sim”). O índice varia, então, de um mínimo de zero até um máximo, de nove pontos. O índice assim calculado é menor no setor industrial (média 2,77) e nos *call centers* (2,64), maior nos serviços (3,43), e no comércio (3,22). Na administração pública são encontrados os valores maiores (4,15).

Tabela 5 – Autonomia decisória (índice) e setor econômico

	N	Média	F	Sig.
Setor privado da economia	206	3,25	5,80	0,02
Administração pública	52	4,02		
Total	258	3,41		

Estudos do Trabalho

Ano V – Número 11 - 2012

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

O índice é igual a 2,62 em relação aos descontínuos que cabem no tipo “vínculo”, maior entre os “realizados” (3,93) e entre os atípicos de “transição” (3,40). Além disso, observa-se que os trabalhadores não adquirem progressivamente maior autonomia decisória. A correlação entre a duração da relação de emprego e a autonomia decisória é substancialmente nula.

5. Satisfação, expectativas e tutelas

Como destacado em outras pesquisas, os trabalhadores apreciam os conteúdos do trabalho (CARBONAI e PEDACI, 2007). Na maioria dos casos, os entrevistados apreciam o próprio trabalho (77,9%); “muito” (em 37,1% dos casos); “suficientemente” (em 44,7% dos casos). No restante (18,2%), o próprio trabalho é apreciado “pouco” (16,1%) ou “nada” (2,1%). Em média, entre os homens observam-se níveis de satisfação levemente maiores.

Todavia, a respeito dos colegas de trabalho empregados com contratos a prazo indeterminado e que executam tarefas iguais, os entrevistados nesta pesquisa se consideram numa condição “pior” em 63% dos casos, “igual” em 30%, “melhor” no restante dos casos.

A satisfação dos trabalhadores é definida também em relação às expectativas futuras. Parte da amostra (13,7%) espera ser contratada futuramente a prazo indeterminado por seu atual empregador e 30% supõe continuar a trabalhar com o mesmo empregador sempre com um contrato atípico. Outra parte consistente da amostra não conhece as intenções do empregador, ou seja, se será contratado a prazo indeterminado ou continuará com os institutos atípicos do próprio empregador (38%). Já 13,2% acreditam que o próprio empregador não renovará o contrato de trabalho ao seu final.

Dois trabalhadores a cada três se consideram, então, “muito preocupados” (43,9%) ou “preocupados” (24,8%) relativamente ao risco de perder o próprio trabalho. No setor público este percentual de “muito preocupado” e “preocupado” aumenta até 83,1% e a

Estudos do Trabalho

Ano V – Número 11 - 2012

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

sua incidência é mais elevada a partir das faixas de idade superior aos 30 anos e ainda mais elevada depois dos 36 anos. Estas estatísticas aumentam em relação às classes de instrução inferiores¹¹. Logo, as expectativas futuras são bastante incertas. Quase um entrevistado a cada dois tampouco tem a ideia de quanto tempo vai continuar trabalhando com contratos temporários (48,6%). Só 16,5% avaliam que no prazo de um ano poderão ser incorporados ao regime de contrato a tempo indeterminado.

Outra crítica emerge em relação às possibilidades de carreira. Só 19,7% dos entrevistados consideram ter “algumas possibilidades” de avançar na carreira. No setor privado, este percentual desce a 18,1%, enquanto no setor público sobe até 30,8%.

Uma parcela considerável dos entrevistados (46,3%) declarou não ter nenhuma possibilidade de carreira na empresa onde estão empregados. Entre as trabalhadoras, 48,9% declaram que, de qualquer forma, as poucas oportunidades de carreira podem ser encontradas somente noutras empresas. Entre os trabalhadores que cursaram até o ensino médio, a metade declara não ter “nenhuma possibilidade” de carreira. Este percentual desce a 40,5% entre os formados.

Os níveis gerais de satisfação podem ser medidos também em relação a uma bateria de perguntas, composta por nove diferentes itens. Os valores são medidos conforme escalas de pontuação que variam de um (“nada satisfatório”), até quatro (“muito satisfatório”) para avaliar alguns aspectos relativos à satisfação do trabalho (tab. 6).

Tabela 6 – Níveis de satisfação (pontuações médias na escala 1-4)

		N	Valor médio	F	Sig.
Horário de trabalho	Setor privado	296	2,93	14,46	0,00
	Adm. Pública	81	3,27		
Respeito aos direitos	Setor privado	296	2,58	4,62	0,03
	Adm. Pública	81	2,80		
Salário	Setor privado	294	2,32	4,55	0,03
	Adm. Pública	81	2,53		
Tarefas	Setor privado	293	2,85	6,57	0,01
	Adm. Pública	82	3,37		
Estabilidade ocupacional	Setor privado	294	1,89	1,82	0,18
	Adm. Pública	81	1,74		

¹¹ Caso se perca o atual trabalho, resulta difícil achar um novo; no caso de perda, 21,9% acreditam encontrar um novo trabalho em “poucas semanas”, 64,3% “em poucos meses”, 3,3% “depois de um ano ou mais”; enfim, um entrevistado a cada dez, “não sabe” se conseguirá encontrar outro trabalho.

Estudos do Trabalho

Ano V – Número 11 - 2012

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Ritmo de trabalho	Setor privado	295	2,58	12,98	0,00
	Adm. Pública	82	2,93		
Ambiente de trabalho	Setor privado	325	2,84	0,84	0,35
	Adm. Pública	81	2,93		
Perspectivas de carreira	Setor privado	322	1,89	0,20	0,65
	Adm. Pública	80	1,94		
Autonomia de decisão	Setor privado	321	2,49	0,01	0,91
	Adm. Pública	82	2,50		

[P. 86: Indique seu nível de satisfação relativamente aos aspectos abaixo elencados: ...]

Observam-se geralmente pontuações mais elevadas da média teórica (2,5) entre os trabalhadores do setor público (ver tab. 6). As pontuações menores se encontram em relação dos itens “estabilidade ocupacional” e “salário”. Neste caso, sem evidentes distinções entre setores. As pontuações mais elevadas são observadas em relação ao “ritmo de trabalho”, “horário”, “tarefas”, principalmente nas administrações do setor público.

A pontuação referida ao item “salário” pode ser melhor compreendida em relação a outras variáveis. Considera-se que 42,7% dos entrevistados ganham menos de seis mil euros por ano e dois entrevistados a cada três, menos de dez mil. Não é surpresa desta forma que nesse quadro relativo às condições materiais, a maioria destes (74,4%) declare conseguir “apenas” (31,8%), ou “não conseguir” (42,5%), garantir as condições materiais mínimas de sustento para si ou para seus dependentes¹².

Em comparação com outras pesquisas, continua marginal a adesão a uma organização sindical. Somente o 14,2% dos entrevistados são afiliados a uma organização sindical e um trabalhador afiliado, a cada seis, quer largar a afiliação no futuro. É significativo o fato de que 85,8% dos entrevistados não são afiliados a nenhuma organização sindical.

Relativo ao gênero, a análise não sugere diferenças significativas entre homens e mulheres, ou em relação aos diferentes níveis de educação. A adesão a uma organização sindical não é associada a variáveis como o estado ocupacional (se “atualmente ocupado” ou “momentaneamente desempregado”), as dimensões da empresa, o tipo de contrato. Ao contrário, é associada com a idade: as taxas de sindicalização aumentam

¹² Em comparação, entre as coortes de idade, os maiores elementos de criticidade se observam em relação às faixas de idade entre os 30 e os 40 anos.

Estudos do Trabalho

Ano V – Número 11 - 2012

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

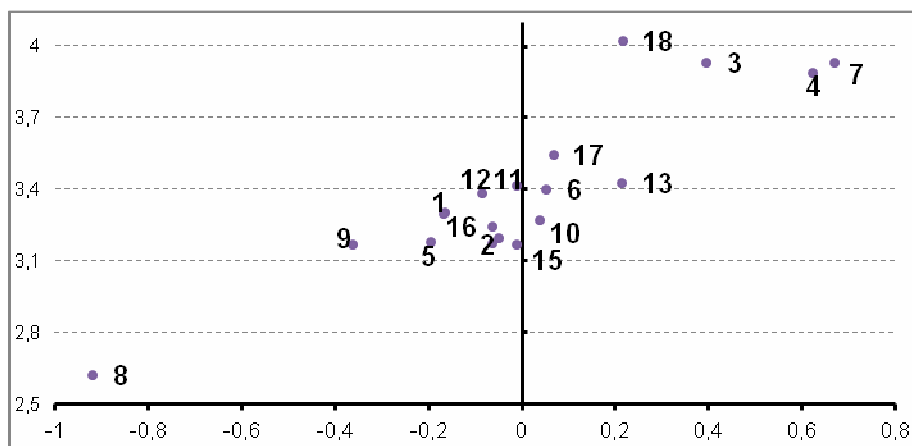
www.estudosdotrabalho.org

acima dos 36 anos¹³. Considerados somente os não afiliados, 34,5% declaram que poderiam afiliar-se, mas no caso de uma “necessidade real”. Para 20,1% a afiliação é substancialmente “inútil”, e 14,4% “não confiam” nos sindicatos. Observa-se enfim que apenas 3,4% dos “não afiliados” respondem que a filiação pode gerar alguma forma de retaliação por parte do empregador.

Considera-se que 41,3% dos entrevistados não possui conhecimento sobre a presença ou não de uma representação sindical na empresa. A metade dos entrevistados nem sabe se na empresa foi assinado ou não um contrato coletivo de trabalho¹⁴.

A análise das componentes principais (ACP) permite visualizar um quadro geral de quanto até agora foi debatido (fig. 1). Um índice geral da “satisfação” é obtido a partir de uma análise dos componentes principais (ACP) dos itens presentes na bateria de perguntas número 86 (cf. tab. 6).

Gráfico 1– “Satisfação” (eixo X, ACP) e “autonomia decisória” (eixo Y, índice aditivo)



¹³ Os dados são em linha com o caso nacional e regional (CARBONAI e PEDACI, 2007).

¹⁴ Geralmente, o sistema de relações trabalhistas italiano funciona conforme dois principais níveis de contratação: o primeiro nível inclui os sindicatos nacionais de categoria e as correspondentes associações empresariais, também de categoria. O segundo nível, de empresa, inclui o empregador e a representação sindical de empresa. O segundo nível de contratação é complementar ao primeiro, o qual define as características gerais da contratação e do contrato de trabalho. O segundo nível, geralmente de empresa, atende os critérios, as cláusulas e os conteúdos do nível nacional, podendo, limitadamente, melhorar o contato nacional.

Estudos do Trabalho

Ano V – Número 11 - 2012

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

(Gráfico 1 – tab. 1)

Eixo X – ACP (índice geral de satisfação)			Eixo Y (índice de autonomia decisória)	
[P. 86: Indique seu nível de satisfação relativo aos aspectos elencados: ...]	Factor scores	Component Matrix (correlação com o fator)	[P. 74: Geralmente, no seu trabalho, quais decisões pode assumir com certo grau de autonomia?]	
Horário de trabalho	0,660	0,62	N=271	
Ambiente de trabalho	0,512	0,66	Min.= 0	
Respeito de direitos	0,500	0,70	Max.= 9	
Salário	0,386	0,54	Média =3,35	
Autonomia decisória	0,443	0,66	Desvio-padrão =2,060	
Estabilidade ocupacional	0,812	0,60		
Ritmo de trabalho	0,567	0,68		
Perspectiva de carreira	0,635	0,67		
Tarefas a serem executadas	0,426	0,63	Cf. tabela 4	
Variância explicada pelo primeiro fator extraído: 41,82%				
Cf. tab. 6				

(Gráfico 1 – tab. 2)

Número da modalidade no gráfico1	Modalidades	Índice satisfação	Autonomia decisória
		ACP (eixo X)	Índice aditivo (eixo Y)
1	Menos de 600 euros por mês	-0,16	3,30
2	600-1000 euro	-0,06	3,17
3	Mais de 1000 euros por mês	0,39	3,92
4	Oportunidade de carreira	0,62	3,88
5	Sem oportunidade de carreira	-0,19	3,18
6	Transição	0,05	3,40
7	Realizados	0,66	3,93
8	Vínculo	-0,92	2,62
9	Desiludidos	-0,36	3,16
10	18-29 anos	0,03	3,27
11	30-39 anos	-0,01	3,41
12	40 anos ou mais	-0,08	3,38
13	Homens	0,21	3,42
14	Mulheres	-0,16	3,29
15	Ensino fundamental	-0,01	3,17
16	Ensino médio	-0,06	3,24
17	Ensino superior	0,06	3,54
18	Administração pública	0,21	4,01
19	Setor privado	-0,05	3,19

O primeiro fator do extrato (fator 1 no eixo x), representa uma síntese geral de todas as variáveis incluídas na bateria de perguntas (pergunta 86). O segundo índice é definido pelo índice aditivo de “autonomia decisória”, já apresentado na tabela 4 e 5 (pergunta número 74).

Os códigos no gráfico 1 representam as modalidades das principais variáveis categóricas presentes no questionário (Gráfico 1 – tab. 2). As modalidades distribuem-se ao longo do eixo x, conforme o índice de “satisfação”, de um nível mínimo até um máximo, e ao longo do eixo y (índice de “autonomia”). Em primeiro lugar observa-se uma correlação entre a “satisfação” e a “autonomia decisória”. Quanto maior a autonomia decisória, tanto maior os níveis de satisfação gerais ($r=0.40$). Como

Estudos do Trabalho

Ano V – Número 11 - 2012

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

observado, a literatura associa a autonomia na execução de tarefas à flexibilidade de tipo funcional. Logo, é este tipo de flexibilidade, ao contrário daquela numérica, que expressa níveis mais elevados de satisfação.

No alto, à direita do gráfico 1, observa-se as modalidades com maiores níveis de satisfação e autonomia: “Administração pública” (código 18), “Mais de 1000 euros por mês” (código 3), “Realizados” (7), “Oportunidade de carreira” (4).

6. Atípicos, precários (e sem representação)

Fora da metáfora, em Pescara, as empresas que utilizam força trabalho “atípicas”, registram incrementos na produção, no faturamento e nos lucros. Quanto maior a propensão ao uso do trabalho descontínuo, maior a lucratividade (CARBONAI, 2008, pp. 15-40). As posições organizativas “atípicas” satisfazem então uma clara exigência, pois permitem evitar estoques de força de trabalho sem utilidade imediata. Todavia, utilizando os “atípicos”, as empresas segmentam a mão de obra, criando uma faixa periférica e marginal, constituída, de fato, por trabalhadores empregados ao redor de um núcleo organizativo, mais ou menos restrito, de trabalhadores estáveis e permanentes. Os “atípicos” constituem então a parte mole de uma organização, mas também a mais viva, flexível e elástica às flutuações da demanda. Aquela que deve modificar-se e adaptar-se, não só em termos qualitativos (“flexibilidade funcional”), mas também, e, sobretudo, em termos quantitativos (“flexibilidade numérica”), conforme as exigências produtivas.

A flexibilidade encontrada neste estudo caracteriza-se, principalmente, conforme critérios de tipo numérico: 80% dos entrevistados estão principalmente envolvidos conforme um horário de trabalho prefixado; a maioria (76,9%) executa suas atividades de trabalho na sede da empresa. Os entrevistados percebem-se principalmente como “funcionários ainda não regularizados” (70% da amostra). Em outros termos, o que interessa à empresa é regular o estoque de mão de obra em entrada, dentro de um

Estudos do Trabalho

Ano V – Número 11 - 2012

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

mercado a cada dia mais instável. A empresa adapta-se às oscilações do mercado modificando o seu tamanho (o número de trabalhadores) e não as funções da organização.

Como já observado, ao contrário dos principais modelos de *flexicurity*, este estudo restitui um cenário caracterizado por tutelas sociais deficitárias, uma representação sindical incerta, uma insatisfação geral perante os institutos contratuais da flexibilidade do trabalho. Notoriamente, a crise da dívida pública italiana reduziu os gastos sociais e isto não favoreceu a condição dos atípicos: o que podia permitir à flexibilização tornar-se mais sustentável, pelo menos a uma parte dos “atípicos” mais expostos. O tema mereceria um aprofundamento maior, todavia, também a partir das análises precedentes, os objetivos das políticas públicas parecem claros. Em primeiro lugar, perder o trabalho ou perdê-lo repetidas vezes, como no caso de Pescara, não deveria ser vivido como um trauma ou como um passo rumo à exclusão definitiva do mercado de trabalho. Isto pode ser resolvido com adequada renda básica de cidadania, de sustento nos períodos de desemprego. Em outros termos, deve-se evitar que a precariedade da ocupação conduza à precarização da vida privada. À flexibilidade e à incerteza ocupacional deve necessariamente corresponder uma vida “segura”. Infelizmente, neste caso, o custo da flexibilidade é todo “pessoal” e “individual” – “humano” – sem suporte adequado do estado e das políticas públicas (GALLINO, 2001). Para estes trabalhadores a integração social é parcial. Logo, esta precariedade espalha-se além do trabalhador, até o trabalhador-cidadão, com menores tutelas e maiores preocupações, sem representação política ou sindical. É uma cidadania parcial *tout court*.

Ao longo do tempo, as políticas públicas permitiram um uso ainda mais livre destes institutos contratuais – por exemplo, a Lei 30 de 2003, durante o governo Berlusconi – favorecendo, de fato, a sua ulterior difusão e deixando às relações trabalhistas a difícil tarefa de regular esta difícil área da contratação, com resultados infelizes. Assim, como a representação sindical torna-se parcial, o atípico encontra-se de

Estudos do Trabalho

Ano V – Número 11 - 2012

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

fato isolado, sem representação política nem sindical e com suportes sociais fortemente reduzidos.

Bibliografia

ABRUZZO LAVORO (2006). *Il lavoro parasubordinato in Abruzzo. Rapporto 2000-2004*. Pescara, Abruzzo Lavoro.

ANDERSEN, Torben; SVARER, Michael (2007). “Flexicurity - Labour Market Performance in Denmark”. *CESifo Economic Studies*, Vol. 53, 3/2007, pp. 389-429.

BRAGA, Adolfo; CARRIERI, Mimmo (2007). *Sindacato e delegati. Alla prova del lavoro che cambia*. Roma, Donzelli.

CARBONAI, Davide (2008). *Relazione finale progetto Atipico*. Pescara, Provincia di Pescara.

CARBONAI, Davide; PEDACI, Marcello (2004). *Forme della disuguaglianza. Un'indagine esplorativa su povertà e lavoro in Abruzzo*. Teramo, Edigrafital.

_____ (2007). “Relativa soddisfazione e nuove disuguaglianze. Il caso abruzzese”. *Quaderni di Rassegna sindacale*, VIII, No. 1.

_____ (2009). “Il disagio economico tra i lavoratori subordinati. Risultati di un'indagine campionaria”. In: Del Colle, E. (Org.). *Disuguaglianze socioeconomiche e livelli di povertà*. Milano, FrancoAngeli.

GALLINO, Luciano (2001). *Il costo umano della flessibilità*. Roma-Bari, Laterza,

GIASANTI, Lorenzo (2008). *Lavoro subordinato non standard*. Roma, Ediesse.

FRENI, Mirko (2003). “Biografie rapsodiche”. In: M. Casagrande, G. Cepollaro, *Il lavoro senza confini*, Milão, Guerini e Associati.

MADSEN, P. Kongshøj (2003). Flexicurity through labour market policies and institutions in Denmark. In: AUER, P.; CAZES, P. *Employment stability in an age of flexibility. Evidence from industrial countries*. Geneva, ILO, pp. 59-105.

MARRADI, Alberto (1992). “Classificazioni, tipologie, tassonomie”. In: *Enciclopedia delle scienze sociali*, Roma, Istituto della Enciclopedia italiana, vol. 2, pp. 22-30.

Estudos do Trabalho

Ano V – Número 11 - 2012

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

MURGIA, Annalisa (2008). *Dalla precarietà lavorativa alla precarietà sociale. Transizioni biografiche e identitarie tra lavori e non lavoro*. Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale, Tese de Doutorado.

REGALIA, Ida (2005). “Lavori atipici, nuovi, non-standard. Un campo ambivalente per l’analisi e l’azione sociale”. *Sociologia del lavoro*, n. 97.

REYNERI, Emilio (2003). “Flessibilità: molti significati alcune contraddizioni”. *Sociologia del lavoro*, n. 90.

SALMIERI, Luca (2006). *Coppie flessibili: progetti e vita quotidiana dei lavoratori atipici*. Bologna, Il Mulino.

TRONTI, Leonello; CECCATO, Francesca; CIMINO, Eleonora (2004). “Measuring Atypical Jobs: Levels and Changes”. *OECD Statistics Working Papers*, 2004/01, OECD Publishing.