Anais do XV Encontro Nacional da ABET

Trabalho, crise e desigualdades: caminhos e descaminhos da sociedade contemporânea
Rio de Janeiro - 06 a 09 de Setembro de 2017
ISSN: 2318-9517

AS VIVÊNCIAS DE SOFRIMENTO RELACIONADAS AO TRABALHO E A DEMISSÃO JUNTO A TRABALHADORES DO SETOR OFFSHORE DE MACAÉ-RJ.

Ana Carolina Mendes Duarte[1]

Soraya Rodrigues Martins[2]

RESUMO:

Ficar desempregado, em nossa sociedade, representa ocupar uma posição de "não-lugar". Este estudo, realizado em 2015, é uma pesquisa qualitativa sobre vivências relacionadas ao processo demissional junto à trabalhadores do ramo Offshore de Macaé-RJ. Ao considerar a trajetória profissional, ausência\perda do emprego e sua relevância para os processos de subjetivação, procura dar visibilidade aos aspectos subjetivos relacionados ao trabalho e a demissão. Está apoiado nos estudos da Psicodinâmica do Trabalho, Psicologia do trabalho, Sociologia e na escuta clínica qualificada da fala de trabalhadores. Faz uso do método clínico para investigação, análise e discussão dos resultados. Foram realizadas, nas dependências do Sindipetro, entrevistas semiestruturadas com quatro trabalhadores, que vivenciaram a demissão. Participaram quatro homens (entre 35-51 anos), empregados de uma empresa tercerizada da Petrobras, no mínimo há três anos. As entrevistas foram gravadas, transcritas e submetidas à análise/discussão a partir de cinco eixos temáticos: Trajetória profissional e inserção no trabalho offshore; Organização do trabalho (prescrito e real); Significados e sentido atribuídos ao trabalho; Processo demissional; Estratégias de enfrentamento/defesa frente ao sofrimento. Da análise e discussão dos resultados destacamos:1)Os significados e sentidos atribuídos ao trabalho reafirmam a centralidade do trabalho.2)Entre os agravantes do sofrimento no trabalho, está a precarização das empresas terceirizadas, evidenciada pela disponibilidade permanente, escalas mistas e sacrificantes; a qualidade dos vínculos estabelecidos e a fragilidade dos coletivos de trabalho.3)Frente ao real do trabalho observou-se a construção de uma "cooperação liquida" que dura enquanto se compartilha a mesma atividade num ambiente laboral comum.4)Uso da racionalização para enfrentar o sofrimento. Enfim, o processo demissional é invariavelmente pathos, trazendo rupturas e vivências de sofrimento, moduladas pela forma de condução do mesmo. Esses resultados apontam para a necessidade de uma investigação

[1] Psicóloga, Mestrado PPGAD- UFF; anaduarte@id.uff.br

[2] Professora Doutora, Adjunta do Departamento de Psicologia da Universidade UFF- Campus Rio das Ostras; sorayarm.floripa@gmail.com

ISSN: 2318-9517

do processo demissional, tanto sobre a ótica do demitido quanto dos demissores. Afinal, fica a questão: é possível humanizar o processo demissional?

Palavras-chave: Trabalho e Desemprego no setor Offshore. Centralidade do trabalho. Sofrimento no trabalho. Processo demissional.

INTRODUÇÃO

A presente produção tem por objetivo abordar algumas consequências das modificações surgidas no mundo do trabalho, com foco em especial no fenômeno do desemprego. Ter visibilidade na sociedade, muitas vezes é conseguido através de estar inserido no mundo do trabalho. Visto ser esse um dos fatores valorizados socialmente, não somente como modo de arrecadação de capital, mas, principalmente, como fonte de dignidade e dever moral do cidadão. Em virtude da grande importância que o trabalho possui na vida do ser humano o questionamento que essa produção traz é pensar/ investigar sobre o que ocorre quando se é desligado deste local que é também fonte de subjetivação para o/a trabalhador/a. Procurando abordar as repercussões subjetivas e de desestabilização da identidade do indivíduo em situação de desemprego.

A perda do emprego promove mudanças em vários campos da vida do indivíduo. Inserir-se no espaço e tempo trazido pelo trabalho que desempenhamos, na a rotina diária do ser humano desde horário de sono até o horário das refeições, no agendamento de compromissos organizado em detrimento do compromisso maior - o emprego. O expediente de trabalho, na maioria das pessoas, consiste na “obrigação” que mais consome tempo. Por isso há uma perda significativa também no campo social, visto que também se perde as pessoas com quem passava mais tempo do dia. Essas perdas alteram a dinâmicas psicossociais do sujeito e seus relacionamentos com seus outros grupos sociais. O não-trabalho confere ao sujeito a suspensão do papel social que o mesmo mais utiliza em sua vida. Além disso, se pensarmos o trabalhar como apenas o gerador do capital financeiro –e assumimos aqui nossa sociedade capitalista- o sujeito que não contribui para a geração de riquezas é visto como “dispensável”.

O tema desta produção aborda uma área que pode parecer simples que é o trabalho humano, porém sobre o qual não se há um consenso. Alguns autores veem o trabalho como transformador, fonte de prazer e autoestima e de construção da subjetividade, mas há também os que analisem o trabalho como algo causador de sofrimento e alienador. Eis aqui o paradoxo do trabalho. Como algo pode ser fonte de prazer e ao mesmo tempo de sofrimento para o ser

ISSN: 2318-9517

humano?

MATERIAIS E MÉTODOS

Essa produção tem por objetivo discorrer sobre o fenômeno da ausência do trabalho formal e a relevância disso para os processos de subjetivação do ser humano em trabalhadores da área *offshore* da cidade de Macaé.

A fim de alcançar os objetivos propostos no trabalho, esse estudo faz uso da abordagem qualitativa. A fundamentação teórica está apoiada na Psicologia do Trabalho, Sociologia e na Psicodinâmica do Trabalho, buscando relacionar as vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores relacionado à situação de desemprego do segmento offshore. Como os sentimentos e significação das vivências não é algo possível de mensurar a escolha da abordagem qualitativa está apoiada na a fala dos entrevistados. A investigação e a análise de aspectos subjetivos relacionados à ausência de trabalho se deram por meio de entrevistas, através do espaço da escuta e da fala.

A pesquisa foi realizada ao longo de 2015, participaram das entrevistas os trabalhadores em homologação do processo demissional no setor Offshore da cidade de Macaé-RJ, vinculados ao SINDPETRO - NF. Todos os entrevistados faziam parte de uma mesma empresa, denominada aqui como empresa X, a fim de manter em sigilo a identidade da mesma. Essa organização atua no setor de óleo e gás, prestando serviços em 13 setores diferentes, com destaque ao setor de perfuração e análise de poços. É uma empresa multinacional que está presente em mais de 80 países e emprega atualmente cerca de 70.000 pessoas.

Esta pesquisa está dividida em quatro fases: **1)** Pesquisa bibliográfica abrangendo os temas do estudo tais como: Sentidos e Significados do trabalho; Centralidade do trabalho, desemprego; Conceitos da psicodinâmica do trabalho e da Clínica do Trabalho; Processo demissionais; **2**)Pesquisa de campo: realização de entrevistas semiestruturadas, com roteiro em anexo, realizadas nas dependências do SINDIPETRO-NF com trabalhadores em processo de homologação da demissão e do sindicato; **3)**Transcrição das entrevistas gravadas e posterior análise de conteúdo, realizadas de acordo com os temas em estudo; **4)**Elaboração do trabalho final da monografia.

RESULTADOS PARCIAIS/FINAIS

Para análise e discussão dos resultados foram selecionados fragmentos de fala das entrevistas realizadas, focadas para o tema trabalho e a situação de desemprego. Todas as

ISSN: 2318-9517

informações sobre os participantes são situacionais e remetem ao período de março a maio de 2015. A análise e discussão dos dados coletados nas entrevistas foram divididos em cinco eixos temáticos, apoiado na Análise de Núcleo de Sentido proposta por Mendes (2007) com adaptações de acordo os objetivos dessa pesquisa, a saber: **1)** Inserção no mercado de trabalho, **2)**Organização do trabalho,**3)** Significados e sentido do trabalho,**4)** Processo demissional e **5)**Estratégia de enfrentamento e defesa frente ao sofrimento.

Foram entrevistados quatro homens com idade entre 35 à 51 e que atuavam em uma mesma empresa. É importante mencionar que, por motivos éticos, os nomes dos quatro entrevistados foram alterados de maneira a preservar suas identidades. Assim como também foram alterados nome das empresas que trabalhavam e qualquer nome ou informação que por ventura eles citaram nas entrevistas que pudesse de alguma forma caracterizar o sujeito entrevistado. A escolha dos nomes fictícios para cada entrevistado foi norteada pela a emoção mais presente nas falas dos trabalhadores. Foram escolhidos nomes bíblicos e, em sua maioria, hebraicos. Com significação que remetiam ao que foi observado na fala dos entrevistados.

1)Azarias "é aquele a quem o Senhor ajudou". O entrevistado recebeu esse nome, pois em sua fala disse por diversas vezes o quanto o trabalho para ele era uma relação de sustento seu e da sua família. Dias após a sua demissão ele já estava com um negócio onde informou que estava ganhando mais que em sua função anterior; **2)Shneur** "o idoso". O entrevistado repetia em seu discurso afirmações sobre seu entendimento da situação ser devido a sua idade e que possui uma maior maturidade também devido a isso.; **3)Manassés** "Aquele que está entregue ao esquecimento" ou "o que está entregue ao perdão". Apesar do histórico pessoal e profissional do Manassés ser bastante sacrificante o discurso do mesmo era de uma "aceitação", ou melhor, adequação a todas as mudanças que a vida lhe trazia; **4)Judas** o apóstolo da traição. Judas teve esse nome escolhido, pois é um funcionário vinculado ao sindicato. Como afirmou, sua atuação no sindicato era sua salvação para manter-se no emprego. Mas, era também sua condenação visto que os vinculados ao sindicato são mal vistos pelas organizações.

Abaixo serão listadas as falas consideradas mais impactantes dos entrevistados colocadas em cada eixo temático:

INSERÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO

A inserção no mercado de trabalho se deu de forma diferente em todos os entrevistados. Azarias e Manassés relatam que iniciaram suas experiências profissionais antes da maior idade, o primeiro deles diz que ajudava seu pai em sua oficina mecânica já Manassés teve experiências

ISSN: 2318-9517

de trabalho mais dolosas em sua entrevista uma vivência mais sofrida e sacrificante:

> "Comecei a trabalhar com 7-8 anos [...]Trabalhei cortando cana, trabalhei com móveis, fazendo móveis; trabalhei com carro, fazendo estofamento de carro, trabalhei com a parte elétrica, trabalhei como vendedor... tudo... Trabalhei como eletricista, então já trabalhei com todas as funções que possa imaginar, mas embarcado somente na última empresa" (Manassés, 41 anos, Técnico Operador)

Shneur e Judas sempre estiveram em suas áreas de formação, sendo Shneur sempre atuando na parte administrativa e Judas sempre trabalhou no ramo *Offshore*.

ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Se tratando de um setor com rotinas e atribuições tão peculiares como o setor Offshore a lacuna entre o trabalho prescrito e o real parece ser algo mais facilmente enxergado. O regime de confinamento que os trabalhadores que embarcam estão sujeitos, traz em si a rotina de trabalharem em alto mar e, grande parte das vezes, distante da costa por vários dias, ou seja, somente permitindo que o operador se desloque na própria plataforma nesse período e conviva com os outros Operadores.

> "Eu falava com eles muito pouco [colegas de trabalho], porque eu trabalho embarcado e ficava muito fora da base. Então você não fica aquele laço de amizade muito grande igual a quem trabalha fazendo só uma coisa, só na base ou só embarcado. "(Manassés, 41 anos, Técnico Operador)

Mesmo esse não sendo o assunto principal desse estudo não poderia deixar de citar a questão da terceirização que faz parte do setor *offshore*, pois esse assunto é uma das consequências da precarização do trabalho e vem aumentando consideravelmente nesse momento de crise. Nas plataformas há um número muito maior de prestadores de serviço do que os próprios funcionários da Petrobras. Além disso, há uma grande diferença dos benefícios que os primeirizados possuem do que os contratados de outras empresas.

> "É ruim hoje é essa diferença do primeirizado da Petrobrás (...) ele trabalha 14 dias e folga 21, então ele tem um tempo para dar descanso ao seu corpo. Para visitar seus amigos. Está com sua família. Já o terceirizado é uma jornada mista, ele pode ta em terra uma semana ou pode embarcado e além disse as empresas fazem o que? Cria o banco de horas vão calculando àquelas horas e suprime a folga daquele trabalhador, então vem o desgaste e você envelhece mais rápido. Então vem uma consequência de danos o trabalhador na saúde, espiritual e tudo." (Judas, 51 anos, Técnico Operador)

ISSN: 2318-9517

Devido às particularidades do setor Offshore sobre o estilo de trabalho e escalas de revezamento que um operador vivencia, as possibilidades de organização de coletivos de trabalho ficam enfraquecidas. Analisando as particularidades do mundo Offshore e sua rigidez quanto à segurança e procedimentos podemos fazer uma alusão a obra de Bauman e dizer que esse setor traz uma "cooperação líquida". Visto que a mesma é imediata, ou seja, se inicia com a prescrição do trabalho e se extingue ao fim da execução do mesmo, já que dificilmente um operador fará alguma atividade sozinho em virtude da periculosidade e dificuldade encontrada no setor.

SIGNIFICADOS E SENTIDO DO TRABALHO

As palavras sentido e significado podem ser entendidos como sinônimas, visto que ambas são originadas da palavra *sensos*. Porém, vale salientar que alguns autores fazem a distinção dos termos (Hackman e Oldham (1975); Morin (2001); Tolfo e Piccinini (2007)) e esta distinção será adotada neste trabalho. Para as autoras, em resumo, os significados estariam relacionados a uma perspectiva coletiva ou social e os sentidos a uma perspectiva mais individual ou pessoal.

Para Azarias, o significado do trabalho construído socialmente é de sustento e obrigação, o sentido do trabalho está relacionado com o fato de sustentar sua família. *"[...] Significa meu sustento, né? Eu tenho dois filhos e minha esposa, então eles dependem muito de mim".* Ter um emprego formal é visto por Azarias, também como uma obrigação/ dever na qual tem que estar sempre disponível: *"[...]agora não tenho mais uma escala de trabalho, não tenho mais que bater crachá e ter hora para entrar e não ter para sair."*

Manassés, em seu relato personifica uma história de vida pessoal e de experiência de trabalho bastante sacrificantes/sofrida, mas na sua fala o sofrimento parece não o afetar. O sofrimento é normalizado, ficando dissociado o afeto inerente as vivencias relacionados a sua trajetória. Ao ser questionado sobre significado do trabalho, respondeu*: "Significa à pessoa ter assim mais ou menos uma segurança, né? Do que vai fazer, né? De projeto do que você vai fazer da vida".*

Shneur demonstrou em seu discurso que o mais importa quando se trabalha é ser reconhecido por suas ações e que isso não é só para si, mas segundo a fala do entrevistado perceber-se que Shneur preza pelo reconhecimento e respeito ao trabalho dos outros:*"Eu*

trabalho no que é para o outro(...)Você vale aquilo que você é, a função que você tem e aquilo que você não tem."

O trabalho permite que o ser humano esteja em dois status essenciais em nossa sociedade o de "ser" e "ter". Há uma exaltação do trabalho, pois o desempregado, ou seja, aquele que não consegue vender sua mão-de-obra é excluído socialmente. Judas, afirma que o trabalho significa *"Dignidade... É capacidade, é renovação"* e diz *"você tem o direito de ir e vir, comprar o que você quer e usufruir, por que aquilo é teu. No trabalho você consegue tudo isso para mim é realizações"*.

PROCESSO DEMISSIONAL

O processo demissional é um processo de sofrimento, trazendo consigo sempre um processo de ruptura, quebra de rotina, atingindo a esfera pessoal do sujeito. Portanto, ele é invariavelmente *pathos*[3]. As falas dos participantes desta pesquisa demonstra isso, como podemos observar abaixo:

> "Eu ganhei no sistema de elogios da empresa. .. eu até brinquei com a menina(RH) agora que foi até uma novidade para mim, fui demitido quando recebi mais elogios (...) **Hoje está bom demais para dispensar alguém é só falar em redução de custo, né?"**. (Shneur, 55 anos, Supervisor de Logística)

> "[...] Quando eu desembarquei me ligaram pedindo para levar uma documentação na base(...). Aí me ligaram - *"Você vem trazer a documentação na base*?"- Ai eu disse: "*vou" porque eu até desembarquei aqui perto*- '. Desembarquei ali no Farol (...) Ai eu fui.. e até brinquei com um amigo meu,... porque fui mexer no computador da base e minha senha não funcionou. Falei com meu colega "*aaah, vai que eles me mandaram embora e eu não sei*." Ai fui falar com o supervisor, entendeu? Entreguei a documentação, e ele- "*aaah quero falar com você*!" ai eu falei "*tudo bem, vou aguardar aqui*!".Aguardei um pouquinho e ele me chamou para a sala do coordenador, chegando lá ele me falou que estava com (...) que estava mandando várias pessoas embora... porque estava com problema.... Que ...**Tão cortando gastos e foi isso ai**!" (Manassés, 41 anos, Técnico Operador)

ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO E DEFESA FRENTE AO SOFRIMENTO

As **estratégias de defesa** são uma forma de eufemizar a percepção que se tem do trabalho. Diante da impossibilidade de modificar a vivência negativa do trabalho – pressão

[3] Pathos é uma palavra de origem grega que significa paixão, excesso, catástrofe, passagem, passividade, sofrimento e assujeitamento.

ISSN: 2318-9517

quanto a prazos, dificuldades de se relacionar com a chefia e/ou os pares, carga horária excessiva, dentre outras – o trabalhador cria, individual ou coletivamente, formas de perceber o trabalho de forma menos patogênica. No discurso dos entrevistados foi possível notar o uso de dissociação, negação e racionalização.

> " (...)Eu me organizei, tenho a hora que procuro emprego na internet, eu gosto de cozinhar, gosto de caminhar e estou criando uma rotina **como se fosse de trabalho**, então hoje eu me organizo uma ou duas horas para fazer cada coisa. **Confiança de que vou sair dessa, vou sair dessa**" (Shneur, 55 anos, Supervisor de Logística)

> "[...] Assim, a verdade é que ninguém quer ser mandado embora [...] Mas não me causou tristeza, pois vi que gente com mais tempo de casa do que eu estava sendo mandado embora." (Azarias, X anos, Técnico em Refrigeração)

> "Até bom eu ficar em casa e parar embarcar. Às vezes ela ficava sozinha (esposa) o mês inteiro, entendeu? Mas eu não ganhava mais para isso. Esses dias a mais, eles não pagavam. Falavam "aaah você vai ganhar em folga que não sei o que" e recebi só agora que eu saí mais 60 dias de folga, entendeu? Se eu ficasse mais 10 anos ia ter que esperar mais 10 anos para poder juntar mais dias." (Manassés, 41 anos, Técnico Operador)

CONCLUSÃO OU CONSIDERAÇÕES FINAIS

A problematização inicial do estudo: *"É possível humanizar o processo demissional?"* seria impossível ser respondida sem compreender a centralidade do trabalho e as consequências da perda deste. Os entrevistados especificaram o trabalho como: "sustento" (Azarias); "cidadania" (Shneur); "segurança" (Manassés) e "dignidade" (Judas). E todos esses significados somente reafirmam a centralidade do trabalho, centralidade esta que ocorre pela importância que a sociedade capitalista põe no termo.

Parte dos entrevistados utilizou o mecanismo de defesa da racionalização e avaliaram a posição de desemprego como a possibilidade de poder descansar e aproveitar a família. "*Eu estava sem vida! Isso em termos de saúde, em relação a família e também em relação a reciclagens de cursos" (Shneur).* Além das escalas extremamente desumanas existentes no setor de óleo e gás, outra particularidade do setor é a dificuldade de criação de vínculos entre os operadores, visto que os mesmos embarcam em diferentes plataformas e raramente com pessoas da mesma empresa que são vinculados. Por isso, foi-se avaliado nas entrevistadas a criação de cooperação liquida que dura o tempo da tarefa prescrita, tendo em vista que raras são as tarefas que um operador pode executar sozinho.

ISSN: 2318-9517

Outra problemática do setor *Offshore* diz respeito ao trabalho prescrito *versus* real. Conforme a fala dos entrevistados, a discrepância inicia-se no direito a folga, pois muitos deles receberam seus dias de folga em forma de remuneração no momento de sua rescisão contratual, ou seja, não gozaram ao longo do período em que estavam trabalhando os dias de folga que lhes eram de direito. Ainda segundo estas falas, a escala é mista, então saindo do embarque não é incomum que os mesmos trabalham na base operacional da empresa (*onshore*).

Nesse momento, faz-se necessário destacar a importância do processo da graduação, tendo em vista que o mesmo não ocorreu somente na produção desse estudo, por mais valioso que o mesmo seja. No entanto este apenas marcou o fim de um processo e o início de outro. Quando se iniciou a vontade de pesquisar as vivências dos trabalhadores do setor *Offshore*, não havia pretensão e nem a menor possibilidade de esgotar o assunto, tendo em vista que o resultado da pesquisa trouxe ainda mais material para futuras inquietações. Por fim, o presente estudo buscou lançar sementes para que os próximos possam melhor explorar e investigar os processos de demissão e os profissionais que atuam na área demissional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS:

ANTUNES, R. Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 9. Ed. São Paulo: Cortez, Campinas: Editora a Universidade Estadual de Campinas, 2003.

CALDAS, M. Demissão: causas, efeitos e alternativas para empresa e indivíduo. São Paulo: Atlas, 2000.

CARDOSO, M. Christophe Dejours. Ágora, Rio de Janeiro, v. 4, n. 2, p. 89-94, 2001. Disponível em: < http://goo.gl/xr65d9>. Acesso em: 24 de setembro de 2015.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. Prod., São Paulo , v. 14, n. 3, p. 27-34, 2004 . Disponível em: < http://goo.gl/z3u2Fg>. Acesso em: 29 de setembro de 2015.

DUARTE, A. C. M. "Estão cortando os Gastos e é isso ai!:" Vivências de sofrimento relacionadas ao trabalho e a demissão junto a trabalhadores do setor Offshore de Macaé-RJ. 2015. Monografia (Psicologia) - Universidade Federal Fluminense

FRANCO, T; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA, E.. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. Rev. bras. saúde ocup. [online]. 2010, vol.35, n.122, pp. 229-248. Disponível em:< http://goo.gl/LFKoVk> Acesso em: 25 de junho de 2015.

JOVCHELOVITCH, S.; BAUER, M. W. Entrevistas narrativas. In: M. BAUER; G. GASKEL (Orgs.); tradução Pedrinho A. Guareschi. Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático. 8ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010. (p. 90-113)

MENDES, A.M. Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MORIN, E. Os Sentidos do Trabalho. Revista de Administração de Empresas, v.41, n. 3, p. 8-19, Jul./Set. 2001.

MORIN, E., TONELLI, M. J., PLIOPAS, A. L. O trabalho e seus sentidos. Psicologia & Sociedade, Porto Alegre, v. 19, n. especial, 2007.

PLIOPAS, A.; TONELLI, M. Construção de práticas sociais nas organizações: demissão na visão dos demissores. In: I Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho - EnGPR, 2007. v. 1. p. 1-1.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. Psicol. Soc.,Porto Alegre , v.19,n.spe,p.38-46,2007.Disponível em:<http://goo.gl/bbX645>. Acessado em: 28 de setembro de 2015.

VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. (Org.). Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho. Curitiba: Juruá, 2013. 512 p.

Anais do XV Encontro Nacional da ABET

Trabalho, crise e desigualdades: caminhos e descaminhos da sociedade contemporânea
Rio de Janeiro - 06 a 09 de Setembro de 2017
ISSN: 2318-9517

COOPERAÇÃO LÍQUIDA: UM BREVE ESTUDO ACERCA DOS COLETIVOS DE TRABALHO NO SETOR OFFSHORE DE MACAE-RJ

Ana Carolina Mendes Duarte
Psicóloga, Mestrado PPGAD- UFF
anaduarte@id.uff.br

Bruna Thais de Oliveira Souto
Psicologia UFF – Rio das Ostras
bruna.ssouto@gmail.com

RESUMO: Esse trabalho é resultado da monografia defendida em 2015 intitulada "Estão Cortando os gastos e é isso": Sobre as Vivências de Sofrimento Relacionadas ao Trabalho e a Demissão Junto A Trabalhadores Do Setor Offshore De Macaé – RJ. Aqui é apresentado um fragmento das entrevistas feitas com trabalhadores demitidos, as questões aqui trazidas giravam em torno da organização do trabalho, especialmente no que diz respeito aos laços e vínculos afetivos entre os pares. Este questionamento evidenciou para as pesquisadoras um diferencial entre nas relações laborais estabelecidas do setor offshore e nos demais ramos. Os vínculos e a cooperação no ambiente offshore estavam presentes apenas durante a realização de determinadas tarefas e extinguiam-se na conclusão dessa atividade, ou seja, não havia a formação de laços duradouros de cooperação, tampouco a formação de coletivos de trabalho fortalecidos. Na abordagem da psicodinâmica, Dejours afirma que trabalhar é uma forma de atuar na dinâmica de sofrimento e prazer e que para que haja a transformação do sofrimento em prazer é necessário que a organização do trabalho possibilite a liberdade criativa ao sujeito, a fim de que o mesmo construa vivências de prazer. Portanto, esse trabalho debruçará sobre a fragilidade e fluidez dos coletivos de trabalho dos funcionários em regime de embarque e esta forma de cooperação, intitulada pelas autoras de *cooperação líquida*.

Palavras chave: Cooperação; psicodinâmica; offshore

ISSN: 2318-9517

1. INTRODUÇÃO

Esse trabalho é um resultado da monografia intitulada *"Estão Cortando os gastos e é isso": Sobre as Vivências de Sofrimento Relacionadas ao Trabalho e a Demissão Junto A Trabalhadores Do Setor Offshore De Macaé – RJ* defendida em 2015. A pesquisa foi realizada no SINDIPETRO-NF (Sindicato dos Petroleiros do Norte Fluminense), as entrevistas foram feitas com profissionais que estavam no local aguardando a homologação da demissão. Foram entrevistados 4 homens com idade entre 35 e 55 anos que trabalhavam em uma empresa prestadora de serviço da Petrobrás.

Nesta exposição será mais bem explorado uma característica do setor petrolífero, bem mais presente nos profissionais que trabalham embarcados, que a autora nomeou como Cooperação líquida (Duarte, 2015). O conceito visa representar a fala dos entrevistados no que diz respeito a forma como se desenvolve a cooperação entre os trabalhadores que atuam em regime de trabalho offshore, segundo os mesmos, quando submetidos a esse modelo de organização de trabalho, a cooperação se dá apenas durante a execução de determinada tarefa, não se estendendo aos demais momentos daquele espaço-tempo laboral. Convêm ressaltar também que essa dinâmica se dá pela forma como se organiza o trabalho offshore no Brasil em meio a elevados números de trabalhadoras/es terceirizadas/os e, portanto, a alta rotatividade de funcionárias/os no setor. Os impactos subjetivos dessa forma de cooperação serão mais aprofundados ao longo deste trabalho, ainda que não se busque extinguir o tema, visto que este não foi o foco inicial da pesquisa, mas ainda assim foi tema recorrente na fala dos entrevistados.

2 - ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO: UMA CONCEITUAÇÃO PSICODINÂMICA

Mendes (1995) afirma que os estudos da psicodinâmica do trabalho já em seu início, na década de 1990, criticavam o modelo de produção Taylorista vigente na época. Tais estudos demonstraram que a Organização do Trabalho é um dos responsáveis pelo funcionamento psíquico do trabalhador, os impactos dessa Organização podem ser tanto danosos, quanto favoráveis a esse funcionamento. O trabalho, como parte do mundo

ISSN: 2318-9517

externo ao sujeito, do seu próprio corpo e relações sociais, representa uma fonte de prazer ou de sofrimento, desde que as condições externas oferecidas atendam ou não à satisfação dos desejos inconscientes. O desejo articulado ao trabalho assume a forma de desejo de reconhecimento.

> "A organização do trabalho exerce sobre o homem uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos e uma organização do trabalho que os ignora." (DEJOURS,1992 Apud MENDES, 1995)

Posteriormente, com a diferenciação entre trabalho prescrito e trabalho real ocorre uma modificação sobre a compreensão da organização do trabalho, que passa a ser vista como dinâmica. Segundo Dejours (2004) a organização do trabalho é resultado das relações sociais, compreendendo a divisão das atividades entre os/as funcionários/as, ou seja, o modo operatório prescrito e a divisão de pessoas: repartição das responsabilidades, hierarquia, comando e controle. Em resumo, a organização prescrita do trabalho é a divisão das tarefas e sua distribuição entre os trabalhadores.

Para que o processo de trabalho funcione é *"preciso reajustar as prescrições e afinar a organização efetiva"* (Dejours, 2004 p. 32). A organização real do trabalho diferencia-se da organização prescrita, pois se apoia na cooperação (efetiva) voluntária entre os/as funcionários/as, enquanto a organização prescrita do trabalho busca caracterizar os papéis, os domínios de competência e as responsabilidades de cada um individualmente. Por ser uma resposta a realidade a que os coletivos de trabalho estão submetidos, a cooperação não pode ser definida como prescrita.

Mendes e Araújo (2011) definem a mobilização subjetiva como procedimento pelo qual o/a trabalhador/a dedica seu trabalho e aplica sua inteligência prática a fim de solucionar os problemas, colaborando para a organização real do trabalho. As autoras caracterizam como elementos que constituem a mobilização subjetiva: a inteligência prática, o reconhecimento, a ressonância simbólica e o espaço de discussão e cooperação.

Já as estratégias de defesa (Dejours, 2007) são modos de agir específicos adotados pelos trabalhadores para minimizar o sofrimento do trabalho. As defesas podem ser tanto individuais quanto coletivas e auxiliam os/a trabalhadores/as a resistirem psiquicamente às agressões que lhes são infligidas pela organização do trabalho, ou seja, suavizarem o

ISSN: 2318-9517

sofrimento produzido por determinadas formas de organização do trabalho e possibilitarem a melhor adequação do/a trabalhador/a às pressões trazidas pelo trabalho.

Em resumo, podemos assegurar, apoiado na Psicodinâmica do Trabalho, que o sofrimento é sentimento próprio ao trabalhar, pois o mesmo ocorre sempre que o trabalhador se depara com uma adversidade sobre a qual não há prescrição. No entanto, o sofrimento, a parte do sentido comum da palavra, nem sempre aqui é ligado à dor ou ao adoecimento, porque uma vez que este trabalhador tem algum poder de negociação dentro de sua estrutura laboral e consegue, através de sua inteligência prática, subverter ou contornar essa deficiência organizacional ele experiencia o Sofrimento Criativo. Este sofrimento geralmente vem acompanhado de reconhecimento e é através deste que o trabalhador inscreve sua subjetividade ao trabalho, é justamente nisso, que é o trabalhar, que o sujeito deixa aquilo que é o seu *saber fazer* exposto aos seus pares.

2.1 - COLETIVO DE TRABALHO: UMA PERSPECTIVA PSICODINÂMICA

O conceito de coletivo de trabalho para a psicodinâmica repousa sobre as conceituações anteriormente citada de trabalho prescrito e trabalho real e, de uma forma geral, sobre a própria construção teórica do que é o trabalhar. O trabalhar dentro dessa modalidade teorico-metodologica vai além da realização de tarefas e diz respeito a toda ação e a tudo aquilo que o sujeito deve mobilizar a fim de superar as carências organizacionais ou os excessos normativos. Dejours (2008) diz que “o coletivo não é uma produção natural, mas uma construção social”, ou seja, o coletivo de trabalho não se forma do conjunto espaço temporal de pessoas, mas sim de acordos e pactos – verbais ou apenas práticos – comuns ao grupo.

A definição de coletivo de trabalho para Psicodinâmica do Trabalho diz sobre a implicação dos/as trabalhadores/as a fim de preencherem a lacuna entre o trabalho real e o trabalho prescrito. O coletivo é definido a partir das construções de regras, acordos normativos (explícitos ou não) de procedimentos técnicos e éticos entre os funcionários sobre os modos de se trabalhar e as preferências daquele grupo para a execução de suas atribuições dada à realidade a que estão submetidos.

Um coletivo de trabalho é possível através de uma pactuação, formal ou informal, de formas de trabalho, ou seja, faz-se necessária que de alguma forma as inteligências

ISSN: 2318-9517

praticas possam ser postas em prática e visibilizadas para os pares, para que daí esse saber-fazer seja coletivizado. Este saber-fazer que visa preencher a lacuna entre a prescrição e a prática é o trabalho e deste saber-fazer comum ou acordado surge o coletivo de trabalho.

Segundo Lima (2013, p. 94) *"o processo de construção do coletivo está diretamente ligado às condições para a cooperação, a saber: a visibilidade, a confiança e o espaço de discussão"*. Quando o/a trabalhador/a consegue cooperar com os seus pares de acordo com o que foi decidido pelo coletivo ""morre" um trabalhador individual e "nasce" um trabalhador coletivo" (Ghizoni, 2013), que trabalha não apenas em busca de seu reconhecimento individual, mas de um objetivo comum ao grupo que constitui. A nível subjetivo, construir e atuar em coletivo é ver e reconhecer o Outro.

2.3 - COOPERAÇÃO

A psicodinâmica utiliza muitos termos da psicanálise e a cooperação seria um desses. Dejours conceitua a cooperação como a "vontade das pessoas de trabalharem juntas e de superarem coletivamente as contradições que surgem da própria natureza ou da essência da organização do trabalho" (Dejours, 2011).

A cooperação é uma condição para que seja estabelecido no meio organizacional o coletivo de trabalho. A cooperação presume não apenas a confiança entre os trabalhadores, mas requer também que eles possam visibilizar aos pares seu modo individual de trabalhar, bem como que possam discutir coletivamente sobre essas diferentes formas de se trabalhar. A cooperação, então, atua na base do que é o coletivo de trabalho e é o que em muitos casos afasta o trabalhador do adoecimento, pois o desloca daquele lugar de isolamento e servidão e o leva ao espaço em que ele pode se colocar subjetivamente através de sua inteligência prática e assim ver-se reconhecido por e em outros. Convém ressaltar também que é com base na cooperação e nos coletivos de trabalho que estes grupos passam a viabiliza a luta dos direitos e mudanças na organização do trabalho que vivenciam.

Como se pode perceber a construção de um coletivo de trabalho se dá por meio de muitos fatores e que se afastam cada vez mais das organizações de trabalho criadas na atualidade. O que se vê atualmente são modos de gestão cada vez mais perversos e que

ISSN: 2318-9517

promovem a individualidade e a rivalidade entre os pares. As crises cíclicas do capitalismo e o medo constante da demissão faz com que os trabalhadores precisem olhar seu pares como rivais em potencial e não como companheiros de trabalho, daí o por quê de se agir "cada um por si", sem a possibilidade de uma criação coletiva.

3 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS

As entrevistas foram realizadas nos meses de julho e agosto de 2015 no SINDIPETRO NF (Sindicato dos Petroleiros Norte Fluminense) e fizeram parte do projeto de pesquisa que resultou no Trabalho de Conclusão de Curso intitulado "Estão Cortando os gastos e é isso": Sobre as Vivências de Sofrimento Relacionadas ao Trabalho e a Demissão Junto A Trabalhadores Do Setor Offshore De Macaé – RJ. Durante a realização das entrevistas que ocorreram com um roteiro semi-estruturado buscou-se compreender as vivências do processo demissional, então fez-se necessário entender a organização do trabalho dessas pessoas, a fim de compreender as vivências provocadas por essa ruptura involuntária entre o trabalhador e seu trabalho.

Ao serem questionados sobre suas rotinas de trabalho muitos componentes apareceram, no entanto, pouco foi falado sobre as relações entre os pares, ainda que eles trabalhassem em um espaço confinado (plataformas petrolíferas) e por longos períodos (alguns embarques chegam a durar até 21 dias consecutivos). Essa ausência de reporte instigou as pesquisadoras a tentarem compreender um pouco mais sobre como se davam esses coletivos de trabalho.

> "[...] Eu falava com eles muito pouco, porque eu trabalho embarcado e ficava muito fora da base. Então você não fica aquele laço de amizade muito grande igual a quem trabalha fazendo só uma coisa, só na base ou só embarcado. A gente embarca em várias plataformas diferentes, então cada dia você vai para um lugar diferente. O pessoal eu falo pelo telefone qualquer coisa... (Manassés, 41 anos, Técnico Operador)

A base a que o trabalhador se refere diz respeito a base de operações da empresa que fica em solo (*onshore*) e, geralmente, na propria cidade de Macaé, já os embarques podem ser em plataformas petrolíferas, navios ou floteis (que são hotéis flutuantes). Ao ser questionado sobre os colegas de trabalho, os trabalhadores associam suas respostas

ISSN: 2318-9517

inicialmente a pessoas da mesma empresa, por isso remetiam suas respostas aos profissionais da base, no entanto, durante o desempenho de suas atividades não são com esses profissionais que eles tem contato. O setor *offshore* é um setor profundamente marcado pela precarização e, em especial, pela terceirização, então não é incomum que um profissional submetido a esse modelo de trabalho seja o único funcionário da empresa, ainda que trabalhe ininterruptamente com mais de 50 outros profissionais. Esta forma de organização não favorece a construção de laços afetivos de cooperação ou solidariedade entre os pares, uma vez que por mais que eles compartilhem de um espaço e desempenhem atividades comuns estão submetidos a regras e organizações diferentes. Um dos entrevistados traz em sua fala essa fluidez com que se dão as relações e demonstra-se inclusive distanciado afetivamente das pessoas com que convivia no trabalho.

> "[...] A gente embarca em várias plataformas diferentes, então cada dia você vai para um lugar diferente. O pessoal eu falo pelo telefone qualquer coisa [...] Eu não tenho muito que sentir falta ou o que sentir menos falta. Eu tenho que me adaptar e vou me adaptar. Eu não tenho saudades!" (Manassés)

Segundo Dejours (2004, p 32) para que o processo de trabalho funcione é "preciso reajustar as prescrições e afinar a organização efetiva". A organização real do trabalho diferencia-se da organização prescrita, pois se apoia na cooperação (efetiva) voluntária entre os/as funcionários/as, enquanto a organização prescrita do trabalho busca caracterizar os papéis, os domínios de competência e as responsabilidades de cada um individualmente.

Por ser uma resposta a realidade trazida pela organização do trabalho, a cooperação não pode ser definida como prescrita, visto que é uma relação social espontânea, para a qual deve haver o compromisso entre todos os funcionários a fim de se garantir visibilidade do saber-fazer e as dificuldades existentes para realizar as tarefas prescritas.

Sendo o trabalho no setor Offshore uma forma de organização do trabalho, em que se trabalha com diferentes pessoas, empresas, plataformas, em horários e em escalas, dificilmente se promove o estabelecimento da cooperação pela convivência e por nível de afinidade entre as pessoas.

Se tratando de um setor com rotinas e atribuições tão peculiares como o setor

ISSN: 2318-9517

Offshore a lacuna entre o trabalho prescrito e o real parece ser algo mais facilmente enxergado. O regime de confinamento que os trabalhadores que embarcam estão sujeitos traz em si a rotina de trabalharem em alto mar e, grande parte das vezes, distante da costa por vários dias, ou seja, esses profissionais passam longos períodos confinados não apenas espacialmente, mas também com o convívio limitado àqueles profissionais que também se encontram embarcados.

No Brasil o trabalho embarcado pode ter dois tipos de escala: 1) revezamento, onde o/a operador/a trabalha em turnos de 12 horas e para isso são escalados operadores de nível médio e técnico; 2) sobreaviso, onde o funcionário fica a disposição para quando houver necessidade do trabalho do mesmo, normalmente exercido por supervisores e/ou profissionais que tenham nível superior.

O regime de embarque e folgas depende da empresa que o funcionário está alocado. De acordo com a lei 5.811/72 e através dos acordos coletivos da categoria, o regime de dias de folga é de 14x14, ou seja, o funcionário que trabalha nessa escala permanece 14 dias embarcado, seja trabalhando em regime de revezamento seja trabalhando em regime de sobreaviso, e após o embarque tem o direito de gozar 14 dias de folga. No entanto esse direito previsto, nem sempre é aplicado visto que há a escala de trabalho mista que diz que operador deve trabalhar tanto onshore, ou seja, na base da empresa quanto offshore, então muitas vezes os funcionários acumulam uma quantidade considerável de dias positivos, que seriam os dias que não foram gozados de folga, e recebem os mesmos apenas durante a rescisão, ainda assim o recebem monetariamente e não na forma de folga.

> "Até bom eu ficar em casa e parar embarcar. Ela [esposa] ficava sozinha, entendeu? Às vezes ela ficava sozinha o mês inteiro, entendeu? Mas eu não ganhava mais para isso. Esses dias a mais, eles não pagavam. Falavam "aaah você vai ganhar em folga que não sei o que" e recebi só agora que eu saí mais 60 dias de folga, entendeu? Se eu ficasse mais 10 anos ia ter que esperar mais 10 anos para poder juntar mais dias". (Manassés, 41 anos, Técnico Operador)

Cada categoria profissional possui um modelo de organização do trabalho, que traz conteúdos facilitadores ou muitas vezes contraditórios que exercem uma ação específica sobre o homem e sua saúde mental (DEJOURS, 1992; MENDES, 2011). Questões como adaptação à condição de confinamento, regime de turnos, afastamento do

ISSN: 2318-9517

convívio familiar e social e utilização do pouco de tempo livre são sofrimentos comuns que trabalhadores/as desse setor convivem. Segundo Dejours (1992), a organização do trabalho não é somente sobre à divisão do trabalho, entretanto, principalmente, sobre às divisões dos/as trabalhadores/as com objetivo de assegurar o funcionamento da divisão de tarefas que são representadas pelas hierarquias, controles e divisões de atribuições.

A terceirização que marca o setor impacta, além da formação de coletivos, no próprio senso de equidade entre os trabalhadores.

> "Para mim o que é ruim hoje é essa diferença do primeirizado da Petrobrás que também trabalha naquela área afim ele tem 14 por 21, ele trabalha 14 dias e folga 21, então ele tem um tempo para dar descanso ao seu corpo. Para visitar seus amigos. Está com sua família. Já o terceirizado é uma jornada mista, ele pode ta em terra uma semana ou pode embarcado e além disse as empresas fazem o que? Cria o banco de horas vão calculando àquelas horas e suprime a folga daquele trabalhador, então vem o desgaste e você envelhece mais rápido. Então vem uma consequência de danos o trabalhador na saúde, espiritual e tudo." (Judas, 51 anos, Técnico Operador)

Devido às particularidades do setor Offshore sobre o estilo de trabalho e escalas de revezamento que um operador vivencia as possibilidades de organização de coletivos de trabalho ficam enfraquecidas. Sabendo que a base para que se construam coletivos é a cooperação, não havendo a criação de laços sociais de confiança, essa dinâmica torna-se impossibilitada. Porém, analisando as particularidades do mundo Offshore e sua rigidez quanto à segurança e procedimentos podemos fazer uma alusão a obra de Bauman e dizer que esse setor traz uma "cooperação líquida".

Por se tratar de um ambiente naturalmente perigoso, todas as atividades são desempenhadas no mínimo em dupla, já atividades de risco elevado como trabalho em altura, mergulho em águas profundas ou com eletricidade requerem, além dos profissionais que desempenharão a atividade, a supervisão de um Técnico em Segurança do Trabalho. Ou seja, os procedimentos de segurança somados ao confinamento característico do setor fazem com que os profissionais estejam em contato o tempo todo, no entanto, o que se verificou nas entrevistas é que esse convívio não garantia a formação ou o fortalecimento desses coletivos de trabalho.

Há, porém, uma cooperação que atua durante a realização das tarefas, uma cooperação de curta duração e fluída, por isso aqui tratada como "cooperação líquida", que se esvai e se reconstrói a medida que se conclua e se recomece novas tarefas. Essa dificuldade em se construir coletivos fortalecidos de trabalho, somada a periculosidade e

a maior parte de funcionários do setor ser formado por homens fez com que o mecanismo de defesa mais sobressalente na fala dos entrevistados fosse a racionalização. Até mesmo frente as incertezas do desemprego, o desgaste físico e a racionalização os direcionam a posicionamentos muito assertivos, como: "*Eu estava sem vida! Isso em termos de saúde, em relação a família e também em relação a reciclagens de cursos" (Shneur).*

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

DEJOURS, C. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992

_____. Subjetividade, trabalho e ação. Prod., São Paulo , v. 14, n. 3, p. 27-34, 2004 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132004000300004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 29 de setembro de 2015.

_____. A banalização da injustiça social. 4ª. Ed. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2007. P 141

_____. Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho? CULT, São Paulo, n. 139, p. 49-53, set. 2009.

_____. Psicopatologia do trabalho-psicodinâmica do trabalho. **Laboreal, Porto**, v. 7, n. 1, p. 13-16, 2011.

DUARTE, A. C. "Estão cortando os gastos e é isso ai!": Estudo sobre as vivências de sofrimento relacionadas ao trabalho e a demissão junto a trabalhadores do setor offshore de Macaé-RJ. 2015. 113 f. Trabalho de Conclusão de Curso- Universidade Federal Fluminense, Rio das Ostras, 2015.

GHIZONI, Liliam Deisy. Clínica Psicodinâmica da Cooperação na Associação de Catadores e Catadoras de Materiais Recicláveis da Região Centro Norte de Palmas–TO (ASCAMPA). 2014.

LIMA, S. C. C. Coletivo de Trabalho. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. (Org.). Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho. Curitiba: Juruá, 2013. p. 93-97

MENDES, Ana Magnólia Bezerra. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília , v. 15, n. 1-3, p. 34-38, 1995 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931995000100009&lng=en&nrm=iso>. access on 25 Apr. 2017. http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98931995000100009.

ISSN: 2318-9517

MENDES, Ana Magnolia. Cultura organizacional e prazer-sofrimento no trabalho: uma abordagem psicodinâmica. **Cultura e saúde nas organizações. Porto Alegre: Artmed**, v. 1, p. 59-76, 2004.

MENDES, A. M.; ARAÚJO, L. K. R. Clínica psicodinâmica do trabalho: práticas brasileiras. **Brasília: Ex Libris**, 2011.

VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. (Org.). Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho. Curitiba: Juruá, 2013. 512 p.

Anais do XV Encontro Nacional da ABET
Trabalho, crise e desigualdades: caminhos e descaminhos da sociedade contemporânea
Rio de Janeiro - 06 a 09 de Setembro de 2017
ISSN: 2318-9517

A vida parou ou foi o automóvel: os efeitos da crise na indústria automobilística no *status* social dos "trabalhadores de fábricas" na cidade de Resende RJ.

Bruna Letícia Costa dos Santos
brunaleticia2905@hotmail.com
Mestranda Programa de Pós
Graduação em Sociologia – UFF

INTRODUÇÃO

Busca-se neste artigo discutir o *status* social de "ser um trabalhador de fábrica" na cidade de Resende no contexto de crise econômica. Trata-se de um estudo exploratório de mapeamento do campo, onde a proposta é identificar como o "trabalhador de fábrica" tem construído sua identidade e firmado seu *status* social no momento em que o valor de sua ocupação sofre (em certa medida) com os efeitos da crise.[1]

No que diz respeito a argumentação teórica foi utilizado: José Ricardo Ramalho (2005) para contextualizar a cidade de Resende, a relação da cidade com setor automotivo e as mudanças ocorridas nas formas de trabalho que possibilitaram a *reespacialização das fábricas* para cidades do interior; Max Weber para demonstrar que o a condição social de "ser um trabalhador de fábrica" vista como *status* social pode acarretar na ascensão social deste grupo neste contexto da cidade; Michel Pialoux e Stéphane Beaud para expor a problemática da identidade do "trabalhador de fábrica" no período de incertezas da crise; Perter Berguer e Luckman para expor o conceito de identidade como uma construção social.

O artigo é divido em dois momentos: o primeiro trata-se de expor o contexto da cidade de Resende e sua relação com o setor automobilístico, bem como os estudos desenvolvidos nesta linha. Além disso é ressaltado como o momento de crise tem afetado a dinâmica operacional e social da cidade considerando as expectativas que a população local atribui ao trabalho na indústria. No segundo momento o esforço é de expor como tem se caracterizado o fato de ser um trabalhador de fábrica em Resende no contexto de

[1] Cabe ressaltar que esta pesquisa é uma pesquisa de mestrado em andamento, no Programa Pós Graduação de Sociologia – Universidade Federal Fluminense.

ISSN: 2318-9517

crise econômica, usando como objeto de análise entrevistas com representante sindical e com moradores funcionários de uma escola do local.

O título do trabalho "A vida parou ou foi o automóvel": os efeitos da crise na indústria automobilística no *status* social dos "trabalhadores de fábricas" na cidade de Resende RJ refere-se ao poema de Carlos Drummond de Andrade[2], foi utilizado para a seguinte reflexão: se o automóvel parar a vida para também? No caso de Resende, faz uma analogia a importância que as indústrias automobilísticas tem na vida dos "trabalhadores de fábrica" da cidade e ao momento de crise que estas vivenciam que, como vamos analisar ao longo do trabalho, produzem efeitos tanto econômicos (correlacionado a produção de automóveis) quanto sociais (ligado a vida dos "trabalhadores de fábrica).

O CONTEXTO DA INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA NA CIDADE DE RESENDE

A cidade de Resende contém 124 316 habitantes (IBGE/2014) e localiza-se na região Sul Fluminense. Segundo dados do IBGE, o local mantém alto índice de desenvolvimento humano devido ao constante crescimento industrial presente na cidade. Resende se destaca no Rio de Janeiro por manter altos índices de desenvolvimento social após a integração de empresas multinacionais na economia da região. (Ramalho, 2005)

Segundo Santos (2011) a cidade se caracteriza como o eixo logístico industrial do Sul Fluminense, em que as negociações são lançadas e facilitadas pelas autoridades locais. O autor destaca alguns fatores que caracterizariam isso: a localização geográfico entre o eixo Rio x São Paulo; ser próxima aos principais portos do sudeste – Itaguaí, Santos e Rio de Janeiro – ;e, ademais, baixos custos de instalação para empreendimentos. (SANTOS, 2011).

Esta dimensão facilitadora da cidade em receber investimento industrial é retratada também por José Ricardo Ramalho (2005), quando o autor retrata a migração de empresas de grande porte (multinacionais) para pequenas localidades (como Resende). Ramalho argumenta que esta mobilidade de empresas multinacionais para pequenas cidades se deu devido a *reestruturação da organização industrial* pós a crise do modelo fordista, ou seja, trata-se do momento em que a indústria passa a traçar estratégias globais, se relacionando com os diversos setores fabris por meio de redes. Com a *reespacialização das fábricas*,

[2] Poema Cota Zero, Carlos Drummond de Andrade.

ISSN: 2318-9517

as indústrias começaram a se organizar sob parâmetros mais flexíveis, a partir de redes ou cadeias de produção globais. Assim sendo, esta mudança na organização empresarial gerou, consequentemente, impactos nas relações de trabalho bem como nas relações estratégicas de mobilidade das indústrias para cidades do interior. (RAMALHO, 2005)

O estudo das ciências sociais sobre contextos industriais ressalta os efeitos econômicos, sociais e políticos que este setor afeta de alguma forma na sociedade. Se tratando de contextos sociais de interior, pode-se dizer que os efeitos ficam mais visíveis e significativos no meio social, pois a economia destas localidades gira em torno de atividades bem específicas ligadas principalmente ao setor do comércio e dos serviços públicos. Assim sendo, a reespacialização das fábricas além de mudanças econômicas no espaço gera repercussões nas relações humanas. Ramalho salienta esta conotação expondo a concepção de Pries (2003):

> Segundo este autor, essas dinâmicas ultrapassariam "a valorização dos mercados de bens materiais de consumo, agora envolvendo os serviços, as tradições e os saberes locais, transformados em recursos que dão suporte a várias atividades econômicas" e constituiriam elementos estratégicos das ações dos atores sociais locais (ibidem). Do mesmo modo, nessa perspectiva se valorizam cada vez mais as cidades e não apenas as empresas como contextos dos processos de desenvolvimento local. Cocco et alii (1999:23-24), por exemplo, chegam a dizer que "a transferência do 'lugar' da produção para os territórios das cidades extrapola a localização estritamente privada característica do regime de acumulação fordista". E que "o espaço da produção, ao deixar a fábrica e passar a se referenciar na cidade (no território), ganha uma conotação pública inexistente anteriormente". (RAMALHO, 2006, p. 493)

O setor automobilístico se instalou no sul-fluminense no final do século XX, primeiro com a Volkswagen (1996), depois com a Peugeot (2001, em Porto Real), e agora recentemente com a Nissan (2014) e a Land Houver (na cidade vizinha de Itatiaia, 2016). A chegada do setor automobilístico na região baseada na política dos insumos fiscais, como a doação do terreno para construção da fábrica, redução de impostos, etc, ofereceu em troca incentivos industriais para a população local. Ramalho (2005) expõe dentre estes incentivos oferecidos se destacaram os programas de qualificação para o trabalho industrial voltado para moradores da localidade, por meio da parceria com a Federação das indústrias do Estado do Rio de Janeiro – FIRJAN.

A chegada das fábricas na cidade de Resende foi acompanhada de ações políticas que fomentaram um certo desenvolvimento social e econômico local. O trabalho da indústria comparado as outras opções de trabalho que a região oferece (maioria comércio e serviço

ISSN: 2318-9517

público como citado acima) proporciona salários maiores e garantia de benefícios trabalhistas nem sempre contidos nos outros empregos, como plano de saúde, acesso a clubes, transporte fretado que levam os trabalhadores pro trabalho, etc. Mesmo que os salário em Resende comparado com o salário das indústrias automobilísticas do ABC Paulista seja mais baixo, é considerado alto na cidade em comparação com as outras ocupações. Estas características do trabalho nas fábricas incidiu em uma visão "ambiciosa" da população de Resende por posições trabalho na indústria automobilística. (RAMALHO, 2005) Tanto nos textos de Ramalho (2005) quanto na dissertação de Marina Cordeiro (2010) percebe-se inclinação pelo emprego industrial na cidade devido as políticas de fomento ao trabalho na indústria.[3]

No ano de 2015, alertas sobre a crise econômica começaram a emergir como sinais de atenção no setor automobilístico. Segundo a Federação Nacional de Veículos Automotores - Fenabrave, nos quatro primeiros meses deste ano 250 concessionárias foram fechadas e 12 mil funcionários demitidos. A diminuição nos índices de venda de automóveis é sinônimo de menos demanda de trabalhadores dentro das indústrias automobilísticas. Assim sendo, as estratégia das montadoras desde este período até os dias atuais tem sido: férias coletivas para os trabalhadores, procura novos acordos com fornecedores, proporcionar cursos de qualificação enquanto a produção está parada, e, quando não há alternativa, demitir trabalhadores.

Ao andar pelas ruas do bairro comercial da cidade de Resende – Campos Elíseos – fica perceptível os efeitos que a crise no setor industrial gera na dinâmica comercial da cidade. Há um número significativo de lojas fechadas ou lojas que mudaram de endereço, há muitas placas de vende-se e aluga-se em vários prédios, casas e comércio do bairro. O movimento de pessoas no calçadão principal do bairro, tem diminuído também segundo relatos de comerciantes. Ou seja, os efeitos da crise nas montadoras, as quais são sinônimo

[3] Cabe ressaltar que no período em que salientam esta visão ascendente sobre o emprego na indústria, e logo de ser "trabalhadores de fábrica" na cidade, o índice de produção e de vendas de veículos estão altos. "No período de 2002 a 2011, a produção total de autoveículos montados passou de 1,63 milhão, para 3,41 milhões de unidades, um crescimento de 108,5%. Cabe um destaque para o segmento de comerciais leves, que cresceu 251,4% no período, seguido pelo setor de caminhões, que para o mesmo período apresentou crescimento de 216,4%." DIEESE, Subseções DIEESE: Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT-CNM/CUT, Federação dos Sindicatos Metalúrgicos da CUT/SP - FEM-CUT/SP, Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, Sindicato dos Metalúrgicos de Sorocaba e Sindicato dos Metalúrgicos de Taubaté. 2012

ISSN: 2318-9517

de desenvolvimento em Resende, parece estar causando impacto na dinâmica social e econômica no cotidiano do centro da cidade.

A CONDIÇÃO DO *STATUS* SOCIAL DOS "TRABALHADORES DE FÁBRICA"

No tópico anterior foi tratado que no período em que as fábricas se instalaram na cidade de Resende, estas eram vistas como uma grande oportunidade de emprego para a população devido aos altos de salários e aos benefícios oferecidos pelas montadoras. Diante deste fato, Marina Cordeiro no ano de 2010 em sua pesquisa de mestrado, realizada no bairro Cidade Alegria[4] identifica por meio de entrevistas com trabalhadores uma procura maior de pessoas, maioria homens, pela conclusão do ensino médio o qual passa a servir de pré-requisito para entrada no trabalho na indústria.

Nas entrevistas que Marina realizou percebe-se que há um empenho por parte das pessoas em terminar o ensino médio para conseguir o emprego na indústria como uma possibilidade de ganho tanto pessoal como familiar:

> A orientadora pedagógica do CIEP que é professora no EJA, fala também sobre esta questão do status e de como os próprios alunos do EJA comparam-se entre si: "(...) porque muitos trabalham aqui mesmo de pedreiro, porque tem alguns bairros sendo construídos e trabalham como mestre de obras, ajudante; e até na minha sala que eu dou aula à noite 'nossa professora hoje minha mão está doendo, está cheia de calos, hoje eu não consigo nem pegar num lápis, trabalhei no sol o dia inteiro'; aí a gente dá atividades para trabalhar a coordenação motora, para relaxar o corpo, aí é que entra a matéria. Eles dizem 'ah eu não quero ficar o tempo todo nessa vida não, quero logo terminar os estudos para entrar numa fábrica...'; porque os ônibus da Volks, da Peugeot passam aqui na frente da escola à tarde, pegam os funcionários que ficam aqui nos pontos, uniformizados, dentro do ônibus tem todo conforto, aí eles já observaram isso. Falam assim: 'olha lá eles vão para fábrica, tudo limpinho todos arrumadinhos, o ônibus pega, o ônibus leva, tem convênio' eles já sabem os benefícios que tem na fábrica, não precisa nem ser Volks, a gente tem outras fábricas assim, mais antigas, eles têm vontade de entrar. Lá na minha sala tem um que trabalha na, não sei se é, Clariant [fabricação de produtos químicos e corantes]... Aí uns dizem 'hoje não teve nem café da manhã', ele diz assim: 'ah lá na fábrica teve suco, leite, café'; 'ah então eu vou estudar logo que eu quero entrar numa fábrica'... Eles mesmos vão observando a diferença, o que é ter estudo, se esforçar um pouquinho..."

Neste trecho nas falas da orientadora o emprego da fábrica é almejado como uma melhor qualidade de vida comparado ao emprego atual destas pessoas. Envolve tanto uma realização pelo bem da família a partir dos benefícios, quando uma realização individual ligada a identidade de "ser um trabalhador de fábrica" e usufruir da visibilidade social e das garantias que este emprego proporciona, como expõe Marina a seguir:

[4] Marina justifica ter escolhido este bairro, pelo crescimento que este teve neste período de expansão do setor automobilístico no local.

> Antônio se referiu em inúmeros momentos, à importância do plano de saúde, chegando a dizer sobre sua filha gestante que "o perigo todo é isso daí"; Fernando também contou suas experiências negativas na saúde pública e sua preocupação com seu filho. Assim como Antônio e Fernando, os outros entrevistados – "trabalhadores de fábrica" e "de fora" – apontaram para os benefícios usufruídos pelos trabalhadores e por suas famílias, tais como os convênios médicos, o nível salarial mais alto, os convênios com a farmácia, o transporte para o trabalho e o uniforme como fatores que caracterizariam a identidade ocupacional deste "trabalhador de fábrica" e concederiam a ele um status social. (CORDEIRO, 2010 p.58)

Seguindo o raciocínio de weber sobre *status* social[5] "ser um trabalhador de fábrica" em Resende pode gerar possibilidades dos moradores ascender na escala social. Os fatores apontados acima pelas falas das coordenadoras e dos trabalhadores na tese de Marina Cordeiro podem servir de norte para entender este processo: primeiro identifica-se que trabalhar na indústria garante carteira assinada com todos direitos trabalhistas (férias, seguro desemprego, etc.), além de garantir uma renda acima da média salarial na cidade; fator econômico. Segundo pelo fato de haver certo prestígio no trabalho industrial, já que "o trabalhador de fábrica" é a pessoa que tem a oportunidade de ter o "carro do ano" (acesso a um nível mais alto de consumo), que têm transporte especial para chegar ao trabalho saindo perto de casa de casa (ônibus especial fornecido pelas empresas) além de manter relações com marcas de carros/caminhões conhecidas mundialmente (como a Volks e a Peugeot); fator social. (CORDEIRO, 2010)

Considerando que a tese de Marina Cordeiro foi realizada em um período em que a produção industrial estava em alta, atualmente no período em que o setor automobilístico é afetado pela crise econômica observa-se que este *status social*, exaltado no fato de ser um "trabalhador de fábrica", vem sofrendo alterações no que diz respeito aos valores desta profissão frente a incerteza da permanência no emprego nas montadoras da cidade. A crise vivenciada pelas empresas parece estar gerando uma "crise" de identidade deste "trabalhador de fábrica".

[5] Entende-se *Status* aqui é sob a perspectiva weberiana de status social ligado a possibilidade de ascender na escala social. Weber coloca que a sociedade se divide em camadas sobre três dimensões distintas: 1) a econômica que estratifica a sociedade por meio dos critérios pautados na riqueza, na posse de renda; 2) a política funda a qual a estratificação social é baseada no poder, quanto mais poderes os indivíduos e os grupos ostentarem, melhor eles se posicionarão na escala de reconhecimento no interior de relações de poder e dominação em determinada sociedade; 3) a social que funda uma maneira de estratificação baseada no *status*, seu elemento definidor é a honra e o prestígio que as pessoas e/ou grupos desfrutam, ou não desfrutam, a posição que ocupam em sua profissão, seu estilo de vida, etc.

ISSN: 2318-9517

O estudo de caso de Michel Pialoux e Stéphane Beaud sobre a Peugeot, mais especificamente em seu texto titulado “Permanentes e temporários” presente no livro Miséria do Mundo de Pierre Bourdieu, Pialoux e Beaud retratam um pouco esta ideia de “ser trabalhador de fábrica” e as mudanças desta perspectiva identitária em um momento de crise econômica. O autores discutem a crise de pertencimento dos jovens temporários comparado aos operários mais velhos devido a dificuldade desses jovens de criar laços contínuos de lutas, de rotinas de trabalhos frente a incerteza da permanência no trabalho:

> A irrupção de tais jovens nas oficinas levou os OS a tomar consciência, de forma brutal, de que uma distância cultural irreversível se tinha criado entre as gerações operárias. Esse questionamento da identidade operária foi tanto mais doloroso na medida em que provinha do próprio "âmago" da condição operária e, até mesmo, em determinados casos, era suscitado pelos próprios filhos. Para um bom número de velhos OS, o "jovem precário" é aquele que não pode ser pensado como verdadeiramente "operário"- no sentido em que essa palavra envolve fundamentalmente a idéia de lutas, história, combate e esperança política e coletiva-ou seja, aquele que nunca chegará a ser um militante. (BOURDIEU, 1998 p.319)

No caso estudado por Pialoux e Beaud no contexto de crise de uma montadora da Peugeot do interior, resultou, como exposto no parágrafo acima, em um distanciamento entre duas identidades operárias: entre os permanentes (mais velhos) e os temporários (mais jovens). Sendo que os temporários não possuíam a identidade de operário nem dentro da fábrica, nem perante ao social devido a possibilidade de ser demitido a qualquer momento.

No caso de Resende, segundo um representante sindical[6], quando o pergunto se ainda há orgulho em ser um trabalhador de fábrica ele me responde: o “orgulho” os “bons olhos” sobre o fato de “ser um trabalhador de fábrica” tem diminuído muito na cidade de Resende. Segundo ele quando pergunta-se sobre trabalho os trabalhadores só respondem: “Ah, trabalho em uma montadora” e ainda completou: “Antes você andava no centro da cidade você via muitas pessoas expondo os uniformes pelo centro da cidade, hoje você pode sair ai fora que se vê é um ou dois só. “Antes era orgulho, hoje é incerteza”. O representante diz que há diferenças de pertencimento entre a empresa Peugeot e as empresas que chegaram a pouco tempo na cidade, Nissan e Land Houver, em relação a Volkswagen (empresa mais antiga dentre as automobilísticas). Diz que quando os trabalhadores entram nas primeiras empresas citadas (Peugeot, Nissan e Land Houver) já

[6] Preferi não citar nomes para não corromper a continuidade da pesquisa.

ISSN: 2318-9517

entram com a ideia de que será difícil ficar pois estas tem menos funcionários permanentes que construíram carreiras de trabalho, em comparação com a Volkswagen. Assim, coloca que há uma descrença de crescimento nos postos trabalhos permanentes nas montadoras neste contexto de crise da cidade.

Esse problema de pertencimento parece se caracterizar como crise de identidade no sentido de "ser um trabalhador de fábrica" na cidade. Mas ainda assim conversando com moradores da cidade identifica-se uma conotação exaltada quando trata-se de empregos nas fábricas. Na escola em que trabalho, por exemplo, a maioria dos funcionários moram em Resende. Dos cinco funcionários entrevistados todos tem familiares que trabalharam ou já trabalharam antes na indústria e que falam bem do período em estiveram por lá. Um estagiário da escola que cursa pedagogia, ao lamentar a falta de dinheiro para continuar o curso conduz sua fala dizendo: "devia estar trabalhando em fábrica, pelo menos já teria meu dinheiro por mês certo, podia ajudar minha família e seria até melhor visto socialmente aqui do que serei como pedagogo".

Nesta linha de pensamento sobre a escolha e as oportunidades que as configurações locais proporcionam, considerando os diversos universos sociais disponíveis para a construção de uma identidade social, Peter Berger e Thomas Luckmann em sua obra "A construção social da realidade" trabalham esta questão a partir do desenvolvimento do conceito interiorização:

> Podemos definir a interiorização como a experiência inaugural de apropriação do mundo social por cada indivíduo particular, num exercício contínuo de dotação de sentido. É a partir da interiorização que os indivíduos passam a conferir, progressivamente, significados socialmente compartilhados às ações que observam a seu redor. (CASTRO e O' DONNEL, 2015,p. 79)

Segundo Berger e Luckmann, se a interiorização permite a análise dos significados produzidos socialmente de maneira individual e subjetiva por meio das ações que são incorporadas pelos indivíduos, cabe verificar como os integrantes – trabalhadores de fábrica e moradores - estão absorvendo ou demonstrando as representações "do ser trabalhador de fábrica" que se dão na cidade de Resende. Dado que a identidade na linha destes autores trata-se de uma construção social por via das atitudes cotidianas de um dado lugar, o estudo do impasse identitário dos "trabalhadores de fábrica" se vincula práticas cotidianas destes trabalhadores com os valores imbricados nesta ocupação em Resende. Assim também, considerar os valores imputados nestas práticas e como são

ISSN: 2318-9517

ressaltados neste contexto social constituem elementos metodológicos fundamentais para captar o modo como o grupo – trabalhadores, moradores, representantes sindicais – percebem a identidade, o *status* do fato de ser um "trabalhador de fábrica" em Resende.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Buscou-se neste artigo identificar como mudanças, proveniente dos efeitos da crise econômica na produção das indústrias automobilísticas na cidade de Resende, tem surtido efeitos sobre o *status* social do "trabalhador de fábrica" da cidade. Parece que ser um "trabalhador de fábrica na cidade de Resende envolve uma ambiguidade identitária pautada na satisfação de estar no emprego com garantia e em certa medida com boa visibilidade social, mas ao mesmo tempo na incerteza da permanência no emprego perante a crise.

Cabe ressaltar que este estudo foi resultado de um mapeamento de campo onde o objetivo era entender como esta dimensão de ser um "trabalhador de fábrica", que antes era ressaltada como um status social de "superioridade" está se delineando no contexto de crise econômica das montadoras. Faz-se necessário um aprofundamento neste estudo com os próprios trabalhadores de fábrica para verificar quais os valores, signos e significados reais para eles em ser um "trabalhador de fábrica" no momento de crise da cidade de Resende.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

BERGER, Peter e LUCKMANN, Thomas. **A construção social da realidade**. Petrópolis, Editora Vozes, 2004.

BOURDIEU, P. (org). **A Miséria do Mundo**. Petrópolis/RJ: Vozes, 1998.

_____Decadências. Permanentes e temporários. Michel Pialoux e Stéphane Beaud.

CORDEIRO, Marina de Carvalho. **"Ser trabalhador flexível e competente": um olhar sobre a dinâmica família, trabalho e educação**. RJ: PPGSA / IFCS / UFRJ, 2008. xvi. 126 p. Dissertação Mestrado – Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), 2008.

RAMALHO, J. R. **Novas conjunturas industriais e participação local em estratégias de desenvolvimento.** Dados, São Paulo, v. 48, no 3, 2005.

SANTOS, Rodrigo Salles Pereira dos. **A Construção Social da Região: Desenvolvimento Regional & Mobilização Sóciopolítica no Sul Fluminense**. Rio de Janeiro: UFRJ/PPGSA-IFCS, 2006. xvi, 169p. Dissertação (mestrado) – UFRJ/IFCS/Programa de Pós-graduação em Sociologia e Antropologia, 2006.

WEBER, Max. **Classe, estamento, partido**. In: GERTH, Hans e MILLS, Wright (Org.). Max Weber - Ensaios de sociologia. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1974, p. 211-228.

ISSN: 2318-9517

NOTÍCIAS SOBRE A CRISE:

- Notícia da queda do mercado de automóveis: www.youtube.com/watch?v=FfnUdkws-S0.
- Discurso na câmara do deputado Alexandre Serfiotes alertando os efeitos da crise no setor automobilístico no Sul Fluminense: www.youtube.com/watch?v=5fpdAwk6QLA
- Notícia sobre efeitos da crise na cidade de Resende: http://www.jb.com.br/economia/noticias/2015/04/14/resende-crise-na-industria-de-automoveis-atinge-comercio-e-servicos/.

Sites:

Prefeitura de Resende: http://www.resende.rj.gov.br/ .
IBGE: *http://www.ibge.gov.br/.*
Volkswagen- MAN: https://www.man-la.com/ .
Nissan: http://nissannews.com/pt/nissan/brasil .
Peugeot Citroen – Grupo PSA: http://psa-peugeot-citroen.com.br/ .
Jaguar Land Rover:http://www.jaguarbrasil.com.br/aboutjaguar/jaguarbusiness/community.html
Acesso 11 de março de 2017.

Anais do XV Encontro Nacional da ABET

Trabalho, crise e desigualdades: caminhos e descaminhos da sociedade contemporânea
Rio de Janeiro - 06 a 09 de Setembro de 2017
ISSN: 2318-9517

UM HABITUS CORPORATIVO? SOBRE A FUNÇÃO DE EXECUTIVOS NA REPRODUÇÃO DO NOVO CAPITALISMO

Fabrício Maciel[1]

O retorno dos temas do trabalho e das classes sociais à evidência no debate brasileiro nos últimos anos é um grande sintoma sobre a necessidade permanente de estudos teóricos e empíricos atuais sobre os mesmos. Duas dimensões da mudança social contemporânea devem ser observadas para a compreensão deste fenômeno: primeiro, em um plano geral, a reorganização do capitalismo globalizado nas últimas quatro décadas, tanto em suas estruturas econômicas quanto em seus efeitos sociais e em suas formas de legitimação é uma realidade de dimensões inéditas na história; segundo, articulado a esta nova configuração, a nova inserção do Brasil enquanto emergente potência política e econômica em escala global também exige das ciências sociais um reinterpretação profunda de seu significado.

Na primeira dimensão, alguns dos principais analistas do capitalismo percebem uma profunda mudança, pelo menos desde os anos de 1970, em escala global. Para André Gorz, por exemplo, um dos mais polêmicos críticos de Marx no período posterior a segunda guerra mundial, a sociedade do trabalho, como compreendida por Marx, teria se esgotado em seu potencial emancipatório, cedendo lugar ao que o autor denomina como "sociedade do conhecimento", com o conhecimento científico, tecnológico e especializado se tornando a principal força produtiva e organizativa do capitalismo (GORZ, 1980). Com efeito, toda a hierarquia do trabalho e das classes sociais é afetada e precarizada, através do processo que Gorz define como "terceirização em cascata", o que informaliza boa parte do sistema produtivo e mantém apenas uma parte dos trabalhadores qualificados sob a proteção das "empresas mães" (GORZ, 2004).

[1] Professor adjunto de teoria sociológica do Departamento de Ciências Sociais, UFF, Campos dos Goytacazes/RJ.

ISSN: 2318-9517

Para Richard Sennett, em seu instigante livro *Die Kultur des neuen Kapitalismus* (SENNETT, 2007), a referida mudança é sobretudo institucional e cultural. Sennett tem sido um dos principais analistas do capitalismo contemporâneo, desde pelo menos seu já clássico livro *A corrosão do caráter* (2006). No cerne de seu argumento se encontra o princípio da flexibilidade enquanto elemento normativo e estruturante central e incontornável do mundo corporativo. A flexibilidade é um conceito que remete-se tanto ao processo institucional de "reengenharia" das grandes empresas como também à mudança nas relações de dominação dentro do espaço produtivo. Na dimensão institucional, para este autor, o capitalismo presencia assim atualmente um processo de desburocratização de suas estruturas produtivas e organizativas (SENNETT, 2007).

A função manifesta desta mudança alude à necessidade de otimização e enxugamento da estrutura produtiva, de modo a se criar uma empresa tanto mais eficaz quanto mais humana, pelo menos no plano ideal. Sua função latente, entretanto, como se pode ver através da instigante análise do autor, é a construção da invisibilidade e a suavização da estrutura de dominação pessoal e de classe no interior das empresas. Desde modo, na dimensão inter-pessoal, a desburocratização é camuflada sob o signo do trabalho em equipe que, teoricamente, sugere uma possibilidade de realização pessoal na carreira empresarial, na medida em que se pode participar da elaboração e concretização de projetos profissionais coletivos.

Na prática, com isso, a reengenharia empresarial criou um mecanismo de coerção coletiva entre os próprios trabalhadores, despersonalizando a lógica da dominação. A revolução tecnológica, desde os anos de 1970, percebida, dentre outros, por André Gorz (1980), é o divisor de águas histórico que funda este novo mundo corporativo, na medida em que possibilita a construção de uma estrutura empresarial cada vez maior e mais impessoalizada, dividida em setores e células produtivas interdependentes. Cada setor possui uma aparência de autonomia, atuando na prática, porém, como parte de um sistema coercitivo, cuja finalidade é a criação e superação amoral e irracional de novas metas. Esta interpretação de Sennett tem como contraponto o capitalismo industrial burocratizado, conforme percebido na clássica análise de Max Weber, no qual a estrutura institucional serviu como base para a construção de posições profissionais sólidas na hierarquia social do trabalho. Em contrapartida, este "novo capitalismo" flexível se apresenta caracterizado exatamente pelo contrário do que prega a sua ideologia, ou

ISSN: 2318-9517

seja, pela tendência constante de dissolução das possibilidades de realização pessoal em longo prazo (SENNETT, 2006; 2007).

Outro grande intérprete deste novo capitalismo é Luc Boltanski. Em sua grandiosa obra com Éve Chiapello, *The new spirit of capitalism* (2005), os autores também apresentam uma profunda interpretação do mundo corporativo contemporâneo. Inspirados nas clássicas interpretações de Max Weber (2004) e Werner Sombart (1928), sobre o espírito burguês, a grande contribuição desta obra para a teoria social crítica hoje é perceber como a renovação do espírito capitalista é uma característica perene e universal deste sistema, diante das mudanças econômicas de cada época. Para os autores, o capitalismo moderno presenciou basicamente três espíritos, que correspondem a três fases distintas de seu sistema produtivo. Nesta direção, o primeiro espírito é o do burguês clássico do capitalismo comercial, empreendedor e aventureiro, analisado principalmente por Sombart (BOLTANSKI & CHIAPELLO, 2005).

Em contrapartida, o segundo espírito, correspondente ao capitalismo industrial, é aquele integrador das grandes empresas, no qual a figura do executivo já ocupava o papel de símbolo principal e surge com a necessidade de legitimação da consolidação das multinacionais e de sua correspondente hierarquia profissional. Enquanto que no primeiro espírito o enfoque está na ação individual do burguês, no segundo espírito o enfoque está na própria empresa capitalista em si mesma. No terceiro espírito, que corresponde ao capitalismo flexível e globalizado atual, e o que mais nos interessa aqui, o enfoque se encontra na própria relação profissional dentro do mundo corporativo, o que caracteriza este espírito como mais difuso, opaco e de difícil tematização por parte da teoria. Sua característica essencial é a despersonalização da autoridade e da hierarquia, como também percebeu Richard Sennett (2006; 2007). Não por acaso, os autores ressaltam a perda de força da crítica ao capitalismo como uma das características centrais do espírito da época atual.

Estas mudanças nas estruturas mais profundas e no correspondente espírito do mundo corporativo, em particular, se percebermos este como um "campo" no sentido de Bourdieu (1989), apresentam consequências diretas e inevitáveis para a sociedade em sua totalidade. Ao que parece, o "mundo corporativo", por conter e oferecer as profissões mais qualificadas e as ocupações mais honradas em nossa „hierarquia moral do trabalho“, como notou o filósofo canadense Charles Taylor (TAYLOR, 1997), estrutura "de cima" o próprio "mundo do

trabalho" em sua totalidade. Para Sennett, a mudança institucional do capitalismo contemporâneo, que para ele é praticamente sinônimo de mundo corporativo, é uma mudança sobretudo cultural. A cultura neste sentido não é aquela das sociedades nacionais, porém uma noção de cultura universal do capitalismo, que se generaliza com a expansão deste, ou seja, da forma como percebiam Max Weber (2004), Simmel (2006) e Sombart (1928).

Esta nova cultura que se constrói hoje dentro do mundo corporativo e se universaliza com a globalização do capitalismo é a cultura da flexibilidade, como ressalta Richard Sennett (2007). Com a revolução tecnológica (GORZ, 1980), o mundo corporativo tem a possibilidade hoje de montar uma estrutura de dominação opaca e impessoal, diferente da dominação experienciada no Fordismo. Esta cultura da flexibilidade dificulta o cotidiano do trabalhador, que agora precisa ser em grande medida "multifuncional", como sugere o discurso empresarial contemporâneo. Outro aspecto da cultura da flexibilidade é que as habilidades pessoais, ao que se referia a antiga noção de *Bildung* alemã (MÜNCH, 2009), ou seja, as características instrínsecas de cada pessoa, tendem a se diluir e a perder valor diante de habilidades típicas do mundo corporativo, como, por exemplo, o uso padronizado de determinadas tecnologias e, por outro lado, o que mais nos interessa aqui, a capacidade de organização do trabalho e de atribuição de tarefas aos subordinados, ou seja, a capacidade administrativa.

Em outros termos, esta nova cultura da flexibilidade, ancorada institucionalmente nas grandes empresas, parece estar criando um habitus específico, no sentido de Pierre Bourdieu (1989), necessário tanto para o ingresso, quanto para a permanência e a ascendência no mundo corporativo, se este for compreendido como um campo com leis e regras próprias relativamente autônomas à sociedade. Para Bourdieu, o habitus é um conceito utilizado para definir um conjunto de disposições e tendências para a ação que se adquirem na trajetória de classe de cada pessoa (BOURDIEU, 2007). Em várias partes de sua obra, o conceito surge articulado diretamente ao conceito de campo, sugerindo que cada campo possui, além de regras próprias, um determinado habitus necessário para sua codificação e interação interna, o que determina a ação individual.

A teoria dos campos e do habitus de Bourdieu, dessa maneira, pode ser de grande valia para uma reconstrução crítica do mundo corporativo contemporâneo e de sua função estruturante na reorganização do capitalismo atual, bem como para a sociedade contemporânea

ISSN: 2318-9517

em sua totalidade. Se compreendermos o mundo corporativo como um "campo", podemos assumir a premissa de que este exige um habitus específico, ou seja, um habitus que podemos definir como "corporativo", ou "flexível", se pensarmos também com Richard Sennett e Luc Boltanski. A mudança cultural percebida por Sennett pode ser desdobrada em dois níveis, aos quais correspondem as noções de campo e habitus de Bourdieu. Em uma dimensão macro-sociológica, trata-se de uma mudança institucional, que apresenta efeitos diretos em outras dimensões da realidade, como por exemplo no campo político, no qual, para Sennett, a política se transforma em um teatro e passa a ser guiada pela lógica do consumo, na medida em que os cidadãos flexíveis do mundo corporativo se desacostumaram a se apegar a metas coletivas de longo prazo e consomem regularmente as promessas da política como consomem qualquer mercadoria (SENNETT, 2007).

Em um plano micro-sociológico, que deve ser teoricamente articulado ao plano macro, a solidariedade das relações humanas interpessoais no interior da empresa se torna erodida, com a lógica que Sennett define como "corrosão do caráter" (SENNETT, 2006). É exatamente aqui que a noção de habitus pode ser mobilizada, na medida em que esta nova cultura empresarial-social exige e ao mesmo tempo constrói um tipo específico de pessoa e de personalidade sem as quais ela não se sustentaria. Trata-se do "habitus corporativo", cujas características principais, seguindo aqui Sennett e Boltanski, parecem ser a habilidade de reproduzir o discurso empresarial, manter a farsa das relações de trabalho em equipe e ao mesmo tempo se resignar diante da nova hierarquia social opaca e velada construída na dinâmica cotidiana do mundo empresarial.

O ponto fundamental nesta direção é perceber como a cultura empresarial do mundo corporativo transborda as fronteiras deste campo e em boa medida pode estruturar a sociedade em sua totalidade. Um exemplo disso, se imaginarmos o "mundo do trabalho" enquanto sinônimo de sociedade (na medida em que o "mundo do trabalho" e o "mundo da vida" não se separam na prática) é o fato de que as maiores expectativas de inserções dignas no mercado de trabalho são hoje direcionadas a algumas frações do serviço público e em grande medida ao mundo corporativo. Estar inserido profissionalmente fora dele é como estar em um plano inferior, segundo um imaginário social que hoje pode ser visto no Brasil e que já começa a se apresentar como universal. Toda esta análise, entretanto, inspirada em uma possibilidade de síntese entre as perspectivas da revolução tecnológica de Gorz, da mudança institucional-

ISSN: 2318-9517

cultural de Sennett e das formas de legitimação do terceiro espírito do capitalismo de Boltanski, apresenta uma grande lacuna.

A ausência de uma teoria das classes sociais (ainda que André Gorz tenha uma perspectiva das não classes) faz com que toda esta perspectiva seja uma boa análise da nova estrutura do mundo corporativo em particular e do mundo do trabalho no geral, mas carece de perceber sua reprodução na dimensão micro-sociológica (tendo apenas uma boa descrição em Sennett) e de perceber como uma hierarquia social e moral do trabalho só se sustenta e explica se sobreposta teórica e empiricamente a uma estrutura de classes. A desconexão entre uma teoria do trabalho e uma teoria das classes sociais ocorreu nos idos dos anos 70 e 80, na perspectiva de teóricos do Atlântico Norte que, com sinais de fracasso do Welfare State em vários países do então tradicional centro do capitalismo, declararam o atestado de óbito das sociedades do trabalho e das classes sociais, como é o caso do próprio Gorz, e também de Ulrich Beck e Claus Offe (MACIEL, 2014).

Em outros termos, sem uma teoria das classes, a análise do mundo corporativo e do mundo do trabalho se apresenta apenas como um importante conjunto de percepções fragmentadas sobre a reestruturação produtiva, institucional e cultural contemporânea. Este mapa analítico, entretanto, carece de explicar como tais mudanças são diferenciadas na estruturação e na vivência específica de cada classe social que compõe a partir delas uma nova hierarquia do trabalho. A síntese entre um mapa analítico da reestruturação produtiva, institucional e cultural, em um plano mais abstrato, e um encarte de situações empíricas de classe é o que pode ser feito através do conceito de "habitus corporativo", para se pesquisar empiricamente o mundo corporativo. Sem esta síntese, uma análise abstrata da reestruturação produtiva, institucional e cultural por si mesma acaba por parecer dar conta de explicar a totalidade do mundo do trabalho e com isso torna opaca sua correspondente estrutura de classes contemporânea.

Entretanto, é preciso esclarecer sobre qual teoria de classes estamos falando. Mais uma vez é possível recorrer a síntese teórica de Pierre Bourdieu, com seu conceito de classes sócio-cultural (BOURDIEU, 2007). Este também surge ao longo da obra de Bourdieu diretamente vinculado às noções de campo e de habitus, considerando que o habitus de classe é socio-cultural e não meramente econômico. Nesta direção, uma classe social é uma condição

histórica, que se constitui e reproduz através da dinâmica do habitus e da posse ou ausência dos capitais econômico, social e cultural, como percebia Bourdieu. Também existe ao longo de sua obra uma relação direta entre o habitus de classe e a capacidade de interpretação do poder simbólico e do uso de capitais em um determinado campo (BOURDIEU, 1989).

Desta maneira, uma estrutura de classes sócio-cultural pode ser sobreposta a uma interpretação da reestruturação produtiva (que também poderíamos chamar de tecnológica), institucional e cultural. Com isso é possível identificar precisamente quais classes pertencem ao mundo corporativo e quais estão fora dele, bem como a função de cada classe, não meramente na reprodução da produção, mas também e principalmente na construção de uma hierarquia moral do trabalho, que se estrutura no mundo corporativo e transborda suas fronteiras enquanto campo de poder. Bourdieu compreendia a sociedade dividida entre as classes dominantes, médias e populares, que também se dividiam internamente em frações (BOURDIEU, 2007). Entretanto, esta hierarquia de classes se adaptava mais precisamente à estrutura do capitalismo industrial e mais precisamente àquele do Welfare State Europeu.

Uma sobreposição da hierarquia de classes à totalidade do capitalismo corporativo contemporâneo necessitaria de uma reconstrução de uma teoria de classes, considerando que uma condição de classe nas sociedades modernas só faz sentido se articulada a uma hierarquia social do trabalho. Isso significa que é preciso identificar no capitalismo contemporâneo uma questão fundamental: quais classes fazem o quê na divisão social do trabalho. Com o advento crescente das profissões "imateriais" e o crescimento do setor de serviços a relação entre condição de classe e ocupações não é mais a mesma do capitalismo industrial do Welfare State.

Nesta direção, existem algumas contribuições importantes para uma reconstrução de uma teoria de classes, dentre as quais podemos destacar a de Michael Vester com sua teoria dos milieus sociais (VESTER, 1993). Os milieus são frações sócio-culturais de classe que permitem ver como as classes são heterogêneas e mutáveis diante da reestruturação econômica. Em estudo posterior dedicado especialmente ao "mundo do trabalho", Vester (2007) mostrou com pesquisa empírica como as classes se desdobram e reestruturam através de sua reorganização constante e também do surgimento de novos grupos profissionais. Nesta direção, os "milieus sociais em movimento" de Vester são também em grande medida grupos profissionais e classes sociais em

ISSN: 2318-9517

movimento. O movimento dos milieus profissionais ocorre assim em todas as classes, inclusive naquelas que se encontram no topo da hierarquia social.

Desta forma, podemos considerar a hipótese de que, na hierarquia social do novo capitalismo, não existe necessariamente apenas uma classe dominante, mas talvez duas, hipótese esta que retiramos da obra de Luc Boltanski. Em seu já citado livro sobre o novo espírito do capitalismo, ele percebe, no segundo capitalismo, o surgimento da figura do executivo como indispensável para a manutenção da dominação e da hierarquia social inerente ao mundo corporativo. Esta figura, tipo ideal de sua classe, não desaparece no terceiro espírito do capitalismo mas, pelo contrário, se torna opaca e mais sutil em sua função de empregado dominador, na medida em que o terceiro espírito é marcado pela ideologia da cooperação e do trabalho em equipe. Isso nos permite considerar a possibilidade de que o novo capitalismo possui duas classes dominantes e não apenas uma classe burguesa tradicional, possuidora dos tradicionais meios de produção, como no velho capitalismo industrial.

Estas duas classes seriam os grandes investidores e possuidores do capital financeiro, de um lado, e de outro, a fração de baixo desta nova "elite global" (MÜNCH, 2007), os executivos, a quem os grandes empresários e acionistas parecem agora ter terceirizado a função do trabalho de organizar, acompanhar e controlar a estrutura de classes que se monta a partir do mundo corporativo. Nesta direção, a sobreposição de uma estrutura de classes em uma hierarquia do trabalho parece apontar para o fato de que algumas classes possuem mais afinidades eletivas com o mundo corporativo do que outras, que tendem a ficar cada vez mais de fora deste, em suas margens. Para tamanho exercício teórico, é preciso que se tenha clareza sobre qual estrutura de classes pode ser vista no capitalismo contemporâneo, considerando que este não se restringe mais aos limites da sociedade nacional, como considera, por exemplo, Ulrich Beck (2008) com sua crítica ao "nacionalismo metodológico". Este seria toda a redução da sociologia da desigualdade aos princípios cognitivos e políticos das histórias dos Estados nacionais. Com a padronização cada vez maior de uma nova cultura capitalista universal, como em Sennett, a perspectiva nacionalista metodológica se torna cada vez mais difícil de se sustentar.

Desta forma, podemos considerar, no topo da hierarquia social atual, a existência de uma elite global, investidora de capitais e herdeira de fortunas acumuladas no capitalismo

ISSN: 2318-9517

industrial, o que já é consenso para grandes autores como Ulrich Beck (2008), Richard Münch (2009) Manuel Castells (2010) e Sygmunt Bauman (1999). Logo abaixo, temos uma classe média tradicional robusta, uma "nobreza do mercado", poderíamos dizer, inspirados na análise de Bourdieu sobre a nobreza do Estado (BOURDIEU, 1989), que já administrava em grande parte o capitalismo corporativo industrial (BOLTANSKI & CHIAPELLO, 2005; SENNETT, 2006, 2007) e que agora se torna cosmopolita, cada vez mais independente do espaço físico e livre do controle do tempo tradicional do Fordismo, característica esta que ela passa a compartilhar com a elite global (BECK, 1997; BAUMAN, 1999). Estas duas classes, segundo a leitura destes autores, parecem ser as classes estabelecidas e dominantes do novo capitalismo, ainda que para autores como Sennett (2006) e Beck (1997) a classe média tradicional agora tenda a ser também alvo da precariedade do trabalho, aspecto este bastante questionável.

Estas duas classes vivem da fábula do "trabalho imaterial" (GORZ, 2005). A elite global, por seus recursos materiais e imateriais acumulados, na realidade não precisa trabalhar em nenhum aspecto do termo, e pode contratar o "trabalho imaterial" da nobreza do mercado, ou seja, a classe média tradicional. Este trabalho imaterial, além da atividade de consultorias, na qual a classe média estabelecida vende seu nome e o poder simbólico de seus títulos em grande parte através de sua valiosa rede de capital social (STEHR, 1994), também inclui a dominação do trabalho material das classes que se encontram logo abaixo na hierarquia do novo capitalismo (ou seja, a atividade dos executivos). Estas duas classes (que na linguagem corrente poderíamos chamar de A e B), enquanto estruturas estruturadas do novo capitalismo, são também as principais estruturas estruturantes do mundo corporativo, no particular, e da totalidade do novo capitalismo, no geral.

Mas o mundo corporativo não é apenas composto pelas duas classes dominantes. Boa parte da nova classe trabalhadora contemporânea, informalizada com o fim do Fordismo (GORZ, 2004) e já em processo de transnacionalização com o fenômeno da imigração cada vez maior (BECK, 2007), (ou seja, a classe C da linguagem corrente na academia e na mídia) também se encontra em grande parte direta ou indiretamente dependente do mundo corporativo. Por sua condição de dependência objetiva ao vínculo salarial (CASTEL, 1998), esta parece ser muito mais estrutura estruturada, diante do "habitus corporativo" que vem de cima, do que estruturante, o que contraria na prática a falácia do terceiro espírito do capitalismo, no qual a

cooperação e o trabalho em equipe seriam a principal característica (BOLTANSKI & CHIAPPELO, 2005; SENNETT, 2006).

A fração mais formalmente qualificada da classe trabalhadora, ou seja, aquela que ainda exerce funções tradicionais, ainda se encontra dentro do mundo corporativo diretamente, ou seja, no que Gorz (2004) define como "empresas mães", com vínculos tradicionais de trabalho salarial (CASTEL, 1998). Outra parte, menos qualificada e já precarizada, se encontra no setor de serviços, que reproduz indiretamente a lógica do habitus corporativo, com o fenômeno da "terceirização em cascata" também definido por Gorz (2004). Por fim, abaixo desta estrutura e fora do mundo corporativo se encontra a ralé (como define SOUZA, 2003, 2006, 2009), desempregada e excluída, na condição de "sobrante" da sociedade salarial, como magistralmente definiu Robert Castel (1998). O "habitus precário" desta ralé, como definiu Jessé Souza (2003) é o extremo oposto do habitus corporativo, sendo este último um degrau acima do "habitus primário" de Jessé Souza, o que define para ele em grande parte a condição de privilégio da classe média tradicional (SOUZA, 2006).

Enquanto que o habitus precário da ralé consiste na ausência de disposições e habilidades físicas e emocionais para a inserção no mercado de trabalho digno (ou seja, a carência de qualificação social), o habitus primário consiste, para Souza (2003), no conjunto de disposições como o auto-controle e a disciplina, exigidas pelo mercado de trabalho objetivamente estruturado. Entretanto, o habitus corporativo parece ser algo um pouco além do habitus primário, na medida em que nem todas as pessoas de classe média se tornam executivos do mundo corporativo. Nesta medida, o habitus corporativo seria aquele situado a um degrau acima do habitus primário, na hierarquia social do trabalho, ou seja, provavelmente o habitus da classe B, e principalmente da função de executivo, como em parte mostra Boltanski (1995). É plausível considerar, assim, que o habitus corporativo contém algumas disposições adicionais às disposições da disciplina e do auto-controle do habitus primário. Se Richard Sennett e Boltanski estiverem corretos em suas interpretações acerca do novo capitalismo, tudo indica que estas disposições sejam a capacidade de mando e de coordenação suave, de distanciamento consciente diante da hierarquia social e de uma certa resignação em sua condição de reprodutor consciente (na condição de estrutura estruturada e estruturante) da dominação social.

Como já mostrou com pesquisa empírica Boltanski (1995), este tipo de personalidade (o ápice da corrosão do caráter, para Sennett) se constrói e é incentivado, justificado e recompensado com a garantia de uma carreira segura (inclusive para os filhos, se estes se qualificarem para tanto), altos salários e premiações, reconhecimento intra-empresarial e, como mostrou Sennett (2007), a sublimação em altos e distintos níveis de consumo. Como brilhantemente mostrou Boltanski, o novo capitalismo garante a sua dominação ao angariar para si "os melhores rebentos da burguesia" (BOLTANSKI, 1995). Logo, esta percepção fundamental do autor sugere que o mundo corporativo em si, ou seja, literalmente as grandes empresas, não constrói sozinho o habitus corporativo, mas encontra na própria sociedade (na classe média tradicional, para ser preciso) indivíduos pré-moldados para tanto. Assim, o habitus corporativo seria um aperfeiçoamento (ou uma degradação, se Richard Sennett estiver correto em suas reflexões) do habitus primário.

Bibliografia

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho.* São Paulo: Cortez, 2000.

BAUMAN, Zygmunt. *Globalização. As consequências humanas.* Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editores, 1999.

BECK, Ulrich. *Die Neuvermessung der Ungleichheit unter den Menschen.* Frankfurt am Main: Suhrkamp, 2008.

_____. *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 1986.

_____. *Schöne neue Arbeitswelt.* Frankfurt am Main: Suhrkamp, 2007.

_____. *Was ist Globalisierung?* Frankfurt am Main: Suhrkamp, 1997.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Eve. *The New Spirit of Capitalism*. 2ª. ed. New York: Verso, 2005.

BOURDIEU, Pierre. *A distinção. Crítica social do julgamento.* São Paulo; Porto Alegre: Edusp; Zouk, 2007.

-_____. *O poder simbólico.* Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989.

_____. *The State Nobility. Elite Schools in the Field of Power*. Standford: Standford University Press, 1989.

CARDOSO, Adalberto Moreira. *A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil.* São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.

CASTEL, Robert. *Metamorfoses da questão social. Uma crônica do salário*. Petrópolis: Vozes, 1998.

CASTELLS, Manuel. *The rise of the network society. The information age: economy, society and culture. Volume 1.* Oxford: Blackwell Publishers, 2010.

GORZ, André. *Abschied vom Proletariat. Jenseits des Sozialismus*. Frankfurt am Main: Europäische Verlagsanstalt, 1980.

_____. *Misérias do presente, riqueza do possível.* São Paulo: Annablume, 2004.

_____. *O imaterial. Conhecimento, valor e capital.* São Paulo: Editora Annablume, 2005.

HONNETH, Axel. "Democracy as reflective cooperation: John Dewey and the theory of democracy today". In: *Political Theory*, 1998.

LAHIRE, Bernard. *A cultura dos indivíduos.* Porto Alegre: Artmed, 2006.

MACIEL, Fabrício. *A nova sociedade mundial do trabalho: para além de centro e periferia?* São Paulo: Editora Annablume, 2014.

MÜNCH, Richard. *Globale Eliten, lokale Autoritaten.* Frankfurt am Main: Suhrkamp, 2008.

NERI, Marcelo. *A nova classe média. O lado brilhante da base da pirâmide.* São Paulo: Saraiva, 2012.

OFFE, Claus. *Arbeitsgesellschaft. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven.* Frankfurt am Main; New York: Campus Verlag, 1984.

_____. *Capitalismo desorganizado.* São Paulo: Brasiliense, 1994.

PEREIRA, Luiz. *Trabalho e desenvolvimento no Brasil*. São Paulo: Difel, 1965.

RAMALHO, José Ricardo; SANTANA, Marco Aurélio. *Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social.* São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.

RODRIGUES, Iram Jácome. "Um laboratório das relações de trabalho: o ABC paulista nos anos 90". In: *Tempo social: Revista de sociologia da USP*, nº 14, maio de 2002, p. 137-157.

RODRIGUES, Leôncio Martins. *Conflito industrial e sindicalismo no Brasil*. São Paulo: Difel, 1966.

SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter.* Rio de Janeiro: Record, 2006.

_____. *Die Kultur des neuen Kapitalismus.* Berlin: Berliner Taschenbuch Verlag, 2007.

SILVA, Josué Pereira da. *Trabalho, cidadania e reconhecimento*. São Paulo: Annablume, 2008.

SIMMEL, Georg. "Der Begriff und die Tragödie der Kultur". In: *Philosophische Kultur*, 2006 [1911].

SOMBART, Werner. *Die Ordnung des wirtschaftslebens.* Berlin: Springer, 1927.

_____."Première partie: L'esprit d'entreprise". In: _____. *Le Bourgeois.* Paris: Éditions Payot, 1928.

SOUZA, Jessé. *A construção social da subcidadania.* Belo Horizonte: Ufmg; Rio de janeiro; Iuperj, 2003.

_____. *A ralé brasileira. Quem é e como vive.* Belo Horizonte: Ufmg, 2009.

_____. *Os batalhadores brasileiros. Nova classe média ou nova classe trabalhadora?* Belo Horizonte: Ufmg, 2010.

STEHR, Nico. *Arbeit, Eigentum und Wissen.* Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag, 1994.

TAYLOR, Charles. *As fontes do self. A construção da identidade moderna.* São Paulo: Edições Loyola, 1997.

VESTER, Michael; ETT, All. *Soziale Milieus in gesellschaftlichen Strukturwandel.* Köln: Bund-Verlag GmbH, 1993.

VESTER, Michael; TEIWES-KÜGLER, Christel; LANGE-VESTER, Andrea. *Die neuen Arbeitnehmer. Zunehmende Kompetenzen - wachsende Unsicherheit*. Hamburg: VSA-Verlag, 2007.

WEBER, Max. *A ética protestante e o espírito do capitalismo.* São Paulo: Companhia das Letras, 2004 [1905].

Anais do XV Encontro Nacional da ABET

Trabalho, crise e desigualdades: caminhos e descaminhos da sociedade contemporânea
Rio de Janeiro - 06 a 09 de Setembro de 2017
ISSN: 2318-9517

Trajetórias sociais de trabalhadores/as informais em Nova Iguaçu, RJ

Jaderson Domingos da Silva

Geruza Tavares D'Avila

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – Campus Nova Iguaçu – Departamento de Administração e Turismo

jadersondomingos@outlook.com

geruzad@ufrrj.br

Resumo:

Este trabalho versa sobre as trajetórias sociais de trabalhadores informais residentes em um bairro da cidade de Nova Iguaçu, no estado do Rio de Janeiro, fruto de um trabalho monográfico do curso de graduação em Administração realizado pelo primeiro autor, sob orientação da segunda. Neste artigo, privilegiamos uma das categorias construídas na pesquisa mais ampla cujo objetivo geral foi o de analisar os sentidos atribuídos ao trabalho por trabalhadores informais. Foram entrevistados cinco mulheres e um homem, com idades entre dezesseis e cinquenta e seis anos, sendo três solteiras, duas casadas e um divorciado e, com exceção de um participante de etnia indígena, os demais integrantes se declararam pardos. Em relação à escolaridade predomina o ensino médio, todos atuam na área de serviços e seus rendimentos são em torno de um salário mínimo. Dessa forma, entendemos que a trajetória dos participantes, construída entre o individual e o social, contribui sumariamente para o ingresso na informalidade, uma vez que iniciam seu percurso laboral de forma precoce, necessitam de uma renda para subsidiar suas sobrevivências e de suas famílias, o que contribui para a interrupção dos seus estudos. Outras pesquisas sobre trabalhadores/as que exerçam suas atividades na esfera informal podem ser realizadas, sobretudo em suas inter-relações de gênero, de etnia, de classe, dentre outras, no intuito de desvelar a exploração da força de trabalho em tempos neoliberais e apontar para a construção de outras subjetividades.

Palavras chave: trajetórias sociais, trabalho informal, Nova Iguaçu.

ISSN: 2318-9517

Introdução

A configuração das relações de trabalho modificou-se, nessa passagem de século, tanto pelo avanço da tecnologia e telemática quanto pelas formas de reestruturação produtiva.

Nesse contexto de mudanças, o desemprego se tornou estrutural, chegando a ter no Brasil cerca de 11,6 milhões de pessoas desempregadas no segundo trimestre do ano de 2016 (Pnad-C/IBGE, 2016). Assim, esses sujeitos desempregados, em grande parte, passam a buscar uma maneira de obter renda através de atividades informais, com suas mais variadas formas de trabalho: autônomo, ambulante, temporário, irregular, precário (COSTA, 2010).

Esses trabalhadores enfrentam um contexto adverso, pois, ao exercer o trabalho informal, a pessoa adentra num cenário diferente do encontrado em ambientes de trabalho formal devido à mudança, entre outras, no distanciamento dos direitos trabalhistas conquistados durante a história de lutas de classes (BENDASSOLLI, COELHO-LIMA, 2015).

Assim, para analisar como a trajetória social dos moradores da periferia de Nova Iguaçu/RJ influencia na inserção dos mesmos no labor informal, partimos do suposto que na periferia a demanda local por emprego é absorvida pelo trabalho informal, por causa, principalmente, da centralidade de capital, enquanto polo concentrador de trabalho formal, em algumas outras localidades de mais importância política e econômica e pela dificuldade de mobilidade urbana dos moradores da periferia para esses locais com maior oferta de emprego formal (MACHADO; PERO; MIHESSEN, 2015). Além disso, reforçamos a afirmação de Soto (2008, p.111), “a periferia se define pela sua condição de dependência do centro”.

Observamos que grande parte das investigações sobre sentidos atribuídos ao trabalho, publicadas entre 2005 a 2015, tem como campo de pesquisa sujeitos cuja trajetória perpassa as organizações formais (SCHWEITZER *et al.*, 2016). Logo, este artigo poderá incentivar novas pesquisas com foco no trabalho informal e a ação de políticas públicas para tratar dos problemas sociais que serão evidenciados durante a investigação do fenômeno.

Breves questões sobre informalidade

Produto do multifacetado e polissêmico mundo de trabalho contemporâneo, o trabalho informal se torna uma realidade crescente em países desenvolvidos e subdesenvolvidos, ocorrendo nas formas de trabalho parcial, subcontratado e terceirizado (ANTUNES, 2011).

ISSN: 2318-9517

No Brasil, a informalidade se origina de sua história de desenvolvimento econômico que por meio de políticas expansionistas, sem qualquer compromisso com políticas de pleno emprego, resulta em desigualdades sociais e concentração de renda (COSTA, 2010). Ainda de acordo com Costa (2010), essa realidade se agrava, a partir da década de 1990, resultante das pressões da abertura econômica e das privatizações pressionando o processo de reestruturação produtiva sistêmica, afetando o nível de emprego e sua qualidade pela flexibilização dos vínculos e regimes de trabalho.

Sobre o processo de flexibilização, Alves (2007, p.259) argumenta que:

> Nos últimos trinta anos, e principalmente, no decorrer da "década neoliberal", a década de 1990, "a década que não acabou", a *precariedade estrutural* de amplos contingentes da PEA (População Economicamente Ativa), que envolve trabalhadores assalariados empregados e desempregados, assumiu novos contornos, muitos deles não visíveis através das estatísticas sociais. (Grifo do autor)

Neste contexto de transformação o trabalho formal é substituído pelas diversas formas de labor informal e precário. Ilustrando tal transformação, dentre outros exemplos, Antunes (2011) destaca que, em plena modernidade, trabalhadores têm sua força de trabalho explorada, exercendo suas atividades laborais a margem dos direitos trabalhistas e em condições degradantes, ressaltando as características patentes e atrozes da globalização.

A informalidade, segundo Antunes (2011, p. 417) "supõe sempre a ruptura com os laços de contratação e regulação da força de trabalho, tal como se estruturou a relação capital e trabalho especialmente ao longo do século XX, sob a vigência taylorista-fordista", apesar de seus diferentes modos de ser. De acordo com Alves e Tavares (2006), o trabalho informal apresenta três modalidades: trabalhadores informais tradicionais, assalariados por empresas formais, mas sem registro e informais por conta própria.

O labor informal na atualidade é caracterizado por "sucessivos contratos temporários, sem instabilidade, sem registro em carteira, dentro e fora do espaço produtivo das empresas, quer em atividades mais instáveis ou temporárias, quando não na condição de desempregado" (ANTUNES, 2011, p.408) e marcado "pela ausência de proteção das leis sociais e trabalhistas advindas da regulação estatal e pela negociação coletiva" (KREIN; PRONI, 2010, p.23).

ISSN: 2318-9517

Em suma, o trabalho informal tem estreita relação com a precariedade, pois, mesmo quando não é realizado a partir de atividades degradantes, é marcado pela falta de direitos trabalhistas.

As trajetórias sociais

Seguimos neste trabalho a perspectiva epistemológica apresentada por Coutinho (2009), em que enfatiza a relação dialética entre as experiências vividas pelo indivíduo na interação com a atmosfera sociocultural. Assim como a autora, buscamos na categoria trajetória social investigar como os sujeitos atribuem sentidos ao seu trabalho ao longo de sua vida. Para Coutinho (2009, p. 200):

> Analisar diferentes coletivos de trabalhadores permitiu a apreensão da dialética da exclusão/inclusão, constituída pelas tramas vivenciadas cotidianamente no mundo do trabalho. Nesse sentido, as formas de inserção no mercado de trabalho são atravessadas por inúmeros fatores. Assim, diante da precarização e da exclusão do mercado formal, estar na situação de informalidade pode ser uma opção, do mesmo modo como fazer parte de uma cooperativa pode corresponder mais à necessidade de ter um emprego do que à opção pelo cooperativismo.

Assim, consideramos, dentre vários determinantes para ingresso na informalidade, que a inserção precoce de jovens em atividades laborais no Brasil é produto tanto das desigualdades sociais desenvolvidas pelo processo de industrialização tardia do país, quanto do cenário contemporâneo da diminuição de investimento em políticas públicas e da deterioração dos instrumentos de proteção social para os mais necessitados (SANTOS; GIMENEZ, 2015).

Além disso, somente por residirem em localidades periféricas, as pessoas estão expostas “a crescentes riscos de exclusão vinculados à esfera social laboral: trabalhos com salários muito baixos, insuficientes para ter acesso a bens básicos como moradia digna, empregos de caráter temporário e precário” (FLEURY; SUBIRATS; BLANCO, 2008, P.11).

Outro fator que contribui que pode contribuir como determinante para as trajetórias sociais dos habitantes do bairro de Nova Iguaçu/RJ pesquisado é a falta de mobilidade urbana que dificulta o acesso dos indivíduos aos centros com maior oferta de empregos formais e com melhor remuneração. Machado, Pero e Mihessen (2015, p.324) destacam que:

ISSN: 2318-9517

> a absorção dos trabalhadores no mercado de trabalho do local de residência pode estar associada aos transtornos causados pelos deslocamentos diários, seja em termos de custos ou de desorganização do sistema de transporte. Para muitos, a alternativa pode ser não participar do mercado de trabalho ou se inserir informalmente em atividades locais. O aumento da imobilidade dos trabalhadores estaria possivelmente relacionado ao aumento de atividades informais ou autônomas nos municípios periféricos.

Enfim, o problema do exercício laboral informal não reside em ser uma atividade de menor valor que as atividades realizadas em regime de trabalho formal, mas sim na precariedade de condições impostas a certas camadas sociais segregadas que são, em parte, imputadas a exercê-lo para suprir ou tentar suprir o sustento de seus familiares.

Método

Para o construto deste trabalho foi realizada uma pesquisa de cunho qualitativo, tendo em vista que se pretende compreender o fenômeno em estudo a partir dos indivíduos inseridos no processo de investigação e, não levando em consideração apenas critérios estatísticos para definir a seleção dos participantes (TRIVIÑOS, 1987).

Segundo Minayo (2011, p.55-56), a pesquisa científica precisa seguir alguns princípios éticos, dentre esses, “deve ter a preocupação de não causar malefícios aos sujeitos envolvidos no estudo, preservando sua autonomia em particular ou não do estudo e garantindo seu anonimato”. Para tanto, sugeriu-se aos entrevistados a escolha de pseudônimos, sendo uma forma de manter o sigilo e também que pudessem se identificar quando forem abordadas suas falas no estudo. Logo, os seis participantes serão apresentados por nomes fictícios, são eles: Nicolas (46 anos), Cristal (43 anos), Lorena (36 anos), Rebeca (18 anos), Ivete (16 anos) e Flor (56 anos).

A inclusão de sujeitos na pesquisa foi feita sem o estabelecimento prévio de uma quantidade, mas até atingir o ponto “quando as concepções, explicações e sentidos atribuídos pelos sujeitos começam a ter regularidade de apresentação” (MINAYO, 2011, p.48). Para coleta de informações utilizamos, então, a entrevista individual realizada a partir de um roteiro de entrevista semiestruturado e, finalmente, para tratamento dos dados foi realizada a técnica de Analise de Conteúdo (BARDIN, 2011).

ISSN: 2318-9517

Analisando a trajetória social dos entrevistados

Como mencionamos, foram entrevistados seis trabalhadores informais que residem em um bairro periférico na cidade de Nova Iguaçu/RJ e trabalham nas proximidades de sua moradia. Apenas a participante Ivete não trabalha no próprio bairro de sua moradia, trabalhando em outro bairro limítrofe. Com a investigação da circunstância enfrentada por esses sujeitos emergiram a configuração dos trabalhadores informais da localidade e as influências em suas trajetórias para estarem exercendo atividades laborais na informalidade, sendo ressaltadas nos próximos parágrafos.

Entre as similitudes compartilhadas pelos trabalhadores informais residentes do bairro de Nova Iguaçu em análise destacamos a influência de familiares para a inserção precoce no mercado de trabalho informal, a falta de mobilidade urbana, a pouca oferta de trabalhos formais na localidade de moradia, colaborando para a construção do cenário de segregação vivenciado por parte dos residentes da localidade.

Nesse contexto, os habitantes da localidade em estudo encontram, entre as opções de ofertas de labor formal, os empregos criados pelas indústrias e pelos pequenos empreendimentos estabelecidos na região, contudo com salários abaixo do encontrado em localidades centrais e sem a capacidade de gerar oportunidades de trabalho para atender toda a demanda pelo mesmo.

A camada de trabalhadores do bairro é caracterizada por trabalhadores informais tradicionais que realizam atividades com pouco aporte de capital, de forma temporária enquanto estão desempregados, com pouca aplicação de tecnologia na tarefa executada, com pouco conhecimento técnico sobre a atividade e voltada para a subsistência (ALVES; TAVARES, 2006). Na realidade vivenciada pelos participantes entrevistados em nossa pesquisa é evidenciada essa conjuntura de trabalhadores informais.

O entrevistado Nicolas (46 anos) ressaltou em sua entrevista que realiza seu trabalho atual enquanto não encontra um emprego formal e que não se considera um profissional na área de enrolamento de motores, mas sabe o bastante para realizar esse “bico” e conseguir dinheiro para sustentar a família. Já a participante Flor (56 anos) enfatiza que a atividade de salgadeira é totalmente manual pela falta de capital para comprar maquinário especifico. Lorena (36 anos) destaca que realiza seu trabalho informal atual por causa da falta de

ISSN: 2318-9517

oportunidades de trabalho formal, sendo voltado para garantir o mínimo de condições para criar seus filhos.

Já as duas mais novas participantes Ivete (16 anos) e Rebeca (18 anos) trazem concepções parecidas. Ivete (16 anos) diz que: "é um trabalho de transição (...) ficava em casa à toa e resolvi procurar algo pra fazer, pra juntar um dinheiro... pra pagar meu curso no próximo ano". Rebeca (18 anos) relata que "a ideia é ficar só esse ano [no trabalho informal], pra ano que vem só fazer faculdade (...) depois da faculdade... que eu me formasse... que teria um emprego do meu estudo".

Outra configuração dos trabalhadores informais deste bairro de Nova Iguaçu/RJ é formada por trabalhadores que realizam suas atividades por conta própria em paralelo com as empresas formais, absorvendo a demanda de serviços criada pelas mesmas, mas sem condição financeira de competir com as grandes empresas (ALVES; TAVARES, 2006). Nessa conjuntura, a realidade vivenciada por Cristal (43 anos) serve de exemplo, pois ela realiza sua atividade laboral informal por causa da demanda local de transporte escolar criada pelas escolas particulares de ensino primário da região, mas sem condições de fazer maiores investimentos caso surja concorrência de grandes empresas.

Importante relatarmos que o posicionamento do bairro onde residem os participantes da pesquisa como bairro periférico tem origem na hierarquização estabelecida pela Lei Municipal n° 2.952, de 17 de dezembro de 1998 (NOVA IGUAÇU, 1998). Nessa divisão, o único bairro considerado central é o Centro de Nova Iguaçu, sendo o núcleo econômico e político do município e desempenhando papel central perante os demais bairros. Contudo, a dependência dos bairros periféricos de Nova Iguaçu não é somente em relação Centro de Nova Iguaçu, pois os moradores de Nova Iguaçu, como os residentes do bairro aqui estudado, não encontram oportunidades de emprego no próprio município, precisando deslocar-se, principalmente, para a cidade do Rio de Janeiro para encontrarem oferta de trabalho.

Segundo pesquisa de Machado, Pero e Mihessen (2015), apenas 62% dos moradores da cidade de Nova Iguaçu conseguem oportunidade de trabalho no próprio município, 30% encontram oportunidade de emprego na cidade do Rio de Janeiro e o restante do percentual está dividido em outras diversas cidades da Região Metropolitana do Rio de Janeiro (RMRJ). Contudo, esses 38% dos moradores da cidade de Nova Iguaçu que se deslocam para outras cidades da RMRJ em busca de emprego enfrentam o prejuízo de passar longas horas no

ISSN: 2318-9517

percurso de casa ao trabalho por causa da precariedade dos transportes públicos, inclusive nos bairros mais distantes, como no bairro aqui referido, que não tem acesso ao transporte ferroviário, além do elevado custo financeiro de locomoção (MACHADO; PERO; MIHESSEN, 2015). Logo, os residentes que preferem não encarar as adversidades no deslocamento de casa ao trabalho acabam recorrendo ao trabalho informal em localidades próximas as suas residências. Constatamos que esse problema se evidencia na fala dos entrevistados:

> É por que eu, dependendo se eu arrumo um emprego lá na cidade... e eu moro muito longe da cidade (...) quer dizer, só de passagem o que vou gastar de repente não compensa, se a firma não der o retorno que vale a pena, aí você vai trabalhar para pagar (...) vai pagar para trabalhar. (NICOLAS, 46 anos)

> É a questão do tempo [de transporte] incomoda também... se você vai ao trabalho que você gosta e você chega atrasado devido ao transporte... aí o padrão começa a ver que você não né? (...) todo dia reclamando, aí você vai e perde o emprego... então o transporte também é importante. (NICOLAS, 46 anos)

> O transporte conta muito (...) as empresas não querem contratar alguém que mora longe, por ser interior [o bairro de Santa Rita], e também além do transporte (...) eles [as empresas contratantes] pedem muita experiência, estudo e tudo mais. (LORENA, 36 anos)

> Bom, eu precisaria só que tivesse um transporte mais rápido para que não perdesse tanto tempo no trânsito. (CRISTAL, 43 anos)

As participantes Rebeca (18 anos) e Ivete (16 anos) não apontaram barreiras para inserção no mercado de trabalho formal, pois os trabalhos informais que realizam são os primeiros empregos delas e o projeto futuro de ambas é primeiro concluir o ensino superior para depois entrarem no mercado formal de trabalho. A participante Flor (56 anos) também não destacou empecilhos para sua entrada no mercado de trabalho formal, porque em sua trajetória laboral não tentou trocar de trabalho e não pretende trocá-lo apesar das condições degradantes relativos à sua atividade laboral de salgadeira, nas palavras dela: “Eu acho que não trocaria de trabalho, porque gosto do que faço”.

A inserção precoce no mercado de trabalho, a necessidade de ajudar a família e a influência dos familiares para o exercício laboral informal são notáveis nas seguintes falas dos respondentes:

ISSN: 2318-9517

> Tinha uns quatorze anos [quando começou a trabalhar] ... quatorze a quinze anos (...). Foi por. necessidade, porque meu pai adoeceu.... meu pai tinha diabetes, hoje ele é falecido... meu pai tinha diabetes e não podia mais trabalhar (...) aí... então... eu e meu irmão tivemos que sustentar a família. (NICOLAS, 46 anos)

> Eles [o pai e a mãe] (...) deram a ideia de abrir a padaria e aí eles me perguntaram se eu queria trabalhar lá [aos 17 anos] e eu aceitei (...) como eu terminei os estudos [ensino médio] e queria ficar um ano trabalhando pra depois focar nos estudos de novo. (REBECA, 18 anos)

> A falta do que fazer em casa mesmo... não tinha muito o que fazer... ficava em casa à toa e resolvi procurar [com 16 anos] algo pra fazer pra juntar um dinheiro... pra pagar meu curso no próximo ano. (IVETE, 16 anos)

As demais entrevistadas destacam que iniciaram suas trajetórias laborais tardiamente por terem a incumbência de serem donas de casa. A causa que levou Lorena (36 anos), Cristal (43 anos) e Flor (56 anos) a procurarem emprego foi a necessidade de recursos para ajudar no sustento da família.

As informações abordadas nesta seção ilustram a posição do bairro analisado como periférico dependente, principalmente, do centro de Nova Iguaçu e da cidade do Rio de Janeiro, para os moradores encontrarem ofertas de empregos formais, mas em função da precariedade da mobilidade urbana o trabalho informal é disseminado na localidade, introduzindo parte dos moradores da região num contexto precário pela busca de recursos para ajudar no sustento de suas famílias.

Considerações finais

Ao analisar as trajetórias sociais dos participantes inseridos na pesquisa, emergiram como principais influencias para disseminação do trabalho informal no bairro em estudo, a precariedade da mobilidade urbana e a inserção precoce dos entrevistados no mercado de trabalho informal, descontinuando os estudos para angariar recursos financeiros e ajudar a família.

Esse último fato corrobora com o contexto de segregação instaurado no bairro em análise, sendo marcado pela urbanização desordenada por famílias sem condições de instaurar moradia em lugares mais desenvolvido, colocando-os, em grande parte, na condição de precisarem que os membros mais jovens da família exerçam de forma prematura atividades remuneradas para ajudar no sustento do coletivo.

No presente artigo enfatizamos o contexto vivenciado pelo conjunto crescente de trabalhadores informais espalhados pelo Brasil, mas em sua devida proporção por se limitar a uma análise de um bairro. Logo, lançamos possibilidade de estudos no mesmo seguimento em localidades mais abrangentes, como em cidades e estados com alto índice de informalidade e indicamos que outras pesquisas sobre trabalhadores que exerçam suas atividades na esfera informal podem ser realizadas, sobretudo em suas interrelações de gênero, de etnia, de classe, dentre outras, no intuito de desvelar a exploração da força de trabalho em tempos neoliberais e apontar para a construção de outras subjetividades.

Referências

ALVES, G. **Dimensões da Reestruturação Produtiva:** ensaios de sociologia do trabalho / Giovanni Alves. 2ª edição – Londrina: Praxis; Bauru: Canal 6, 2007. P. 288.

ALVES, M. A.; TAVARES, M. A. A dupla face da informalidade do trabalho: "autonomia" ou precarização. In: ANTUNES, R. (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006. P. 387-446.

ANTUNES, R. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 107, p. 405-419, set. 2011.

BARDIN, L. **Analise de conteúdo.** São Paulo: Edições 70, 2011. (Tradução: Luís Antero Reto, Augusto Pinheiro).

BENDASSOLLI, P. F.; COELHO-LIMA, F. Psicologia e trabalho informal: a perspectiva dos processos de significação. **Psicol. Soc.**, Belo Horizonte, v. 27, n. 2, p. 383-393, ago. 2015.

COSTA, M. S.; Trabalho informal: um problema estrutural básico no entendimento das desigualdades na sociedade brasileira. **Cad. CRH**, Salvador, v. 23, n. 58, p.171-190, abr. 2010.

COUTINHO, M. C. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, Brasil, v. 12, n. 2, p. 189-202, dez. 2009. ISSN 1981-0490.

FLEURY, S.; SUBIRATS, J.; BLANCO, I. Introdução. In: FLEURY, S.; SUBIRATS, J.; BLANCO, I. (Orgs). **Respostas locais a inseguranças globais: inovação e mudança no Brasil e Espanha.** Barcelona: Fundação CIDOB, 2008. P. 9-23.

IBGE. **PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS CONTÍNUA** / Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística; Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. – (15 mar.2016) -. Rio de Janeiro: IBGE: MPOG, out /dez. 2015. Trimestral.

KREIN, J. D.; PRONI, M. W. **Economia informal: aspectos conceituais e teóricos** / José Dari Krein e Marcelo Weishaupt Proni; Escritório da OIT no Brasil. - 1v (Série Trabalho Decente no Brasil; Documento de Trabalho n.4) -. – Brasília: OIT, 2010.

ISSN: 2318-9517

MACHADO, D. C.; PERO, V.; MIHESSEN, V. Mobilidade Urbana e Mercado de Trabalho na Região Metropolitana do Rio de Janeiro. **Revista da ABET**, v.14, n.2, p. 310-327, jul. /dez. 2015.

MINAYO, M. C. de S. **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade.** 30ª Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011.

NOVA IGUAÇU. Lei Municipal de Nova Iguaçu nº 2952, de 17 de dezembro de 1998. **Aprova o abairramento da cidade de Nova Iguaçu e dá outras providências.** Nova Iguaçu, 1998.

SANTOS, A. L. DOS; GIMENEZ, D. M. Inserção dos jovens no mercado de trabalho. **Estud. av.**, São Paulo, v. 29, n. 85, p. 153-168, dez. 2015.

SCHWEITZER, L *et al*. Bases epistemológicas sobre sentido (s) e significado (s) do trabalho em estudos nacionais. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília, v. 16, n. 1, p. 103-116, mar. 2016.

SOTO, W. H. G. Subúrbio, periferia e vida cotidiana. **Estudos Sociedade e Agricultura**, Rio de Janeiro, v. 16, nº 1, p. 109-131, 2008.

TRIVIÑOS, A. N. **Introdução à pesquisa em Ciências Sociais:** a pesquisa qualitativa em Educação. São Paulo: Atlas, 1987.

Anais do XV Encontro Nacional da ABET
Trabalho, crise e desigualdades: caminhos e descaminhos da sociedade contemporânea
Rio de Janeiro - 06 a 09 de Setembro de 2017
ISSN: 2318-9517

Trabalho de músicos: aspectos subjetivos e estratégias de resistência

Júlio César F. Amstalden
Universidade Metodista de Piracicaba (UNIMEP)
e-mail: julio.amstalden@gmail.com

Resumo: Este artigo se debruça sobre as representações acerca do trabalho de músicos e, dado o lugar que ocupam na sociedade, considera igualmente algumas estratégias encontradas por eles como forma de resistir à transformação de seu trabalho em simples mercadoria. Trata-se de pesquisa qualitativa, realizada com o auxílio da História Oral.

Aspectos metodológicos:

Estudos brasileiros recentes sobre as relações entre músicos e sociedade (COLI, 2006, SEGNINI & SOUZA, 2007, SEGNINI, 2011, PICHONERI, 2011) focam os músicos pertencentes a corpos estáveis atuantes em grandes cidades em face aos contextos de precarização do mundo do trabalho. Não consideram, entretanto, as relações mais complexas e sinuosas de uma categoria mais ampla: os músicos não corporificados, de diferentes graus de escolaridade e fora dos grandes centros, uma categoria talvez proporcionalmente bem maior[1] e difusa do que aquela parcela representada por músicos eruditos empregados ou prestadores de serviços em orquestras ou teatros. Mesmo mantendo relações de trabalho precárias, as corporações musicais ainda representam certo abrigo e segurança, mas, quando estas não estão presentes, verdadeiros esforços de

[1] Há músicos que preferem declarar-se, nos censos estatísticos, como “professores” ou então como “autônomos”.

ISSN: 2318-9517

criatividade são empreendidos pelos músicos na busca de soluções para, simultaneamente, praticar a sua arte e garantir a sobrevivência. Todos os sujeitos da pesquisa são músicos que vivem exclusivamente da Música. Todos eles, mesmo que mantenham paralelamente uma atividade de ensino musical, continuam a atuar como intérpretes, de modo que, para poder continuar a sê-lo, lançaram mão de criatividade para não se verem obrigados a parar de tocar pela ausência de uma corporificação institucionalizada que os respaldasse. No intuito de olhar para a realidade do músico de forma mais ampla, consciente de que também não deu conta de toda sua complexidade e sem ter tal pretensão, este estudo elegeu a História Oral como ferramenta de pesquisa, por seu potencial de esclarecer "relações coletivas entre indivíduos num grupo, numa camada social, num contexto profissional, noutras épocas e também agora" (PEREIRA DE QUEIROZ, 1988, p. 64), bem como seu potencial de

> Recolher a maior quantidade possível de testemunhos sobre formas de vida para as quais não existam senão parcos registros; saber como agiam os "silenciosos", aqueles que pouco aparecem na documentação escrita, (...) saber como encaram sua existência diante das modificações velozes em curso (...). Revela[r] o cotidiano, o tipo de relacionamento entre os indivíduos, as opiniões e valores e, através dos dados assim obtidos, [ser] possível construir um primeiro diagnóstico dos processos em curso. (PEREIRA DE QUEIROZ, 1988, p.63 e 65).

Embora criticada por alguns estudiosos, a subjetividade inerente à metodologia da História Oral desempenha no caso dos músicos um papel importante, uma vez que na maior parte das vezes, em sua interação com a sociedade, se deparam com dificuldades difusas e nem sempre claras, construídas ao longo de processos históricos antigos e aceitas como padrão de normalidade. De tal forma isso se impõe que nem mesmo o estranhamento a elas consegue ser reconhecido como tal; quando muito, o reconhecimento daquilo que é permitido aos músicos, os limites a eles impostos e aquilo que lhes é dado como condição é percebido apenas como um mal estar. A diferença reside no fato de que o mal estar é algo transitório e pode dar lugar a outros estados, enquanto o estranhamento tem um caráter de incômodo permanente e pode levar a questionamentos,

ISSN: 2318-9517

que por sua vez podem levar à adoção de posturas. A aceitação dos fatos como "normalidade" coloca então amarras que, longe de serem entendidas como tal pelos músicos, geram neles diversas formas de compreensão, nem sempre afloradas de forma racional e geralmente desenvolvidas dentro de suas subjetividades. Um artigo veiculado na mídia em 2012 apontava uma pesquisa publicada pela revista norte-americana *Health*, segundo a qual a carreira de artista seria uma das dez ocupações mais suscetíveis à depressão, pois "pode trazer contracheques irregulares, horas incertas e isolamento"[2]. Outro artigo da mídia, veiculado por ocasião do falecimento do ator Robin Williams em 2014, divulgava dados colhidos pela *France Presse* junto a especialistas em saúde mental, segundo os quais "atores, músicos e escritores [são] mais propensos à depressão e a vícios do que a média das pessoas comuns"[3], mas relacionava isso ao fato de essas pessoas serem "criativas", ou seja, tratar-se-ia de uma questão apenas do indivíduo. Esses dois exemplos, apesar de serem textos breves destinados ao grande público, tanto ilustram somatizações possíveis provocadas por subjetividades individuais quanto esclarecem as colocações que Maria Isaura Pereira de Queiroz (1988) tece a respeito das relações entre a subjetividade e a sociologia. De acordo com ela, a subjetividade era considerada pelos cientistas sociais como de pouco valor, pois dizia respeito a aspectos interiores individuais carregados de afetividade, que se contrapunham a aspectos externos e coletivos, mais seguros para interpretar a realidade, isto é, o fato objetivo, válido para todos os indivíduos. Entretanto, a sociologia passou a considerar o inconsciente como o lugar onde as agressões e opressões do meio social são depositadas e, assim, seria depositório de um material para se analisar controles e coerções. Os movimentos do inconsciente não raramente se expressam em subjetividades, de maneira que a sociologia atualmente considera o subjetivismo por considerar que ele "não decorre exclusivamente de bases biológicas e psicológicas, porém que se desenvolve numa coletividade, sendo portanto revelador desta" (PEREIRA DE QUEIROZ, 1988, p.70). Dessa forma, assumindo como válida a

[2] https://br.financas.yahoo.com/noticias/10-carreiras-causam-depress%C3%A3o-165900868.html (último acesso em 01/04/2015)

[3] http://info.abril.com.br/noticias/ciencia/2014/08/criativos-sao-mais-propensos-a-depressao-e-dependencia-quimica.shtml (último acesso em 01/04/2015)

ISSN: 2318-9517

suposição de que músicos têm sua sensibilidade mais desenvolvida, concordamos com essa pesquisadora no sentido de que

> Necessidades físicas, inclinações, paixões, prazer e dor, significam reações da parte do indivíduo a algo que captou a partir do exterior, e que só adquirem significado através da mediação do exterior; conforme a sensibilidade dele, serão mais ou menos intensas, desencadearão ou não ações de variado tipo (PEREIRA DE QUEIROZ, 1988, pg.70).

Os sujeitos dessa pesquisa são músicos de diferentes práticas, idades, origens sociais, formações e posições profissionais, nenhum deles integrante de corporações como bandas e orquestras mantidas por alguma forma de associação, poder público ou particular. Foram escolhidos de acordo com o tipo de intermediação que eles mantêm com a coletividade em suas atividades profissionais, de modo que fomos ao seu encontro em organizações não governamentais, em universidades e em setores da Igreja Católica. Escolhemos ainda músicos que, apesar de desenvolver atividades autônomas, beneficiam-se da cessão de espaços ou oportunidades oferecidas pela Igreja. Assim, foram ouvidos 13 músicos profissionais, atuantes tanto na Música Erudita quanto na Música Popular, oriundos de realidades sociais mais pobres e da classe média. Suas escolaridades eram também diversificadas, de modo a abranger tanto indivíduos com formações autodidatas em Música quanto indivíduos com formações em grandes centros brasileiros ou europeus. A faixa etária dos depoentes variava dos 30 aos 60 anos. Entre eles, dez eram homens e três eram mulheres. A maioria de homens comprovou aquilo que SEGNINI & SOUZA (2007) já haviam observado: o campo da Música é predominantemente masculino. O trabalho de campo foi desenvolvido nas cidades de Campinas (SP), Piracicaba (SP), Mariana (MG) e Tiradentes (MG).

O músico e o trabalho

Existe uma situação social recorrente e testemunhada por muitos músicos e musicistas, seja qual for sua idade, o gênero que praticam e o tipo de escolaridade que possuem. Tal situação é aquela na qual, interpelado por sua profissão, o músico ou

ISSN: 2318-9517

musicista, ao responder, recebe nova pergunta de seu interlocutor, incrédulo: mas, em que você *trabalha*? Ou seja, não existe, na concepção do senso comum, a possibilidade de alguém ter a Música como ganha-pão. Outros fatores de natureza mais concreta evidenciam o pouco ou inexistente reconhecimento da atividade musical como um trabalho, dentre os quais se pode citar a insuficiente ou mesmo totalmente ausente remuneração a serviços musicais. Dessa forma, os depoimentos colhidos mostraram como os músicos-sujeitos se percebem vistos pela sociedade. A fala dos depoentes revela ainda a maneira como interpretam a visão socialmente difundida a respeito da Música. Dessa forma: a) a Música é atividade voltada para a diversão. Sendo assim, não pode ser entendida como trabalho; b) o músico é um sujeito desprovido de preocupações cotidianas, como pagar contas e todas aquelas relacionadas à concretude da vida. Se Música é diversão, o músico é o sujeito que deseja apenas o prazer e a diversão; c) a atividade do músico é entendida como inútil; d) o músico é entendido como alguém destituído de seriedade: é o bufão que diverte aqueles que desempenham atividades consideradas mais sérias.

Para alguns depoentes, as representações sociais a respeito do trabalho de músicos se tornaram tão introjetadas que não lhes causam estranhamentos e passaram, contraditoriamente, a fazer parte de seu julgamento a respeito de seu próprio trabalho e categoria profissional.

SEGNINI & SOUZA (2007) e SEGNINI (2011) já constataram que o músico desenvolve multiatividades e longas jornadas de trabalho, em nome da subsistência. Este fato também apareceu nos depoimentos, que apontaram tais atividades como constituídas por tocar em casamentos, aniversários, bodas e outros eventos sociais. Músicos populares atuam também em casas noturnas. Os depoentes referiram-se a essas atividades como aquelas que "salvam" o trabalho do músico, embora reconheçam que não são bem remuneradas, de modo a ser necessário desempenharem-se várias delas para se conseguir ganhos que sejam consistentes. Apontam-nas também como situações nas quais o músico se torna invisível, dado que atuam em contextos onde a Música é parte integrante de um cenário, mas não a finalidade última que reuniu os convivas. Assim, apesar de não serem considerados trabalhadores e vistos como folgazões, músicos dedicam boa parte de seu dia ao trabalho, de modo que isso é entendido por alguns como um fato que prejudica a

ISSN: 2318-9517

vida em seu plano pessoal, pois dificulta o convívio com seus cônjuges e filhos. Tais atividades e excesso de trabalho são considerados como necessários, porém, não realizadores.

Os músicos ouvidos referem-se ainda a outro aspecto: as longas jornadas de trabalho, não raramente em cidades diferentes, tornam-se pesadas na medida em que se envelhece, de maneira que a disposição para elas decresce com a idade. O envelhecimento é também apontado como fator de preocupação, no sentido de requerer maiores cuidados com a saúde, de modo que a instabilidade financeira e o risco associado à carreira dos músicos são fatores de insegurança para uma velhice tranquila.

Para MENGER (2005), as condições de previsibilidade para o trabalho de um músico só seriam possíveis se o trabalho artístico se aproximar o máximo possível de uma atividade rotineira, o que não é possível dada a sua natureza: o risco, a concorrência e a imprevisibilidade são condições inerentes à atividade artística. A velhice, dado o declínio do vigor físico, é uma fase da vida em que normalmente se espera maior estabilidade e talvez um cotidiano mais previsível e rotineiro.

Buscas e estratégias de resistência:

Os depoentes todos fizeram menção ao caráter não realizador das atividades musicais exercidas precipuamente em nome da sobrevivência. Todos revelaram o desejo de exercer a Música de uma forma que pudesse, simultaneamente, fazer-lhes sentido e possibilitar ganhos, de modo a se sentirem nelas e por elas reconhecidos.

A docência em Música é um caminho muito procurado como forma de subsistência. No entanto, a Educação é campo vasto e comporta muitas possibilidades, desde o ensino particular à escola de Educação Formal. O ensino particular de Música é cheio de percalços, uma vez que o número de alunos flutua constantemente. O ensino em escolas especializadas é, em geral, bastante mal pago, pois os proprietários dos estabelecimentos, muitas vezes também músicos, empregam outros músicos e lhes pagam valores irrisórios para as horas-aula. No entanto, as mensalidades cobradas são constituídas por quantias maiores, das quais uma parcela significativa costuma ficar com o dono da escola.

ISSN: 2318-9517

A Lei de Diretrizes e Bases 9394/96 da Educação estabeleceu o ensino das Artes como obrigatório na escola brasileira e as reconheceu como disciplina. Dessa forma, o ensino da Música nas escolas surgiu como uma possibilidade de trabalho mais segura aos músicos, pelo fato de existir uma regularidade e uma previsibilidade de salários. No entanto, tal como já constatado por FONTERRADA (2003), FUCCI-AMATO (2012) e SOBREIRA (2012), dentre outros, o ensino da Música nas escolas ocupa uma posição marginal e subserviente a outras disciplinas consideradas como mais importantes e sérias[4], bem como inexiste uma compreensão da natureza e objetivos da educação musical. Em geral, o ensino das Artes e da Música no ambiente escolar é entendido como adorno para comemorações, recreação e passatempo: uma disciplina à qual é negado o *status* de portadora de conhecimento. Tal situação se torna compreensível ao se entender a escola como a instituição que reproduz e reafirma valores socialmente difundidos, bem como a que prepara para o mundo do trabalho. Assim, se as representações sociais a respeito da Música não a consideram como uma possibilidade de trabalho, a escola vai lhe dar um lugar mais à margem e destituído de importância. Dessa maneira, apesar de ser para o músico uma segurança quanto à sobrevivência, o ambiente escolar é, tal como a prestação de serviços em Música, considerado como não realizador.

Os depoimentos dos músicos-sujeitos deixaram claro que, apesar de exercerem atividades de subsistência, buscam outras que lhes possibilite serem eles próprios, isto é, praticarem a Música de forma que seu ofício possa ser reconhecido e valorizado. Ou seja, que sua maestria e o domínio de um conjunto de procedimentos e conhecimentos possam ser efetivamente postos em prática e socialmente afirmados. Uma parcela dos depoentes inseriu-se em espaços como ONGs dedicadas aos cuidados da infância e da juventude, que mantêm oficinas de Música como ferramentas para atingir seus objetivos. Outra parcela criou seus espaços de apresentação, ambientes alternativos nos quais podem executar repertórios de sua escolha, de modo que, para formar, cativar e manter um público pagante, lançam mão de procedimentos educativos, através dos quais contextualizam seus repertórios e formações instrumentais utilizadas. Dessa forma,

[4] É muito frequente, no Brasil, escola justificar o ensino de Música por favorecer o aprendizado da Matemática e da Língua Portuguesa.

ISSN: 2318-9517

veiculam muitas informações, várias das quais transcendem o aspecto meramente musical e incursionam por outras áreas do conhecimento.

Assim, o aspecto educativo existe em ambas as escolhas. No entanto, por sua natureza e peculiaridades, tal prática educativa integra o âmbito do que é conhecido como Educação Não Formal. Tratam-se, então, de estratégias de resistência que, na tentativa de garantir a identidade dos músicos como tal e concomitantemente possibilitar-lhes ganhos, ainda que modestos, estimulam a reunião de pessoas e difundem o conhecimento. Dessa maneira, através da Educação Não Formal, a Música favorece a vida comunitária, possibilita aquisições variadas e propicia aceitação e afirmação social.

Análise e conclusão:

Ressentimento por não ser considerado como trabalhador, bem como por ser entendido como inútil e não producente, junto com um temor ante a velhice: parecem ser estes os principais aspectos presentes na subjetividade daqueles que escolhem a Música como trabalho. Ao lado disso, ganhos pequenos ou inexistentes. São elementos que permitem a reflexão a respeito da natureza das representações sociais disseminadas sobre os músicos e suas atividades. Assim, nesse sentido, é pertinente delinear as diferenças de concepção entre *labor* e *trabalho*, de acordo com o estabelecido por ARENDT (1981): enquanto labor é o esforço humano no sentido de garantir as necessidades cotidianas, o trabalho é toda atividade que cria bens duráveis. Em outras palavras, o conceito de labor está relacionado com a ideia de consumo e o conceito de trabalho está relacionado à ideia de uso. Dessa forma, fazer um pão seria labor, enquanto construir uma cadeira seria trabalho, uma vez que um pão, quando muito, dura um dia e uma cadeira, quando bem utilizada, pode existir por anos, décadas e mesmo séculos. A ideia de trabalho concreto está associada à ideia de durabilidade no mundo, relacionada aos processos de transformação ou criação, de modo a fazer surgir utilidades necessárias à vida humana. Assim, nesta concepção, os frutos do trabalho seriam duráveis e ele pode ser entendido como o meio através do qual são criados pontos de estabilidade que contrabalançam a efemeridade da vida do homem. O trabalho em si se reproduz em determinadas condições sociais e pode ser não assalariado, não remunerado, não mercantil e informal. O trabalho concreto comporta os projetos pessoais e a produção de saberes, onde a humanidade de

ISSN: 2318-9517

cada um pode ser realizada. Diz-se, então, que o trabalho concreto é aquele que é realizador. Especificamente no caso dos músicos, o trabalho seria do tipo imaterial, ou seja, produz sentimentos, afetos e emoções.

Por outro lado, o trabalho na sociedade capitalista é transformado em mercadoria – o trabalho abstrato, associado à ideia de labor, ou seja, atividades necessárias à manutenção da vida, como esforço contínuo e sem fim. Os produtos do labor servem ao consumo imediato, de modo que, numa sociedade consumista, o labor é promovido a trabalho. Assim, a força para o trabalho (entendido como labor) pode ser vendida, como uma mercadoria. Dessa maneira, o trabalho abstrato promove a despersonalização do trabalhador e seus fazeres, pois tudo se torna mercadoria.

Se a sociedade não reconhece o fazer dos músicos como trabalho, é porque as representações construídas sobre sua atividade não a consideram como trabalho abstrato. Ou, em outras palavras, a sociedade entende a atividade do músico como algo de pouco valor, pois o consumo dela prescinde. A Música até pode ser usada como uma ferramenta na fomentação do consumo, mas está longe de ser um elemento de primeira grandeza nesta esfera, dado que é um produto imaterial e considerado dispensável na lida do dia-a-dia.

O universo dos músicos é amplo e muito variado. A situação considerada como ideal por eles seria aquela na qual poderiam atuar como fabricantes ou criadores da cultura, como artefato humano. Na verdade, são poucos os que conseguem um reconhecimento amplo e suficiente para isso, sendo que a maioria dos músicos, em nome da subsistência, se torna laborante. Dessa forma, vendem sua força de trabalho a outros e se tornam assalariados, ou atuam por conta própria, de modo a viver de cachês (tocando em eventos e bares), de passar o chapéu, de editais e outras formas. No entanto, a recusa em serem somente laborantes persiste em todos, pois desejam também serem fabricantes da cultura.

A escola é uma alternativa atraente, uma vez que traz a vantagem de remuneração regular e fixa, bem como o professor, apesar de todas as mazelas atuais, goza de um lugar social mais claro e definido do que o músico. No entanto, a escola é a instituição que reproduz os valores da sociedade de seu tempo, de modo que, ao educar para o trabalho,

ISSN: 2318-9517

em seu sentido abstrato, confere um lugar mais à margem aos saberes artísticos, caracterizando-os como de menor valor em relação aos conhecimentos tidos como importantes para a reprodução do capital. Ou seja, se o conceito de trabalho concreto (aquele que cria e transforma, desejado pelos artistas) é subjacente aos saberes artísticos, estes podem representar uma resistência à tendência do *status quo* em transformar tudo em mercadoria; resistência à banalização de coisas e pessoas a partir do momento em que são transformadas em mercadorias. Como toda resistência gera uma ameaça, a subalternização dos saberes artísticos no ambiente escolar pode ser interpretada como uma forma de minimizar seu potencial ameaçador, uma vez que a educação no capitalismo procura direcionar o conhecimento no sentido de fomentar o trabalho abstrato (aquele pensado como mercadoria). Por definir aquilo que é legítimo ou não de ser ensinado e aprendido nos espaços educacionais, em especial os escolares, o currículo é uma relação de poder. Assim, o ambiente escolar se revela como estreito ou mesmo inadequado para o músico exercer sua atividade, no sentido de trabalho concreto e realizador, como fabricante ou criador de cultura. Dessa maneira, o esforço de resistir vai se manifestar na inserção em - e mesmo na construção de – espaços não escolares, onde possam ser difundidos conhecimentos que a escola não legitimiza.

Tem-se, assim, que os espaços de Educação Não Formal em Música, embora também portadores de imperfeições e deficiências, são terrenos mais propícios para que os músicos possam empregar sua força de trabalho como criadores ou fabricantes de cultura. São espaços onde a Música pode ocorrer de maneira diferente daquela que ocorre no mercado, uma vez que a Música de mercado não precisa do apoio da comunidade para poder existir: existe porque o mercado permite e se interessa, ou porque grandes instituições a financiam e a apoiam pela possibilidade de agregar capital.

Bibliografia:

AMSTALDEN, J. C. F. *A cigarra e a formiga*: sobre trajetórias de músicos e suas inserções na Educação Não Formal. Campinas, 2017, 563p. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas.

ARENDT, H. *A condição humana*. Rio de Janeiro, Forense Universitária. São Paulo, Editora da Universidade de São Paulo, 1981.

ISSN: 2318-9517

COLI, J. *Vissi d'Arte*: por amor a uma profissão. São Paulo, Annablume, 2006. 299p.

ELIAS, N. *Mozart, sociologia de um gênio*. Rio de Janeiro, Jorge Zahar, 1995. 150p.

FONTERRADA, M. T. O. *De tramas e fios – um ensaio sobre música e educação.* São Paulo, Editora UNESP, 2003.

FUCCI-AMATO, R. Escola e educação musical: (des) caminhos históricos e horizontes. Campinas, Papirus, 2012.

GARCIA, V. A. *A educação não formal como acontecimento*. Campinas, 2009. 456p. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas.

LANG, A. B. S. G., CAMPOS, M. C. S. S., DEMARTINI, Z. B. F. *História oral e pesquisa sociológica: a experiência do CERU*. São Paulo: Humanitas, 1998.

MENGER, P. M. *Retrato do artista enquanto trabalhador*: metamorfoses do capitalismo. Lisboa, Roma, 2005. 140p.

PARK, M. B., FERNANDES, R. S. *Educação não-formal, contextos, percursos e sujeitos*. Holambra, Ed. Setembro, 2007.

PICHONERI, D. M. F. *Relações de trabalho em música*: a desestabilização da harmonia. Campinas, 2011. 252p. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas.

PORTELLI, A. Forma e significado na História Oral. A pesquisa como um experimento em igualdade. *Projeto História* 14, p. 7-24,1997.

_____ Tentando aprender um pouquinho. Algumas reflexões sobre ética na História Oral. *Projeto História* 15, p. 13-33, 1997.

QUEIROZ, M. I. P. Relatos orais: do "indizível" ao "dizível". In: LUCENA, C. T. et alii (org.). *Pesquisa em ciências sociais: olhares de Maria Isaura Pereira de Queiroz*. São Paulo, Humanitas, 2008, cap. 2, p.35-77.

SEGNINI, L. À procurado trabalho intermitente no campo da música. *Estudos sociológicos*, Araraquara, v.16, n. 30, p.177-196, 2011.

SEGNINI, L., SOUZA, A. Trabalho e formação profissional no campo da cultura: professores, músicos e bailarinos. Relatório final para projeto temático FAPESP. Capítulos I e II. Campinas, Unicamp, 2007.

SIMSON, O. R. M. V, PARK, M. B, FERNANDES, R. S. (orgs.). *Educação não-formal: cenários da criação*. Campinas, Editora da Unicamp, 2001.

SOBREIRA, S. G. *Disciplinarização da Música e produção de sentidos sobre educação musical*: investigando o papel da ABEM no contexto da lei no. 11.769/2008.

ISSN: 2318-9517

Rio de Janeiro, 2012, 210p. Tese (Doutorado em Educação) – Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio de Janeiro.

Anais do XV Encontro Nacional da ABET

Trabalho, crise e desigualdades: caminhos e descaminhos da sociedade contemporânea
Rio de Janeiro - 06 a 09 de Setembro de 2017
ISSN: 2318-9517

De trabalhadores a periféricos: metamorfoses nas identidades e subjetividades nas periferias de São Paulo

Leonardo de Oliveira Fontes (IESP/UERJ)

bolsista CNPq

leo.ofontes@gmail.com

Introdução

O objetivo deste trabalho é analisar a formação e as transformações na identidade e na subjetividade de trabalhadores das periferias de São Paulo ao longo das últimas décadas[1]. Para tanto, serão analisadas não apenas as mudanças observadas no âmbito estrito do mundo do trabalho, mas também os deslocamentos pelos quais passaram a sociabilidade cotidiana no nível dos bairros periféricos da cidade e o engajamento desses sujeitos em lutas políticas e movimentos sociais.

Este texto é fruto de uma pesquisa de doutorado em andamento para a qual foi realizada uma etnografia em dois distritos da cidade de São Paulo: Brasilândia, na zona norte e Jardim Ângela, na zona sul.

O artigo se divide em três partes, além desta introdução e de uma breve conclusão. Na primeira, analiso o processo de formação da identidade e da subjetividade dos migrantes que se mudaram para São Paulo em busca de melhores condições de vida. Neste período, elementos como a busca pelos direitos associados ao trabalho urbano, as relações dentro das indústrias, a aspiração à ascensão social como projeto familiar e a formação de uma visão de si enquanto "trabalhador" em oposição à figura do "bandido" serão fundamentais.

[1] Identidade, neste trabalho, fará referência às formas de autocompreensão e de localização social dos sujeitos em geral produzidas a partir de categorias nativas ou pela apropriação nativa de categorias externas. Subjetividade, por sua vez, além da autocompreensão, vai se referir a visões de mundo e de si que podem ensejar ações coletivas ou ações individuais que tenham sentido comum.

ISSN: 2318-9517

Na segunda parte, trato da desconstrução dos elementos relacionados ao mundo do trabalho e da expansão do mundo do crime, que embaralham as identidades formadas anteriormente, criando nuances e novas possibilidades de subjetividade.

Finalmente, na terceira parte, busco trazer elementos que têm emergido a partir do aumento das possibilidades de mobilidade social e do processo de estigmatização dos moradores dos bairros periféricos de São Paulo e que têm oposto, de um lado, aqueles que pretendem fugir desse estigma por meio da mobilidade geográfica e de uma pretensão a um *estilo de vida* próximo ao das classes médias e, de outro, aqueles que têm procurado valorizar suas identidades territoriais, identificando-se positivamente como *periféricos.*

Nas considerações finais busco trazer elementos de ordem política que, combinados com a identidade periférica que parece se fortalecer nos últimos anos, podem apontar para o surgimento de novos sujeitos políticos nas periferias paulistanas.

De migrante a trabalhador: a construção de uma identidade

Nas décadas de 1970 e 1980, São Paulo recebia grandes contingentes de migrantes, principalmente nordestinos e de regiões mais pobres de Minas Gerais, em busca de trabalho na capital paulista.

Para esses migrantes tratava-se de buscar na cidade, "além dos salários, a expectativa de receber os direitos trabalhistas, ausentes nas relações de trabalho na zona rural". Além disso, havia a "associação da cidade com toda uma série de benefícios urbanos, particularmente nas áreas de educação e saúde" (Fontes, 2008, pp. 47-48).

Assim, um primeiro elemento relevante que conformava a realidade dos trabalhadores das periferias urbanas no Brasil nesse período encontra-se na aspiração à "cidadania regulada" (Santos, 1979), que alçava à condição de cidadãos com direito a garantias trabalhistas e sociais somente aqueles que conquistassem uma profissão regulamentada pelo Estado.

O trabalho industrial foi um segundo elemento central na formação da subjetividade e da identidade dos trabalhadores do período, seja pelo status e pela segurança que oferecia, seja pelas relações políticas desenvolvidas junto a sindicatos, ou ainda pela construção da solidariedade no ambiente de trabalho em oposição aos patrões.

ISSN: 2318-9517

É o que demonstra o relato e a trajetória de José[2], baiano de 60 anos, morador do Jardim Ângela, que se mudou para São Paulo em 1973. Apesar de nos últimos anos ter trabalhado na construção civil como servente de pedreiro e, antes disso, como porteiro e segurança, o que marca até hoje sua identidade profissional foi o tempo como operador de máquinas, que perdurou até 1997. Seu engajamento político começou como "cipeiro"[3] e delegado do sindicato, quando tinha a prerrogativa de "chegar e parar qualquer máquina que estivesse irregular pra não acontecer um acidente com aquela pessoa".

Pouco a pouco essa solidariedade para com seus companheiros foi se refletindo em atividades reivindicatórias nas ruas e em outros espaços de representação política, como quando participou, em suas palavras, de greves, "bagunças", "quebra-quebra" e foi a Brasília pressionar o governo para "garantir seus direitos".

Conforme expõe Sader (1988), as lutas e as vitórias em pequenos confrontos com os patrões no ambiente da fábrica tinham papel central na formação destes trabalhadores enquanto sujeitos coletivos. A forma como os movimentos passaram a se organizar, de baixo para cima, a partir de práticas cotidianas e com base no confronto com a institucionalidade política fizeram com que o pedido de favor clientelista, ou a "luta por migalhas", desse lugar à reivindicação de direitos. Assim, a oposição aos patrões ganhava progressivamente conotações políticas.

Um terceiro elemento que contribuiu para a formação da identidade dos trabalhadores naquele momento encontrava-se no próprio ambiente familiar. Após a chegada dos migrantes ao seu destino, a família permanecia como lugar central de reelaboração de experiências de seus membros e de construção de projetos de vida diante de todos os percalços e dificuldades pessoais e profissionais enfrentados ao longo do processo de adaptação à nova realidade. A família se configurava, assim, como contraponto "às tendências individualizadoras dominantes na vida urbana" e se configurava como "sede de uma experiência coletiva" e de um projeto coletivo de mobilidade social (Sader, 1988, p. 121).

Dessa forma, a própria motivação que fazia com que os trabalhadores pobres urbanos aceitassem a disciplina do trabalho que lhes era imposta não estava na

[2] Os nomes dos personagens utilizados nesse texto foram trocados ou omitidos para preservar a privacidade dos entrevistados.
[3] Cipeiro é como são conhecidos os membros da CIPA (Comissão Interna para Prevenção de Acidentes).

ISSN: 2318-9517

valorização moral do trabalho em si, mas no que Zaluar (2000) denominou de "ética do provedor", ou seja, uma ética que tem como valor central prover o sustento de suas famílias. Desenvolveu-se, assim, uma *ética familiar*, que combinava essa "ética do provedor" com uma "ética da honestidade", identificada por Sader (1988) a partir do qual os filhos deveriam ser preparados para a vida adulta.

Contudo, é no nível da vizinhança "que a heterogeneidade econômica do ponto de vista dos lugares que ocupam no processo produtivo, cede lugar à homogeneidade das múltiplas práticas cotidianas das classes populares" (Zaluar, 2000, p. 50).

Desse modo, paralela ao mundo do trabalho e das organizações e dos movimentos sociais e políticos que emergiam nesse período[4], havia uma crescente contraposição a essa subjetividade vinda do *mundo do crime* que buscava seduzir jovens moradores das periferias urbanas para a "vida fácil" de roubos, furtos e tráfico de drogas. Justificado em oposição a qualquer valor positivo que possa advir do trabalho, posto que esse era coisa de "otário" (Zaluar, 2000), o crime é em tudo oposto à *ética familiar* surgida no seio da família trabalhadora. A oposição aos *bandidos* ou *vagabundos*, como eram denominados, foi, portanto, o elemento final que moldou a identidade dos *trabalhadores* nas periferias urbanas do Brasil.

Resumidamente, a identidade do *trabalhador* construída nas periferias de São Paulo ao longo dos anos 1970 e 1980 opunha-se tanto aos patrões, por meio da construção das relações de solidariedade no ambiente fabril, quanto aos bandidos, no plano da vizinhança. Complementavam essa identidade, formando uma subjetividade comum dos trabalhadores, as articulações políticas nas CEBs e associações de moradores e a construção de um projeto de ascensão familiar, cuja moradia autoconstruída era o símbolo principal e a conquista de direitos, o norte fundamental, seja na busca da inserção no mundo da "cidadania regulada", seja na luta pela ampliação desses direitos.

Identidades em transformação: a desintegração do mundo do trabalho

[4] Dois elementos serão fundamentais na construção da subjetividade coletiva de trabalhadores nas periferias de São Paulo, mas que não abordarei aqui por falta de espaço: a autoconstrução de suas moradias e o engajamento em movimentos sociais, sobretudo associações de moradores que reivindicavam serviços públicos e infraestrutura para seus bairros, muitos nascidos a partir das Comunidades Eclesiais de Base (CEBs).

ISSN: 2318-9517

Aos poucos, esses elementos que haviam moldado a identidade e a subjetividade de *trabalhadores* das periferias urbanas foram sendo fragmentados ou enfraquecidos, provocando importantes transformações nas periferias paulistanas.

A prolongada crise econômica, a flexibilização do trabalho e a derrocada do trabalho industrial nas periferias de São Paulo que se passaram nas décadas de 1980 e 1990 trouxeram consequências profundas. A descontinuidade de carreiras profissionais aliada ao aumento do tempo dedicado ao trabalho na vida das pessoas relativizaram ainda mais a função do trabalho como "pedra-de-toque da identidade pessoal e social." (Offe,1989) e dificultaram o surgimento de elementos de solidariedade entre os trabalhadores dentro de uma mesma empresa.

No caso brasileiro especificamente, com a Constituição Federal de 1988 e a universalização de diversos direitos sociais, a carteira de trabalho perdeu o status de porta de entrada para o mundo da cidadania e o trabalho formal assalariado perdeu parte de sua atratividade frente a alternativas como o trabalho autônomo ou o empreendedorismo.

Paralelamente, com o fortalecimento de interpretações teóricas de cunho neoliberal, a categoria crítica da *informalidade* foi sendo substituída pelo par *empregabilidade/empreendedorismo* no debate público e acadêmico. Essa guinada interpretativa depositava nos próprios trabalhadores e em seus atributos individuais a responsabilidade pela inserção econômica. Essa mensagem, com uma forte dimensão simbólico-ideológica no sentido de conquistar a adesão e o convencimento dos próprios trabalhadores, interferiu diretamente na autoimagem e visão de mundo desses sujeitos (Machado da Silva, 2002).

No nível da vizinhança, pude observar que essa visão de mundo provocou fissuras internas na identidade dos *trabalhadores* que passaram a diferenciar-se entre aqueles que trabalham "duro" — e, por isso, seriam merecedores do progresso econômico e material — e aqueles que, apesar de serem trabalhadores no sentido estrito do termo, não fariam jus ao mesmo nível de mobilidade social. Passar tempo no bar ou na rua ao invés de trabalhar ou investir o tempo no aumento do "capital humano" é visto de forma cada vez mais negativa por aqueles que conquistam alguma mobilidade relativa.

Conforme relatou um dos meus informantes no Jardim Ângela, enquanto no tempo de seus pais "vagabundo era pessoa que não trabalhava mesmo", "era o ladrão, o

que roubava, os assaltantes […], hoje em dia não, vagabundo é o que tá na rua. O cara trabalha, tudo, mas na boca do vizinho ele é vagabundo".

Vemos, portanto, emergir uma nova polarização entre o *lutador*, que "na garra" ou "na luta" – individual e não mais coletiva como nos movimentos de bairro e sindical das décadas anteriores – consegue algum progresso relativo, e um novo tipo de *vagabundo* que, mesmo não estando envolvido com o mundo do crime, não se esforçaria o bastante para conquistar a mesma ascensão econômica.

Finalmente, é preciso destacar também que o aumento da convivência entre jovens dentro e fora do *mundo do crime* – às vezes em uma mesma família – abrandou a visão essencialmente negativa que se tinha sobre os "bandidos" e fez com que a oposição entre o "trabalhador" e o "bandido" perdesse parte de seu rigor[5].

De trabalhadores a periféricos: a emergência da cultura periférica

Se internamente nas periferias o processo de expansão do mundo do crime gerou um certo abrandamento na visão negativa que se tinha dos "bandidos", especialmente entre os jovens, externamente ocorreu o inverso. Autoridades e a chamada "opinião pública" passaram a associar progressivamente bairros periféricos com a violência urbana, o que acabou por estigmatizar e muitas vezes criminalizar jovens periféricos com perfil "típicos de bandidos". Esse perfil abrange desde a cor da pele a um *estilo de vida* que passa pelo vestuário e por maneiras de agir e de se comportar e marcam indivíduos que são alvo preferencial da repressão policial. Usar "bermuda de mano", "camiseta de mano", "chinelo de mano", estar "em dupla, com mochila nas costas" são alguns dos elementos que me foram descritos por moradores como "o estereotipo que você vê tanto na imprensa quanto nas novelas e nos jornais de que aquele cara é bandido".

Essa caracterização genérica o bastante para englobar praticamente qualquer jovem não-branco das periferias acaba por gerar uma "estigmatização territorial" de bairros e regiões periféricas que se tornam publicamente "lugares perigosos", o que confere às autoridades o poder de tomar "medidas especiais" (Wacquant, 2007). Inúmeros jovens me relataram abusos ou humilhações cometidas contra si ou amigos próximos por

[5] É verdade que, como Zaluar (2000) mesmo já havia ressaltado, a oposição entre trabalhadores e bandidos nas periferias brasileiras nunca foi rígida e no plano social essa segregação nunca foi completa. Sustento, contudo, que a expansão do mundo do crime a partir dos anos 1980 tornou essa oposição ainda mais flexível.

ISSN: 2318-9517

policiais em suas regiões. Internamente, é possível observar um aumento da solidariedade entre esses jovens em oposição à violência policial, mas, externamente, surge uma divisão por vezes turva entre cidadãos e pré-cidadãos, ou aqueles que têm ou não "direito a ter direitos" (Feltran, 2011).

Conforme assinala Wacquant (2007), o *estigma territorial*, ao contrário de outros selos de desonra, pode ser facilmente dissimulado e atenuado, ou mesmo anulado, pela mobilidade geográfica. É dessa possibilidade e da partição interna à identidade do trabalhador exposta acima, que ampliou a busca por soluções individuais para os problemas sociais, que vemos emergir novas possibilidades de subjetividades entre moradores das periferias paulistanas.

De um lado, para parte dos moradores das periferias de São Paulo, são inegáveis as influências advindas de um *estilo de vida* (Bourdieu, 2007) típicos de setores médios da sociedade paulistana que se refletem em uma pretensão de se aproximar de padrões culturais tido como superiores. Mesmo em um nível apenas de observação nas ruas das periferias isso se expressa nas residências, por meio da disseminação de uma "estética da segurança" (Caldeira, 2000), com grades, muros e equipamentos tecnológicos que visam garantir a segurança física e material daqueles que conseguem algum grau de prosperidade relativa.

Os aparatos voltados para segurança tornam-se também sinais de distinção. "A gente não tem vizinho, a gente tem inimigos, porque se fosse vizinho não levantava esse muro dessa altura", me disse um morador do Jardim Ângela. Assim, essa *estética da segurança* é apontada por muitos moradores como responsável pela diminuição da solidariedade e do contato entre os vizinhos, em uma interessante e significativa mistura entre causa e efeito. Afinal, é difícil dizer se é a fortificação das casas que reduz o contato entre vizinhos ou se é o desejo de redução desse contato que produz a fortificação.

Dessa forma, o elemento mais marcante da subjetividade de quem pretende se distinguir internamente nas periferias e se aproximar das classes médias se revela na visão negativa que essas pessoas apresentam sobre os próprios vizinhos que, sobretudo "mais pra dentro da periferia [...] tem o prazer de fazer nada", como me disse um morador do Jardim Ângela em referência aos "vagabundos". Assim, o desejo de se mudar para regiões mais centrais da cidade é quase sempre presente, e quando não é possível se revela na falta de contato com aqueles que moram ao seu redor.

Outras práticas cotidianas como as opções de lazer, a exemplo de shows e bares na Avenida Paulista, na Vila Madalena, no Parque Ibirapuera e de exposições de arte tidas como "eruditas", em geral desenvolvidas nas regiões centrais da cidade, também são marcantes nessa subjetividade. Do mesmo modo, ela se reflete na visão de mundo dessas pessoas, que tendem a ter opiniões e posicionamentos políticos e eleitorais muito mais alinhados com a visão de moradores de bairros de classe média e alta da capital paulista.

Forma-se, de outro lado, uma *crítica*, no sentido de Boltanski (2016), a esse conjunto de práticas que busquei descrever sucintamente, que pode ser resumida na categoria nativa "*espírito da Freguesia".* Produzida pelos moradores da Brasilândia, essa categoria faz referência ao desejo de se mudar para o bairro da Freguesia do Ó, um bairro vizinho, mas com padrão de classe média, mais próximo do centro expandido de São Paulo e sem o mesmo estigma de periferia.

Nas palavras de um dos meus interlocutores, o "espírito da Freguesia" se opõe a um "espírito de comunidade" mais presente em outros tempos e faz referência àqueles que "moram aqui, mas têm espírito de quem não mora aqui" ou, em outros termos, seriam pessoas que pensam: "eu tô na favela, mas eu quero me afastar dela".

Essa crítica vinda daqueles que defendem um espírito mais comunitário, em oposição ao imperativo da individuação na busca pela melhoria de vida, não se trata apenas de uma romantização do passado. Trata-se, na verdade, da expressão de uma experiência negativa de desestruturação de um *modo de vida* valorizado e que busca ser retomado no presente em formulações tanto a respeito do espaço em que vivem – a "quebrada" – quanto na produção cultural local.

Desde os anos 1990, as manifestações culturais, principalmente por meio do hip-hop, foram fundamentais para a valorização dos atributos e do modo de vida típico dos moradores das periferias paulistanas e para o aumento de sua autoestima.

Dessa forma, desenvolveu-se também uma oposição identitária em relação à *classe média* ou às "elites" em diversas gerações, que parte de uma oposição em termos de status socioeconômico – diante da impossibilidade concreta de atingir tal *padrão de vida* –, mas ganha contornos estéticos e culturais a partir do desenvolvimento de um *modo de vida* próprio em torno do discurso coletivo sobre a periferia, sintetizado na máxima "periferia é periferia em qualquer lugar". Trata-se, portanto, de uma "visão propositiva segundo a qual 'ser da periferia' significa participar de certo ethos que inclui tanto uma

capacidade para enfrentar as duras condições de vida, quanto pertencer a redes de sociabilidade, a compartilhar certos gostos e valores" (Magnani, 2006, p. 39).

Conforme muitos jovens me relataram, nos últimos anos, os saraus de poesia têm se apresentado como a experiência mais marcante em sua formação pessoal e coletiva. A disseminação desse formato por vários bairros periféricos e seu caráter democrático que permite que o protagonismo do evento seja dividido entre todos que se apresentam são centrais. Desse modo, os saraus têm sido capazes de modificar a forma como esses jovens enxergam a própria realidade, tornando-os mais críticos, mas também mostrando o lado positivo de viver na periferia.

Forma-se, assim, uma *cultura periférica*: um conjunto de produções simbólicas "por meio do qual se organizam formas de sociabilidade, modos de sentir e pensar o mundo, valores, identidades, práticas sociais, comportamentos coletivos, etc.; e que caracteriza o estilo de vida dos membros das classes populares que habitam em bairros periféricos" (Nascimento, 2010, p.119). Periféricos, ou "guerreiros", como às vezes se denominam, formam uma identidade coletiva que busca valorizar a luta coletiva pela melhoria de vida em oposição à simples luta individual.

Consideração finais: a emergência de novos sujeitos políticos?

Em estrito diálogo com essa *cultura periférica*, parece emergir entre jovens das periferias de São Paulo uma renovada "disposição de luta"[6], que foi ativada pelas manifestações de junho de 2013, pelas ocupações de escolas públicas em 2015 e em outros momentos de mobilização política nos últimos anos.

Um elemento relevante para se destacar nessas mobilizações, sobretudo em junho de 2013, está no fato de a violência policial ter funcionado como elemento catalisador de um processo mais amplo. Muitos dos jovens parecem enxergar no enfrentamento da repressão policial aos protestos uma espécie de redenção coletiva diante invisibilidade das opressões que sofrem cotidianamente.

Assim, além da oposição ao individualismo do *espírito da Freguesia* e ao *estilo de vida* das "elites", emerge uma oposição ao Estado em sua face repressora, politizando ainda mais as demandas desses sujeitos.

[6] A expressão é de Januário, et al. (2016).

ISSN: 2318-9517

Finalmente, mas não menos importante, é necessário destacar que, para os jovens que têm se engajado nessas novas mobilizações sociais, a obtenção do reconhecimento enquanto cidadãos em seus próprios territórios, isto é, nas periferias, é elemento fundamental. “Eu quero ser visto aqui!”, me disse um estudante participante das ocupações de escolas em 2015. Para esses jovens, sua cidadania só será plenamente reconhecida quando ele for “visto” – pela mídia e pelo poder público – em sua própria condição de morador da periferia e na periferia. Dessa forma, a lógica de protestos descentralizados que têm se firmado recentemente também está em sintonia com essa identidade periférica.

Assim, esses jovens da periferia têm buscado expressar na música, na poesia e na cultura de maneira geral algo que essas manifestações recentes oferecem em termos políticos: o reconhecimento de sua condição de cidadãos plenos, isto é, do “direito a ter direitos”, sem que para isso precisem abandonar seu *modo de vida* ou deixar de ser negro, de famílias pobres ou moradores da periferia.

Construída em oposição aos patrões, aos “bandidos” e ao Estado ditatorial, a identidade e a subjetividade do *trabalhador* foram capazes de forjar *novos personagens* que *entraram em cena* – na feliz expressão de Sader (1988) – ao longo das décadas de 1970 e 1980. Dali emergiram lutas políticas e sociais, sindicatos, movimentos sociais, ONGs e um partido político. Agora, das cinzas da desestruturação desse projeto e em oposição às elites, ao espírito individualista “da Freguesia” e ao Estado policial, parecem emergir *novíssimos personagens* que têm buscado ressignificar e reivindicar para si a identidade de *periféricos*. As decorrências da luta pela hegemonia entre essas novas subjetividades emergentes nas periferias, contudo, ainda estão por ser conhecidas.

Referências Bibliográficas

BOURDIEU, P**. A distinção: crítica social do julgamento**. [trad.] Daniela Kern e Guilherme J. F. Teixeira. São Paulo; Porto Alegre : Edusp; Zouk, 2007.

FELTRAN, G. **Fronteiras de Tensão: política e violência nas periferias de São Paulo**. São Paulo: Editora Unesp, 2011.

FONTES, P. **Um Nordeste em São Paulo: trabalhadores migrantes em São Miguel Paulista (1945-66)**. Rio de Janeiro: Editora FGV. 2008.

JANUÁRIO, A., CAMPOS, A. M., MEDEIROS, J. & RIBEIRO, M. M. As ocupações de escolas em São Paulo (2015): autoritarismo burocrático, participação democrática e novas formas de luta social. **Revista Fevereiro**, Issue 9, 2016.

MACHADO DA SILVA, L. A. Da informalidade à empregabilidade (reorganizando a dominação no mundo do trabalho). **Caderno CRH**, v. n. 37, jul. 2002.

MAGNANI, J. G. C. Trajetos e trajetórias: uma perspectiva da antropologia urbana. **Sexta-feira**, Nº 8, São Paulo, Ed. 34, pp. 40-43, 2006.
NASCIMENTO, E. **É tudo nosso! Produção cultural na periferia paulistana.** Tese de doutorado – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.
OFFE, C. Trabalho: a categoria-chave da sociologia. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, 4(10), pp. 5-20, 1989.
SADER, E. **Quando novos personagens entraram em cena: experiências, falas e lutas dos trabalhadores da Grande São Paulo (1970-80).** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.
SANTOS, W. G. **Cidadania e Justiça: a política social na ordem brasileira**, Rio de Janeiro, Campus, 1979.
WACQUANT, L. Territoral Stigmatization in the age of advanced marginality. **Thesis Eleven**, November, Issue 91, pp. 66-77, 2007.
ZALUAR, A. **A Máquina e a Revolta: As Organizações Populares e o Significado Da Pobreza**. 2a ed. São Paulo: Brasiliense, 2000.

TEMPOS DE NÃO TRABALHO: PERCEPÇÕES E USO DO TEMPO PARA O TRABALHADOR NA CIDADE DE SÃO PAULO

Marcos Veríssimo de Souza Júnior[2]

RESUMO: A partir da industrialização, e da massificação dos trabalhadores nos centros urbanos dos países capitalistas, que a questão do tempo e a coerção por ele exercida aparecem, de forma evidente, a ponto de modificar os vários aspectos da vida dos trabalhadores, inclusive, fora do ambiente de trabalho. Para pensar essa questão, esta pesquisa teve por tema as questões do tempo no mundo do trabalho e como este tempo, despendido na esfera do trabalho, atua no tempo de não trabalho. O objeto e o recorte a ser pesquisado é o trabalhador do comércio varejista da cidade de São Paulo. Este recorte nos permitiu ouvir o trabalhador do segundo maior segmento de ocupação trabalhista na cidade de São Paulo. O objetivo principal da pesquisa foi compreender quais os usos do tempo por parte do trabalhador do comércio de São Paulo e como a jornada de trabalho afeta o uso e percepções do tempo pós-jornada de trabalho. Teve-se por objetivos específicos: analisar os usos do tempo por parte do trabalhador, verificando como o trabalhador do comércio da cidade de São Paulo se organiza e age com relação às obrigações do cotidiano; qual seria o seu ideal para jornada de trabalho; e verificar questões pertinentes à percepção das pautas que abordam a questão da jornada de trabalho. A metodologia da pesquisa realizada foi qualitativa, com a realização de seis entrevistas semiestruturadas, com três trabalhadores de shopping e três trabalhadores de lojas fora de shopping.

PALAVRAS-CHAVE: Tempos de Não Trabalho. Comerciários. São Paulo.

[2] Graduado em Sociologia e Política pela Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo.

ABSTRACT: From industrialization, and the massification of workers in the urban centers of capitalist countries, that the question of time and the coercion it exerts appear, in an evident way, to the point of changing the various aspects of workers' lives, including outside the work environment, to think about this question, this research had the theme of time issues in the world of work and how this time, spent in the sphere of work, acts in the time of not working. The object and the clipping to be researched is the worker of the retail trade of the city of São Paulo. This cut allowed us to hear the worker from the second largest segment of labor occupation in the city of São Paulo. The main objective of the research was to understand the use of time by the trade worker in São Paulo and how the work day affects the use and perceptions of the time post-work day. The specific objectives were: to analyze the uses of the time by the worker, verifying how the trade worker of the city of São Paulo organizes and acts in relation to daily obligations, what would be your ideal time for a working day, and to verify pertinent questions to the perception of the guidelines that approach the question of the work day, the research methodology was qualitative, with six semi-structured interviews, with three mall workers and three shop workers outside shopping mall.

KEYWORDS: Non-work Times. Commercial workers. São Paulo City.

ISSN: 2318-9517

APRESENTAÇÃO

O tempo é uma das dimensões mais enigmáticas que existem. Segundo o sociólogo alemão Norbert Elias (1998), o tempo é uma construção social, que por possuir um alto grau de adequação com a realidade, acaba sendo naturalizado na vida humana. Esta naturalização do tempo e suas divisões e subdivisões como os dias, horas e segundos, mesmo que construídos socialmente, geralmente, são pensados e estudados no âmbito das ciências físicas, o que nos leva a pensar que a duração das subdivisões do tempo é um dado da natureza.

A forma como medimos o tempo, ou seja, o relógio, pode até ser visto como produto de um processo físico e mecânico que acompanha sequências-modelos que possuem recorrência regular (ELIAS, 1998), porém, a coerção exterior que ele exerce em cada indivíduo que compõe a sociedade é uma questão social. É a partir da revolução industrial e da massificação dos trabalhadores nas grandes cidades que esta coerção fica mais evidente na sociedade. É no mundo do trabalho que o tempo passa a ser objeto de organização científica e mecanizada.

No modo de produção capitalista os usos do tempo ficaram divididos entre duas esferas, o tempo de produção (trabalho remunerado) e o tempo de reprodução (descanso, família, lazer etc.) (KREIN, 2007). Nesta pesquisa utilizamos o tempo de reprodução como tempo de não trabalho para diferenciar do tempo de produção ou tempo gasto durante a jornada de trabalho. Para tanto, é necessário destacar que no tempo de reprodução existe trabalho não remunerado como afazeres domésticos, cuidado com as crianças, família etc., este ponto levanta outra questão relacionado ao gênero, já que este trabalho doméstico é, em geral, atribuído às mulheres, questão que será analisada neste artigo.

Com intuito de encontrar e analisar percepções sobre o tempo de não trabalho este projeto foi realizado com metodologia qualitativa. Utilizamos o recurso de entrevista com roteiro semiestruturado. A quantidade de entrevistas foi de seis entrevistas, sendo, três de cada

sexo (masculino e feminino), isso para que seja possível uma comparação em relação às percepções sobre o tempo tendo, também, como parâmetro o gênero dos entrevistados.

Os trabalhadores escolhidos para as entrevistas foram da área do comércio, por duas questões. A primeira com relação à alta representatividade numérica dos trabalhadores deste setor na cidade de São Paulo, pois, segundo pesquisa do Ministério do Trabalho e Emprego de 2013 sobre emprego nas regiões metropolitanas, o setor de comércio é o segundo maior com 18% das ocupações dos trabalhadores na região metropolitana de São Paulo, atrás apenas, do setor de serviços que representa 45% das ocupações Já em pesquisa realizada somente no município de São Paulo, feita pela Fundação SEADE em 2003, mostrou que o setor de comércio representa 27,5% das ocupações, ficando atrás novamente do setor de serviços que representa 47% das ocupações, o que demonstra a relevância numérica do setor para a pesquisa, em termos de representação. A segunda reside no fato destes trabalhadores, em geral, possuírem jornada fixa de trabalho, já que o maior setor de ocupação, o chamado setor de serviços, na cidade de São Paulo possuir jornada difusa e específica para cada tipo de serviço prestado e oferecido, dificultando a análise das percepções dos trabalhadores. Estes fatores levaram a recortar o objeto nos trabalhadores do comércio e a sua relação com a jornada de trabalho.

O roteiro de entrevista semiestruturada foi formado por blocos básicos, como dados sócio/econômicos; percepções do tempo fora do trabalho com relação a estudo, deslocamento, afazeres domésticos, descanso e outros; visão sobre as pautas sindicais sobre a jornada de trabalho; e como seria a jornada ideal e o que faria com mais tempo livre. Esses pontos foram abordados com o objetivo de conhecer os usos do tempo por parte dos trabalhadores e como a jornada de trabalho afeta o uso e percepções do tempo pós-jornada de trabalho. Buscou-se compreender como o trabalhador percebe os tempos usados para o trabalho fora da jornada, o descanso, o lazer, os estudos e por fim verificar qual seria a jornada ideal no ponto de vista destes trabalhadores.

Com esse debate levantamos alguns problemas e questões: o que seria a jornada de trabalho ideal do ponto de vista do trabalhador paulistano? O trabalhador considera importante

a redução da jornada? Como ele vê e percebe os tempos de não trabalho? Como as trabalhadoras e trabalhadores percebem a divisão sexual do trabalho doméstico? O que o trabalhador faria caso a jornada fosse reduzida? Como ele percebe os tempos de deslocamento e com o tempo gasto com qualificação profissional e educacional para o trabalho?

O recorte espacial na cidade de São Paulo traz consigo outros fatores específicos dos trabalhadores desta metrópole com relação ao tempo, como tempo de deslocamento, tanto para o trabalho, como para áreas de lazer, percepção acelerada do tempo e a alta competitividade entre os trabalhadores no mercado de trabalho, o que abarca a exigência de estar sempre trabalhando ou se atualizando profissionalmente com cursos e atividades educacionais voltadas para o trabalho.

METODOLOGIA

Foi utilizada a metodologia qualitativa, com o uso de entrevistas semiestruturadas. Foram entrevistados seis trabalhadores do comércio, sendo três mulheres, duas do comércio de rua ou fora de shopping, e uma comerciária de loja de shopping, e três homens, dois comerciários de shopping e um de loja de rua.

No campo houve muita dificuldade para conseguir entrevistas fora do ambiente de trabalho, assim, os contatos e entrevistas foram feitos nas lojas de rua ou em shoppings, procurando lojas em que tivesse somente um trabalhador, para melhor ouvi-lo e entrevista-lo, com exceção de um pesquisado que aceitou ser entrevistado fora do local de trabalho em um dia de folga.

A princípio foi utilizado na pesquisa o diário de uso de tempo. O diário continha uma tabela com os horários, nos quais o pesquisado preenchia as atividades do dia. Houve, porém, dificuldade para o preenchimento do diário de uso do tempo, visto que levava muito tempo para o preenchimento e os pesquisados demoravam em devolver. Para dar continuidade a pesquisa; optei não utilizar mais o diário, pois necessitava de mais tempo para aplicação e explicação ao entrevistado sobre o preenchimento.

O perfil socioeconômico dos entrevistados consiste em cinco trabalhadores que moram em diferentes regiões da cidade de São Paulo e um morador da cidade de Barueri, mas que trabalha em São Paulo. Dois entrevistados disseram morar próximo ao local de trabalho, e conseguem ir a pé ao trabalho, vale ressaltar que estes dois trabalhadores trabalham no comércio fora de shopping, visto que os demais entrevistados do comércio de shopping disseram gastar em média de 1 hora a 1h: 30min no transporte para o trabalho, isto devido ao fato da região em torno do shopping ser valorizada elevando o preço dos imóveis, dificultando para este segmento dos trabalhadores conseguirem moradia próxima ao local de trabalho. A faixa de renda apontada pelos entrevistados era de 2 a 4 salários mínimos, sendo que dois trabalhadores, E1 e E2, que disseram ganhar mais do que dois salários mínimos ocupam o cargo de gerência na loja onde trabalham, os demais disseram receber até dois salários mínimos, sem contar as bonificações por vendas que são variáveis. Quatro entrevistados disseram ter filhos, sendo que apenas um era criança abaixo dos cinco anos, o que exige maior tempo e atenção dos adultos. Quatro entrevistados declararam serem casados, um separado, e uma entrevistada solteira. Para melhor visualização os dados foram organizados nas tabelas abaixo.

Tabela 1: Perfil das Trabalhadoras Entrevistadas

ENTREVISTADAS / **CATEGORIAS**	E4	E5	E6
FILHOS **MAIORES** DE 5 ANOS	■		
CASADA	■	■	
FORA DE SHOPPING	■		■
EM SHOPPING		■	
MAIS DE 40 ANOS	■		
ENTRE 20 E 30 ANOS		■	■
FILIADA A SINDICATO	■		
ENTRE **1 A 2** SALÁRIOS MINÍMOS	■	■	■

ISSN: 2318-9517

Tabela 2: Perfil dos Trabalhadores Entrevistados

ENTREVISTADOS / **CATEGORIAS**	E1	E2	E3
FILHOS **MAIORES** DE 5 ANOS			
FILHOS **MENORES** DE 5 ANOS			
CASADO			
FORA DE SHOPPING			
EM SHOPPING			
MAIS DE 40 ANOS			
ENTRE 20 E 30 ANOS			
ENTRE **1 A 2** SALÁRIOS MINÍMOS			
ENTRE **2 A 3** SALÁRIOS MINÍMOS			

A jornada de trabalho do shopping difere da jornada de trabalho das lojas fora de shopping. A jornada no shopping é, geralmente, feita na escala de seis dias de trabalho por um dia de folga, revezando entre eles uma folga de domingo no mês, os vendedores trabalham seis horas por dia com um intervalo de 30 minutos intrajornada para refeição, já os que trabalham como gerentes, caso dos entrevistados E1 e E2, trabalham de segunda a sábado com jornada de oito horas diárias com 1 hora intrajornada para refeição. Já os trabalhadores de lojas fora de shopping trabalham de segunda a sexta com jornada de 8 horas por dia, sem contar o intervalo intrajornada, com exceção do E3 que trabalha 7 horas por dia, sem contar o intervalo intrajornada, e 6horas no sábado.

LUTAS EM TORNO DA JORNADA DE TRABALHO

Segundo Marx (2008), no sistema capitalista, os donos dos meios de produção compram do trabalhador a sua força de trabalho diário, ou seja, para o capitalista a força de trabalho dura 24 horas por dia, deduzidos apenas os tempos de descanso que são essenciais para a renovação da força de trabalho.

> O capitalista compra a força de trabalho pelo valor diário. Seu valor-de-uso lhe pertence durante a jornada de trabalho. Obtém, portanto o direito de fazer o trabalhador trabalhar para ele durante um dia de trabalho. Mas que é um dia de trabalho? Será menor do que um dia natural da vida. Menor quanto? O capitalista tem seu próprio ponto de vista sobre esse extremo, à fronteira necessária da jornada de trabalho. Como capitalista, apenas personifica o capital. Sua alma é a alma do capital. Mas o capital tem seu próprio impulso vital, o impulso de valorizar-se, de criar mais-valia, de absorver com sua parte constante, com os meios de produção, a maior quantidade possível de trabalho excedente. (MARX, 2008, p. 271)

Deste modo, para o capitalista, o operário é visto apenas como força de trabalho e a jornada de trabalho, o seu valor de uso. O trabalhador, por sua vez, acaba se alienando, tanto do produto do seu trabalho, como do seu tempo de vida. A alienação o transforma em mercadoria apropriada pelo o capital que faz uso do seu direito de comprador ao estender a jornada de trabalho pelo máximo de tempo possível.

Neste contexto as lutas em torno da jornada de trabalho percorrem a história das organizações trabalhistas e sindicais até os dias de hoje. O trabalhador como vendedor do seu tempo de trabalho luta para limitar a extensão da jornada a uma duração normal, restringindo a exploração e a extração do sobretrabalho promovida pelo capitalista. Para Ricardo Antunes (2003), a reivindicação da redução da jornada de trabalho, além de ser uma das mais importantes no mundo do trabalho, tem sido central, ou condição preliminar, para uma vida emancipada.

A primeira questão e problema a ser colocado são as lutas já travadas em torno da redução da jornada, com intuito de aumentar os tempos de não trabalho pela classe

trabalhadora. Em 1868 um texto de Eugène Tarteret[3] elaborado para a primeira Internacional já tratava da luta para a redução da jornada de trabalho, e da importância da redução a fim de criar tempo livre para o trabalhador. O autor alertava que a redução da jornada era considerada condição indispensável para a organização dos trabalhadores e a criação da solidariedade entre eles.

No Brasil, segundo Ana Cardoso (2009), a partir de 2002 os movimentos sindicais criaram a campanha nacional pela redução da jornada de trabalho de 44 horas, como previsto no artigo 7º da Constituição, para 40 horas semanais. Ela também aponta que, desde então, o tema da redução da jornada está presente na pauta dos sindicatos, porém, o protagonismo dele oscila conforme temas mais urgentes surjam na pauta dos trabalhadores, geralmente, ligadas a ameaças de demissões em massas, aumento de salários e melhores condições de trabalho.

Como essa categoria e os pesquisados trabalham em média entre 36 a 42 horas por semana, a pauta de redução para 40 horas semanais, não despertas muito o interesse destes trabalhadores. Apenas um deles disse conhecer a proposta de redução da jornada. O que não significa que eles não resistam ou não concordem com a pauta, porém, estes trabalhadores se mostram desorganizados e sem uma perspectiva de classe com relação à luta que enfrentam no dia a dia para melhores condições de trabalho.

Entre os entrevistados observamos o distanciamento deles com relação às atividades sindicais, sendo apenas um sindicalizado, os demais disseram não acompanhar as pautas do sindicato e todos se disseram insatisfeitos com a atuação dos sindicatos da categoria.

Um dos pontos que pode explicar esse distanciamento das pautas da categoria é transitoriedade que o trabalho no comércio tem para estes pesquisados. Quando perguntamos sobre a trajetória no comércio os entrevistados relataram que a atividade no comércio tinha um

[3]Eugène Tarteret era marceneiro e membro da comissão sobre a redução da jornada de trabalho do Congresso de Bruxelas (1868), que produziu o texto, que pode ser encontrado no livro: Trabalhadores; Uni-vos! Antologia Política da I Internacional, organizado por Marcello Musto, que reúne textos produzidos para a I Internacional.

caráter passageiro, já que existe a facilidade de se conseguir emprego nessa área na cidade de São Paulo.

> *"Na verdade foi assim...foi um começo né? Questão de precisar de uma colocação profissional...aí as pessoas optam por vir pro shopping mesmo...eu fiz umas outras coisas, mas depois acabei voltando pro comércio, por opção mesmo, de ser o mais fácil de conseguir e de até ter uma renda um pouco mais elevada antes de terminar a graduação esse é o motivo mesmo."* (E1, 20/07/2016).

A maioria disse não ter a atividade do comércio como opção principal para sua trajetória profissional e que viam nesta atividade uma possibilidade de conseguir renda para financiar estudos ou para conseguir montar o seu próprio negócio. Com exceção de apenas um entrevistado que disse ter a atividade de comerciário como profissão principal sem pensar em sair do comércio até aposentar.

Assim, o próprio distanciamento que os trabalhadores possuem com a atividade no comércio, já que ela é uma ocupação vista como passageira, pode afastar o interesse pelas pautas da categoria.

A INTENSIDADE DO TEMPO DE TRABALHO

Karl Marx (2008) mostra que o capital está voltado a explorar o tempo de trabalho excedente, ou seja, gerar mais-valia o máximo possível. A mais-valia é a produção excedente realizada pelo trabalhador, ou seja, quando o trabalhador produz o necessário para a sua subsistência e passa, a partir daí, a produzir excedente para o capitalista. Para o capitalista quanto maior o tempo de trabalho, maior será a taxa de mais-valia, ou de trabalho excedente, que é apropriada por ele. Marx distingue a mais-valia absoluta, aquela produzida pela extensão da jornada e a mais-valia relativa, aquela que diminui os tempos de produção através da tecnologia ou da diminuição do custo e do tempo para reprodução do trabalhador, ou seja, ter o trabalhador a disposição por mais tempo para o trabalho excedente. Assim, quando os tempos de trabalho percorrem também os tempos de não trabalho, ele está gerando cada vez mais lucro ao capitalista.

Uma das formas dos tempos de trabalho entrar nos tempos livres do trabalhador é a intensificação do trabalho durante a jornada. Intensidade do trabalho é quando as mudanças organizacionais, mecanismos, tecnologia ou a falta dela exigem maior desgaste e envolvimento físico ou psicológico por parte do trabalhador, não necessariamente aumentando a produção, às vezes servindo para que a produção não diminua (DAL ROSSO, 2008). Para Antunes (2003), os sentidos de tempo fora do trabalho dependem dos sentidos do tempo de trabalho, ou seja, mesmo que a jornada seja reduzida, a intensidade do trabalho precisa diminuir e ser menos opressora. Quanto mais intenso for o trabalho, maior o tempo necessário para repor a força de trabalho e criar tempo real de não trabalho.

Cardozo (2009), ao analisar a situação vivida pelos trabalhadores da França que tiveram a jornada semanal reduzida de 39 horas para 35 horas semanais em 1997, verificou que boa parte dos trabalhadores não perceberam mudanças na percepção do tempo livre após a redução da jornada. Primeiro, os trabalhadores franceses, de forma geral, não tinham a redução para 35 horas como uma demanda própria e sim dos sindicatos; outro ponto, a flexibilização da jornada, com o uso banco de horas e horas extras, fez com que em algumas situações os tempos de trabalho aumentassem ao invés de diminuir. Com a flexibilização o trabalhador perde, também, a autonomia com relação ao tempo de não trabalho, já que o tempo do banco de horas, na maioria das vezes, só é utilizado em épocas de baixa produção, ou seja, quando o empregador achar melhor, fazendo com que os tempos de não trabalho sejam utilizados para realização das mesmas coisas feitas antes da redução da jornada, já que o trabalhador não consegue dispor do tempo livre da forma como quiser. Outro fator apontado é que a intensidade do trabalho aumentou através da diminuição dos tempos de intervalo e descanso intrajornada, o que demanda mais tempo de descanso e de reposição da força de trabalho. Assim, o tempo de trabalho começa a entrar nos tempos de não trabalho, mesmo que este tempo "livre" aumente.

No caso dos pesquisados essa questão ganha uma particularidade que diz respeito ao trabalho do comércio, visto que no comércio o trabalho acompanha o ritmo dos consumidores, ou seja, possuem horários e temporadas de pico, e tempos de ociosidade. Essas

variações de intensidade geram no trabalhador um desconforto no trabalho, expressa nesta fala.

> *"Na verdade quando tem pouco cliente ou quando não tem muito serviço à gente fica um pouco ocioso, então a gente, eu me sinto mais cansado nesses dias"* (E4, 31/07/2016).

Este depoimento revela uma sensação de tempo entediado durante a jornada de trabalho. O tempo entediado difere de tempo livre como diz Adorno.

> O tédio existe em função da vida sob a coação do trabalho e sob a rigorosa divisão do trabalho. Não teria que existir. Sempre que a conduta no tempo livre é verdadeiramente autônoma, determinada pelas próprias pessoas enquanto seres livres é difícil que se instale o tédio; tampouco ali onde elas perseguem seu anseio de felicidade, ou onde sua atividade no tempo livre é racional em si mesma, como algo em si pleno de sentido. O próprio bobear não precisa ser obtuso, podendo ser beatificamente desfrutado como dispensa dos autocontroles. Se as pessoas pudessem decidir sobre si mesmas e sobre suas vidas, se não estivessem encerradas no sempre-igual, então não se entediariam (ADORNO, 1995, p. 76).

O tempo entediado durante a jornada dos comerciários e a variação da intensidade do trabalho que não depende da atitude do trabalhador e sim da demanda do trabalho, gera uma angústia não só pelo tempo ocioso, como também pela falta de vendas, visto que o salário é complementado pela comissão ganha pelas vendas. Esta questão no trabalho do comerciário intensifica o tempo vivido durante a jornada, visto que desgasta física e psicologicamente o trabalhador, gerando cansaço, como dito na fala do trabalhador e como pontua Sadi Dal Rosso (2008), mesmo que a produção de trabalho não aumente, apenas intensifica a tensão e expectativa durante a jornada por parte do trabalhador.

A QUESTÃO DO TEMPO "LIVRE"

Em texto escrito para analisar a questão do tempo livre, Adorno (1995) busca aprofundar esta questão ao sugerir o tempo livre apenas como um apêndice do tempo de trabalho.

> A distinção entre trabalho e tempo livre foi incutida como norma à consciência e inconsciência das pessoas. Como, segundo a moral do trabalho vigente, o tempo em que se está livre do trabalho tem por função restaurar a

ISSN: 2318-9517

> força de trabalho, o tempo livre do trabalho – precisamente porque é um mero apêndice do trabalho – vem a ser separado desse com zelo puritano [...]. Por um lado deve-se estar concentrado no trabalho, não se distrair, não cometer disparates; [...] por outro lado, deve o tempo livre, provavelmente para que depois se possa trabalhar melhor, não lembrar em nada o trabalho. Esta é a razão da imbecilidade de muitas ocupações do tempo livre. Por baixo do pano, porém, são introduzidas, de contrabando, formas de comportamento próprias do trabalho, o qual não dá folga às pessoas (ADORNO, 1995, p. 73).

O dito tempo livre seria determinado pelo tempo de trabalho até nas formas como buscamos distração. Adorno (1995) faz a separação entre tédio e ócio, ao dizer que o ócio seria o produto de uma vida folgada e livre onde podemos escolher o que vamos fazer; já o tédio é o resultado de uma vida controlada pelo trabalho e pelas obrigações que ele nos impõe, a sensação de tédio existe quando, mesmo que fora do tempo de trabalho, não conseguimos fazer o que realmente desejamos fazer, ficando subordinados, seja ao descanso, seja a uma tarefa de lazer "industrializada" sem sentido, que não produz liberdade aos trabalhadores, pelo contrário serve apenas para produção do lucro da indústria do lazer e reposição da força de trabalho do operário. Se as pessoas conseguissem trabalhar com o que realmente querem trabalhar, produzindo o que gostam e desfrutando do produto do seu trabalho, elas jamais se entediariam, pois neste caso o tempo seria realmente livre.

Ainda assim, ao final do texto, Adorno (1995) demonstra que apesar de todas estas questões o tempo de não trabalho pode ser importante para a emancipação do trabalhador.

> É evidente que ainda não se alcançou inteiramente a integração da consciência e do tempo livre. Os interesses reais do indivíduo ainda são suficientemente fortes para, dentro de certos limites, resistir à apreensão [Sfassung] total. Isto coincidiria com o prognóstico social, segundo o qual, uma sociedade, cujas contradições fundamentais permanecem inalteradas, também não poderia ser totalmente integrada pela consciência. A coisa não funciona assim tão sem dificuldades, e menos no tempo livre, que, sem dúvida, envolve as pessoas, mas, segundo seu próprio conceito, não pode envolvê-las completamente sem que isso fosse demasiado para elas. Renuncio a esboçar as conseqüências disso; penso, porém, que se vislumbra aí uma chance de emancipação que poderia, enfim, contribuir algum dia com a sua parte para que o tempo livre [Freizeit] se transforme em liberdade [Freizeit] (ADORNO, 1995, p. 80-81).

Por fim, neste trecho, Adorno (1995) esboça uma pequena esperança de que o tempo livre, se bem usado, pode contribuir para a consciência e emancipação do trabalhador. Aumentar o tempo de não trabalho contribuiria para que esta possibilidade aumente.

Neste sentido, Domenico de Masi (2000) vai dizer que a sociedade se preocupou durante muito tempo para educar os jovens ao trabalho, da mesma forma agora, a sociedade precisa, em igual medida, educa-los ao ócio. De Masi (2000) sugere que o tempo de ócio pode ser produtivo, já que ideias criativas necessitam de tempo livre para serem geradas. Para ele não basta reduzir o tempo de trabalho em uma hora ou algo parecido, é preciso ter um tempo muito maior de não trabalho para que o trabalhador o perceba e consiga escolher o que realizar ou não com ele. Além deste tempo maior para o não trabalho precisamos criar uma cultura de ócio, onde o não trabalho seja visto como um valor e não como algo negativo. Aqui a proposta é diferente das anteriores citadas, já que não visa o fim do sistema de produção capitalista e sim uma conciliação mais humana com este modo de produção. Para ele, o ócio pode até trazer benefícios para o sistema, gerando qualidade de vida e de trabalho para ambas as partes.

Na pesquisa a maioria disse ter pouco tempo para o lazer e o descanso fora da jornada, e utilizam este tempo livre para atividades com a família. Todos disseram não vender os dias de férias, tirando 30 dias de férias no ano. Como a atividade do comércio possui períodos de alta e baixa demanda durante o ano, os entrevistados disseram que as próprias lojas preferem que se tirem os 30 dias em períodos de baixa procura no comércio, evitando férias nos períodos de alta procura, o que diminuiria a renda para o trabalhador já que parte da remuneração deles provém das bonificações por vendas.

Percebemos que o tempo de lazer e férias são diretamente afetados e administrados conforme a demanda do comércio. O período de Natal e Ano Novo são ressignificados pelo período de vendas. O trabalhador perde a autonomia sobre seu período de descanso e passa a seguir o ritmo e a demanda do trabalho.

De todo modo, o comerciário possui os 30 dias de férias e usufrui durante o período de 12 meses. Em outras categorias vender os dias de férias é um ato comum e usufruir todos os anos pode ser um problema. Assim, este período de férias, mesmo que tirado

conforme o desejo do empregador é muito importante para recuperação e saúde do trabalhador do comércio e poder tirar estes 30 dias no ano é bem visto entre os entrevistados.

A PERCEPÇÃO DO TEMPO

Compreendendo o tempo de trabalho e não trabalho cabe destacar como o trabalhador percebe esses tempos e como ele vê a questão. Pesquisa realizada em 2012 pelo Sistema de Indicadores de Percepção Social (SIPS) juntamente com o IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) sobre trabalho e tempo livre detectou que 45% dos trabalhadores pesquisados não conseguem se desligar totalmente do trabalho e 26% permanecem em prontidão, mesmo em casa, caso necessite realizar alguma atividade extra. Este tempo de prontidão ou de dedicação ao trabalho, mesmo fora da jornada de trabalho, demonstra que o trabalhador gera trabalho excedente, nem sempre remunerado, muitas vezes sem perceber que está fazendo. Aqui não estamos falando de tempo de lazer ou livre, mas de tempo voltado ao trabalho, que nem sempre fica claro ao trabalhador que é uma extensão da jornada.

No chamado capitalismo flexível, como diz Sennett (2005), é solicitado ao trabalhador, cada vez mais, se qualificar para o trabalho através de novos cursos, ampliação do currículo educacional com a realização de uma faculdade, aprender novas línguas e o que for preciso para que ele se torne multifuncional e apto para realizar diferentes tipos de tarefas. Alguns trabalhadores acabam aceitando esta imposição do capital com a ideia de que estão investindo em si mesmo ou assegurando a sua recolocação no mercado, caso necessite ou queira mudar de trabalho. Na verdade, o trabalhador está dedicando o tempo de não trabalho totalmente ao trabalho, é preciso entender se esta dedicação é clara ao trabalhador e se ele percebe assim a questão ou de outra forma. Entre os entrevistados, apenas dois realizam cursos de cunho profissional após a jornada de trabalho. Os cursos realizados não tem relação com o comércio, mas com outro ramo de atividade, o que demonstra o desejo de flexibilizar a sua

atuação profissional em diferentes ramos de atividades, a fim de conseguir se sair melhor no competitivo mercado de trabalho nas grandes cidades.

Com o recorte na cidade de São Paulo, além da busca por qualificação, outro fator fundamental na percepção da relação entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho é o tempo gasto no deslocamento, já que a mobilidade urbana é um grande problema das grandes cidades. Segundo pesquisa do IPEA publicada em 2013 sobre tempo de deslocamento, São Paulo é a cidade do Brasil em que o trabalhador mais gasta tempo para chegar ao trabalho, em média 42,8 minutos. Cardoso (2009) mostra que o tempo usado para o deslocamento não é visto socialmente como tempo de trabalho, portanto, não é remunerado[4], ainda que seja usado para o trabalho. Em sua pesquisa sobre o tema, Cardoso (2009) verifica que parte dos trabalhadores acredita que o tempo de deslocamento é um tempo livre, já que em alguns casos podem dormir, conversar, ler e se distrair durante o trajeto entre casa e trabalho, no caso daqueles trabalhadores que utilizam o transporte oferecido pela empresa; já outros pesquisados disseram perceber o tempo de trabalho a partir do momento em que acordam e começam a se arrumar para o trabalho, demonstrando diferentes percepções sobre o tema. Na cidade de São Paulo soma-se a isso o estresse do trânsito e a sensação de estar sempre atrasado, já que o horário de chegada ao trabalho é uma incógnita.

Durante a pesquisa, na questão sobre o tempo de transporte, também houve divergência nas respostas, já que era visto como tempo de trabalho por uns e por outros tempos de não trabalho. Um dos pesquisados disse:

> "[...] acho que o dia de trabalho só termina quando você dorme você tem que pensar em meta em resultado é complicadinho [...] Na hora que a gente acorda né, a gente já começa a pensar nisso né?" (E1, 20/07/2016).

Outro, porém, disse iniciar o dia quando abre a porta da loja e terminar quando fecha. Isso demonstra que o trabalhador se organiza e age com relação ao cotidiano conforme a percepção do tempo e os ritmos de vida e os seus usos. Para uns, a extensão da jornada seja

[4] Salvo situações específicas listadas no artigo 58 da CLT, como acidentes durante o percurso ao trabalho e outras decisões tomadas na justiça trabalhista.

através de locomoção, estudo ou só do fato de estar pensando em trabalho é mais clara, para outros a jornada fica restrita ao tempo que passa no local de trabalho.

Outra questão, igualmente importante, é a questão da divisão do tempo de trabalho entre os gêneros, já que a jornada da mulher é prolongada pelos serviços domésticos impostos socialmente a ela. Segundo a pesquisadora Taís Viudes de Freitas (2016), no ano de 2014 no Brasil, as mulheres ocupadas gastavam em média 21,2 horas semanais em atividades domésticas, já os homens 10 horas semanais, o que indica uma extensão de trabalho não remunerado para as mulheres no âmbito doméstico. Freitas (2016) aponta para a existência no imaginário social da ideia de um "saber feminino" para o trabalho doméstico, como algo naturalizado, mas que na verdade é algo aprendido desde a infância pelas mulheres, em sua socialização, passada pela família, avó, mãe e filha, como uma rede familiar feminina. Neste mesmo trabalho, Freitas (2016) demonstra que a participação masculina no trabalho doméstico vem aumentando entre os mais jovens, porém, continua sendo visto como uma "ajuda" ao serviço "naturalmente" atribuído as mulheres, fazendo com que a responsabilidade por este trabalho pós-jornada permaneça sob os cuidados femininos, gerando assim uma segunda jornada de trabalho para as mulheres dentro do seu tempo livre.

Quando perguntamos sobre a organização do tempo e dos afazeres diários, fica evidente a questão da dupla jornada realizada pelas mulheres, como na fala desta entrevistada.

> *"...quem é mulher dona de casa você chega tem roupa pra lavar, tem roupa pra passar, tem comida pra fazer, você nunca tá assim "zen", [E o marido ajuda?]. Muito difícil, porque ele é zelador do prédio, então já é muita coisa pra cabeça dele. Lógico que eu acho que ele tem que me ajudar, porque, assim como eu trabalho fora ele também trabalha, então..."* (E4, 26/07/2016).

Todos os entrevistados disseram contar com o trabalho feminino nas atividades domésticas, seja as próprias trabalhadoras entrevistadas, ou a mãe, tia, irmã ou esposa, formando a rede familiar feminina para o trabalho doméstico (FREITAS, 2016).

Dos três homens pesquisados, apenas um respondeu que procurava ajudar a esposa, dona de casa, em algum tipo de atividade doméstica que precisasse, os demais disseram descansar ou brincar com os filhos.

> "Quando eu chego em casa eu ajudo a minha esposa, pra ver se ela precisa de alguma coisa, logo eu tomo banho, depois ajudo a minha filha e dou banho nela, depois eu faço a janta, se eu tiver com vontade de fazer a janta (risos), mas geralmente é a mulher" (E3, 31/07/2016).

O próprio uso da palavra "ajudar" já denota que este é um trabalho de responsabilidade das mulheres, cabendo ao homem apenas ajudar nesta tarefa. O entrevistado que respondeu ajudar nas atividades domésticas é, também, o mais novo dos entrevistados com 21 anos, o que demonstra o aumento da atividade masculina nas tarefas domésticas da nova geração, conforme apontado por Freitas (2016), mas que ainda continua muito pequena se comparada ao trabalho feminino nestas atividades.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa buscou compreender como são feitos os usos do tempo por parte do trabalhador do comércio de São Paulo e como a jornada de trabalho afeta o uso e percepções do tempo pós-jornada de trabalho.

Embora, como já dito, os pesquisados trabalhem, em média, menos que às 44 horas semanais previstas na Constituição e a redução para 40 horas não desperte muito o interesse da categoria, visto que, mudaria pouco a rotina de trabalho deles, perguntamos sobre a jornada idealizada pelos pesquisados, assim, houve variação nas respostas onde a maioria afirmou querer a redução da jornada de trabalho deles, porém, relataram o receio dessa medida diminuir o salário, como nesta fala.

> *"Eu acho que essa jornada que a gente tem seria o ideal, porque se a gente diminui você fica menos tempo na loja, você vende menos, aí você... tudo bem...você vai ter mais tempo aí você vai ganhar menos."* (E2, 20/07/2016)

O fato do trabalhador do comércio receber parte da sua remuneração em forma de bônus por venda condiciona o trabalhador a querer permanecer mais tempo na loja para realizar vendas, porém a maioria disse que gostaria que a jornada fosse diminuída para ter mais tempo para o estudo, família e descanso e que não estão satisfeitos com a duração da jornada, mesmo que a jornada semanal já esteja próxima das 40 horas, e que acham, os que

têm jornada de 8 horas ou mais por dia, a jornada de 6 horas diárias melhor para conciliar o trabalho e as demais atividades do dia.

Novamente a percepção e os usos do tempo influenciam nesta questão. As mulheres, por exemplo, que disseram continuar trabalhando quando chegam em casa, os que estudam ou querem outro tipo de trabalho responderam preferir diminuir a jornada, mesmo com a possibilidade de ganhar menos. Para eles, a jornada ideal seria de 4 a 6 horas por dia. Os que não realizam trabalho doméstico e pretendem continuar no comércio temem diminuir a jornada e assim reduzir a remuneração. A variação nas respostas reflete a variação nos ritmos e objetivos de vida destes trabalhadores e, também, nos seus usos.

A percepção sobre o tempo para o trabalhador passa por questões como as levantadas por Antunes (2003).

> Com isso entramos em outro ponto que entendo crucial: uma vida cheia de sentido fora do trabalho. Não é possível compatibilizar trabalho assalariado, fetichizado e estranho com tempo (verdadeiramente) livre. Uma vida desprovida de sentido no trabalho é incompatível com uma vida cheia de sentido fora do trabalho. Em alguma medida, a esfera fora do trabalho estará maculada pela desefetivação que se dá no interior da vida laborativa (Antunes, 2003, p 174).

Podemos perceber, segundo os relatos, que o trabalho no comércio é para os pesquisados uma forma mais rápida de conseguir um emprego, pois não é um trabalho que necessite de nível superior e tem muitas oportunidades na cidade de São Paulo. Com isso os entrevistados relataram o trabalho no comércio como algo passageiro, com algumas exceções, e assim esperavam pouco desta profissão. A atividade de comerciário serve apenas como um lugar para se completar ou garantir a renda familiar e não como uma profissão ou uma carreira desejada pelos pesquisados. A maioria disse querer montar o seu próprio negocio ou mudar de área no futuro, usando este tempo no trabalho para cursar a faculdade ou outros cursos e até mesmo juntar dinheiro para o seu próprio comércio, não gerando o sentido necessário do trabalhador com a atividade laborativa (ANTUNES, 2003).

Portanto, verificamos como o tempo é uma questão de percepção por parte do trabalhador e reflete na forma como ele vê o trabalho e a vida pós-trabalho. Quando o tempo

de trabalho possui um sentido como profissão, a diminuição da jornada é vista com receio. Porém, quando o período de trabalho tem menos sentido para o trabalhador e o não trabalho é um prolongamento da jornada, seja na forma de trabalho doméstico ou cursando a faculdade, o tempo de trabalho pesa mais. O tempo livre se torna abreviado, insatisfatório, criando a necessidade de se distanciar do trabalho, até mesmo nas escolhas das atividades educacionais, que como podemos ver, diferem da atividade do comércio, embora sejam de cunho profissional. Assim, é preciso encontrar sentido no tempo de trabalho, para que exista uma vida cheia de sentido fora do trabalho. Para tanto, o tempo de descanso não pode ser somente privilégio dos homens, visto que as mulheres iniciam uma nova jornada dentro de casa, após o trabalho.

Além disso, o tempo de trabalho não deveria tomar quase todo o dia útil do trabalhador, se contar o tempo de deslocamento e locomoção. A redução da jornada só fará sentido se tocar nestes fatores, caso contrário, ela continuará camuflando a falta de sentido de um trabalho que retira tempo de vida e de vivência dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS BILIOGRÁFICAS

ADORNO, T. W. **Palavras e Sinais.** Petrópolis: Vozes, 1995.

ANTUNES, R. **Os Sentidos do Trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 6ª ed. São Paulo: Boitempo, 2003.

_____. **A dialética do trabalho: escritos de Marx e Engels**. 1° ed. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Congresso Nacional: Brasília, 1988.

_____. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Congresso Nacional: Brasília, 1943.

CARDOSO, A. C. M. **Tempos de trabalho, tempos de não trabalho:** disputas em torno da jornada do trabalhador. São Paulo, Annablume, 2009.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!** São Paulo, Boitempo Editorial, 2008.

DE MASI, D. **O ócio criativo**. Tradução de Lea Manzi. 3. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

ELIAS, N. **Sobre o tempo**. Rio de Janeiro, Jorge Zahar Editor, 1998.

FREITAS, Taís Viudes. **A quem serve a disponibilidade das mulheres? Relações entre gênero, trabalho e família**. Tese (Doutorado em Sociologia)–Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2016. 327 p.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISAS ECONÔMICAS APLICADAS; SIPS – SISTEMA DE INDICADORES DE PERCEPÇÃO SOCIAL. **Trabalho e Tempo Livre**. Disponível em:<*http://centrodepesquisaeformacao.sescsp.org.br/uploads/BibliotecaTable/9c7154528b820891e2a3c20a3a49bca9/173/13905197351997894793.pdf* >. Acesso em 04 Mai. 2015.

_____. **Tempo de Deslocamento Casa-Trabalho no Brasil**. Disponível em: < *http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_1813.pdf*>. Acesso em 17 Mai. 2015.

KREIN, José Dari. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005**. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Econômico) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007. 345 p.

MARCELLINO, N; NASCIMENTO,R. **Notas sobre as possíveis contribuições de Theodor W. Adorno para estudos sobre o lazer.** Disponível em: < *http://www.anima.eefd.ufrj.br/licere/pdf/licereV13N01_ar3.pdf*>, acesso em 05 Mai. 2015.

MARX, K. **O Capital**. 25a edição, Rio de Janeiro Vol. I, Ed. Civilização Brasileira 2008.

MTE – MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **CAGED Anuário RAIS.** Disponível em: <*http://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged_anuario_rais/caged_anuario_rais*

tela10.php>. Acesso em 04 Mai. 2015.

MUSTO, MARCELLO. **Trabalhadores, uni-vos!: Antologia Política da Primeira Internacional**. São Paulo: Boitempo, 2014.

SEADE – SISTEMA ESTADUAL DE ANÁLISE DE DADOS. **Trabalho Município de São Paulo.** Disponível em: <*http://produtos.seade.gov.br/produtos/msp/emp/emp6_005.htm*>. Acesso em 17 Mai. 2015.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter : as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 1999.

Anais do XV Encontro Nacional da ABET

Trabalho, crise e desigualdades: caminhos e descaminhos da sociedade contemporânea
Rio de Janeiro - 06 a 09 de Setembro de 2017
ISSN: 2318-9517

A migração Nordeste-São Paulo e a memória dos trabalhadores

Marilda Aparecida de Menezes
Professora Visitante Nacional Senior (CAPES/UFABC).
menezesmarilda@gmail.com
Jaime Santos Júnior
Pos-doutorando vinculado ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Humanas e Sociais da Universidade Federal do ABC (PCHS-UFABC)
jaimesjr.22@gmail.com

Do intenso trânsito de trabalhadores entre as regiões Nordeste e Sudeste do Brasil, que mudou a face da distribuição demográfica da população brasileira, ficou-nos o registro do êxodo rural. Por aqui caminhou parcela considerável da literatura que tratou do tema quando, oportunamente, flagrou o descompasso do crescimento econômico entre regiões em razão do impulso de industrialização que cada vez mais se concentrava no Sudeste do Brasil, notadamente no Rio de Janeiro e em São Paulo (Lopes, 1973, Singer, 1976; Martine, 1990; Baeninger, 2012).

O estoque bibliográfico de pesquisas sobre migrações nos permite assentar o seu entendimento enquanto um *processo social* e os migrantes como agentes deste processo, que atinge os que partem e os que ficam. Os "migrantes" (já uma categoria genérica a englobar a diversidade de histórias e representações) não são apenas reflexo de forças – quaisquer que sejam elas – determinadas externamente, conquanto estejam nelas inseridos. Como sujeitos, atuam sobre as relações sociais e produzem estratégias nos diversos espaços por onde circulam e aos quais pertencem (Menezes, 2002; Santos Jr., 2017). Os migrantes não são mero reflexo das forças econômicas, mas são agentes sociais ativos, seja nos processos migratórios, seja nas relações de trabalho, ou ainda nas formas de organização da família e das práticas de sociabilidade (Fontes 2004; Alvim, 1997).

ISSN: 2318-9517

Inspirados por essa perspectiva, no presente texto privilegiamos a análise de um agricultor paraibano que se tornou operário na região do ABC Paulista. José Ramos, como doravante o chamaremos[1], migrou em 1978, trabalha em uma indústria automobilística e reside até o presente momento em São Caetano do Sul. Através da memória, pretendemos compreender suas experiências do processo migratório, do trabalho, e família. Na experiência do trabalho, destacamos duas questões. Primeira, observar as mudanças de atividades profissionais e de empresas e, segunda, verificar o que e como eles narram sobre o acesso ao emprego nas indústrias da região e as relações entre os operários e seus chefes no cotidiano do trabalho. Iremos verificar se há relatos de acontecimentos, episódios, situações que são indícios de práticas de submissão, passividade e outras que poderiam expressar práticas de resistência cotidiana. Ao se trabalhar com narrativas, estamos lidando com o imaginário dos indivíduos, a narrativa sobre a vida e o trabalho tem uma boa pitada de subjetividade do narrador. Por isto, além da importância do trabalho da memória para a demarcação de identidades, também nos interessa a forma como os homens e mulheres narram sobre suas vidas e não apenas não apenas o relato dos acontecimentos.

1. De ajudante a funileiro

José Ramos nasceu em 1 de maio de 1959 em São José de Piranhas/PB. A primeira viagem à São Caetano do Sul ocorreu em 1974, quando ainda tinha 15 anos, acompanhado da mãe que tinha ido fazer uma cirurgia. Ficou na casa da tia, irmã da mãe, por 3 meses e depois retornou à Paraíba. Em 1976, com 17 anos, migrou novamente. Agora acompanhado de um tio. Inicialmente, morou com um irmão mais velho, mas conta que não deu certo por problemas na divisão das despesas da casa. Foi então que passou a residir com a tia, casando-se com a filha da mesma[1].

De 1976 a 1978, ele trabalhou em indústrias pequenas, aguardando uma chance para conseguir uma vaga em uma indústria considerada maior, preferencialmente a automobilística. Em 1978, conseguiu uma vaga na Bombril e ficou até 1998. Entrou como “ajudante” e, em pouco tempo, foi promovido a “operador de máquina”.

> **Eles registraram como ajudante?**
> Ajudante geral. Daí quando entrei lá dentro, aí comecei... Aí a gente vai desenvolvendo, sempre o nordestino ele tem coragem de trabalhar: era os trampo muito pesado, mas a gente foi indo, foi indo, até que me promoveram,

[1] Como de costume, manteremos o uso de nomes fictícios para preservar o anonimato do nosso informante.

> me deram um aumento. Eu comecei tomar de conta de 3 máquinas. Aí de ajudante já passei a ser operador de máquina. Foi aí onde eu casei. Que eu casei eu estava na Bombril, só que depois que a minha filha nasceu houve uns fracasso, umas greve e eu e mais uns cara de nosso setor a gente saiu, foi mandado embora.

É interessante observar como a narrativa sobre o tempo de trabalho na fábrica é ritmada pela vida familiar. Assim, quando tem uma ascensão profissional, de ajudante a operador, é o momento em que ele se casa. No nascimento da filha, a empresa estava em crise. A denotar que eventos relacionados ao espaço da casa interferem no espaço do trabalho e vice-versa.

Outro marcador importante nas trajetórias diz respeito aos requisitos de qualificação profissional. A literatura que trata dos migrantes na década de 1950 indicava que a grande maioria proveniente do trabalho no campo tinha pouca, ou nenhuma, especialização e o aprendizado se dava ao longo da carreira (Sader, 1988; Fontes, 2008; Negro, 2004). Essa característica parece se manter entre os migrantes que chegaram na década de 1970 na região do ABC, não sendo, portanto, uma mera casualidade da trajetória de José Ramos. Verificamos que esse fato foi recorrente entre os 30 trabalhadores paraibanos entrevistados no início da década de 1980[2].

Para explicar a mobilidade ocupacional de ajudante a operador de máquina, José Ramos mobiliza a imagem do "nordestino" que tem coragem de trabalhar porque veio da roça. A entrevista foi realizada em 2014 e ele se refere ao contexto de finais de 1970 e início de 1980, mas essa imagem do "nordestino" foi construída já na década 1950, quando o trabalho migrante constituía uma parcela significativa da classe trabalhadora paulista. O imaginário sobre o nordestino desde a década de 1950 faz alusão aquele que tem força física e corpo disciplinado para o trabalho.

Essa visão está presente na imagem que o nosso informante constrói sobre si mesmo enquanto um migrante sem leitura, filho de morador no Sertão Paraibano, que vem à região do ABC Paulista em busca de seu sonho de "melhorar de vida". Em sua narrativa, o trabalhador com força física, com o corpo disciplinado para o trabalho pesado aparece como resultado da socialização prévia na roça.

[2] Pesquisa realizada com 30 famílias, no período de 1981 a 1984, em que entrevistamos migrantes que residiam na região do ABC Paulista oriundos dos municípios de São José de Piranhas, Bonito de Santa Fé e Monte Horebe, na microrregião do Sertão de Cajazeiras, Paraíba. Ver (Menezes, 1985).

ISSN: 2318-9517

> **Como é que era assim o dia a dia do trabalho, a relação com o chefe?**
> Eu tive todas as firmas que trabalhei, eu sempre tive um ambiente bom *porque eu sou, eu vim da roça, a pessoa que enfrenta uma roça, ele chega aqui, tem trampo pesado?* Tem, mas a pessoa trabalha, eu tive meu ambiente bom, é tanto que eu com 4 meses que eu tava na Bombril recebi uma promoção já de operador de máquina. Entrei como ajudante geral, que eu não sabia ler, então, foi assim.
> **Você chegou aqui sem saber ler?**
> Eu só sabia fazer meu nome e mal, então meu ambiente era muito bom. Era um cearense que era meu mestre, Luís o nome dele, o cara me deu toda força, ele viu meu interesse e num instante eu tava operando as maquinas, chamava-se recuperador de material (grifos nossos).

O "ambiente bom" está associado à relação com o chefe imediato que, sendo cearense, surge em sua narrativa como um amigo, mais que como chefe. Em outros termos, a relação que se estabelece é de pessoalidade e não de impessoalidade das regras como prevê o escalonamento das hierarquias de trabalho.

A demissão em 1982, atribuída a sua participação em greve, representa outro ponto de inflexão na relação entre a família e o trabalho. No relato sobre esse evento, e ainda que tenha uma imagem positiva da fábrica, José Ramos diz que não estava satisfeito com a jornada de trabalho imposta pelo "sistema 7x1" (sete dias de trabalho e um dia de folga a cada 45 dias). O que lhe obrigava a ficar apenas um final de semana em casa e, portanto, menos tempo para o convívio com a família.

Mas a transição para outra empresa foi rápida e, como de costume, mediada por relações de amizade.

> A gente conhecia um amigo nosso piauiense que trabalhava com um carro de frente na Volks e ele tinha um amigo dele, um piauiense, que era quem admitia na Volks. Então ele dava uns cartõezinhos e ele tinha amizade com nós. Aí ele veio aqui, me entregou um cartão e me disse: "vá na Volks". Aí eu fui. Entrei, se eu não me engano, comecei a trabalhar na Volks em 1985 e fiquei até noventa (1990).

Na Volkswagem ele também foi promovido. Começou como "ponteador" e chegou à função de "funileiro de bancada". Nesse momento, década de 1980, as automobilísticas já exigiam a credencial escolar, contudo, a experiência ainda era um critério muito valorizado, como constata Tomizaki (2006).

A imagem do "nordestino", exaltada como bom trabalhador, surge também como lubrificante das relações sociais no ambiente de trabalho. Ou mesmo, como sugere Fontes (2004), atua como uma espécie de contrapeso a mediar as deficiências que lhes eram atribuídas.

ISSN: 2318-9517

> **Eu queria saber o convívio, a amizade, como é que era?**
> *A gente sempre tinha os grupinhos, como eu estava falando prá você, eu não estou discriminando paulista de jeito nenhum, porque eu tenho muita amizade, vivo no meio dos paulistas, mas os grupinhos do nordestinos*. Nordestino fala assim: "depois do sul de Minas para lá a gente chama nordestino". E se agrupa muito, sabe? Um ajuda o outro. Então a gente tinha o grupinho, mas não tinha desavença com o outro, existe sempre uma desavença, um cara entrega outro, mas era o dia a dia e até hoje isso funciona. Mas produção ela tinha que sair do bom ou do ruim, discutindo ou não discutindo, porque tem discussão mesmo.
> **Entre peão mesmo?**
> Tem, é porque o cara se escora e você não vai trabalhar por outro. Naquela época eu trabalhava por dois. Hoje ninguém trabalha! Hoje eu faço a minha parte e se você não fizer a sua eu fico parado; o encarregado chegar lá, eu falo: "oh! Eu fiz o meu lado, o lado dele tá aí, ele não veio fazer, eu não vou fazer, entendeu? (Grifos nossos).

No registro, depreende-se que há união, mas também "desavenças*"*. Que emerge entre os que trabalham muito, como José Ramos, e os que se *"*escoram", ou seja, aqueles que não cumprem com a tarefa atribuída pelo encarregado. O que evoca mais uma vez o fato de que a pretensa similitude da identidade construída enquanto "nordestino" não tem por corolário a ausência de conflitos. Ao que supomos, esta chave de leitura está a sugerir que no processo de formação de classe operam outras clivagens para além da clássica, e potencialmente conflitiva, relação entre operário e patrão. É a compreensão dessas clivagens que dá o gradiente dos vínculos que se formam em torno de elementos que os unem e que os apartam.

As redes de parentesco e amizade continuarão a pautar a trajetória de José Ramos na sua trajetória ocupacional, sobretudo após ser demitido pela Volkswagen em 1990. Apesar de ser um trabalhador "produtivo" e "obediente", não escapou da crise da indústria automobilística de finais da década de 1980. Esse fato o abalou emocionalmente e significou uma ameaça ao seu projeto de ascensão e estabilidade na automobilística.

> Quando eu saí da Volks, eu sai naquela época que era Auto Latina, isso era a fusão entre Volks e Ford. Foi até uma surpresa para mim, porque eu tava esperando um aumento de produção de cargo. Aí o mestre me levou na sala e falou:
> - Olha, eu não sei de nada, mas tem uma carta de demissão aí.
> Eu até brinquei com ele, falei:
> - Oh, Valdir! Dá meu aumento logo aí.
> Aí tinha um cara de gravata do lado, aí falou:
> - Me dá tua carteirinha,
> Aí quando ele falou isso, eu disse:
> - Carteirinha minha pra que?

ISSN: 2318-9517

> Ele disse:
> - Não, porque você tá demitido aí.
> Eu falei:
> - eu não vou dá a carteirinha.
> Foi na sexta-feira. Aí saí e desci aqui, ali perto da padaria. Minha esposa tava do outro lado da rua, eu nem conheci ela, eu sai tão desorientado que eu não tava acreditando como aquilo tava acontecendo... Era uma pessoa que trabalhava, fazia hora extra, sabe? Tava sempre ali do lado da firma. Aí pronto, caiu a fixa, recebi meus direito, tal.

A demissão sumária da Volkswagen foi um choque para José Ramos, percebida como uma traição. Visto que ele se entregava de "corpo e alma" para a empresa, todo o seu esforço para garantir anos de casa e, quem sabe, alcançar uma promoção e melhoria no salário caiu por terra.

> Eu peguei o ônibus, saí quatro horas, desci na esquina, na padaria. Aí minha esposa tinha ido comprar uma fralda para a menina, eu nem vi ela, eu tava tão sem[...]
> **Transtornado?**
> Transtornado, que eu não sabia onde eu tava, eu tava gritando alto, gritando por mim. Aí fui e virei, eu falei pra ela:
> - Oh! Eu fui mandado embora.
> Ela falou:
> - Você tá brincado?
> Isso não é brincadeira não, eu fui mandado embora porque a firma da Autolatina 'fracassou' e quem era da Volks que tava na Ford e quem era da Ford tava na Volks muita gente rodou. Aí pronto, passou. Daí recebi minhas indenização, ai comecei a viajar por Paraguai.

Um vez no mercado informal, entre 1990 e 1995, trabalhou com venda de mercadorias trazidas do Paraguai e manteve um bar por dois anos e meio no bairro Sacadura Cabral, Santo André, onde reside a maioria de seus irmãos.

Em 1995 foi contratado pela Mercedes Benz, onde ainda estava trabalhando até o momento da entrevista realizada em fevereiro de 2014. O acesso a esse novo emprego foi mediado por um primo, mantendo o padrão anterior de importância das redes de amizade e parentesco. Narrou em detalhes como o primo atuou nesse processo até o momento de comunicar que ele deveria fazer a ficha na Mercedes. No entanto, eis que aparece a exigência da credencial escolar, o secundário completo. José Ramos e a esposa ficaram angustiados, pois ele não era alfabetizado. Para driblar essa exigência ele lança mão de uma estratégia.

Fui à Mercedes**,** só tinha um cara dando entrevista, aí Léa me entregou a fixa e eu sentei lá atrás. Aí o cara terminou e foi, deu prá ela, ela chamou ele pra entrevistar. Eu fui lá preenchendo.
Isso tudo você sabia fazer?
Eu levei copiado, né? Rua, RG, CPF.
Tua esposa que copiou para você?
Sim, e a data de nascimento. Mas mesmo assim eu errei um monte de coisa. Aí nisso eu tava com 35 anos. Aí o senhorzinho que estava lá na frente, a psicóloga perguntou para ele assim:
- Oh Sr. Antônio, por que o senhor depois de trinta e cinco anos quer voltar a trabalhar numa montadora?
E eu lá sentado.
Aí ele falou bem assim:
- Porque eu já tou com 35 anos e eu tenho que pensar muito na minha aposentadoria, aí ela pegou falou assim:
- Sr. Antônio é o seguinte, essa vaga era funileiro, essa vaga no momento a gente não tem. O senhor vai para casa e na hora que surgir uma vaga, eu ligo para você.
Eu disse:
- Sou da Paraíba.
Ela:
- Mas você tá morando aqui?
Aí eu menti, eu disse não.
Ela:
- Mas como não?
Eu disse:
- Não, porque eu sou casado com filha de paraibano, eu tenho 2 filhos, eu fui mandado embora da Bombril, da Volks e tentei emprego por aqui e não consegui, porque emprego não tava fácil e eu fui para onde meu pai trabalha na roça.
. Então aí ela pegou minha fixa, aí olhou, olhou, aí tava uns erro lá, ela apagou com o branquinho e tal e começou a me entrevistar e eu comecei falando que eu tenho esses meus filhos, tal. Aí veio a pergunta principal, que era a pergunta chave:
- Você com 35 anos, porque você resolveu voltar para a montadora?
Aí eu falei:
- Porque meu filho estão lá no norte e lá não tem o convênio médico, eu estando numa montadora no porte da Mercedes, eu tenho certeza que eu vou, ela vai me dar qualidade de vida melhor e eu vou poder dar para meus filhos e ajudar a Mercedes também, porque se ela cresce eu cresço também.
Aí ela falou:
- Bem assim. E se eu te der um teste para você ir fazer, será que você passa?
Eu disse:
- É só você me dá.
Aí ela pegou a folha:
- Toma, vá fazer o teste lá.
Eu fui. Já fui na produção.

Nessa longa narrativa do processo de seleção para entrar na Mercedes Benz, José Ramos mobiliza novamente a sua identidade enquanto nordestino e resolve mentir para sensibilizar a psicóloga da empresa, dizendo que a família estava na Paraíba só esperando que ele conseguisse

ISSN: 2318-9517

um trabalho. Com isso, ele investe fortemente na construção de uma imagem de um "bom trabalhador", cujo interesse é dar o melhor de si para a empresa e cuidar de sua família. Argumentação que convenceu a psicóloga.

Posteriormente, cursou o primeiro grau e um curso técnico no SENAI oferecido pela própria Mercedes Benz. No momento da entrevista já contava com dezenove anos de empresa, possuía casa própria em São Caetano do Sul, carro e estava encaminhando os filhos para entrar na universidade.

2. Amarrando os pontos: dívida moral, obediência e ascensão social

A pretensão em se flagrar o conteúdo das ações dos indivíduos e, por essa via, compreender onde se sustentam os micro fundamentos de suas deliberações cotidianas fez emergir processos sociais que se mostraram fundamentais na análise das trajetórias ocupacionais e de migração. O deslocamento de escala que orientou o procedimento metodológico aqui adotado não se resume a buscar meros processos causais eficientes, contrariando abordagens que, por outros motivos, se sustentam em condicionantes macroestruturais. A escala aqui foi uma prerrogativa do elemento investigado. Sim, porque o argumento que esposamos é o de que as lógicas que comandam comportamentos possuem valências diferentes que estão assentadas no modo como os atores interagem com a estrutura, e não apenas reagem a ela.

Na narrativa de José Ramos há um claro sentimento de gratidão com relação as oportunidades de trabalho que ele alcançou, uma sorte de dívida moral, para a qual tenta retribuir sendo um operário "obediente", "disciplinado", que faz o melhor para cumprir as regras técnicas e de controle do trabalho. Ao nosso ver, não se trata meramente de "incutir gratidão no operário" (Negro, 2004) como forma de capturar a sua subjetividade; vai além, porque na outra ponta não existe um ser inerte, refém de imperativos para os quais só lhe resta baixar a cabeça. Quando observamos os seus interesses, nota-se que ele também operava nesse intricado jogo, calibrando as formas de adesão e conflito quando oportuno.

Como vimos, há poucos relatos de crítica às formas de exploração ou controle do trabalho, mas sobram esforços para construir a imagem do "bom trabalhador", cuja ação se caracteriza mais pela deferência do que pela insubordinação ou rebeldia.

A *estratégia* de ascender na carreira ocupacional da empresa e de garantir anos de casa está associada ao projeto de conquistar melhoria para a família, como ele diz: "ela (a empresa) deu toda estrutura de vida para se dá para uma família, para os filhos....".

Essa atitude pode ser compreendida, como estamos propondo, tanto como um sentimento de dívida à boa oportunidade que a empresa lhe ofereceu, quanto como uma *estratégia* – nos termos de Certeau (2014) – utilizada para garantir a estabilidade e ascender socialmente. Longe está, portanto, de denotar uma suposta "falsa consciência". Foi a forma possível de construção de sua dignidade enquanto trabalhador cuja origem é caracterizada pelas carências, dificuldade de acesso à terra, e sem as credenciais necessárias para o emprego na indústria.

O tecido das solidariedades coletivas é permeado por clivagens outras, não se reduzindo apenas à oposição comburente entre os interesses de patrões e empregados. A figura diluída do "peão", talvez a maior representação identitária do operariado brasileiro, não suplanta diferenciações internas, contingentes e que sedimenta outras alianças. Não nos parece casual o cuidado que José Ramos tem na composição da sua turma de trabalho, que não deve ter "preguiçoso". A imagem de "bom trabalhador" dá o tom dos elementos que podem ser transacionados em cada contexto. Isso não esgota o efeito composto de muitos atores independentes, cada um buscando otimizar o curso do seu comportamento. Por essa via passam inúmeras formas de oposição ao que é considerado injusto, resistências cotidianas que operam na margem do possível. Não nos esqueçamos que o nosso informante perdeu um emprego por participar de uma greve.

Por fim, a análise de trajetórias recoloca a preocupação em se evitar a eleição prévia de instâncias consideradas prioritárias para a análise da classe trabalhadora. Para o caso dos migrantes aqui em tela, não temos apenas indivíduos que se movimentam ao sabor do mercado de trabalho; vimos como a trajetória ocupacional está embebida por representações simbólicas construídas na família, nas redes de parentesco e amizade e no modo de vida do espaço rural de onde provém. Não há espaço para o insignificante.

Descortina-se, com isso, uma vibrante agenda de pesquisas que agora enfrenta o desafio de reinterpretar os significados atribuídos às miudezas da vida cotidiana, palco em que atuam a inveja, a solidariedade, as resistências e as formas de conflito sem os quais os processos sociais assumiriam uma espécie de teleologia própria à espera de um estudioso capaz de desvendá-los.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVIM, Rosilene. (1997). A Sedução da Cidade. Os operários-camponeses e a fábrica dos Ludgreen. Rio de Janeiro: Grafia.

BAENINGER, Rosana. (2012). Fases e Faces da Migração em São Paulo. Campinas: Nepo/Unicamp.

CEARTEAU, Michel. (1994). A Invenção do Cotidiano: 1. artes de fazer. Petrópolis/RJ: Vozes.

FONTES, Paulo. (2004). Migração nordestina e experiências operárias. São Miguel Paulista nos anos 1950. In: BATALHA, Claudio H.M.; SILVA, Fernando.T.; FORTES, Alexandre. Culturas de Classe. Campinas: UNICAMP, p.363-402.

FONTES, Paulo. (2008). Um Nordeste em São Paulo. Trabalhadores migrantes em São Miguel Paulista (1945-66). Rio de Janeiro: Editora FGV.

LOPES, Juarez Brandão. (1973). Desenvolvimento e Migrações: uma abordagem histórico-estrutural. In: Novos Estudos Cebrap, Nov-Dez.

MARTINE, George. (1990). Migrações de origem rural no Brasil: uma perspectiva histórica. In: História e População: estudos sobre a América Latina. São Paulo: Fundação Seade.

MENEZES, Marilda Aparecida de. (2002). Redes e Enredos nas Trilhas dos Migrantes. Um estudo de famílias de camponeses-migrantes. Rio de janeiro: Relume Dumará. João Pessoa: Ed.UFPB.

NEGRO, Antonio Luigi. (2004). Zé Brasil foi ser peão. Sobre a dignidade do trabalhador não qualificado na fábrica automobilística. In: BATALHA, Claudio; SILVA, Fernando; FORTES, Alexandre. Culturas de Classe. Campinas: UNICAMP, p.403-435.

SADER, Eder. (1988). Quando Novos Personagens Entraram em Cena. Experiências, falas e lutas dos trabalhadores da Grande São Paulo (1970-80). Rio de Janeiro: Paz e Terra.

SANTOS Jr., Jaime. (2017). Na Trama das Identidades: práticas sociais e imagens do trabalho no corte de cana. São Paulo: Fapesp/Annablume.

SINGER, Paul. (1976). Migrações internas: considerações teóricas sobre o seu estudo. In: Economia política da urbanização. São Paulo: Brasiliense.

TOMIZAKI, Kimi. (2006). A herança operária entre a fábrica e a escola. In: Tempo Social, v. 18, n. 1, p. 153-171.

Anais do XV Encontro Nacional da ABET
Trabalho, crise e desigualdades: caminhos e descaminhos da sociedade contemporânea
Rio de Janeiro - 06 a 09 de Setembro de 2017
ISSN: 2318-9517

Condições de Trabalho e Satisfação do Trabalhador

Profa. Dra. Noêmia Lazzareschi

Departamento de Sociologia e do Programa de Estudos Pós-graduados em Ciências Sociais da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUCSP

Email: acyr.noemia@terra.com.br

Resumo: Este artigo tem como objetivo demonstrar que as formas de organização do processo de trabalho incidem sobre a satisfação dos trabalhadores, e, em consequência, determinam, em grande parte, as possibilidades de sucesso ou fracasso das empresas. Eficácia e eficiência empresariais dependem muito mais da eficácia e eficiência do desempenho das funções do conjunto dos trabalhadores do que da modernização tecnológica e organizacional. Trabalhadores que encontram no trabalho a oportunidade de realização de suas potencialidades de inteligência, criatividade, espírito crítico e iniciativa trabalham mais e melhor por que nele encontram a oportunidade de crescimento pessoal e profissional e satisfazem suas necessidades de autoestima e autorealização, e, por isso, garantem a eficácia e eficiência empresariais, tal como demonstraram as pesquisas dos autores que fundamentam este artigo. Este é o desafio do capital: motivar o trabalhador para o trabalho a fim de reduzir a sua resistência às condições capitalistas de trabalho e fazê-lo "colaborar".

Palavras-chave: condições de trabalho; motivação para o trabalho; satisfação no trabalho; "colaboração" do trabalhador

Abstract: This article aims to demonstrate that the forms of organization of work process affect the satisfaction of workers, and, as a result, determine, in large part, the possibilities of success or failure of companies. Business efficiency and effectiveness

ISSN: 2318-9517

depend on more of the effectiveness and efficiency of the performance of the tasks of the set of workers than the technological and organizational modernization. Workers who are at work the opportunity of realization of their potential of intelligence, creativity, critical spirit and initiative work more and better for it are an opportunity for personal and professional growth and satisfy their needs for esteem and self-fulfillment, and, therefore, guarantee the effectiveness and business efficiency, as have shown the authors' research for this article. This is the challenge of capital: motivate the employee to work to reduce your resistance to capitalist conditions of work and do it "collaborate".

Keywords: working conditions; motivation for work; job satisfaction; "collaboration" of the worker

INTRODUÇÃO

Uma das preocupações de Polanyi em A Grande Transformação: as origens de nossa época (2000: cap. VI)) é chamar a atenção para as características específicas da força de trabalho que fazem dela uma mercadoria *sui generis ou fictícia*, distinta, portanto, de todas as demais mercadorias, mercadorias genuínas. Em primeiro lugar, ao contrário das mercadorias genuínas, a força de trabalho não é produzida enquanto tal, isto é, não é propositadamente produzida para ser vendida no mercado de trabalho, pois sua produção se dá no leito conjugal, o que, em parte, nos permite compreender o inevitável descompasso entre oferta e procura por trabalhadores no mercado de trabalho naqueles países e regiões que não passaram por uma verdadeira revolução cultural de controle da natalidade. Naqueles países e regiões, sem uma drástica redução no número de nascimentos, haverá sempre mais trabalhadores disponíveis do que o mercado necessita, sobretudo neste momento do desenvolvimento do processo histórico marcado por profundas transformações na organização do trabalho devido à introdução de inovações tecnológicas e organizacionais que reduzem consideravelmente os postos de trabalho.

Em segundo lugar, a força de trabalho é indissociável da pessoa do trabalhador, o que impede o total controle sobre ela por parte de seu comprador, ao contrário do total

ISSN: 2318-9517

controle exercido pelo comprador de qualquer outra mercadoria. Por isso, o comprador da força de trabalho, ou seja, o capital, tem elaborado sofisticadas formas de organização do processo de trabalho para exercer algum controle sobre a força de trabalho a fim de fazê-la trabalhar no limite de suas possibilidades, isto é, para utilizá-la ao máximo e, assim, garantir ganhos sempre maiores de produtividade e, portanto, taxas sempre mais elevadas de lucros. Taylorismo, fordismo, toyotismo são formas de organização do processo de trabalho elaboradas propositadamente para tal e seu sucesso tem sido incontestável como instrumento para enfrentar a resistência do trabalhador, isto é, a sua má vontade para reproduzir o capital em escala ampliada.

Em terceiro lugar, a ameaça de desemprego e o maior controle do capital sobre o processo de trabalho e, em consequência, o maior controle direto sobre o trabalhador, não se revelaram suficientes para fazer o trabalhador trabalhar no limite de suas possibilidades, pois, lembra Claus Offe, "a utilização da força de trabalho está inevitavelmente ligada à cooperação de seus proprietários. O trabalhador precisa também *querer* trabalhar; o problema fundamental de toda empresa ou organização consiste, portanto, em induzir o trabalhador, como sujeito da força de trabalho, a essa cooperação." (1985: p. 78)

Como induzir o trabalhador a cooperar com o capital? Como fazer o trabalhador *querer* trabalhar? Respostas a essas questões foram e continuam sendo apresentadas por um grande número de psicólogos, sociólogos, economistas, administradores de empresas, enfim, por todos aqueles que se dedicam à análise e compreensão do comportamento humano e social nas sociedades capitalistas fundadas no conflito de classes, isto é, na desigualdade social, fruto da instituição da propriedade privada dos meios de produção e causa da luta, latente ou manifesta, em defesa de interesses divergentes.

Para o capital, aumentar a produtividade do trabalho e garantir a qualidade dos produtos são condições *sine qua non* para a conquista e fidelização de mercados e, portanto, para a sobrevivência e expansão de seus negócios. E para isso, decisões empresariais sempre mais sofisticadas, como as acima mencionadas, têm refreado , pelo menos em parte, as manifestações mais contundentes de insatisfação dos

ISSN: 2318-9517

trabalhadores, mas não têm sido determinantes para garantir a sua motivação para o trabalho, motivação da qual depende o sucesso empresarial em sua luta para enfrentar a competição de mercado, sempre mais acirrada em tempos de globalização da economia.

Assim, compreendeu-se ser incontestável o fato de que a eficácia e a eficiência empresariais não dependem apenas da ameaça de demissão e desemprego, da rígida organização do trabalho e ou da modernização tecnológica e organizacional, mas dependem sobretudo da eficácia e eficiência do desempenho das funções do conjunto dos trabalhadores. O bom desempenho das funções do conjunto dos trabalhadores, por sua vez, depende de sua motivação para o trabalho que, sem dúvida, nasce da satisfação que lhes proporciona em virtude de sua própria natureza, isto é, de seu conteúdo, e das condições nas quais se realiza.

Taylorismo e Fordismo, onde quer que tenham se instalado como formas predominantes de organização do processo de trabalho, geraram milhares e milhares de emprego; elevaram os salários; permitiram a distribuição de muitos benefícios sociais; fortaleceram os sindicatos, principalmente nos países de antiga tradição industrial; barateram as mercadorias e permitiram o ingresso dos trabalhadores na sociedade de consumo. Ou seja: foram responsáveis pelo crescimento da economia mundial e melhoraram significativamente as condições materiais de vida da grande maioria dos trabalhadores por eles atingida. Razões necessárias e suficientes para garantir a motivação e a satisfação dos trabalhadores? Evidentemente, a resposta é **NÃO**. Compensações pecuniárias, por mais importantes que possam ser, não são fatores determinantes da motivação, da satisfação, do prazer, da alegria dos trabalhadores com o seu trabalho. E, com certeza, taylorismo e fordismo, por suas características, não podem satisfazer as necessidades mais íntimas, mais interiores, mais subjetivas e também as mais fundamentais dos trabalhadores e de todos os seres humanos: a auto-estima e a auto-realização.

Não por acaso, as teorias da motivação para o trabalho surgiram no auge da universalização do fordismo, ou seja, nas décadas de 50, 60 do século passado, muito embora questões referentes à incidência da subjetividade do trabalhador sobre a

ISSN: 2318-9517

produtividade do trabalho já tivessem sido objeto de preocupação da Escola de Relações Humanas dos anos 20 e 30. Se aquelas teorias surgiram e exerceram profunda influência sobre os administradores de empresas, a razão se deve ao fato da constatação de que os trabalhadores não são apenas "homens econômicos", como pensava Taylor, e nem mesmo apenas homens econômicos-consumidores, como acreditava Ford. Os trabalhadores são seres humanos completos, dotados de corpo e alma, seres de necessidades elementares e, ao mesmo tempo, de necessidades intelectuais, mentais, espirituais, artísticas, psicológicas cuja satisfação requer muito mais do que dinheiro, sobretudo as necessidades psicológicas de auto-estima e de auto-realização, para que possam se realizar em plenitude e sentir o valor inestimável de suas próprias vidas.

1. TEORIAS DA MOTIVAÇÃO PARA O TRABALHO

Maslow, Herzberg, Argyris, Mumford, Vroom, Myers são os mais conhecidos teóricos da motivação e da satisfação no trabalho.

Maslow assina a Teoria da Hierarquia das Necessidades, segundo a qual, "aparentemente, nós funcionamos melhor quando estamos lutando por alguma coisa que necessitamos, quando desejamos alguma coisa que não temos. O objetivo desta luta varia de acordo com as circunstâncias." (1970, p. 15). Partindo dessa premissa, desenvolve a sua teoria afirmando que, uma vez satisfeitas as necessidades primárias, de caráter fisiológico, os homens perseguem a satisfação de outras de nível mais elevado, isto é, de segurança, de reconhecimento social, de auto-estima e de auto-realização. Assim, a primeira e mais premente necessidade a ser satisfeita pelos trabalhadores é a de garantir a sua sobrevivência física e a de sua família com um emprego ou com uma atividade que lhes permita obter renda. Em seguida, perseguem a satisfação da necessidade de segurança e, por isso, lutam pela estabilidade no emprego e na obtenção de renda, para só depois preocuparem-se com a satisfação das necessidades de reconhecimento social, de auto-estima e de auto-realização.

ISSN: 2318-9517

Essa teoria tem sido muito criticada por desconsiderar que o ser humano é ser humano completo, com necessidades fisiológicas, de segurança, de reconhecimento social, de auto-estima e de auto-realização, isto é, necessidades físicas, sociais e psicológicas sentidas - todas - ao mesmo tempo e clamando por satisfação ao mesmo tempo, não sendo possível hierarquizá-las, priorizando umas em detrimento de outras. Seria o mesmo que dividir o homem em corpo e alma. Ora, somos corpo e alma ao mesmo tempo e ao mesmo tempo corpo e alma devem ser alimentados! O alimento material não pode ser obtido com a privação total e permanente do alimento da alma. E trabalhadores do chão de fábrica e do chão dos escritórios das fábricas e dos escritórios tayloristas/fordistas do século XX privaram-se da satisfação de todas as necessidades de sua alma, pois como satisfazê-las com a realização de uma tarefa simplificada, repetitiva, sem sentido, monótona, e, daí, frustrante, humilhante, entediante, alienante?

Para Herzberg e sua equipe, há de se distinguir entre os fatores que determinam a satisfação e os que determinam a motivação para o trabalho. Aos primeiros, deram o nome de *fatores higiênicos* e aos segundos de *fatores motivacionais.* Os fatores higiênicos estão direta e imediatamente relacionados com as condições de trabalho: condições ambientais e/ou físicas, benefícios, segurança, salários, políticas organizacionais, sistema gerencial, processos administrativos. Os fatores motivacionais referem-se ao conteúdo das tarefas e/ou natureza das funções: a motivação será maior se o desempenho das funções propiciar ao trabalhador a oportunidade de aprender; de crescer pessoal e profissionalmente; de planejar e organizar as suas próprias tarefas, de realizá-las, portanto, com autonomia; de sentir-se importante ao realizar uma tarefa importante que lhe impõe desafios de natureza intelectual e/ou de habilidade manual; de sentir-se responsável pelo resultado de seu próprio trabalho por compreender a importância de sua participação e contribuição no processo total de produção e ou de prestação de serviços; de vislumbrar perspectivas de promoção, de seguir uma carreira. Enfim: a motivação depende do conteúdo das funções que poderá ou não satisfazer as expectativas e as necessidades psicológicas de auto-estima e de auto-realização dos trabalhadores.

As teorias da motivação não deixam dúvidas sobre a importância da subjetividade do trabalhador na determinação dos índices de produtividade e do sucesso das empresas,

ISSN: 2318-9517

ao estabelecerem as inter-relações entre satisfação, motivação, moral dos trabalhadores e eficácia organizacional. Para alcançá-la, segundo Munford, é preciso buscar um "ajustamento" entre as necessidades dos indivíduos e as exigências da organização. Quando isso não se dá, parece inevitável o "conflito entre o sistema e o indivíduo", cujas conseqüências são "a frustração, o malogro, a reduzida perspectiva temporal, o conflito" que, por sua vez, são as causas das seguintes reações:

> 1. Combater a organização, procurando replanejá-la e ganhar controle sobre; 2. Abandonar a organização permanentemente ou periodicamente; 3. Continuar na organização, mas abandoná-la psicologicamente, alienando-se, tornando-se apático e indiferente, para reduzir a importância intrínseca do trabalho e 4. Aumentar a importância das recompensas recebidas pelo trabalho sem sentido ou tornar-se orientado para o consumo." (ARGYRIS, Chris: 1969, PP. 88-134)

Ainda segundo Chris Argyris, o conflito entre personalidade e organização se dá sobretudo porque a organização desrespeita as "tendências básicas da auto-realização da personalidade humana" que podem ser assim apresentadas:

1ª "tendência a evoluir de um estágio de passividade, quando criança, para um estágio de crescente atividade, já adulto;

2ª tendência a passar de um estágio de dependência dos outros, quando criança, para um estágio de relativa independência, como adulto. Relativa independência é a aptidão "de alguém para manter-se por seus próprios meios" e, ao mesmo tempo, reconhecer as dependências salutares;

3ª) tendência a desenvolver a capacidade de se conduzir somente de umas poucas maneiras, como criança, para ser capaz de se conduzir de diversas maneiras, como adulto;

4ª tendência a eliminar interesses caprichosos, ocasionais, superficiais e passageiros, próprios da criança, passando a ter interesses importantes, próprios dos adultos;

5ª tendência a passar do estágio onde tem apenas uma perspectiva a curto prazo, quando criança (isto é, o presente determina, em grande parte, o comportamento), para o de perspectivas mais amplas, quando adulto (isto é, onde o comportamento é mais afetado pelo passado e pelo futuro).

ISSN: 2318-9517

6ª tendência a evoluir da posição de subordinação na família e na sociedade, quando criança, passando a desejar ocupar posição igual e/ou semelhante em relação a seus semelhantes;

7ª tendência a desenvolver-se do estado onde nota a ausência de conhecimento de si próprio, quando criança, para o estado em que já tem conhecimento e controle de si próprio, quando adulto". (ARGYRIS, Chris, pp. 63-64)

O conflito entre indivíduo e organização é conseqüência da incongruência entre as características da organização formal e as tendências do crescimento e desenvolvimento do ser humano porque:

> "Se os princípios da organização forem usados como idealmente definidos, {quase sempre o são}, os empregados tenderão a trabalhar em ambiente no qual (1) dispõem de controle mínimo sobre seu mundo de trabalho cotidiano, (2) devem ser passivos, dependentes e submissos, (3) devem ter limitada perspectiva temporal, (4) são induzidos a aperfeiçoar e valorizar o uso freqüente de poucas aptidões superficiais e ralas, e (5) devem produzir sob condições que levam ao malogro psicológico.
>
> Todas essas características são incongruentes com as características que, segundo postulamos aqui, os seres humanos sadios devem desejar. Elas são muito mais congruentes com as necessidades das crianças em nossa cultura. Na verdade, as organizações estão dispostas a pagar altos salários e proporcionar hierarquia adequada, se os adultos amadurecidos aceitarem, durante 8 horas por dia, comportarem-se de maneira menos adulta." (ARGYRIS, Chris, p. 79)

Segundo Vroom, pode-se identificar pelo menos sete variáveis na determinação da satisfação no trabalho; 1) estilo de supervisão ou liderança; 2) interesse intrínseco da função, o teor do desafio ou mudança; 3) a coesão dos grupos de trabalho (possivelmente conflito ou harmonia inter-pessoal); 4) carga e pressão do trabalho; 5) o prestígio ou status da função em relação a outros (possivelmente envolvendo oportunidades percebidas para progresso e ampliação da função; 6) o tipo de estrutura de recompensa que se associa ao trabalho (por exemplo, pagamento por hora, dia, semana, mês ou ano) e 7) participação na tomada de decisão. (WROOM, V. H., 1964)

Se retomarmos os princípios do taylorismo/fordismo, ficará evidente que essas formas de organização do processo de trabalho não motivam e não podem propiciar satisfação dos trabalhadores com o trabalho porque:

1) o estilo de supervisão é autoritário, retirando dos trabalhadores o controle sobre a realização de seu próprio trabalho e sobre o ambiente e trabalho;

ISSN: 2318-9517

2) quanto ao interesse intrínseco da função, sabemos que as tarefas são tão simplificadas, repetitivas e específicas que o trabalhador perde a noção da totalidade do processo de trabalho e não mais consegue atribuir um significado ao seu próprio trabalhão por não conseguir identificar no produto final – bens ou serviços – a sua contribuição;

3) a importância dos grupos informais já foi demonstrada por Elton Mayo. Ressalte-se, no entanto, que taylorismo/fordismo eliminaram as equipes de trabalho e individualizaram os postos de trabalho, dificultando as relações entre trabalhadores que ocupam postos de trabalho diferentes, enfrentam dificuldades diferentes, recebem salários diferentes e que, por isso, têm interesses e perspectivas diferentes. A coesão do grupo só poderá se dar com fundamento na insatisfação de todos com as condições de trabalho e, portanto, contra a empresa e/ou organização;

4) como o ritmo da esteira de produção é determinado pela gerência, a carga e pressão do trabalho são enormes: o trabalhador deixa de imprimir seu próprio ritmo à máquina sobre a qual trabalha. E se o salário for por rendimento, isto é, se o estabelecido é a remuneração variável de acordo com a produtividade, o ritmo de trabalho será determinado pelo trabalhador que, querendo ganhar mais, irá imprimir um ritmo alucinante ao seu próprio trabalho;

5) tarefas simples não atribuem prestígio aos postos de trabalho correspondentes e, em conseqüência, não atribuem prestígio aos trabalhadores que as realizam, quase sempre situados na base da estrutura de autoridade hierárquica, e contribuem para a sua baixa auto-estima e para a sua desmotivação para o trabalho;

6 e 7) quanto ao tipo de estrutura de recompensa que se associa ao trabalho e à participação na tomada de decisão, sabemos que trabalhadores de chão de fábrica ou de chão de escritório não são chamados a participar do processo de tomada de decisão e sabemos também que o fator salário, por mais importante que seja, não determina a satisfação e muito menos a motivação.

Ainda quanto à primeira das variáveis mencionadas, são muitos os estudos cujas conclusões são consensuais: quanto maior o grau de liberdade de movimento e

ISSN: 2318-9517

autonomia, maior a satisfação na função entre os subordinados. E quanto à segunda variável – interesse intrínseco da função, o teor de desafio ou mudança – Myers considera "uma função desafiadora como aquela que permite uma sensação de responsabilidade, realização, crescimento, progresso, prazer no próprio trabalho e reconhecimento." (Myers, M. S., 1964)

Assim, apesar das dificuldades para se estabelecer relações causais entre todas aquelas variáveis e vinculá-las à eficácia organizacional em diferentes ambientes empresariais, parece haver acordo entre os autores sobre as características intrínsecas compensadoras da função propenderem a desempenhar papel mais crucial na determinação do grau de satisfação no trabalho e, ao mesmo tempo, sobre o fato de que o salário é o mais fraco previsor da motivação, embora nenhum trabalhador possa ter satisfação quando não se sente suficientemente recompensado.

Mas, a falta de motivação e a insatisfação dos trabalhadores não só fazem do trabalho uma atividade desagradável, um fardo a carregar, um verdadeiro castigo, como também, além de incidirem negativamente sobre a produtividade, provocam outros enormes prejuízos para as empresas. Com efeito, a insatisfação dos trabalhadores pode ainda se expressar objetivamente nos altos índices de absenteísmo, de desperdício de material, de negligência, de acidentes do trabalho, de *turn over*, de alcoolismo, de consumo de drogas e, muitas vezes, se expressa em atitudes de sabotagem que comprometem a qualidade do produto, o atendimento ao cliente, etc. e obrigam as empresas a investirem maciçamente em programas de atendimento psicológico aos trabalhadores, como os programas anti-alcoolismo, anti-drogas, de segurança, de treinamento permanente devido aos altos índices de turn over, etc. São atitudes e comportamentos próprios de pessoas marcadas pela baixa ou nenhuma auto-estima e revoltadas, consciente ou inconscientemente, com as condições de trabalho que lhes são impostas, e, por isso, "punem" de alguma maneira quem lhes "castiga". Convém lembrar que a palavra "sabotagem" nasceu no meio operário logo no início da industrialização européia. Ao longo dos séculos XVIII e XIX, os operários trabalhavam de tamancos – *sabot*, em francês – e como forma de protesto contra as péssimas condições de trabalho – jornada de 14, 12 horas, baixíssimos salários – jogavam seus tamancos nas máquinas para quebrá-las, causando enormes prejuízos.

ISSN: 2318-9517

II – A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E AS NOVAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

As tecnologias da informação conjugadas às novas técnicas gerenciais do processo de trabalho transformaram o interior das fábricas e dos escritórios, imprimindo-lhes uma nova fase, cujas principais características são:

- redução das dimensões físicas das unidades empresariais, em virtude não só do desenvolvimento do processo de terceirização, isto é, da formação de redes empresariais que desorganizam os mercados de trabalho, como também da adoção de métodos japoneses de organização do interior das unidades produtivas, cujos fundamentos são a utilização racional dos recursos para evitar desperdício e a obtenção de uma produção como zero de defeitos, dano zero nas máquinas, demora zero e burocracia zero, além, é claro, de um rígido controle dos estoques que deu origem ao método *just-in-time* ou produção sem estoques;

- redução da estrutura de autoridade hierárquica com o surgimento de equipes multifuncionais com versatilidade em várias tarefas e compreensão da totalidade do processo de produção e de prestação de serviços com autonomia para a tomada de decisões operacionais;

- redução dos postos de trabalho, já que a nova lógica organizacional se fundamenta nas tecnologias de informação de base microeletrônica e, portanto, nos princípios de integração e supervisão de todo o sistema de produção e, como afirma Zarifian, na "dissociação entre sistema técnico e sistema de trabalho, que passam a ser ligados por um novo sistema, o informacional" (Zarifian: 1990, p. 82), consolidando o princípio de cooperação mútua que, em decorrência, aumenta a responsabilidade profissional de cada um e de todos;

- controle de qualidade a cada etapa do processo produtivo e de prestação de serviços para se chegar ao controle de qualidade total, com zero de defeitos e drástica redução do desperdício;

ISSN: 2318-9517

- fim, portanto, da execução de tarefas parcelares, simplificadas e repetitivas, exigindo-se dos trabalhadores capacidade de compreensão da totalidade do processo de trabalho, versatilidade em várias tarefas, rápida adaptação às inovações e precisão na tomada de decisões, uma vez que os novos princípios de gestão enfatizam o processo e não a estrutura e a função;

- forte envolvimento, por conseguinte, de todos os trabalhadores em todas as etapas do processo de trabalho, tendendo a permitir o fim da total dissociação entre gerência científica e chão de fábrica e escritório que caracterizou as formas taylorista e fordista da organização do trabalho;

- adoção do princípio de aperfeiçoamento contínuo do processo (*kaizen)*, encorajando, assim, os trabalhadores ao desenvolvimento e à utilização de suas potencialidades, isto é, inteligência, criatividade, espírito crítico e iniciativa, em todas as etapas da produção e/ou prestação de serviços, permitindo-se vislumbrar aí o início de um novo processo, o de re-humanização do trabalho, degradado pela universalização do taylorismo e fordismo no século XX; os círculos de controle de qualidade, conhecidos como "CCQS", nos quais se discutem melhorias no processo de produção, são a expressão mais significativa desse princípio;

- produção orientada pela demanda, ao contrário da produção padronizada em massa do fordismo, o que implica conhecimento das tendências do mercado para atender o consumidor que exige variedade e diversificação na oferta de produtos e serviços. Por isso a necessidade de produzir uma diversidade de produtos em pequenos lotes e o sistema *mjust-in-time/kanban.*

Como se vê, a reestruturação produtiva e do processo de prestação de serviços transformou a natureza do trabalho e definiu o novo perfil do trabalhador do século XXI, cujas características são muito diferentes daquelas dos trabalhadores da organização taylorista e fordista do processo de trabalho.

Aos trabalhadores das empresas modernas impõem-se capacidade de abstração, raciocínio crítico e presteza de intervenção, isto é, capacidade para ler, interpretar e decidir com base em dados formalizados e fornecidos pelas máquinas, além de

ISSN: 2318-9517

qualidades sociomotivacionais, de personalidade e caráter, que garantam o bom relacionamento com os colegas das equipes de trabalho.

As tecnologias da informação e as novas técnicas gerenciais do processo de trabalho estão exigindo, portanto, um trabalhador que seja capaz de *efetivar conhecimentos*, ou seja, capaz de utilizá-los corretamente na solução de problemas do dia-a-dia do trabalho e no processo de tomada de decisões que hoje devem ser rápidas devido à compressão espaço-tempo (David Harvey: 1992) provocada pela informatização. Trata-se, assim, do reconhecimento da necessidade de pôr fim ao problema universalmente constatado do *analfabetismo funcional*. Diplomas não mais expressam a real aquisição da capacidade de efetivar conhecimentos na solução de problemas, porque o processo de avaliação dos candidatos a um emprego é cada vez mais determinado pela capacidade de resolução de problemas simulados do que pela apresentação de um *curriculum vitae* pontuado de títulos formalmente adquiridos, como também pela demonstração do preenchimento de requisitos pessoais de ordem sociomotivacional que permitem a integração dos trabalhadores às equipes multifuncionais e, portanto, heterogêneas.

Por essa razão, assiste-se à substituição do conceito de qualificação profissional pelo conceito de competência profissional. Muitos autores têm demonstrado a inadequação do conceito de qualificação profissional para caracterizar o perfil dos trabalhadores da economia informacional, tal como a denominou Manuel Castells (1999). Na medida em que as novas tecnologias e as novas técnicas gerenciais, isto é, a nova lógica organizacional do processo de trabalho tende a fazer desaparecer os postos de trabalho individualmente assumidos, enfatizando a noção de processo e não mais a de estrutura e função, perde significado o conceito de qualificação profissional elaborado para indicar as qualificações do emprego, do posto de trabalho, ou seja, as dificuldades para a realização das tarefas a eles inerentes e as qualidades ou qualificações requeridas do trabalhador para realizá-las bem.

O conceito de competência, tal como tem sido desenvolvido e utilizado, ao contrário do conceito de qualificação profissional, concentra-se nas qualidades intelectuais, mentais, culturais, sociomotivacionais da pessoa do trabalhador e que lhe

ISSN: 2318-9517

permitem a compreensão da totalidade do processo de trabalho, a versatilidade em várias tarefas, a capacidade de tomar decisões rápidas e corretas e a participação em equipes multifuncionais.

As dificuldades para corresponder às novas exigências dos mercados de trabalho impõem um enorme sacrifício e sofrimento para milhões de trabalho à procura de um emprego ou mesmo preocupados com a manutenção de seus empregos sem que tenham tido a oportunidade de adquirir os requisitos que hoje definem a competência. Para adquiri-los é preciso voltar aos bancos escolares do ensino fundamental, médio ou superior, em cursos noturnos, frequentar aulas de informática, tentar aprender inglês etc. ou conformar-se coma condição de excluído do mercado formal de trabalho.

Apesar dos enormes sacrifícios a que devem se submeter para a manutenção de sua empregabilidade: atualização permanente de conhecimentos, enorme responsabilidade e dedicação exclusiva aos interesses da empresa, os trabalhadores que permanecem empregados beneficiam-se da participação nos lucros e, sobretudo e fundamentalmente, do fato iniludível de que a reestruturação produtiva tende a revolucionar a estrutura de poder no seio das unidades produtivas e de prestação de serviços:

1º) ao estabelecer uma política de comunicações abertas de compartilhamento de informações e conhecimentos que possibilita ao trabalhador a compreensão da totalidade do processo produtivo e de prestação de serviços;

2º) ao transformar a estrutura de autoridade hierárquica, suprimindo muitos cargos de chefia intermediária, fonte de conflitos internos;

3º) ao devolver ao trabalhador a responsabilidade pelo processo de trab alho, com a formação de equipes multifuncionais com forte consciência profissional e autonomia para tomar decisões em situações não previstas, o que aumenta o seu envolvimento pessoal, psicológico, proporcionando-lhe condições para o desenvolvimento do sentimento de autoestima, quase próximo ao daquele da autorealização. Os efeitos psicológicos desses sentimentos, afirmam os psicólogos, como acima mencionado, são a satisfação pessoal com repercussões positivas nos níveis de produtividade do trabalho;

ISSN: 2318-9517

4º) ao devolver a compreensão da forte dependência mútua entre empresas e trabalhadores, até então forte dependência unilateral, isto é, dos trabalhadores em relação à empresa. Basta atentar para o fato das consequências econômicas e financeiras do acirramento da competição para se verificar que as empresas são muito mais dependentes do que nunca foram da estreita colaboração de seus trabalhadores. Com tecnologia sofisticada que representa, na grande maioria dos casos, a imobilização de vultosos capitais, com enormes dificuldades para ganhar e fidelizar mercados, obrigando-se a oferecer produtos de qualidade a preços baixos e, sobretudo, obrigando-se a oferecer novos e diversificados produtos para lançar a moda ou acompanhar rapidamente a moda, as empresas dependem sempre mais de trabalhadores confiáveis por serem muito sensíveis e vulneráveis, em termos econômicos e tecnológicos, a greves, paralisações, sabotagens, etc. isto é, aos mecanismos de defesa dos trabalhadores elaborados nas etapas anteriores ao desenvolvimento das tecnologias da informação e ao desenvolvimento da globalização da economia.

Além disso, como as empresas modernizadas e com administração eficiente tendem a ser muito bem sucedidas, seus lucros tendem também a ser altíssimos, possibilitando não só aumentos salariais frequentes, como sobretudo o pagamento de salários extras a título de participação nos lucros, dispensando os trabalhadores do desgaste físico e emocional provocado por movimentos grevistas de natureza reivindicatória. E para manter trabalhadores confiáveis em seu interior, evitando-se o absenteísmo, o *turnover*, a negligência, a irresponsabilidade consciente ou inconsciente – formas de resistência desorganizada, ou mesmo organizada, dos trabalhadores às condições de trabalho, com enormes prejuízos para a produtividade e qualidade do produto – as empresas se veem obrigadas a fazer concessões se quiserem obter a necessária colaboração. E passam a oferecer altos salários, formação profissional, promoções no quadro de carreira, benefícios sociais que correspondem a verdadeiros salários, como bolsa educação, fundo de pensão, clube esportivo, colônia de férias, participação nos lucros efetivos, programas de qualidade de vida no trabalho, além de se anteciparem às reivindicações de seus trabalhadores. Ressalte-se também o fato de que trabalhadores mais capacitados tendem a negociar individualmente suas condições de trabalho e de salário, pois salários e benefícios coletivos padronizados não expressam

ISSN: 2318-9517

o reconhecimento pela aquisição das novas competências profissionais, adquiridas e atualizadas sobretudo nos bancos escolares e nos cursos de formação sempre mais sofisticados.

III. AS NOVAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E OS NOVOS PROBLEMAS E DIFICULDADES

Transformado o interior das fábricas e dos escritórios e definido o novo perfil do trabalhador do século XXI, poder-se-ia afirmar que nas novas condições de trabalho a grande maioria dos trabalhadores remanescentes encontra reais oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional, um dos fatores determinantes do desenvolvimento do sentimento de autoestima e autorealização e da satisfação no trabalho.

No entanto, o novo modo de acumulação do capital, gestado na crise econômica das últimas décadas do século XX como tentativa para solucioná-la, e fruto da reestruturação produtiva da qual resultou a especialização flexível, dá origem a novos problemas, dificuldades e frustrações, como também a novas expectativas, interesses, desejos e tentativas de resolução de problemas e realização dos desejos, no infinito processo de reconstrução da História.

Richard Sennett chama a atenção para os efeitos perversos decorrentes do sistema de poder característico da produção flexível e que atingem diretamente os trabalhadores.

Em primeiro lugar aponta para a *reinvenção descontínua de instituições, ou reengenharia,* que resulta do rígido controle dos procedimentos operacionais para a eliminação de unidades repetitivas ou ineficientes, cuja consequência é, inevitavelmente, a redução dos postos de trabalho que fere o moral e a motivação dos trabalhadores remanescentes, sempre ameaçados de desemprego.

> Ineficiência ou desorganização não significam, porém, que não há sentido na prática da mudança aguda, demolidora. Essas reorganizações institucionais avisam que a mudança é para valer, e como sabemos muitíssimo bem, os preços das ações das instituições em processo de reorganização muitas vezes sobem, como se qualquer mudança fosse melhor do que permanecer como antes. Na operação dos mercados modernos, a demolição de organizações se tornou lucrativa.

ISSN: 2318-9517

> Embora possa não ser justificável em termos de produtividade, os retornos a curto prazo para os acionistas proporcionam um forte incentivo aos poderes do caos disfarçados pela palavra reengenharia, que parece convincente. Empresas perfeitamente viáveis são estripadas ou abandonadas, empregados capazes ficam à deriva, em v ez de ser recompensados, simplesmente porque a organização deve provar ao mercado que pode mudar. (SENNETT, 1999, p. 58-59)

Em segundo lugar, Sennett se refere ao desenvolvimento do sentimento de insegurança dos trabalhadores naqueles países onde inexiste uma verdadeira rede de proteção do Estado que garanta a distribuição de benefícios em pensões, educação e saúde como fruto das obrigações sociais das empresas de pagar encargos para sustentá-los. A especialização flexível requer mudanças na estrutura interna das empresas para se adequarem às mutantes demandas dos mercados e, se não houver mecanismos institucionais – sindicatos fortes e regulamentação das relações de trabalho – os trabalhadores serão duramente atingidos, seja com o aumento dos índices de desemprego, seja com o rebaixamento dos salários. Esse não é o caso do nosso país, pois que o Brasil tem um mercado de trabalho rigidamente regulamentado, com a mais volumosa legislação trabalhista dentre todos os países industrializados do mundo, com nada mais, nada menos do que 922 artigos. E os sindicatos brasileiros têm liberdade de ação, de mobilização das mais diferentes categorias profissionais, muito embora com reduzido poder de barganha dado o desemprego que atinge mais de treze milhões de trabalhadores, como consequência de uma crise econômica e política sem precedentes na nossa História. Além disso, os brasileiros se ressentem da má qualidade dos serviços administrados pelo Estado, como saúde, educação e segurança pública, apesar da elevadíssima arrecadação de impostos.

Em terceiro lugar, Sennett considera que a produção flexível se caracteriza pela *concentração do poder sem centralização do poder* que se expressa na fragmentação do processo de trabalho com a formação de redes empresariais sob o comando estrito concentrado na grande corporação. A grande corporação decide não só o que, como, quando, quanto e onde produzir, mas também fixa metas de produção de difícil cumprimento, cuja consequência é a intensificação do trabalho nas empresas dependentes ou a sua substituição na rede. Além disso,

> (...) a grande empresa tem em seu poder o mutante *corps de ballet* de empresas dependentes, e passa as quedas no ciclo dos negócios ou fracassos de produtos para os

ISSN: 2318-9517

> parceiros mais fracos, que são espremidos com mais força. As ilhas de trabalho ficam ao largo de um continente de poder. (SENNETT, 1999,p.64)

Além disso, considere-se que a reestruturação produtiva se fundamenta, tal como acima indicado, na introdução de novas técnicas de gerenciamento do processo de produção e de prestação de serviços que se caracterizam sobretudo pela adoção de novas relações de trabalho: flexibilização das relações de trabalho, terceirização, banco de horas, trabalho a domicílio, contrato temporário de trabalho, jornada parcial de trabalho, consideradas precárias por se diferenciarem do estabelecido pela legislação trabalhista.

Flexibilização das relações de trabalho é a expressão utilizada para referir-se ao aparecimento de novas formas de emprego, "relativas àqueles contratos de trabalho que se afastam da norma" (FREYSSINET, J: 2009, p. 27), isto é, contratos de trabalho que, no Brasil, não estavam previstos na CLT - Consolidação das Leis do Trabalho - muito embora existissem de fato, disfarçados sob a forma de relações de trabalho juridicamente estabelecidas, como, por exemplo, o contrato de trabalho temporário, o contrato de prestação de serviços e o trabalho em domicílio, agora regulamentados sob essas denominações. Afirma-se que essas relações de trabalho são fruto do processo de flexibilização e, por isso, são consideradas novas relações de trabalho, pois fogem do estabelecido pela CLT, que previa apenas contrato de trabalho por tempo indeterminado, isto é, contrato selado entre o trabalhador e um único empregador com jornada de trabalho de oito horas.

Precarização das relações de trabalho é expressão utilizada para demonstrar o agravamento da situação dos trabalhadores no mercado de trabalho, agora muito mais estreito e exigente devido à reestruturação produtiva, cuja lógica organizacional se fundamenta na redução dos custos da produção com a introdução da mais sofisticada tecnologia e, em decorrência, com a redução de postos de trabalho e com a intensificação de relações de trabalho intermitentes, como, por exemplo, o trabalho terceirizado e o contrato temporário de trabalho, que impedem o pleno acesso dos trabalhadores aos benefícios sociais previstos pela CLT, formas de contratação de trabalho que chamam a atenção não por sua novidade, mas por sua dimensão e falta de perspectiva de sua reversão. Com efeito, com exceção do banco de horas, as demais formas de trabalho precário sempre existiram no Brasil, disfarçadas seja como compra e venda de serviços

ISSN: 2318-9517

entre produtores independentes, seja como contratação de trabalhadores por tempo indeterminado, razão pela qual sempre foram muito altos os índices de rotatividade da força de trabalho em todos os ramos da atividade econômica, além da contratação sem carteira de trabalho assinada que impossibilitava a solicitação da aposentadoria por trabalhadores com mais de sessenta anos, velhos, portanto. A precarização das relações de trabalho é, pois, fenômeno que independe do estágio de desenvolvimento do capitalismo por ser um de seus traços característicos, considerando-se que o mercado de trabalho jamais alocou toda a força de trabalho disponível, registrando sempre níveis significativos de desemprego ou de subemprego; os salários sempre foram insuficientes para garantir a satisfação de todas as necessidades da grande maioria das famílias dos trabalhadores que sempre dependeram das políticas compensatórias do Estado; as tarefas realizadas no emprego não ofereceram a oportunidade de crescimento pessoal e profissional ao maior número de trabalhadores, permitindo-lhes a satisfação de suas necessidades de autoestima e autorealização; a aposentadoria, após décadas de trabalho, nunca foi suficiente para sustentar a qualidade de vida dos velhos, e a maioria dos trabalhadores com mais de sessenta anos, idosos, não tinha acesso à aposentadoria seja por ter sido contratado sem carteira assinada, seja por trabalhar no mercado informal de trabalho, etc., etc.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Assim, a "re-humanização do trabalho", ao mesmo tempo em que favorece o desenvolvimento pessoal e profissional da grande maioria dos trabalhadores remanescentes do processo de reestruturação produtiva e de prestação de serviços, vem acompanhada de novos problemas, dificuldades e frustrações criados pelo novo modo de acumulação do capital, com graves consequências para os trabalhadores e governos de todos os países do mundo, em especial dos países menos desenvolvidos. Ressaltem-se a elevação dos índices de desemprego; o surgimento de novas e precárias relações de trabalho; o aumento considerável do mercado informal de trabalho; a exigência de novas competências profissionais adquiridas nos bancos escolares para a garantia de empregabilidade, quando a grande maioria dos trabalhadores dos países mais pobres não

ISSN: 2318-9517

tem acesso à escolaridade segundo os padrões de excelência, agravando sobremaneira a sua situação. São muitas as condições adversas, como se vê, mas para os trabalhadores com as competências profissionais exigidas – trabalhadores privilegiados pela educação - abrem-se possibilidades nos mercados de trabalho para empregos que lhes permitem constante crescimento pessoal e profissional e, em consequência, motivação e satisfação no trabalho.

No entanto, é sempre necessário lembrar que, se o século XX deve ser considerado o século do forte assalariamento da classe proletária graças aos milhões de empregos gerados pelo taylorismo e fordismo, empregos de baixa qualidade, é verdade, mas empregos, e com alguma proteção do Estado devido às suas políticas de intervenção na economia, o século XXI parece ser o século do fim dos empregos para a grande maioria dos trabalhadores e do surgimento de novas e precárias relações de trabalho em virtude da difusão da nova lógica organizacional cujo fundamento é a diminuição dos custos de produção com a utilização de uma sofisticada tecnologia e uma verdadeira revolução nas técnicas de gerenciamento do processo de trabalho, que intensificam o trabalho dos trabalhadores ainda necessários e reduzem drasticamente os níveis de contratação de novos.

Segundo os prognósticos dos mais influentes autores das Ciências Sociais, empregos protegidos por uma rígida regulamentação das relações de trabalho serão uma exceção e não a regra, já que a palavra de ordem é, hoje, flexibilidade: flexibilidade dos processos de trabalho, dos padrões de consumo e, primordialmente, das relações de trabalho. Na verdade, as perspectivas são sombrias não apenas pelo rareamento de empregos protegidos, mas pelo rareamento de empregos e até mesmo de trabalho.

As considerações desenvolvidas neste artigo permitem concluir, tal como David Harvey (2011, p. 61): "A relação capital-trabalho sempre tem um papel central na dinâmica do capitalismo e pode estar na origem das crises. Mas hoje em dia o principal problema reside no fato de o capital ser muito poderoso e o trabalho muito fraco, não o contrário." E de pensar que estamos apenas no limiar da quarta revolução industrial, aquela da internet das coisas, etc. etc. ...

ISSN: 2318-9517

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARGYRIS, Chris. **Personalidade e Organização – O Conflito Entre o Sistema e o Indivíduo.** Rio de Janeiro: Editora Renes, 1969

CASTELLS, Manuel. **A Era da Informação: Economia, Sociedade e Cultura,** volume 1 – A Sociedade em Rede. São Paulo: Paz e Terra, 2016

FREYSSINET, Jacques. As trajetóirias nacionais rumo à flexibilidade da relação salaria: a experiência europeia. In: GUIMARÃES, Nadya Araujo et alli: **Trabalho Flexível, Empregos Precários?** São Paulo: Editora Da Universidade de São Paulo, 2009

HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna.** São Paulo: Loyola, 1992

_____ **O Enigma do Capital e as Crises do Capitalismo**. São Paulo: Boitempo, 2011

HERZBERG, F.; MAUSNER, B. & SNYDERMAN, B. – **The Motivation to Work**. New York: John Wiley, 1959

MASLOW, Abrahan. **Motivation and Personality.** New York: Harper and Row, 1970

MUMFORD, Enid – **Job Satisfaction – A New Approach Derived From an Old Theory**. Sociological Review, 1970

OFFE, Claus. O Futuro do Mercado de Trabalho. In OFFE: Claus. **Capitalismo Desorganizado.** São Paulo: Brasiliense, 1989

POLANYI, Karl. **A Grande Transformação: As Origens de Nossa Época**. Rio de Janeiro: Campos, 2000

SENNETT, Richard. **A Corrosão do Caráter: Consequências do Trabalho no Novo Capitalismo.** Rio de Janeiro/São Paulo: Record, 1999

ZARIFIAN, Philippe. **La Nouvelle Productivité**. Paris: Harmattan, 1990

_____ **O Modelo da Competência: trajetória histórica, desafios atuais e propostas.** São Paulo: Editora Senac, 2003

Anais do XV Encontro Nacional da ABET
Trabalho, crise e desigualdades: caminhos e descaminhos da sociedade contemporânea
Rio de Janeiro - 06 a 09 de Setembro de 2017
ISSN: 2318-9517

SEXTOU

O que a veneração pela sexta-feira revela sobre nossa sociedade?

Saulo de Castro Ferreira Neto

saulocfn@gmail.com

Universidade Federal de Goiás

RESUMO

O anseio pelo fim da semana de trabalho, em nossa sociedade, é simbolizado pela proliferação de um neologismo: sextou! O objetivo desta pesquisa é desvelar o significado dessa ânsia pela sexta-feira. Partimos da concepção de que essa veneração é reflexo de um trabalho alienado, em que o sujeito não se realiza, e um lazer fetichizado, que mascara sua funcionalidade ao capital. Buscamos formas de lazer e trabalho emancipatórios como meios de superação de uma vida cujo prazer é distribuído em pequenas doses.

Palavras-chave: trabalho, lazer, alienação, fetichização, emancipação.

1. INTRODUÇÃO

Segunda-feira, 8h27min. Canteiro de obras de mais um edifício em construção. Quando cessa, momentaneamente, o barulho da britadeira, escuta-se o grito esfuziante do operário: "*Vem ni mim* sexta-feira!"

No rádio, toca o mais recente sucesso sertanejo: "Esperei você durante quatro dias / Deu pra perceber que sem você eu morreria / Minha vida sem você não é tão fácil não / Todo dia no trabalho aguentar o meu patrão / Na segunda eu dormi, na terça enrolei / Na quarta eu fingi, fingi que trabalhei / Na quinta eu não fui, disse que tava doente / Mas

ISSN: 2318-9517

hoje, finalmente, você voltou / *Vem ni mim* sexta-feira, sua linda /Até que enfim a semana terminou / *Vem ni mim* sexta-feira, sua linda / Eu *tô* feliz porque fim de semana começou".

Até mesmo um neologismo, entusiasticamente utilizado, surgiu para celebrar a chegada do fim-de-semana: sextou!

Os três fatos narrados revelam uma evidente veneração pela sexta-feira. Uma sociedade composta por indivíduos que anseiam pelo fim de semana, pois não se realizam com o que fazem durante a semana. A proliferação no uso do neologismo é a representação simbólica de uma vida (supostamente) vivida aos finais de semana e suportada de segunda a sexta.

O objetivo desta pesquisa é desvelar o significado desse anseio pela sexta-feira. Para além desse objetivo geral, almejamos: discutir as conseqüências negativas do trabalho alienado; desconstruir a concepção do lazer como um tempo livre e desvinculado do sistema produtivo, expondo seu caráter fetichista e sua funcionalidade aos interesses do capital; demonstrar a indissociabilidade entre lazer e trabalho; defender a busca por formas de trabalho e lazer emancipatórios como condições indispensáveis à humanização dos sujeitos.

Nossa questão de pesquisa é: o que a veneração pela sexta-feira revela sobre nossa sociedade?

Para responder a essa pergunta, discutiremos inicialmente o conceito de trabalho alienado. Antes de adentrar na análise do lazer fetichizado, debateremos sobre a relação que lazer e trabalho estabelecem entre si. Finalmente, trataremos sobre formas de lazer e trabalho emancipatórios.

Pretendemos, assim, que a pesquisa contribua para a reflexão acerca das possibilidades de realização e emancipação através do trabalho e do lazer na sociedade capitalista – ou melhor, na superação desta.

ISSN: 2318-9517

2. TRABALHO ALIENADO

No capitalismo, o modo de produção material da vida social se baseia na exploração de um tipo específico de trabalho: o trabalho alienado (HUNGARO, 2008) – foco de análise desta seção.

Na ordem burguesa, o objeto produzido pelo trabalhador não lhe pertence, mais que isso, "opõe-se a ele como *ser estranho*, como um *poder independente*" (MARX, 2013, p. 111, grifos do autor) que o domina. A alienação, entretanto, não está presente apenas na relação do trabalhador com o produto de seu trabalho.

Durante o processo produtivo, o trabalhador não se realiza, ao contrário:

> [...] nega-se a si mesmo, não se sente bem, mas, infeliz, não desenvolve livremente as energias físicas e mentais, mas esgota-se fisicamente e arruína o espírito. Por conseguinte, o trabalhador só se sente em si fora do trabalho, enquanto no trabalho se sente fora de si. Assim, o seu trabalho não é voluntário, mas imposto, é *trabalho forçado*. Não constitui a satisfação de uma necessidade, mas apenas um meio de satisfazer outras necessidades. O trabalho externo, o trabalho em que o homem se aliena, é um trabalho de sacrifício de si mesmo, de martírio. O seu caráter estranho resulta visivelmente do fato de se fugir do trabalho, como da peste. (MARX, 2013, p. 114, grifos do autor)

O trabalho, portanto, é desprovido de sentido. É entendido como mero provedor de salário para satisfação das necessidades materiais. O indivíduo só se sente "livre" fora do trabalho (HUNGARO, 2008). Começamos, assim, a desvendar o fascínio pela sexta-feira.

3. "SE O TRABALHO É DOENÇA, O LAZER É REMÉDIO?"

O lazer parece funcionar como compensação pela alienação do trabalho. "A vida no trabalho é tamanhamente sem sentido que o trabalhador, uma vez livre dela, procura ocupar o seu tempo com atividades que o façam esquecer do trabalho" (HUNGARO, 2008, p. 231). Lazer e trabalho aparentam pertencer a domínios completamente distintos. Este doença, aquele remédio; na formulação de Padilha (2003). O trabalho estaria inserido no reino da necessidade, enquanto o lazer, no reino da liberdade.

ISSN: 2318-9517

É preciso, contudo, questionar a "liberdade" desfrutada durante o lazer. "O tempo que é liberado do trabalho é um tempo verdadeiramente livre? [...] Poder escolher um produto dentre tantos outros num supermercado é sinal de liberdade?" (PADILHA, 2003, p. 258). As decisões tomadas por um indivíduo, em seu tempo livre, são genuinamente livres e benéficas para si ou influenciadas e condicionadas para que atendam aos interesses do capital?

Prossegue Padilha (2003, p. 258):

> Por que é que nossa sociedade precisa buscar no lazer a satisfação que não encontra no trabalho? Que tipo de vida existe neste trabalho que nossa sociedade construiu? Por que é que a vida, a alegria e a criatividade estariam no lazer, e não no trabalho? E mais: se a lógica que rege a sociedade é o capitalismo e se o capitalismo rege as 24 horas diárias das pessoas, por que é que essa lógica iria provocar alienação na esfera do trabalho e salvação na esfera do lazer?

Não é possível analisar o lazer desconsiderando a base produtiva na qual ele se assenta. Uma sociedade cuja produção é fundada na exploração do trabalho alienado não pode gerar sujeitos capazes de usufruir de um lazer emancipatório e verdadeiramente livre. Evidencia-se, assim, que a "alienação não está restrita somente ao momento da produção, do tempo de trabalho, abrange também o tempo livre, no qual ocorre o lazer" (CUSTODIO *et al.*, 2009, p. 5). Lazer e trabalho formam um binômio indissociável.

Bottomore (1978, p. 106 -107) analisa a indissociabilidade entre trabalho e lazer:

> O trabalho e lazer não podem ser dissociados um do outro, especialmente em sua influência sobre as atitudes sociais do indivíduo. O homem que gasta suas horas de trabalho numa posição subordinada, ocupado constantemente em tarefas maçantes e sem importância, em meio circundante desprovido de beleza, dificilmente será capaz de exprimir-se de maneira completa, como pessoa ativa e criadora, durante seu tempo de lazer. Mais ainda, de acordo com o grau em que ele conseguir fazer isso, tanto mais frustrado e amargurado se sentirá em seu trabalho. O desenvolvimento de um lazer ativo, se quiser formar uma parte harmoniosa de toda a vida de uma pessoa, deve ser acompanhado por modificações na organização do trabalho, que dêem ao indivíduo uma responsabilidade maior, e maior parte na formação do meio que o cerca e mais extensa variedade e interesse em sua ocupação.

4. LAZER FETICHIZADO

Apesar de escancarado o caráter alienante do lazer, ainda pode ser indagado: dada a impossibilidade de superação imediata do trabalho alienado, não é louvável que os

ISSN: 2318-9517

indivíduos ainda possam usufruir de seus momentos de lazer, com algum grau de autonomia? Se o lazer é alienante, por que ansiamos pela chegada da sexta-feira, do feriado, das férias?

Remontando à concepção chinesa de associar o tempo de lazer com o espaço desocupado de uma sala, poder-se-ia questionar: se o espaço desocupado da sala é o que a torna habitável, de forma análoga, não seria o tempo livre do lazer o que torna nossa vida suportável? (NAKHOODA, 1961 apud PARKER, 1978)

Para responder a essas perguntas é preciso desvelar as maneiras pelas quais o lazer cumpre "uma funcionalidade imprescindível ao metabolismo do capital" (HUNGARO, 2008, p.236)

Eduardo Marinho (OBSERVAR..., 2016, grifos nossos) retoma parte da discussão desenvolvida até aqui e revela a congruência entre os interesses do capital e as formas de lazer disseminadas na sociedade:

> [...] as escolhas foram programadas, foram impostas. A partir do condicionamento escolar, quando a criança entra na escola, vão dizer pra ela: 'você não pode se divertir enquanto aprende'. Porra, aprender é divertido, cara! Tem que ser divertido, tem que ser com prazer. Mas a criança já vai sendo enquadrada pra encarar o trabalho como sacrifício. 'Você vai se divertir na hora do recreio'. Setoriza sua alegria. 'Você vai se divertir nas horas vagas'. E, no fundo, *você vai viver nas horas vagas. Você vai fazer o que você gosta nas horas vagas. Você está sendo programado pra odiar o seu trabalho. Pra adorar a sexta-feira. Pra você, quando for se divertir, estar tão pressionado que você não vai se divertir, você vai descarregar. E nesse descarrego você vai consumir. E nesse consumo você vai dar lucro. Até o seu prazer vai ser controlado, vai ser induzido*.

Vimos a indissociabilidade entre lazer e trabalho. Marx (2003 *apud* MASCARENHAS, 2005) vai além. Para o pensamento marxiano, produção, distribuição, troca e consumo não podem ser analisados separadamente, afinal "constituem momentos de uma mesma totalidade" (MASCARENHAS, 2005, p. 178).

Neste momento, interessa-nos particularmente a relação entre produção e consumo. "Toda produção é, ao mesmo tempo, consumo, do mesmo modo que todo consumo pode ser considerado produção" (MASCARENHAS, 2005, p. 178). Um produto só será produzido porque existe a expectativa de que, ao final do processo, será consumido. E é no momento do consumo que o produto se confirma como tal. Esse

ISSN: 2318-9517

consumo, porém, só é possível dada a existência da produção. Se a produção não fornece um produto não há o que ser consumido (MARX, 2003 *apud* MASCARENHAS, 2005).

Além disso, a "produção não produz somente o produto do consumo, mas também a forma como vai ser consumido" (MASCARENHAS, 2005, p. 179). Por isso, diz Marx (2003, p. 9) que "a produção não se limita a fornecer um objeto material à necessidade, fornece ainda uma necessidade ao objeto material". Dessa forma, não basta saciar a fome. É preciso saciar a fome consumindo o recém-lançado sanduíche da rede de *fast food*, no *shopping center* mais badalado da cidade.

Aprofundando a análise, ao criar necessidades, produzindo a maneira como a mercadoria deve ser consumida, a produção cria o próprio consumidor. "Neste sentido, a produção não se encarrega somente do fornecimento de um produto para o sujeito, incumbi-se, reciprocamente, da produção de um sujeito para o produto" (MASCARENHAS, 2005).

Antes de prosseguir, retomemos a clássica distinção marxiana entre valor de uso e valor de troca. Aquele está diretamente relacionado à utilidade da coisa. A utilidade de um pão, por exemplo, está ligada à saciedade da fome. O valor de troca aparece quando há um excedente que não será consumido pelo produtor. Faz-se necessária, portanto, a medição de valor do produto para a subseqüente troca por outros produtos. Essa mensuração baseia-se no tempo de trabalho socialmente necessário para a produção desse produto (MARX, 1988)

Mascarenhas (2005, p. 180 - 181) avança na explicação:

> [...] quando não produz apenas valor de uso, mas um valor de uso para outrem, objetivando a troca, o que está se produzindo, na verdade, é uma mercadoria. [...] Ocorre que, sob a égide do capital, todo valor de uso é apenas uma isca para a troca, pois à medida que a produção capitalista avança, o valor de troca cada vez mais se autonomiza em relação ao valor de uso. Com ajuda da publicidade e da moda, lançando seus fetiches sobre a mercadoria, o capital se aperfeiçoa em criar e recriar valores de uso de acordo com seus interesses e conveniências, elevando à máxima potencialidade possível o que se chama por disjunção de necessidade e produção-de-riqueza. Desse modo, subordina-se a produção de valores de uso, que se relaciona diretamente às necessidades humanas, à reprodução de valor de troca, que, no oposto, responde às necessidades capitalísticas.

ISSN: 2318-9517

Consequência de uma produção voltada à vendabilidade, e não à satisfação das necessidades humanas, é a incorporação de valores de uso adicionais ao valor de uso original. Somando-se essa forjadura à estandardização de seu valor de uso original, tem-se a venda da mercadoria facilitada (MASCARENHAS, 2005).

> Estamos nos referindo à produção de mercadorias que envolve, em seu processo, tanto a produção precisamente orientada para as carências e fraquezas do consumidor, como, também, a produção do próprio consumidor, exercitando nele seus prazeres. A manifestação daquilo que podemos identificar como *poder imagético do mercolazer* – ou seja, o *lazer como valor de uso prometido da mercadoria*, cumprindo, portanto, uma função de venda, manifestando-se como uma espécie de galanteio amoroso lançado sobre o consumidor (MASCARENHAS, 2005, p. 181 – 182, grifos do autor).

Escancarando a associação entre consumo e lazer na sociedade capitalista, Mascarenhas (2005) cunha o termo *mercolazer* e afirma que o "mercolazer aparece, assim, como uma espécie de invólucro para certas mercadorias, forjando sua composição estética e exercendo um enorme poder de fetiche sobre o consumidor" (MASCARENHAS, 2005, p. 184)

Vem daí sua conceituação de lazer como:

> [...] uma mercadoria cada vez mais esvaziada de qualquer conteúdo verdadeiramente educativo, objeto, coisa, produto ou serviço em sintonia com a lógica hegemônica de desenvolvimento econômico, emprestando aparências e sensações que, *involucralmente*, incitam o frenesi consumista que embala o *capitalismo avançado*. (MASCARENHAS, 2005, p. 140, grifos do autor).

Lazer, portanto, torna-se sinônimo de consumo. Afinal, é preciso manter girando as engrenagens do sistema e cheios os bolsos dos capitalistas. Conforme já demonstramos através da explicitação do imbricamento entre consumo e produção, o sistema entraria em colapso sem consumo. Lafargue (1999, p. 83), ao tratar da criação de falsas necessidades e da obsolescência programada como solução para a superprodução, demonstra a importância da manutenção de um alto nível de consumo no capitalismo:

> [...] o grande problema da produção capitalista não é mais encontrar produtores e redobrar suas forças, mas descobrir consumidores, excitar seus apetites e neles criar falsas necessidades [...] Em Lyon, em vez de deixar a fibra da seda com sua simplicidade e flexibilidade naturais, sobrecarregam-na com sais minerais que, aumentando-lhe o peso, tornam-na quebradiça e de pouca utilidade. Todos os nossos produtos são adulterados a fim de facilitar seu escoamento e encurtar sua existência. Nossa época será chamada de a idade da falsificação.

ISSN: 2318-9517

A disseminação de práticas de lazer gratuitas, ao diminuir consideravelmente o consumo de mercadorias satisfatórias às necessidades capitalísticas – e, consequentemente, estranhas às necessidades humanas –, levaria à crise do sistema burguês. Por tudo isso, o "lazer é hegemonicamente subserviente e útil às exigências e necessidades do capital" (MASCARENHAS, 2005, p. 231).

Crucial, portanto, o alcance do objetivo desta seção de desvelar a fetichização do lazer, "processo que nos impede de ver tal fenômeno para além de sua aparência mais imediata" (MASCARENHAS, 2005, p. 177).

Acreditamos ter, assim, superado a visão inicial ingênua acerca do lazer como reino da liberdade ou momento de descanso e recreação, responsável por tornar suportável uma vida submetida a formas alienantes. Ou, ainda, uma atividade inocente e desinteressada, desvinculada do modo de produção material da sociedade. Ao cumprir uma funcionalidade prática aos interesses do capital (HUNGARO, 2008), as formas de lazer fetichizado e alienado impedem os sujeitos de tomarem consciência de sua situação e, consequentemente, de emanciparem-se, resgatando a humanidade do ser humano.

Entregar-se a formas hedonistas de lazer, consumir desenfreadamente durante seu tempo livre e ansiar pela sexta-feira, como momento representativo de uma efêmera liberdade redentora, são ações que distanciam os sujeitos de sua emancipação, mantendo-os confortavelmente hipnotizados pela infinita disponibilidade de mercadorias disponíveis nas prateleiras da sociedade capitalista.

Mas, então, como devemos ocupar nosso tempo livre? A quais formas de lazer devemos aspirar? Responder a essas questões é o objetivo da próxima seção.

5. LAZER (E TRABALHO) EMANCIPATÓRIO(S)

O lazer "é capaz de gerar valores que irão contestar o universo das outras obrigações." (OLIVEIRA, 2000, p.53). A negação de um lazer compensatório à alienação do trabalho e de uma vida cujo prazer se distribua em pequenas doses (CUNHA, 1987) é

ISSN: 2318-9517

o primeiro passo em direção à um binômio lazer-trabalho capaz de considerar a humanidade dos sujeitos.

É preciso buscar formas de lazer capazes de "propiciar reequilíbrio psicossocial" (OLIVEIRA, 2000, p.62) e conjugar "o prazer de vivenciar intensamente determinados momentos incorporando uma vida solidária, ou seja, negando – também nestes instantes – as formas de dominação e de discriminação existentes" (OLIVEIRA, 2000, p.62).

A apropriação do tempo livre é um momento de luta que oferece aos trabalhadores a escolha entre:

> [...] render-se às fórmulas fáceis de evasão e cair nas armadilhas das ilusões de uma liberdade egocêntrica e supostamente infinita (sem nada contribuir para mudanças) ou recusar os caminhos do adestramento físico e mental previamente organizados e aceitar o desafio de romper com a disciplina da submissão, engendrada nas relações de mercado. Ao politizar o uso de seu tempo disponível (no sentido de se assumirem como cidadãos plenos), os trabalhadores podem desvendar as máscaras de liberdade que a sociedade produz no trabalho e fora dele. (OLIVEIRA, 2000, p.62)

Dado o já incisivamente repetido imbricamento entre trabalho e lazer, "problemas em uma esfera provocam problemas também na outra esfera" (PADILHA, 2003, p. 259). Por isso, "enquanto o trabalho não tiver algum sentido para aqueles que o realizam, o lazer residual também não trará nada mais do que descanso e recuperação" (PADILHA, 2003, p. 258). Antunes (1999, p. 175) diz não ser possível "compatibilizar trabalho assalariado, fetichizado e estranhado com tempo (verdadeiramente) livre. Uma vida desprovida de sentido no trabalho é incompatível com uma vida cheia de sentido fora do trabalho"

A luta, portanto, não pode ser contra apenas o trabalho alienado ou somente contra o lazer fetichizado. A fruição de um lazer e trabalho emancipatórios só será completamente possível com a superação do modo de produção capitalista, cuja consequência é a valorização do mundo das coisas, e na mesma proporção, "a desvalorização do mundo dos homens" (MARX, 2013, p.111).

> [...] as pessoas só terão melhores condições de lazer quando tiverem melhores condições de trabalho. E elas só terão melhores condições de trabalho quando tiverem melhores condições de vida. E isso só acontecerá de forma definitiva quando o homem emancipar-se do capitalismo e construir uma sociedade em que todos seus membros direcionem suas ações e pensamentos para o bem

ISSN: 2318-9517

> comum, e não para o aumento do lucro privado de meia dúzia de pessoas. (PALDILHA, 2003, p. 264)

Ainda sobre a necessidade de superação do modo de produção burguês, afirma Antunes (1999, p. 176):

> Como o sistema global do capital dos nossos dias abrange também as esferas da vida fora do trabalho, a desfetichização da sociedade do consumo tem como corolário imprescindível a desfetichização no modo de produção das coisas. O que torna a sua conquista muito mais difícil, se não se inter-relaciona decisivamente a ação pelo tempo livre com a luta contra a lógica do capital e a vigência do trabalho abstrato. Do contrário, acaba-se fazendo ou uma reivindicação subordinada à Ordem, onde se crê na possibilidade de obtê-la pela via do consenso e da interação, sem tocar nos fundamentos do sistema, sem ferir os interesses do capital ou, o que é ainda pior, acaba-se gradativamente por se abandonar as formas de ação contra o capital e de seu sistema de metabolismo social,· numa práxis social resignada.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Começamos nossa pesquisa a partir da observação de um fenômeno cotidiano: a veneração pela sexta-feira, simbolizada pela proliferação do neologismo “sextou”. Buscávamos desvendar o significado do anseio pela chegada do fim-de-semana.

Vimos que a ânsia pelos momentos de lazer está relacionada a um trabalho alienado, desprovido de sentido; bem como de uma concepção ingênua do lazer como reino da liberdade, desinteressado e desvinculado do modo de produção da vida material da sociedade.

Desvelamos, porém, o caráter fetichizado do lazer e sua subsunção aos interesses do capital.

Buscamos demonstrar a necessidade da busca por formas de lazer e trabalho emancipatórios, como condição *sine qua non* para a humanização dos sujeitos coisificados pelo capitalismo. Concluímos, finalmente, que a superação definitiva da alienação só será efetivada com a superação do sistema capitalista:

> A liberdade do homem não pode se desenvolver senão com a destruição das barreiras entre o tempo de trabalho e o tempo livre, algo resultante de uma atividade autodeterminada, situada para além da divisão do trabalho estruturada pelo capital, portanto, sobre bases inteiramente novas que, par-a-par, autorizam o surgimento de uma sociabilidade também nova. [...] *a luta por uma vida cheia de sentido dentro e fora do trabalho pressupõe uma sociedade não mais regulada e estruturada pelo capital.* Podemos dizer, ainda de acordo

ISSN: 2318-9517

> com Antunes (1999), que princípios éticos como a democracia, a liberdade, aautoconsciência etc., somente entrarão universalmente em vigor quando estiver em efetivo funcionamento um novo sistema de metabolismo social, no qual prevaleça uma produção regulada pelos trabalhadores associados e dirigida para o atendimento das reais necessidades humanas, numa sociedade onde o exercício do trabalho possa se concretizar como uma atividade livre e autônoma, baseada na apropriação generalizada e criativa do tempo disponível (CUSTODIO *et al*., 2009, pp. 16 – 17, grifos nossos).

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.** São Paulo: Boitempo, 1999.

BOTTOMORE, Thomas B. **As Classes na Sociedade Moderna**. Tradução de Fanny Tabak. 2ª ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1978.

CUNHA, Newton. **A Felicidade Imaginada: a negação do trabalho e do lazer**. São Paulo, Brasiliense, 1987.

CUSTODIO, Mariana L. *et al*. **O Lazer e o Reino da Liberdade: reflexões a partir da ontologia do ser social**. Licere, Belo Horizonte, v.12, n.4, P. 1 – 21, Dez/2009.

HUNGARO, Edson M. **Trabalho, Tempo Livre e Emancipação Humana: os determinantes ontológicos das políticas sociais de lazer**. Tese (Doutorado em Educação Física) – Faculdade de Educação Física, Universidade Estadual de Campinas, Campinas – SP, 2008.

LAFARGUE, Paul. **O direito à preguiça**. São Paulo: Hucitec, 1999.

MARX, Karl. **Contribuição à crítica da economia política**. 3ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 2003

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Tradução de Alex Marins. 2ª ed. São Paulo: Editora Martim Claret, 2013.

MARX, Karl. **O Capital**. 3ª Edição. São Paulo: Nova Cultural, 1988.

MASCARENHAS, Fernando. **Entre o Ócio e o Negócio: teses acerca da anatomia do lazer.** Tese (Doutorado em Educação Física) – Faculdade de Educação Física, Universidade Estadual de Campinas, Campinas-SP, 2005.

NAKHOODA, Zulie. **Leisure and Recreation in Society**. Allahabad, India: Katab Mahal, 1961. In: PARKER, Stanley. A Sociologia do Lazer. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

OBSERVAR e Absorver. Direção: Junior SQL. Produção: Igor Goulart. Ninguém, 2016. 71 min. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=I7arqW5luKc&t=2s Acesso em: 21 dez. 2016.

OLIVEIRA, Paulo de Salles. Trabalho, Não-trabalho e Contradições Sociais. In.: Bruhns, Heloisa (Org.). **Temas Sobre Lazer**. Campinas-SP, Autores Associados, 2000, PP. 47-63.

PADILHA, Valquíria. **Se o Trabalho é Doença, o Lazer é Remédio**? In.: Müller, Ademir & DaCosta, Lamartine P. (Orgs.). Lazer e Trabalho: um único ou múltiplos olhares? Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2003. PP: 243 – 266.

Anais do XV Encontro Nacional da ABET

Trabalho, crise e desigualdades: caminhos e descaminhos da sociedade contemporânea
Rio de Janeiro - 06 a 09 de Setembro de 2017
ISSN: 2318-9517

Entre a *solidão alienante* e a *solidão alteritária*: reconhecimento e cooperação entre trabalhadores rurais assentados

Thainara Granero de Melo[1]
Doutoranda - Programa de Pós-Graduação em Psicologia – Universidade Federal de São Carlos

Rosemeire Aparecida Scopinho[2]
Professora Associada – Departamento de Psicologia - Universidade Federal de São Carlos

Introdução

O reconhecimento tem sido uma categoria analítica amplamente utilizada nas ciências sociais e humanas para a compreensão dos fenômenos sociais contemporâneos por ser uma das dimensões presentes na decisão dos sujeitos de ingressar e permanecer em uma ação coletiva.

No caso da luta pela terra, na relação entre trabalhadores rurais e o Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra (MST), a dinâmica do reconhecimento depende de uma série de condições objetivas e subjetivas que vão desde as restrições materiais que motivam a busca da terra como espaço de vida e de trabalho (SILVA, 2007); e passam pelas vivências sociais e psíquicas de humilhação e exclusão nas experiências de trabalho anterior, das quais surgem esperanças de que, em um projeto coletivo, se encontrará o reconhecimento necessário, uma nova identidade e segurança familiar (DOMINGUES, 2015). A conquista do assentamento materializa outro nível de reconhecimento dos sujeitos, o institucional. Este processo pressupõe que os trabalhadores integrem uma série de mudanças compulsórias que, consequentemente, estabelecem outras condições para a associação ou dissociação dos assentados, ao mesmo tempo em que a presença estatal permanece sendo desejada por eles (NEVES, 1999). A construção da cooperação e da ação coletiva nos assentamentos rurais é forjada por elementos diversos e complexos, por antagonismos e alianças que, longe de serem estáveis, manifestam um processo de transformação conflituoso e revelam a existência de um descompasso entre a luta pela reforma agrária e a luta por reconhecimento social.

[1] Doutoranda - Programa de Pós-Graduação em Psicologia – Universidade Federal de São Carlos (UFSCar). thainaragm@gmail.com
[2] Professora Associada – Departamento de Psicologia - Universidade Federal de São Carlos (UFSCar). scopinho@ufscar.br

A constatação de que nestes espaços há um isolamento dos trabalhadores em detrimento das relações de cooperação revela um processo mais amplo pelo qual passa a *multidão solitária* na contemporaneidade: de ampliação dos conflitos, fragilização dos vínculos afetivos e de confiança, de incerteza sobre o futuro e de rompimento das relações de alteridade (SANTOS, 2009). Porém, como afirma Enriquez (2004), toda conflitualidade é um processo contraditório e é possível reconhecer na experiência da solidão a (ambígua) possibilidade de tornar-se sujeito, de recuperar a capacidade de estar com o outro, reconhecê-lo e projetar no trabalho formas de construção da cooperação.

Neste artigo propomos discutir a relação entre reconhecimento e cooperação no campo dos assentamentos rurais de reforma agrária a partir do referencial teórico da Psicossociologia. Entendemos que as formas de reconhecimento de si e do outro, construídas no decorrer das diferentes trajetórias relacionais dos sujeitos são multifacetadas e fundamentais para compreender os (re)fluxos das relações de cooperação entre os assentados. Partimos da hipótese que este é um processo permanentemente tensionado entre os sujeitos e, sempre conflituoso, que se compõe, contraditoriamente, de elementos de negação e de afirmação do outro, ora em direção à cooperação e à alteridade, ora em direção à solidão. Não pretendemos julgar a prevalência de uma sobre a outra mas, discutir que, por se tratar de um processo complexo, as condições objetivas e subjetivas têm sua parte nesta dinâmica. Do ponto de vista metodológico, nos valemos de casos extraídos de estudos[3] realizados em dois assentamentos rurais da macrorregião de Ribeirão Preto-SP por meio de observações e de entrevistas individuais e coletivas. As informações foram analisadas no sentido de identificar as reações de isolamento e de cooperação dos trabalhadores e a relação com as formas de afirmação e negação do outro, que chamamos de *solidão alienante* e *solidão alteritária.*

Contribuições da Psicossociologia para a compreensão do reconhecimento

O diferencial da Psicossociologia é apostar na articulação entre os determinantes de ordem estrutural e as dinâmicas psíquicas para explicar a problemática do reconhecimento. Tratam-se de níveis da realidade de naturezas distintas mas, que estabelecem uma relação de concomitância e, também, de conflitos, que constituem o núcleo do pensamento e dos sentimentos do sujeito. No cerne deste processo, a alteridade aparece como a base da constituição do sujeito social (GAULEJAC E TAKEUTI, 2004).

[3] Agradecemos à Fapesp – Fundação de Apoio à Pesquisa do Estado de São Paulo pelo apoio financeiro concedido para a realização dos respectivos estudos (Processos 2013/13229-6 e 2014/25042-0).

ISSN: 2318-9517

De inspiração psicanalítica, o conceito de alteridade utilizado por esta corrente designa a ação de reconhecimento de si e do outro. Na constituição psíquica, o vínculo com o outro é o elo de ligação-diferenciação do sujeito com o mundo, característico do processo alteritário: a capacidade de reconhecer o outro enquanto diferente e, também, de identificar-se com ele. O homem sai de sua condição narcísica somente quando faz parte de uma comunidade de cultura, é reconhecido por ela e, também, reconhece que depende dela para ser membro da sociedade. Assim, a via de mão dupla eu-outro transborda a constituição do aparelho psíquico, pois contempla uma dimensão mais ampla do exercício da alteridade: a capacidade do sujeito reafirmar-se na dinâmica social e reconhecer que o outro pode, tanto quanto qualquer um, ser sujeito de direitos (GAULEJAC E TAKEUTI, 2004).

Mas, a reciprocidade total jamais existiu. Seja nos diferentes momentos históricos ou nas sociedades, o homem sempre viveu em *déficit* de alteridade e reciprocidade, em função dos inúmeros obstáculos que tornam impossível a aceitação imediata da alteridade (ENRIQUEZ, 1991). Sendo o social o mundo da alteridade negada e afirmada permanentemente, na contemporaneidade esta negociação parece cada vez mais comprometida em razão da suposta liberdade do homem em ser e fazer o que ele quiser, e que negligencia as condições objetivas que favorecem ou impedem esta realização. No caso brasileiro, o acumulado de experiências de imposições de valores e de relações que marcaram a formação da nossa sociedade, desde os primórdios, permanece repercutindo nos discursos e conflitos sociais (TAKEUTI, 2004).

Santos (2009) interpreta esta conflitualidade a partir de um processo de massificação social *vis-à-vis* aos processos de individualismo. Na era da *multidão solitária,* o comprometimento da alteridade caminha junto com a alienação, a incerteza e a fragmentação dos vínculos. Em contrapartida, é a partir da conflitualidade que a dialética dos processos sociais se movimenta em direção à construção e à reconstrução das relações e posições de poder.

Para Gaulejac (2006) a *dialética existencial* é ainda mais perturbada à medida que a situação social do sujeito engendra a negação do seu reconhecimento. As humilhações, somadas às dificuldades econômicas e sociais, compõem uma cadeia de conflitos psicológicos cujo custo é profundo para o sujeito. As situações de vulnerabilidade podem alterar o sentido de identidade, havendo a possibilidade do sujeito internalizar a violência sofrida. Ainda assim, a falta de reconhecimento pode exacerbar outras reações ativas e defensivas. O sujeito sente a sua existência invalidada e isola-se, assim como tenta preservar laços para proteger a identidade e encontrar outros meios de obter reconhecimento externo.

ISSN: 2318-9517

Enriquez (2004) concorda que o isolamento está na ordem do dia e traz outros elementos à análise quando destaca a ambiguidade do fenômeno da *multidão solitária*: a solidão é reveladora dos processos contemporâneos alienadores e de fragmentação social. Enquanto fenômeno complexo e contraditório que é, apresenta também outra face: a possibilidade de estar junto. O autor elenca os elementos da solidão que podem ampliar os caminhos rumo à cooperação: ela tanto faz o sujeito questionar as suas próprias limitações sociais e situar-se numa rede de relações quanto favorece a crítica ao *modus operandi* das instituições e abre caminhos para a vida societária.

Não se trata, portanto, da solidão alienada, senão negociada constantemente com os outros e com as situações. Os sujeitos sempre buscarão formas de diferenciação por meio da afirmação do seu próprio valor e utilidade. Mas, isso só se torna possível quando se reconhece a relação de limitação e de dependência que é estabelecida com o outro. Este posicionamento é fundamental para se diferenciar os interesses e transformar antagonismos em estratégias de cooperação.

A cooperação nos assentamentos rurais: entre *a solidão alienante* e a *solidão alteritária*

A análise dos Assentamentos Sepé Tiaraju e Mário Lago mostra que na relação entre reconhecimento e cooperação operaram processos concomitantes e contraditórios - *solidão alienante* e *solidão alteritária* - e os principais momentos em que estes processos se alternaram entre as reações de isolamento, desconfiança e recusa do trabalho coletivo; e as reações de proteção dos grupos de pertença, de cooperação informal, aceitação ou não de regras internas e externas e outras formas de negociação do reconhecimento.

a) Solidão e o lugar desejado na estrutura social

As motivações dos entrevistados para ingressarem na luta pela terra eram as mais diversas, assim como suas trajetórias de trabalho e de vida. Foi comum encontrar relatos sobre a humilhação e exclusão vivenciadas nas atividades precárias que eram desempenhadas na cidade ou no campo. Alguns depoimentos, em especial, nos chamaram a atenção: entrevistados que, antes de serem assentados, desempenhavam atividades assalariadas formais na cidade, em um mesmo setor e empresa há mais de 10 anos, e que também relatavam vivências de humilhação e falta de reconhecimento dos pares:

> Muitas das vezes os colegas faziam chacota de mim, tudo isso é humilhação. Cada vez que eles faziam uma chacota, eu pensava que eu tenho que ficar mais firme lá, porque eu sabia que eu estava reivindicando, né? Eu trabalho até mais do que antes. Mas eu não tenho alguém me humilhando.

A decisão de sair de um emprego ocupado há vários anos e construir um novo projeto de vida ligava-se diretamente à mediação feita pelo MST, ao possibilitar o reconhecimento dos sujeitos em diferentes esferas e a construção de capitais aos quais dificilmente teriam acesso em suas antigas ocupações, como vemos neste trecho:

> A melhor coisa que aconteceu na minha vida, foi entrar no Movimento. (...) A primeira etapa, foi muito bom. Me deixou muito confiante. Eles criam um certo... eleva um pouco o ego das pessoas (...) Desenvolveu nas pessoas aqui um espírito de luta e de ver que eles conseguem as coisas, daquilo que as pessoas [da cidade] nem fazem ideia.

b) Solidão e a crítica das instituições

A empreitada acionada pela luta por reconhecimento e amparada reciprocamente entre sujeitos e movimento social também evidenciou outros conflitos quanto à dura negociação do reconhecimento. O Movimento articulou a importante ação coletiva que culminou na conquista política e institucional do assentamento, concedeu meios para a formação e o resgate da autoestima dos trabalhadores. Mas, à medida que o processo de reconhecimento institucional avançava, também aumentava o desejo dos sujeitos de modificar os termos desta relação, conforme relatou um assentado:

> Na hora que começou a tirar os coordenadores de núcleo, acabou a felicidade. É um trem tenebroso esse negócio do ego, não é? (...) No que eleva o ego, eles [Movimento] também dão o mau exemplo.

Como já foi constado pela literatura, a formalização de um assentamento demarca o acesso ao capital que, de certa forma, representa um refluxo da ação coletiva e introduz valores mais conservadores, ampliando as distâncias entre as experiências de luta e os comportamentos no assentamento. O que nos interessa, para esta discussão, é que se o reconhecimento é permanentemente negociado, o afastamento dos assentados em relação ao MST poderia sinalizar mais do que a frustração com atitudes autoritárias ou a desconfiança em relação aos dirigentes. Poderia, também, ser fruto de um processo de reflexão e de avaliação das famílias sobre as tomadas de decisões na comunidade:

> Era tudo da direção [do Movimento], não era nada nosso aqui, e nós nos sentimos magoados. Daí fizemos briga (...) Falei para o Incra 'a partir de hoje você vai tratar é com assentado, não é mais com direção não'.

Ambos os assentamentos passaram por processos organizativos muito semelhantes. O Sepé Tiaraju foi formalizado em 2004 e, o Mário Lago, em 2007. Nos dois casos, o afastamento entre famílias e Movimento foi gradual e a chegada das primeiras políticas públicas alterou significativamente a vida na comunidade. Essa transição inseriu os sujeitos em um novo conjunto de regras, introduziu a realidade do controle burocrático e estatal. A exemplo das condicionalidades estabelecidas, as famílias deveriam trabalhar coletivamente em áreas de plantio e de reflorestamento, em esquemas de mutirão para a construção de casas, em grupos para acessar as linhas de crédito do Programa de Fortalecimento da Agricultura Familiar (Pronaf), enfim, houve uma série de experiências de trabalho coletivo que, na maioria das vezes, não passaram pelo crivo das famílias e causaram conflitos, conforme relatou um entrevistado:

> O [técnico do Incra] veio aqui e impôs esta situação, ou faz coletivamente ou ninguém pegava o Pronaf. Queria fazer projeto coletivo para não ter que fazer projetinho individual. Se eu tivesse feito o projeto individual, a minha estrutura hoje era outra.

O controle excessivo do Incra seguia a lei da eficácia e da manipulação das necessidades dos assentados. Provocava uma "resistência silenciosa" que se voltava contra os próprios assentados, por meio do juízo pejorativo dos técnicos a respeito da baixa adesão das famílias às regras estabelecidas. A estratégia do órgão, ao mesmo tempo em que exigia formalmente a organização coletiva dos assentados, no cotidiano incentivava a disputa entre as famílias e contribuía para a dissolução política dos grupos.

c) Solidão e a avaliação das relações

Não só as imposições institucionais estavam associadas às vivências conflituosas do trabalho coletivo, como também o fato dos assentados identificarem, na própria comunidade, a reprodução das relações de dominação e de exploração:

> Você entra em um coletivo, tem muita gente aqui dentro que te escraviza, porque você é boa de enxada, é pontual, é dedicada, e tem outros que já não gostam do serviço. Ele "embaça" em cima de você. Aí quando começa a produção aqui dentro, você não vê um centavo. (...) O que você viu nessa

ISSN: 2318-9517

> coletividade? Exploração um do outro, e só os maiores [lideranças] bem sucedidos.

Ao contrário de democratizar a forma de gerir os recursos coletivos ou de fortalecer o trabalho em cooperação, tais experiências favoreceram que a cooperação formal fosse assimilada como imposição. Assim foi no caso da fundação das cooperativas, criadas à partir da intervenção do Incra para que os assentados comercializassem a produção com os mercados de compras públicas de alimentos. As organizações eram vistas, estritamente, como instrumentos à serviço da comercialização e o relacionamento com as lideranças era estabelecido a fim de resolver problemas individuais:

> Quando o MST saiu daqui, ficou o foco nas cooperativas (...) elas trabalham o 'eu do grupo', e não aprofundam a discussão geral do assentamento. Quando você chama uma coordenação, ela não aprofunda, fica meio neutra. Se a gente pegar e caminhar, sai. Se for dividir tarefa, fica morto.

Com a perda da referência e das posições anteriormente legitimadas pelo discurso do MST, os sujeitos deixaram de investir suas energias nas ações coordenadas e abandonaram práticas em comum:

> Ele [assentado] vai falar 'minha vida está feita, eu estou no meu lote, tenho minha produção'. Só que ele esquece que ele tem um documento para entregar, que ele pode perder o lote amanhã, que se ele não brigar não vem água, a saúde não chega aqui dentro, o ônibus escolar não vem, a escola não funciona. Esquece porque perdeu esse vínculo, maior, que era a bandeira do MST.

Naquele momento, os que já haviam se reconhecido como companheiros de uma mesma luta, tornaram-se concorrentes. A fragmentação dos assentamentos instituiu o conflito por formas de reconhecimento entre as lideranças das cooperativas. Passou-se a disputar outros meios de se obter reconhecimento interno e externo: qual organização teria mais acesso ao mercado e maior visibilidade? Qual grupo conseguiria novos parceiros e projetos? Qual seria a única organização a sobreviver e a ser legitimada pelas famílias? Enquanto isso, o restante dos assentados permanecia alheio às disputas. Avaliavam ser um desgaste desnecessário diante das demandas do lote e dos familiares. As experiências anteriores de trabalho coletivo, descritas como "traumáticas" eram o resultado negativo deste cálculo que justificava a suas indiferenças.

Em cada cooperativa reproduziam-se os modelos tradicionais de gestão, de perpetuação dos quadros de diretoria e da aceitação passiva das famílias sobre as decisões tomadas pelos líderes.

Manifestavam-se as muitas contradições contra as quais intentavam lutar no período de acampamento. Para um dos entrevistados, este jeito de conviver se dava na esteira das vivências de exploração que marcaram a vida da maioria dos trabalhadores:

> A maioria que veio aqui é favelado, de pau de arara, cortador de cana, não cabia mais no mercado. (...) Para quem vive nessa situação do 'beco da cidade', isso é natural. E aí a convivência é... No caixão cabe eu e cabe você, esta é a realidade. Se abaixar eles montam nas costas, então você tem que colocar a sua postura.

d) Solidão e cooperação

Embora o isolamento, em partes, manifestasse a imposição de regras, as disputas internas e o desconfiança das famílias, também expressava a avaliação que os sujeitos faziam sobre seus vínculos de confiança, sobre as prudências e cuidados necessários para preservar os grupos de afinidade e escolher quando e com quem cooperar.

As relações de cooperação permaneciam no plano informal, percebidas como seguras e vantajosas. Eram estabelecidas nos círculos de afinidade, fora do espaço institucionalizado das organizações. Traduziam-se, por exemplo, nos pequenos esquemas de mutirão de plantio e de trocas de sementes, nas doações de alimentos, oferta de caronas e na organização de festas para arrecadação de recursos financeiros. Segundo um entrevistado, estas relações eram definidas a partir do histórico de convivência e dos critérios de confiança, enquanto estratégia de preservação de alguma unidade grupal diante da desconfiança que se disseminava entre as famílias. Estes foram os mesmos critérios escolhidos, segundo entrevistado, para a definição dos membros das organizações:

> Nós que estipulamos 10 pessoas, porque as outras pessoas do núcleo que tem aqui são pessoas que a gente já convivia. Chega a um ponto, de você [pensar] aquele ali seria uma pessoa para andar comigo por muitos anos, mas aquele outro ali não quero nem que passe na minha rua. E nós começamos a pensar assim.

Havia um cálculo, racional e psíquico, sobre quando e com quem era vantajoso cooperar ou até mesmo forjar a aceitação da cooperação como regra. Na prática, havia a clareza de que esse consentimento sobre participar do coletivo acabava resumindo-se à uma forma de superar a escassez dos recursos, como também era uma reação de proteção do grupo contra possíveis sanções sofridas pelas instituições.

O reconhecimento também fazia parte das avaliações que faziam em relação aos agentes externos que propunham a implantação de projetos. Os assentados ponderavam a dimensão de

ISSN: 2318-9517

reconhecimento interno e externo que o projeto poderia proporcionar: em qual parceiro era possível confiar, o seu poder de alcance para viabilizar outras alianças, o histórico de condutas destes agentes. A contrapartida da cooperação para o funcionamento do projeto era medida não só em função dos benefícios materiais para alguns, como também levava-se em consideração os outros capitais que poderiam ser obtidos a partir da abertura de relações de reconhecimento.

Portanto, no duplo sentido dado por Enriquez à solidão, ao mesmo tempo em que o isolamento dos trabalhadores remetia às formas de alienação, de recusa da cooperação formal, das desconfianças em relação ao MST, às instituições e aos pares; a cooperação se fazia presente por meio de outros circuitos, construídos por relações de confiança e de reconhecimento. Quando esses laços se comprometiam, os assentados organizavam-se em função de uma demanda que, a princípio, parecia ser exclusivamente material, mas que revelava outras motivações, subjetivas, de reconhecimentos transversais.

Considerações finais

As experiências coletivas em um acampamento e, posteriormente, nos assentamentos, se de um lado favorecem o processo de reconhecimento (social, político, afetivo e institucional) dos trabalhadores rurais, do outro entram em rota de colisão com a existência de uma série de constrangimentos estruturais que, gradativamente, contribuem para a existência dos conflitos e reticências em torno da cooperação. Se considerarmos que este afastamento não diz respeito apenas à face nefasta da solidão e que pode, também, comportar a dimensão do reconhecimento, as reações dos sujeitos também revelavam tentativas de reafirmação de suas diferenças e das unidades grupais diante de certos controles exercidos pelo MST, pelos agentes estatais e pelas lideranças das cooperativas. Contudo, ao permanecerem reduzidas à dimensão informal da cooperação, o isolamento das famílias reflete a recusa da cooperação no campo das organizações, que poderiam ser espaços formais de confluência das ações coletivas. Sobretudo quanto à condicionalidade imposta pelas políticas públicas, a distância que se estabelece entre prescrição e realidade denuncia um processo que combina a falta de segurança e o sentimento de desesperança, com as reações defensivas dos sujeitos em seus grupos de pertença.

Como dissemos, nossa intenção não é julgar qual solidão aparece com maior relevo nos discursos e práticas dos sujeitos, mas compreender que ambas fazem parte de um mesmo processo, ambíguo e conflituoso, de negociar a transição entre a dimensão *alienante* e a *alteritária*. Enquanto

parte de um processo em curso na contemporaneidade, as condições concretas não só dificultam para que esse trânsito aconteça com maior fluidez, como também favorecem a reprodução das assimetrias de poder, do silêncio sobre a exploração e a disputa entre os pares.

Assumir a presença dessas dimensões nas relações de cooperação é importante pois, a partir delas e seguindo o raciocínio de Silva (2009), podemos compreender de que forma os sujeitos assimilam os jogos de poder entre os próprios interesses e os dos outros, como percebem os recursos (individuais e coletivos) que possuem para estabelecer a negociação em direção à alteridade. Entendemos que, em partes, a dupla face da solidão proposta por Enriquez nos ajuda nesta compreensão: a despeito das condições nefastas da sociedade contemporânea, ainda há uma falta que nos movimenta enquanto seres humanos. Cientes desse vazio, é preciso reconhecer que a caminhada é solitária mas, se compartilhada, torna mais suportável o sofrimento que ela nos causa.

Referências

DOMINGUES, E. Militância no Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra (MST): um olhar psicanalítico. *Ágora*, Rio de Janeiro, v. 19, n. 3, p. 663-680, set./dez. 2016.

ENRIQUEZ, E. Da solidão imposta à solidão solidária. *Cronos*, Natal, v. 5/6, n. 1/2, p. 19-33, jan./dez. 2004/2005.

_____. *Da horda ao estado*. Psicanálise do vínculo social. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1991.

GAULEJAC, V. *As origens da vergonha*. São Paulo: Via Lettera, 2006.

_____.; TAKEUTI, N. M. O âmago da discussão: da sociologia do indivíduo à sociologia do sujeito. *Cronos*, Natal, v. 5/6, n. 1/2, p. 59-77, jan./dez. 2004/2005.

NEVES, D. P. Assentamento rural: confluência de formas de inserção social. *Estudos Sociedade e Agricultura*, Rio de Janeiro, v. 13, p. 5-28, out. 1999.

SANTOS, J. V. T. *Violências e conflitualidades*. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2009.

SILVA, A. S. A Identificação de Adversários, de Sentimentos Antagônicos e de (In)Eficácia Política na formação da Consciência Política no MST Paulista. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, Rio de Janeiro, v. 7, n. 1, jan./jun. 2007.

TAKEUTI, N. M. O difícil exercício da alteridade. *Cronos*, Natal, v. 5/6, n. 1/2, p. 35-46, jan./dez. 2004/2005.

Anais do XV Encontro Nacional da ABET

Trabalho, crise e desigualdades: caminhos e descaminhos da sociedade contemporânea
Rio de Janeiro - 06 a 09 de Setembro de 2017
ISSN: 2318-9517

Contexto *offshore*: intensidades e pluralidades nas relações laborais

Tielly Rosado Maders
tiellypsi@gmail.com
Maria Chalfin Coutinho
maria.chacout@gmail.com
Programa de Pós-Graduação em Psicologia - PPGP
Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC

Introdução

A presente proposta é um recorte de uma pesquisa mais ampla, que investigou os sentidos sobre tempo livre produzidos no cotidiano de trabalhadores *offshore* atuantes na região da Bacia de Campos/RJ. Esta pesquisa teve como objetivo evidenciar as intensidades e pluralidades que constituem as relações de trabalho vivenciadas no período de embarque em plataformas marítimas de petróleo, com destaque para o modo como os trabalhadores vivenciam o tempo em que permanecem embarcados fora da jornada de trabalho.

Com a descoberta do pré-sal em território Brasileiro, na década de 1960, houve um significativo aumento do contingente de trabalhadores na área do petróleo, em demasia no setor *offshore*, o qual correspondente a todas atividades realizadas em alto-mar (FIGUEIREDO, 2012).

No decorrer das décadas de 1980 e 1990, com as transformações em curso no mundo do trabalho (tecnológicas, gerenciais e informacionais), modificaram-se substancialmente as relações de trabalho e de produção do capital, e o processo de reestruturação produtiva revelou-se exorbitante em todo o setor petroquímico (ANTUNES, 2013).

Para Ribeiro e Sales (2010), desde o final dos anos 1970, a principal região produtora do petróleo no Brasil é a Bacia de Campos, uma área sedimentar que se estende de Vitória/ES a Arraial do Cabo/RJ e contempla uma área de aproximadamente 100 mil

ISSN: 2318-9517

km² (FIGUEIREDO, 2012; CLEMENTE, 2012). Nas últimas décadas, acentuou-se o avanço da terceirização e precarização do trabalho nesta área, e os/as trabalhadores do setor de petróleo *offshore* encontram-se submetidos às atuais práticas de gestão como a terceirização e as novas formas de emprego (contratos indiretos ou a terceiros, contratos temporários, etc.) (FIGUEIREDO, 2012).

Figueiredo (2012) e Romão (2013) esclarecem que a indústria de petróleo é considerada Indústria de Processo Contínuo (IPC). A complexidade do trabalho em uma unidade de tipo IPC obrigada seus operários a tomarem decisões urgentemente rápidas e ainda, na maioria das vezes, sem possibilidade de recorrer à gerência, o que poderia proporcionar mais autonomia aos trabalhadores. Porém, observa-se que:

> Com o aprimoramento das normatizações, o insulamento técnico dos operadores foi extremamente reduzido. Além das certificações, a reestruturação produtiva adotou novos instrumentos de controle, permitindo um acompanhamento mais preciso dos tempos e das tarefas executadas, independente do operador (ROMÃO, 2013, p. 126).

Para Romão (2013), por meio da introdução de certificações segundo o modelo toyotista e novos equipamentos de controle informatizados, a Petrobras aumentou o controle dos tempos de trabalho dos operários e apropriou-se dos seus saberes e conhecimentos. Como resultado desse processo, os planos de carreira foram alterados e os concursos radicalmente reduzidos, aumentando drasticamente o número de trabalhadores contratados/as, potencializando sentimentos de insegurança e estresse para os trabalhadores.

Existem diferenças consideráveis no regime de embarque dos trabalhadores próprios (concursados da Petrobras) e os trabalhadores contratados. Para Figueiredo (2012), o revezamento contínuo qualifica esse regime de trabalho como Turno Ininterrupto de Revezamento (TIR). Nesse caso, o limite da jornada, a partir da Constituição Federal de 1988 (artigo 7º, inciso XIV), passou a ser de seis horas. Na Bacia de Campos, localidade de trabalho de todos/as entrevistados/as, por via de acordo coletivo, o sindicato dos petroleiros negociou jornadas de doze horas durante os quatorze dias e o desembarque no 15º; seguido de mais vinte dias de folga (14x21 para trabalhadores da Petrobras). Já em relação aos/às trabalhadores terceirizados/as, o regime

ISSN: 2318-9517

estabelecido é quatorze dias embarcados e quatorze dias em folga (14x14) (FIGUEIREDO, 2012; LEITE, 2009). A jornada de 14 x 14 ou 14 x 21 é predominante para a maioria dos trabalhadores *offshore*, mas há variações da jornada dependendo da empresa e da função do trabalhador. Um mergulhador, por exemplo, chega a passar 28 dias confinado (MAIA, GONÇALVES, CELESTINO e FIGUEIREDO, M. G., 2003).

Em relação aos turnos, durante o período do embarque nas plataformas, o regime se desenrola em dois turnos de revezamento, ao longo das 24 horas diárias. Nos 14 dias embarcados/as, os trabalhadores passam sete dias no turno da noite e os outros sete no turno do dia, revezando-se continuamente (TIR) (ALVAREZ, FIGUEIREDO e ROTENBERG, 2010).

Quanto ao ambiente de trabalho, as plataformas de exploração e produção implicam em alta periculosidade, já que existem riscos de incêndios, explosões e vazamentos de produtos de alta toxicidade do local, e insalubridade, como os ruídos elevados e o excesso de calor (MAIA, ET AL., 2003). Além do ambiente hostil, o embarque na plataforma em alto mar permite aos trabalhadores se deslocarem apenas dentro de um espaço limitado, o que impossibilita o abandono do local de trabalho a qualquer momento, pois se encontram em estado de confinamento/isolamento social durante todo o período de embarque (MAIA ET AL., 2003).

A partir da abordagem qualitativa, a pesquisa iniciou-secom observações de cunho etnográfico na cidade de Macaé – Rio de Janeiro, registradas em Diário de Campo. Posteriormente, foram realizadas entrevistas com dezessete sujeitos, sendo utilizadas seis para realizar a análise em profundidade e as demais utilizadas como informações complementares. As informações foram levantadas entre os meses de julho a outubro de 2013. As análises foram efetuadas a partir das narrativas dos/as trabalhadores *offshore* e as informações levantadas foram organizadas em categorias temáticas, seguidas da articulação com a literatura. Apresenta-se a seguir, o enfoque nas relações de trabalho construídas e vivenciadas pelos/as entrevistados/as durante o período do embarque.

Desenvolvimento

Devido ao confinamento, os/as petroleiros/as ficam pelo menos quatorze dias ininterruptos em contato com os problemas, pessoas e questões relativas ao trabalho. A residência destes/as trabalhadores durante esse período é confundida com o local de trabalho, pois eles/as se encontram neste mesmo espaço o tempo todo (FIGUEIREDO, 2012). Todo o período de embarque é dividido com os colegas de trabalho, longe da família e da vida em terra e é dedicado somente ao trabalho, ao tempo da produção. Tal condição resulta em uma não dissociação do espaço e exercício laboral e espaço e exercício das atividades pessoais e atividades domésticas, pois todas as atividades cotidianas passam a ser realizadas no mesmo tempo/espaço e com as mesmas pessoas, as quais passam a compartilhar rotinas que se compartilham na vida familiar/privada, no âmbito do espaço doméstico.

Figueiredo (2012) aponta que os embarques sucessivos, os turnos longos, o descanso insuficiente e entrecortado, caracterizado por uma exaustiva jornada de 12 horas diárias (ou noturnas), cumprida pelos/as trabalhadores durante os 14 dias/noites sucessivos de trabalho, intensificam mais ainda as vivências em alto mar, e desencadeiam sentimentos de ansiedade e estresse, como observado no relato a seguir:

> *Ah, bem estressante, é bem estressante, é muito diferente o estresse que a gente tem quando sabe que a gente tá confinado. (...) As emoções, tudo é muito ruim, muda. Tudo é muito intenso. Assim, todo mundo fala que quem embarca fica doido, porque as sensações lá que a gente tem são tudo mais a flor da pele (...) é gravíssimo, é uma ofensa, mas eu acho que é pela jornada de trabalho, né? Doze horas né? É pelo estresse de estar confinado, de não ter lazer, de não ter nada.(Marília)*[1]

Como aponta Rodrigues (2001), até mesmo no período fora do trabalho, em que os trabalhadores estão restritos aos espaços oferecidos pelas plataformas (camarotes, refeitório, sala de recreação, cinema, escritório, sala de jogos), predomina uma lógica de controle de suas ações.

---

[1]Os trechos em itálico correspondem às falas dos/as entrevistados/as e os nomes são todos fictícios.

ISSN: 2318-9517

Ao término do expediente, os trabalhadores continuam confinados, isolados e em convívio continuado e intenso com os colegas (COELHO e PAPARELLI, 2010), o que, somado a privação do tempo de lazer e da privacidade, remete a um sentimento de prisão, relatado por todos/as os entrevistados/as da pesquisa, conforme podemos observar no relato de Gustavo:

> *Ou curte muito esse regime de trabalho, ou detesta, não quer mais trabalhar dessa forma, se sente preso lá. Porque o trabalho offshore, você tem duas formas gritantes de trabalhar. Ou você se vê como preso, numa prisão durante seis meses do ano; ou você se vê livre durante seis meses do ano. Você pode enxergar de duas formas, é muito oito ou oitenta, né?*

Essa divisão ocorre, segundo Castro e Vinagre (2009), pois o tempo é percebido de forma paralela para os trabalhadores do setor *offshore*, pois o período no qual permanecem embarcado é todo vivenciado como tempo de trabalho (tempo de embarque), assim é percebido com uma intensidade "avassaladora", de maneira penosa, intensa, cansativa e ininterrupta.

Uma diferença importante para pensar os relacionamentos a bordo está nas diferenças entre profissionais que trabalham sempre numa mesma unidade (chamados de "residentes") e aqueles/as cuja permanência em uma mesma unidade dá-se apenas no período em que realizam alguma tarefa específica para qual foram designados/as e assim, permanecem a bordo tempo necessário para sua consecução (chamados/as "flutuantes") (FIGUEIREDO, 2012). Entre as seis pessoas entrevistadas, três podem foram consideradas flutuantes e as outras três residentes.

Em relação aos entrevistados flutuantes, há certo distanciamento entre os/as colegas de trabalho, que pode ser entendido sob diferentes aspectos. Para Coelho e Paparelli (2010), existe uma dificuldade específica em relacionar-se com os/as colegas, relacionada à necessidade premente de evitar conflitos, uma vez que a convivência em confinamento é muito intensa e constante e qualquer erro pode colocar a vida de todos/as em perigo. Quando há conflito entre dois/duas trabalhadores, eles/as procuram não entrar em contato um/a com o/a outro/a, o que torna o trabalho monitorado e isolado mesmo no tempo livre (COELHO e PAPARELLI, 2010).

ISSN: 2318-9517

Apesar deste distanciamento, pode-se observar que ocorre um regime de vigilância mútua no ambiente de trabalho, em que a noção de equipe é validada como forma de controle, um controle que é exercido a partir da pressão dos outros colegas sobre sua própria equipe e que, em muitas vezes, toma o lugar de "chefes de chicote na mão" (GRISCI, 2011), como observa-se na fala de Walter:

> *Geralmente não há discussão a bordo (...) Qualquer reclamação você tem um cartão pra você assinar. Se por exemplo, eu isolo uma área de trabalho que é perigosa. E se você vim ultrapassar eu não posso deixar você passar ali. Você tem que respeitar as normas, porquê? Além de você não ser da área, você tá passando num lugar que pode morrer por segundos. Eu sei do que tá acontecendo, mas você não sabe. Então aí, gera uma discussão, porquê? Sua patente é mais alta que a minha. Aí eu te barro: "Pô, porque que eu não posso passar aqui?*

Além disso, para Figueiredo (2012), as características de unidades subcontratadas variam muito quanto à complexidade dos sistemas utilizados para exploração, quanto ao emprego de tecnologias de ponta e quanto à gestão do trabalho em um ambiente confinado e de alto risco, o que implica na maioria das vezes, "o relacionamento com pessoas de diferentes nacionalidades, níveis de educação e culturas, e com a consciência de que existem flancos (pontos vulneráveis) no sistema sociotécnico" (FIGUEIREDO, 2012, p. 209), como vemos no relato de Walter:

> *Olha, o tratamento do americano é automaticamente diferente com o brasileiro, aí um meio de discriminação. Entendeu? Então, eu acho que aqui no Brasil, a gente tem que, mesmo que a gente tenha um curso básico de inglês, eles deveriam tratar a gente melhor. Por quê? A gente não tá no país deles. Em primeiro lugar, eles tão no nosso país, então quem tem obrigação de falar o português são eles. Não a gente. [...] Então, o único problema que a gente tem com o pessoal de fora que é os gringos, é a comunicação. Entendeu? Comunicação e essa discriminação, eles acham que o brasileiro não sabe nada. Entendeu? Eles acham que eles que sabem, entendeu? é onde gera muitos acidentes.*

Alguns dos aspectos mencionados no relato de Walter contribuem para pensar o quanto as relações de trabalho em um espaço confinado e de alto risco são mais intensas e atravessadas pelo risco de acidente. Conforme coloca Figueiredo (2012), "parece-nos

que mais inaceitável do que a má conduta técnica seria a má conduta no plano ético (dos valores)", dado que esta pode colocar em risco, além da integridade dos/as colegas embarcados/as, os valores que atuam como "verdadeiros ingredientes de sustentação daquele coletivo em condições adversas" (FIGUEIREDO, 2012, p. 211).

Já em relação aos/as outros/as três entrevistados/as, considerados/as residentes, foi possível identificarmos vínculos de trabalho mais fortalecidos, duradouros e considerados – pelos/as próprios/as entrevistados/as – como vínculos de amizade e até de família, caracterizando relacionamentos que transcendem as relações profissionais. Como podemos ver no relato de Marília:

> *Eu gosto muito da minha equipe. O pessoal é bem unido. Tu ficas mais tempo com eles do que com a sua própria família. Você não fica colado na sua família o tempo todo quando você tá de folga. Lá* [na plataforma] *convive o tempo todo.*

Para Clemente (2012), os vínculos fraternais, as amizades no mar e em terra, oferecem âncoras de sustentação para as suspensões afetivas as quais os/as trabalhadores *offshore* estão submetidos/as, amenizando certas tensões derivadas das condições extremas do embarque e inclusive, cooperando para prevenir acidentes.

Tais vínculos também podem ser pensados como importantes no momento em que os trabalhadores estão enfrentando a Tensão Pré-Desembarque (TPD), expressão muito utilizada pelos/as trabalhadores para realçar o "peso" maior dos últimos dias do período de embarque, normalmente acompanhado, como afirma Figueiredo (2012), por um aumento de tensão que tende a crescer à medida que o final do ciclo se aproxima. Podemos perceber essa questão no relato de Marília:

> *É porque, assim, a primeira semana costuma passar mais rápido, a segunda é que é tensa, e vai dando o dia da gente desembarcar e a gente já vai contando com aquilo, o que não acontece na maioria das vezes, aí, nossa, é muito estranho o que acontece a gente (risos) parece loucura. Nossa, uma agonia terrível, meu Deus, é como se você estivesse preso mesmo. Dá a sensação de prisão mesmo, tanto que tem gente que surta né? É contagem regressiva.*

ISSN: 2318-9517

Considerações Finais

Como visto, a vida em alto mar é atravessada por diversas peculiaridades que intensificam as relações a bordo, como a condição do confinamento e isolamento social, a jornada de trabalho excessiva e ininterrupta, os turnos de revezamento, o ambiente de alto risco, a convivência prolongada com os colegas e a distância da família e da vida em terra como um todo.

Buscou-se destacar aspectos constituintes das relações laborais vivenciadas durante o período de embarque dos/as trabalhadores *offshore*, ressaltando o quanto as vivências durante esse tempo são (in)tensas e constante. O tempo é percebido de forma "avassaladora", acentuando o sentimento de "prisão" relatados por todos/as entrevistados/as.

As diferenças nas relações entre colegas residentes e flutuantes também revelaram-se importantes para pensar o tempo livre e o próprio processo de trabalho. Os/as trabalhadores residentes apresentam relações duradouras, por meio do convívio prolongado, ocasionada pelo fato de trabalharem em locais fixos e por isso podem manter os vínculos , pois toda vez que vão trabalhar já sabem que irão encontrar os/as colegas novamente. Tais relações contribuem para a redução das tensões e do estresse durante o período de trabalho. Já os/as trabalhadores flutuantes apresentam relações de trabalho fragilizadas pela condição de vínculos laborais constantemente rompidos e dificilmente estabelecem vínculos de amizade/trabalho com os/as novos colegas que encontram a cada novo embarque.

Coutinho (2009), aponta aspectos de continuidade no que diz respeito à "manutenção da lógica do regime capitalista de acumulação", o que evidencia a necessidade de pesquisas acerca dos sujeitos inseridos no contexto do trabalho contemporâneo. Nesse sentido, enfatiza-se a necessidade de aprofundamentos em torno deste contexto de trabalho que possam promover melhorias estruturais e diminuir as diferenças entre trabalhadores concursados e terceirizados.

Referências Bibliográficas

ALVAREZ, D, FIGUEIREDO, M. e ROTENBERG, L. Aspectos do regime de embarque, turnos e gestão do trabalho em plataformas *offshore* da Bacia de Campos (RJ) e sua relação com a saúde e a segurança dos trabalhadores. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. *35*, *n.* 122, p. 201-216, (2010). Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S030376572010000200004escript=sci_abstractetlng=pt. Acesso em: 25 abr. 2017.

ANTUNES, R. **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II**. São Paulo: Boitempo, 2013.

CASTRO, A. C. e VINAGRE, R, R. A percepção do tempo subjetivo e o estresse no trabalho *offshore*. *XXIX* **Encontro Nacional de Engenharia de Produção** (ENEGEP). 2000. Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2009_TN_STO_094_634_13665.pdf. Acesso em: 27 abr. 2017.

CLEMENTE, C. C. Entre o mar e a terra: uma antropologia do trabalho *offshore*. **Crítica e Sociedade**, v. 2, n. 2, p. 2237-0579, 2012. Disponível em: http://www.seer.ufu.br/index.php/criticasociedade/article/view/21947. Acesso em: 25 abr. 2017.

COELHO, L. L. V. e PAPARELLI, R. R. **A experiência do trabalhador *offshore*: o caso de operadores de ROV.** Seminário de Saúde do Trabalhador de Franca. Unesp: Franca, 2010.

COUTINHO, M. C. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 12, n.2, p. 189-202, 2009. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttextepid=S1516-37172009000200005. Acesso em: 27 abr. 2017.

FIGUEIREDO, M. **A face oculta do outro negro: trabalho, saúde e segurança na indústria petrolífera *offshore* da Bacia de Campos.** Niterói: UFF, 2012.

GRISCI, C. I. Trabalho em equipe. In CATTANI, A. D. e HOLZMANN, L. (Orgs.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia** (2ª. Ed.), p. 453-455. Porto Alegre: Zouk, 2011.

LEITE, R. M. S. C. Vida e trabalho na indústria de petróleo em alto mar na Bacia de Campos. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 14, n. 6, p. 2181-2189, 2009. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/csc/v14n6/25.pdf. Acesso em: 27 abr. 2017.

MAIA, L, X., GONCALVES, M. S., CELESTINO, P. G., e FIGUEIREDO, M. G. Um diagnóstico da organização do trabalho nas plataformas petrolíferas da Bacia de Campos e a influência dos investimentos em meio ambiente, saúde e segurança. **XXIII Encontro Nacional de Engenharia de Produção**, Ouro Preto: ENEGEP, 2003. Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2003_TR0401_0679.pdf. Acesso em: 25 abr. 2017.

RODRIGUES, V. F. **Relações de trabalho em unidades de perfuração marítima: estudo de caso com ênfase em trabalho em turnos**. Dissertação (Universidade de Alfenas). Alfenas, MG, 2001.

ROMÃO, F. L. O ramo do petróleo: a processualidade reestruturante do capital na Petrobras. In: ANTUNES, R. **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II**, p. 123-146. São Paulo: Boitempo, 2013.