

TRAJETÓRIAS E ÂNCORAS DE CARREIRAS: UM ESTUDO COMPARATIVO E LONGITUDINAL DE CASOS COM PROFISSIONAIS EGRESSOS DE CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

*Zélia Miranda Kilimnik**

*Anderson de Souza Sant'Anna***

RESUMO

Este trabalho analisa a evolução do conceito de carreira e seus diversos significados, bem como apresenta resultados de estudo comparativo e longitudinal de casos, realizado com profissionais da área de Administração, com o objetivo de investigar suas autopercepções e aspirações (âncoras) de carreira. Foram realizadas, inicialmente, 38 entrevistas, conjugadas com a aplicação do Inventário de Âncoras de Carreira de Edgar Schein (1993), instrumento esse que foi reaplicado em doze profissionais do grupo original, após um período de dois anos, juntamente com uma nova entrevista. A âncora *Estilo de Vida* foi a mais encontrada, nas duas aplicações, refletindo a necessidade de se equilibrar vida familiar e trabalho. Observou-se, também, que as principais âncoras diagnosticadas geralmente permaneceram como tais, mas, em alguns casos, as posições se inverteram, com âncoras secundárias passando para o primeiro plano. Em outros casos, inclusive, constatou-se uma reconfiguração das âncoras, concomitantemente com as trajetórias de carreira dos pesquisados que mudaram, de um perfil tradicional para um mais sintonizado com tendências atuais. Determinadas alterações nas âncoras, muito provavelmente, estão relacionadas a novas demandas da carreira que, paradoxalmente, podem estar levando alguns profissionais a deixarem de lado, ainda que temporariamente, seus valores e aspirações.

Palavras-chave: carreira; trajetórias profissionais; âncoras de carreira.

* Doutora em Administração, Professora e Pesquisadora da Área de comportamento Humano nas Organizações - Universidade FUMEC. kilimnik@globo.com

** Doutor em Administração, Professor e Pesquisador da Área de Comportamento Humano nas Organizações. Fundação Dom Cabral, Programa de Mestrado em Administração Pucminas/FDC. anderson@fdc.org.br

INTRODUÇÃO

Diversos autores têm-se debruçado sobre os temas trabalho, emprego e carreira, emergindo deste processo expressões como “Fim dos Empregos”, em referência à redução drástica dos vínculos de trabalho formais e ao surgimento de novas formas de trabalho (BRIDGES, 1994; RIFKIN, 1995; CHANLAT, 1996; FREITAS, 1997; AMHERDT, 1999). Assim como, constatam-se expressões como “Caos de Carreira”, em alusão ao fim das carreiras sólidas e duradouras e à emergência de carreiras auto-dirigidas e compartilhadas com diversas empresas (MCDANIELS e GYLBERS, 1992; CHANLAT, 1995; FREITAS, 1997; AMHERDT, 1999).

A carreira, em uma perspectiva tradicional, pode ser vista como um ajustamento do indivíduo a uma ocupação escolhida ou à imagem que a ela se atribui, sendo que esse processo de ajustamento implica critérios dos quais nasce a noção de hierarquia ou de seqüência de papéis, com maiores responsabilidades, dentro de uma ocupação. (LANDAU e HAMMER, 1986; BASTOS, 1997).

Na abordagem tradicional, destacam-se, conforme Martins (2001), três aspectos que limitam o conceito de carreira. O primeiro é a noção de avanço, com a expectativa de progressão vertical na hierarquia de uma organização, à qual se associa a metáfora de *escada*, o qual é acompanhado de sinais de crescente *status* e de ganhos financeiros. O segundo aspecto é a associação da carreira à profissão. Um médico, um militar ou um sacerdote, segundo essa concepção, teriam carreiras, enquanto que um funcionário de escritório ou um operário de indústria não as teriam. O terceiro é a pressuposição de uma estabilidade ocupacional, em que o indivíduo sempre exerceria atividades relacionadas à sua profissão até a aposentadoria. Assim sendo, tal conceito não incluiria a trajetória de uma pessoa que fosse, concomitantemente, professor de inglês e micromprensário comercial. A carreira, dentro dessa perspectiva, encontra-se mais relacionada ao trabalho assalariado e aos ocupantes de cargos existentes nessas organizações.

De acordo com Baruch (2004), a geração atual testemunha o desaparecimento de limites em várias faces da vida e as implicações desse fenômeno sobre as carreiras são que elas tornam-se cada vez mais multidirecionais. Em uma perspectiva considerada *moderna*, por esse autor, a carreira é vista como um processo de desenvolvimento do empregado, por meio de uma trajetória de experiências e empregos, em uma ou mais organizações (BARUCH e ROSENSTEIN, 1992).

Tendo por base esse conjunto de mudanças, um conceito bem mais condizente com a carreira atualmente trilhada pelas pessoas parece ser o de “uma ocupação ou profissão representada por etapas e possivelmente por uma progressão. Ingressar em uma carreira significa avançar no caminho da vida” (ROBERT, 1989: 259).

Greenhaus (1999) também propõe um conceito de carreira sem as amarras típicas da abordagem *tradicional*. Para esse autor, a carreira seria um padrão de experiências relacionadas ao trabalho que abrange o curso da vida de uma pessoa.

Se no passado, os estudos de carreira enfocavam os cargos e ocupações do indivíduo, na atualidade dirigem-se, cada vez mais, às suas percepções e autoconstruções dos fenômenos de carreira. Em outros termos, o estudo da carreira interna e do planejamento pessoal de carreira estão recebendo maior atenção que o estudo da carreira externa ou do planejamento de carreira pela empresa (MARTINS, 2001).

O presente trabalho, seguindo esta tendência, apresenta os resultados de um estudo longitudinal de casos direcionado ao acompanhamento de trajetórias de carreiras, associado ao diagnóstico de aspirações ou âncoras profissionais. Em uma primeira etapa, foram realizadas entrevistas, conjugadas com o Inventário de Âncoras de Carreira de Schein (1993) e com a apresentação de figuras representativas da carreira, com 38 profissionais, alunos de programa de Mestrado em Administração de instituição mineira de ensino superior. Passados dois anos, doze egressos do referido curso, que participaram da primeira etapa, foram novamente entrevistados e refizeram o Inventário de Âncoras de Carreira, sendo os resultados desse trabalho aqui apresentados.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Ampliando a noção de carreira

Embora a idéia de carreira tenha surgido com a sociedade industrial é apenas no século XX que ela vai encontrar seu pleno desenvolvimento. McDaniels e Gysbers (1992), ao procederem a uma sistematização dos estudos teóricos sobre carreira, a partir de 1900, apresentam uma escala evolutiva de suas concepções em direção a uma definição ampliada. Segundo os autores, com o passar dos tempos, o conceito de carreira foi ganhando outros elementos, além do sentido meramente do trabalho (ou ocupação) que lhe era atribuído no início. Dessa forma, falar em carreira nos tempos atuais significa vê-la de forma interligada a essas outras dimensões. Significa também que a carreira não é determinada *a priori*, é algo a ser construído, sugerindo um papel mais ativo do trabalhador no decorrer do processo. Além disso, diversos aspectos da interação dos ciclos da vida, do lazer e dos estilos de vida com a ocupação passaram a ser cada vez mais evidenciados.

Schein (1978), por exemplo, conceituando o que chamou de perspectiva de desenvolvimento de carreira, já mencionava a necessidade de se estabelecer uma relação entre autodesenvolvimento, desenvolvimento de carreira e desenvolvimento da vida pessoal e familiar. Para refletir sobre a carreira das pessoas, seria preciso, conforme o autor, entender suas necessidades e características, as quais não estão ligadas apenas à vida no trabalho, mas são fruto da interação da pessoa com todos os espaços de sua vida. Nos anos 1990, as definições ampliadas tornaram-se cada vez mais utilizadas. Expressões como espaço da vida e projeto de vida aparecem constantemente nas conceituações. O foco no conceito vida, englobando seus mais diferentes aspectos, tais como necessidades, desejos, ansiedade, capacidades, potencialidades pessoais e também as pressões e condicionantes ambientais, além das responsabilidades assumidas no campo estritamente familiar, fizeram convergir as idéias de desenvolvimento de carreira para o próprio desenvolvimento pessoal (OLIVEIRA, 1998).

Procedendo, também, a uma análise da evolução do conceito de carreira, embora sob uma perspectiva diferente, Robbins (1998) considera que o papel da Administração no desenvolvimento de carreira passou por mudanças significativas em anos recentes. Ele foi do paternalismo – no qual a organização assumia a responsabilidade de gerenciar as carreiras de seus empregados - ao apoio aos profissionais, à medida que esses assumem responsabilidade pessoal por seu futuro.

Para Robbins (1998), as causas dessas mudanças de postura em relação à carreira devem-se, em parte, ao fato de que os empregadores não querem investir em onerosos planos de carreira para os empregados e, por outro lado, os empregados não estão motivados a aprender habilidades específicas da organização que podem ser incompatíveis com as habilidades necessárias

em outras organizações. Além disso, as burocracias foram projetadas para traçar caminhos de carreiras bem-definidos para seus membros. Elas criaram especialistas estreitos, funcionais, localizados em uma hierarquia de camadas múltiplas. Como as burocracias foram desmontadas – geralmente substituídas por equipes de funcionalidade cruzada, estruturas achatadas e atividades terceirizadas – assim também o foram os programas de planos de carreiras.

Como consequência do movimento de descentralização empreendido pelas organizações, o planejamento de carreira é uma das funções que ganha autonomia, exatamente junto àqueles que o elaboram: os empregados. Hall e Mirvis (1995) afirmam que, cada vez mais, esses empregados estão sendo vistos como semi-autônomos, profissionais auto-administrados, cuja segurança não está centrada na organização, mas em suas próprias competências.

De acordo com Oliveira (1998), durante algum tempo, as organizações mantiveram um falso discurso de que a carreira era de responsabilidade do empregado, sendo que isso, na maioria das vezes, era uma tentativa de esconder o fato de fazerem pouco ou quase nada no sentido de oferecer perspectivas de crescimento aos empregados de níveis hierárquicos mais baixos. Esse autor, entretanto, citando Hall e Mirvis (1995), considera que a situação se modificou, assumindo, atualmente, um caráter verdadeiro: assim como as organizações realmente não têm como fazer o planejamento individual das carreiras, os trabalhadores, por outro lado, já não acreditam em promessas dessa natureza.

2.2 Novas concepções de carreira e suas implicações para os sujeitos que vivem do trabalho

De acordo com Balassiano e Costa (2006), o conceito de carreira, considerado como dos mais complexos de se caracterizar, tem sofrido fortes transformações ao longo do tempo, notadamente a partir da Revolução Industrial. Concepções voltadas tanto para a área de formação acadêmica – ou carreiras profissionais, como também são conhecidas –, quanto para as organizações – ou carreiras organizacionais –, as carreiras no mundo contemporâneo tendem a ser associadas às trajetórias profissionais de cada indivíduo, independentemente da área de formação ou da(s) organização(ões) em que essas trajetórias se desenvolvem.

Segundo esses autores, na verdade, a carreira moderna transcende a própria existência de uma organização. Atualmente, ênfase vem sendo dada tanto às carreiras liberais como às relacionadas com o mercado informal. No Brasil, considerável contingente de trabalhadores desenvolve suas carreiras ocupando alguma função dentro da cadeia produtiva do setor informal. Em resumo, a carreira, no seu sentido moderno, encontra-se em processo de descolamento tanto no que tange à área de formação, quanto a formas de vinculação às organizações.

Já na década de 90, Hall (1996) apresentava o conceito de carreira proteana como um contraponto à carreira organizacional estruturada no tempo e no espaço, inspirado na figura do deus Proteu que, na mitologia grega, possuía a habilidade de mudar de forma ao comando de sua vontade.

De acordo com Hall (1996), a carreira proteana é um processo em que a pessoa, e não a organização, gerencia sua própria trajetória profissional. Incorpora as variadas experiências da pessoa em educação, treinamento, trabalho em várias organizações, mudanças no campo ocupacional etc.

Esse tipo de carreira não se limita, portanto, ao que acontece a uma pessoa em uma dada organização. Ao contrário, incorpora as próprias escolhas pessoais de carreira e a busca por au-

to-realização. Segundo esse autor abrange os elementos integrativos e unificadores de sua vida. Sob um outro ângulo pode-se dizer que o critério de sucesso é interno - sucesso psicológico - não externo.

A carreira proteana reira, complementa Hall (1996), é desenhada mais pelo indivíduo que pela organização e pode ser redirecionada, de tempos em tempos, para atender às necessidades da pessoa, embora, na visão de outros autores, as mudanças pelas quais passam os profissionais atualmente, possam ser interpretadas como meros mecanismos de defesa, acionados automaticamente e de forma condicionada, perante as inconstâncias e ameaças do ambiente (CALDAS e TONELLI, 2000; CARVALHO e GRISHI, 2002).

Nessa mesma linha, Evans (1996) apontava para o fato de que as carreiras estariam adotando uma configuração em espiral, em *zigzague*, em substituição ao formato de *escada*. Para esse autor, uma trajetória de carreira em espiral estaria muito mais alinhada, mais em sintonia, com as necessidades do nosso tempo, na medida em que possibilita o desenvolvimento de pessoas, com profundidade e amplitude de habilidades. Para Evans (1996), esses profissionais apresentam tanto a *expertise* de especialistas, quanto uma visão mas ampla, do generalista.

Em termos de desenvolvimento em espiral, acrescenta esse autor, as pessoas não seguem apenas uma única carreira, mas sim duas, três ou até quatro carreiras diferentes durante o curso de suas vidas e, às vezes, de forma simultânea. Aposentadoria para elas não é aposentadoria, é apenas uma mudança em espiral, é um *zigzague* em outra direção, uma outra carreira, a oportunidade de realizar atividades novas e diferentes.

Nesse contexto, o indivíduo cada vez mais se vê confrontado a fazer escolhas e nem sempre está preparado para isso. Por outro lado, esse mesmo indivíduo necessita se enquadrar em uma série de exigências do contexto organizacional e necessita também possuir uma ampla gama de competências, que nem sempre coadunam com o perfil necessário para se trilhar uma carreira autogerida ou *proteana*.

Tais paradoxos, ou seja, a carreira ora se configurando como autogerida, ora subordinada aos ditames do mercado e do contexto organizacional, pode se evidenciar no confronto de idéias entre autores que tratam desse importante tema.

Segundo Lacombe (2002a), a produção flexível e flexibilização estrutural favorecem a participação e integração do trabalhador via trabalho em equipe e provocam um enfraquecimento do vínculo carreira/organização única, que confere, além de maior autonomia no processo decisório e no ato do trabalho em si, uma possibilidade maior de avaliação da própria vida profissional, de maneira a propiciar o desenvolvimento de uma profissão que possa se integrar a um projeto de vida.

Já Sennett (2002) chama a atenção para o fato de que, no modo de produção flexível, o trabalho em equipe reforça a dominação sobre os trabalhadores, por meio: 1. da superficialidade do conteúdo do trabalho em equipe; 2. do foco das equipes no momento imediato; 3. da fuga à resistência e ao confronto, em nome da participação e comprometimento. “Os trabalhadores se deparam com a permanência do risco em cada oportunidade de trabalho causada pela cultura da mudança constante e irreversível. Para os donos do capital, o risco pode ser confortável; já para os trabalhadores, sugere perturbação, desorientação e depressão” (MOREIRA-ALBANDES, BATISTA-DOS-SANTOS, 2004, p.2).

A noção de carreira, então, enquanto caminho a ser trilhado, “uma ocupação ou profissão representada por etapas e, possivelmente por uma progressão” (ROBERT, 1989, p. 259), perde-se nessa nova ordem. Ela é substituída por mudanças laterais ambíguas em que “as pessoas se mexem para o lado acreditando que estão subindo na rede frouxa” (SENNETT, 2002, p. 100). “As pessoas que arriscam fazendo mudanças em organizações flexíveis, muitas vezes, têm pouca informação concreta sobre o que implicará uma nova posição e só em retrospecto compreendem que tomaram más decisões”. (MOREIRA-ALBANDES, BATISTA-DOS-SANTOS, 2004, p.9).

2.3 Âncoras de carreira

Dentre o conjunto de estudos sobre a carreira, merece destaque aqueles relacionados à investigação das características ou aos valores individuais que se estabelecem durante a formação de uma carreira ou na relação indivíduo-trabalho.

Schein (1993) define âncora de carreira como sendo o conjunto de autopercepções relativas a talentos e habilidades, motivos e necessidades e atitudes e valores que as pessoas têm com relação ao trabalho que desenvolvem ou que buscam desenvolver. As âncoras profissionais são uma combinação de competências, interesses, aspirações e valores que representam a essência do trabalhador.

A âncora de carreira na vida profissional de uma pessoa pode ser utilizada como uma forma de organizar experiências, identificar áreas de contribuição ao longo de sua trajetória, gerar critérios para tipos de trabalho e identificar padrões de ambição e sucesso que a pessoa pode determinar para si mesma. Elas servem, portanto, para guiar, balizar, estabilizar e integrar a carreira de uma pessoa.

Esse conceito teve sua origem em estudo longitudinal realizado com 44 profissionais que foram re-entrevistados por Edgar Schein, após 10 a 12 anos, de conclusão de seus respectivos programas de graduação. As entrevistas focalizavam a história da vida profissional de cada pessoa e as razões de suas escolhas e decisões profissionais. Procedendo à análise das razões para tais decisões, o autor constatou um claro padrão de respostas, que lhe permitiu um enquadramento das similaridades. Observou-se também que as razões das decisões tornavam-se mais claras, articuladas e consistentes com o acúmulo de experiências no trabalho (SCHEIN, 1993).

No presente estudo foi aplicada uma escala de identificação das seguintes âncoras de carreira, sugeridas pelos pesquisadores Schuijer e Taillieu (1996), com base no referencial e no Inventário de Âncoras de Carreiras, elaborado por Schein (1993):

- Empreendedorismo: preocupação com a criação de algo novo, envolvendo a motivação para ultrapassar obstáculos, a vontade de correr riscos e o desejo de proeminência pessoal naquilo que é alcançado.
- Competência técnico-profissional: preocupação com o desenvolvimento da perícia pessoal e especialização, construindo a carreira em uma área técnica específica ou determinada profissão.
- Estilo de vida: preocupação em desenvolver um estilo de vida capaz de equilibrar as necessidades da carreira e da família, de modo que nenhuma delas se tornem dominantes.

- Desafio puro: preocupação primária com a resolução de problemas aparentemente irresolúveis, com a possibilidade de vencer oponentes duros e de ultrapassar obstáculos difíceis.
- Autonomia: preocupação com a liberdade e a independência, com o não ser constrangido pelas regras da organização, com o fazer as coisas a sua maneira;
- Segurança no emprego: preocupação com a estabilidade e com a garantia de emprego, segurança, benefícios e boas condições de aposentadoria.
- Serviço e dedicação: utilização das capacidades interpessoais e de ajuda em serviço dos outros, comprometimento com uma causa importante na vida e a conseqüente devoção a ela.
- Gerir pessoas: preocupação central com a integração dos esforços dos outros para a obtenção de resultados e com a articulação das diferentes funções de uma organização.

Cabe salientar que a escolha deste instrumento deveu-se ao fato de o mesmo coadunar-se com a mencionada tendência atual de as carreiras serem autogeridas, ou seja, de responsabilidade dos próprios indivíduos, que conseqüentemente, necessitam estar conscientes de seus objetivos de vida e valores em relação à carreira e desenvolver competências adequadas para tal.

Isto posto, apresenta-se, no item a seguir a metodologia utilizada para a realização da pesquisa que subsidiou os resultados deste estudo.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Em termos metodológicos, o estudo pode ser caracterizado como uma pesquisa aplicada, de natureza qualitativa. De acordo com Alves-Mazzotti e Gewandszajn (1999), a pesquisa qualitativa implica em conceber o pesquisador como o principal instrumento de investigação. Partindo desse pressuposto, a escolha da abordagem qualitativa fez-se pertinente, haja vista que a investigação se desenvolveu sob uma ótica predominantemente compreensiva e interpretativa, que exige do pesquisador uma postura crítica no que tange à percepção e assimilação de indicadores que o auxiliarão na clarificação das várias facetas do problema de pesquisa.

Já quanto a seus fins, o presente trabalho caracteriza-se por ser do tipo exploratório, na medida em que, segundo Goulart (2002), tem “o objetivo de desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e idéias, visando à formulação de problemas mais precisos e hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores”. Triviños (1987) afirma que os estudos exploratórios permitem ao investigador aumentar sua experiência em torno de determinado problema.

Considerando tais afirmações, o presente estudo pode ser descrito como exploratório ao buscar esclarecer relações, a partir de categorias ainda não exatamente delimitadas – com exceção do construto de âncoras de carreira, para o qual já foi criada tipologia, por Schein (1993) – visando a formulação de questões mais precisas à condução do próprio estudo e ou de estudos posteriores.

Há que se salientar, também, a utilização, na segunda etapa do estudo, do método do estudo de casos, o qual, segundo Yin (2001), consiste no estudo de eventos contemporâneos, em si-

tuações onde os comportamentos relevantes não podem ser manipulados, mas em que é possível se fazer observações diretas e entrevistas sistemáticas.

3.1 Os participantes da pesquisa

O estudo envolveu 38 profissionais, os quais por ocasião da realização do estudo encontravam-se cursando o programa de mestrado profissional em Administração, de uma instituição mineira de ensino superior, mantida por uma fundação estadual. Cabe salientar que todos os alunos regularmente matriculados no referido programa foram convidados a participar da pesquisa, sendo entrevistados aqueles que aceitaram o convite.

3.2 Coleta de dados

Foram realizadas entrevistas semi-estruturadas, associadas à apresentação de imagens representativas (metáforas) de carreira e aplicação do Inventário de Âncoras de Carreira, desenvolvido por Schein (1993). Cabe mencionar que, por ocasião do convite à participação na pesquisa, era solicitado ao participante levar consigo, no momento da entrevista, quatro figuras - coletadas em revistas variadas, à sua escolha - representativas de sua trajetória de carreira. De posse desse material, o participante era submetido à entrevista, composta por três etapas. Na primeira, era-lhe solicitado discorrer sobre sua trajetória de carreira. Em seguida, o pesquisado apresentava as figuras escolhidas para representar sua trajetória de carreira e seus significados. Finalmente, era-lhe demandado o preenchimento do Inventário de Âncoras de Carreira.

Em termos de sua relevância, a utilização de metáforas para a identificação do sentido que as pessoas atribuem às suas carreiras, justifica-se na medida em que: 1. o pensamento é muito mais baseado em imagens do que em palavras, estando a linguagem verbal diretamente conectada com imagens (visuais, sonoras); 2. as metáforas são unidades centrais para o pensamento, sendo fundamentais para a formação do pensamento e do conhecimento, atuando não apenas como meios de expressão dos pensamentos, mas ativamente criando e modelando o pensamento, na medida em que direcionam a atenção e os processos perceptuais; 3. por meio das metáforas, estruturas profundas do pensamento podem ser acessadas (ZALTMAN e COULTER, 1995).

Sob a perspectiva de Zaltman e Couter (1995), uma figura representa o espelho do mapa interno que a pessoa, inconscientemente, usa para organizar e entender os sentidos que são percebidos. Isso ocorre na medida em que são os modelos mentais que dirigem o movimento dos olhos e, portanto, determinam o que se enxerga (percepção), em uma figura.

Por meio desta metodologia, em que se utilizava a entrevista associada à apresentação de metáforas, espera-se ter acesso ao mundo interior de uma determinada pessoa e à oportunidade de melhor conhecer seus anseios e preocupações (KRAFT e NIQUE, 2002).

Finalmente, vale ressaltar que, passados dois anos da coleta inicial de dados, doze profissionais foram novamente submetidos a entrevistas, assim como responderam, novamente, ao Inventário de Âncoras de Carreira, caracterizando o estudo como natureza comparativa e longitudinal.

3.3 Tratamento e análise dos dados

Para o tratamento dos dados coletados, por meio de entrevistas, foi utilizada a técnica de análise de conteúdo, considerando sua adequação ao tipo de problema de pesquisa e aos seus objetivos, assim como, de acordo com Triviños (1987), aos balizamentos delimitados pelo referencial teórico. Em complemento, foi utilizado o *software* Atlas TI, que além da análise de discurso e conteúdo, permite também a análise de recorrências, no que se refere às metáforas de carreira e de competências.

Quanto aos dados obtidos por meio do Inventário de Âncoras de Carreira, os mesmos foram tabulados e analisados visando à obtenção de evidências acerca da confiabilidade do instrumento. Para tal procedeu-se à análise comparativa entre os registros decorrentes da análise das entrevistas e os resultados do referido instrumento.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

4.1 Análise da evolução das âncoras de carreira dos profissionais pesquisados nas duas etapas da pesquisa

De acordo com Schein (1993), uma âncora de carreira diz respeito ao conjunto de autopercepções relativas a talentos e habilidades, motivos e necessidades e atitudes e valores que as pessoas têm com relação ao trabalho que desenvolvem ou que buscam desenvolver. As âncoras profissionais são uma combinação de competências, interesses, aspirações e valores que representam a essência do trabalhador.

Neste estudo, as principais âncoras encontradas, em 2005, quando da primeira aplicação do Inventário de Âncoras de Carreira (SCHEIN, 1993), foram: estilo de vida (37%), desafio puro (18%), serviço e dedicação (14%), segurança (12%) e autonomia (10%), sobressaindo, então, a busca de maior equilíbrio entre as necessidades da carreira e da família, de modo a que o profissional se sinta capaz de levar a vida à sua própria maneira.

Na segunda aplicação, realizada com doze dos trinta e oito participantes da primeira etapa, observa-se a predominância da âncora *Estilo de Vida*, QUADRO 1, ainda que em alguns casos, ela tenha se tornado secundária, dando lugar à âncora *Competência Técnico-profissional*.

QUADRO 1 – Caracterização dos entrevistados e respectivas âncoras de carreira (2005 – 2007)

Código	Formação	Estado Civil	Filhos	Sexo	Idade (anos)	Âncoras principais (2005)	Âncoras principais (2006)
E1	Ciênc. Econ., Adm. e Ciênc Cont	Casado	2	masc	54	Estilo de vida e Serviço e Dedicção	Competência técnico-profissional e Estilo de vida

E2	Comunicação social	Casada	1	fem.	33	Desafio Puro e Estilo de Vida	Desafio Puro e Serviço e dedicação
E3	Psicologia	Casada	2	fem.	48	Desafio Puro e Serviço e Dedicção	Serviço e dedicação
E4	Comunicação Social	Casado	4	masc	53	Serviço e dedicação e autonomia	Competência técnico-profissional e autonomia
E5	Administração	Casado	1	Masc	40	Estilo de Vida	Estilo de Vida Estilo de vida e
E6	Tecnologia de Processamento de Dados	Casada	-	fem.	28	Estilo de vida e competência técnico-profissional	Competência técnico-profissional e Desafio Puro
E7	Administração	Solteira	-	fem.	29	Estilo de vida e Serviço e dedicação	Estilo de vida
E8	Tecnologia de Processamento de Dados	Casado	2	masc	44	Empreendedorismo e Desafio Puro	Serviço e dedicação Estilo de vida, Segurança e Empreendedorismo.
E9	Direito	divorciado	2	masc	45	Serviço e dedicação	Estilo de vida
E10	Engenharia Civil	Solteiro	-	masc	42	Desafio Puro e competência técnico-profissional	Estilo de vida e
E11	Tecnologia de Processamento de Dados	Casado	1	masc	34	Estilo de vida	Competência técnico-profissional
E12	Psicologia	Solteira	-	fem.	28	Desafio Puro e Estilo de Vida	Competência Técnico-profissional e Desafio Puro

Fonte: Pesquisa direta, 2007

Pelo QUADRO 1, observa-se, também, no caso dos respondentes E9 e E10, ambos na faixa de 40 anos e cujas âncoras principais foram indicadas, na primeira etapa da pesquisa, como Serviço e Dedicção e *Desafio Puro*, respectivamente; uma mudança da âncora principal para *Estilo de Vida*. Tal alteração pode estar refletindo um novo estágio em suas carreiras, típico de profissionais que estão chegando à meia-idade, já obtiveram algum êxito profissional e financeiro e passam a almejar um maior equilíbrio entre vida pessoal e trabalho. Isso, entretanto, não significa que tal âncora seja exclusiva de pessoas com essas características, tendo em vista resultados de pesquisa desenvolvida por Rodrigues, Bouzada e Kilimnik (2007), com 50 alunos de graduação, cujas âncoras mais encontradas foram *Estilo de Vida* (39,68%) e *Segurança* (19,05%).

Ocorreu, também, de a âncora *Estilo de Vida* ter cedido sua posição à uma outra, como é o caso do respondente E2, em que a mesma se viu substituída pela âncora *Serviço e Dedicção*, a qual envolve a atividade de ensino, entre outras possibilidades. É também o caso de E12, com a diferença de que a nova âncora passou a ser a *Competência Técnico-profissional*. Em ambos as situações, refletindo a transição para uma intensa atividade acadêmica e docente, em que pode estar sendo difícil contemplar a âncora *Estilo de Vida*, o que é paradoxal se considerarmos que uma das expectativas daqueles que se direcionam a docência é, não raro, obter um maior equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho.

Um outro aspecto a ser considerado é que, de acordo com o Schein (1993), o conceito âncoras de carreira inclui, além das áreas percebidas de valores individuais, outras, referentes às competências e motivos pelos quais não se abre mão quando confrontado com a necessidade de fazer escolhas em sua profissão. Isso pressupõe, portanto, que a(s) âncora(s) de uma determinada pessoa permaneça estável ao longo do tempo. Nas entrevistas, porém, por diversas vezes, as pessoas fizeram comentários sobre o caráter situacional das âncoras diagnosticadas, entendendo que elas poderiam mudar com o tempo e/ou, de acordo com as circunstâncias, como ilustra o seguinte relato de E10:

Se eu tivesse respondido esse questionário na época que eu estava abrindo o meu próprio negócio juntamente com os meus colegas, com certeza essa parte de gestão teria uma nota muito alta, a parte de autonomia teria uma parte muito alta, a parte de empreendedorismo teria uma nota muito alta e a tendência seria baixar um pouco as outras. A partir da minha experiência com a vivência que eu tenho hoje, essas notas diminuíram, essa nota diminuiu pois eu sei a dificuldade que é gerir, a responsabilidade que é gerir, trabalhar dessa maneira é difícil, então hoje eu sei e entendo que tem que ser compartilhado, isso não pode ser de uma pessoa só, foi o aprendizado que eu tive. (E10)

E foi justamente devido a esse tipo de percepção que se considerou relevante reaplicar o questionário de âncoras de carreira nos profissionais pesquisados, passado um determinado período de tempo. O que se observou é que, embora, na maioria das vezes, a âncora principal tenha permanecido como tal, em alguns casos, as posições se inverteram e outras âncoras passaram para o primeiro plano. O mencionado caso do E1, cuja âncora *Estilo de Vida* cedeu lugar à âncora *Competência Técnico-profissional*, torna-se exemplar desse tipo de ocorrência. E esse entrevistado, inclusive, planeja realizar um outro mestrado, antes mesmo de defender sua dissertação. O que é angustiante se considerarmos que justamente esse profissional teve um sério problema de saúde, pouco antes de começar o curso, tendo, inclusive, atribuído seu resultado na primeira aplicação do questionário de âncoras, à necessidade que sentia de cuidar de si e de sua família. Ao que tudo indica, a natureza do trabalho atual de E1, que envolve crescentes responsabilidades e clientes exigentes, pode estar fazendo com que ele relegue sua saúde a um segundo plano. Outro motivo, pode ser a necessidade de se reabilitar em relação ao revés que sofreu em sua carreira, quando foi obrigado a encerrar um negócio de família, com grandes prejuízos. Algumas de suas falas reforçam essas duas possibilidades:

Na minha profissão quem define o tempo é a atividade, a necessidade define o tempo que eu tenho que fazer as coisas, o **cliente é o mais urgente** e tudo é focado no cliente, então ter paciência eu considero essencial. (E1. O grifo é nosso)

(...) eu considero **renascer** sempre uma vitória e o símbolo que eu considero mais forte do renascimento é daquela menininha vietnamita, que é o que é o Vietnã hoje, o renascimento. (E1. O grifo é nosso)

Bom para mim o que é muito importante é ter força de vontade e força de vontade eu representei numa corrida, ou seja, **apesar dos problemas pessoais, apesar dos problemas de família, você tem que procurar dar tudo de si para conseguir os objetivos** (E1. O grifo é nosso).

Já o entrevistado E4 apresentou, quando da primeira aplicação, a âncora *Serviço e Dedicção* como principal e na segunda, essa âncora foi substituída pela *Competência Técnico-profissional*. Nesse caso específico, o curioso é que tanto o entrevistador quanto o responsável pela transcrição tinham percebido uma contradição entre o discurso do entrevistado e a âncora encontrada, sugerindo que talvez ele não tenha respondido adequadamente o questionário, o que é uma limitação real deste tipo de instrumento. Não houve dúvidas, entretanto, no que se refere à sua âncora secundária – *Autonomia* – a qual foi recorrente, na segunda aplicação, sendo validada pelo próprio entrevistado:

então eu sempre procurei um trabalho com mais **autonomia**, de fazer as coisas do jeito que eu acho que devem ser feitas e sempre procurei isso, autonomia para mim é claríssimo..... sempre procurei...por exemplo, **chegava em um emprego e pedia para bater ponto**, ah, Meu Deus, **acho que eu pedia para sair quase que no dia seguinte**, eu detesto ter horário rígido para cumprir e aliás um ponto ruim que eu acho em dar aula é que você tem que ir, você tem que cumprir o horário, mas por outro lado é a autonomia que você tem, você dá aula do jeito que você quer, você cria e então você tem uma autonomia total, 100% de autonomia, dentro de sala de aula. (E4. O grifo é nosso)

Vale observar que, em relação à validação do questionário de âncora, as entrevistas acerca das trajetórias de carreiras foram também utilizadas com tal finalidade, na medida em que, segundo Schein (1993), os valores acerca da carreira podem ser utilizados como uma forma de organizar experiências profissionais, identificar áreas de contribuição ao longo de sua trajetória, gerar critérios para tipos de trabalho e identificar padrões de ambição e sucesso que a pessoa pode determinar para si mesma. No caso de E5 pode-se evidenciar claramente sua âncora de carreira, predominante e exclusiva (*Estilo de Vida*), por meio de relatos acerca de suas escolhas e decisões:

Hoje eu estou com dois filhos, **a maior parte do meu tempo eu dedico em casa**, acompanho menino na escola, reuniões de escola, médico, sempre que minha esposa não vai eu vou, ou a gente vai junto e não gosto de pensar em uma carreira que tem que viajar muito, ficar fora de casa, ter que ficar uma semana sem ver a família, então eu estou sempre querendo aliar estas duas coisas, trabalhando numa coisa que eu gosto e presente em casa, isso pra mim é muito importante, até do que as vezes altos salários e eu tenho amigos que continuaram na mesma empresa e hoje eles tem cargos melhores que tinham na época e quando conversamos eles dizem que melhorou tudo menos o tempo pra família, que perdem muita coisa viajando, então você perde muito coisa e isso eu não quero não, **quero deixar espaço livre para isso** (E8. Os grifos são nossos).

O entrevistado (E5) parece compartilhar com Schein (1993), a concepção de que a âncora profissional é uma combinação de competências, interesses, aspirações e valores dos quais não se deve desistir, pois eles representam a essência do indivíduo; tanto é que abriu mão de oportunidades para manter o seu estilo de vida, conforme ilustra o seguinte depoimento:

(...) aqui que entra o estilo de vida, família, se não tiver ligado com minha família, não tem interesse. (...) se falar, você vai lá para o Maranhão, para mim não tem interesse, você vai lá para os Estados Unidos para ganhar 10 vezes mais, eu não tenho interesse, não é só pelo dinheiro, não tenho interesse se eu não estiver junto com minha família. (E8)

Em alguns casos, porém, constatou-se uma alteração completa das âncoras, concomitantemente com as trajetórias de carreira do pesquisados que, mudaram, de um perfil tradicional para

um mais sintonizado com tendências atuais. Isso ocorreu com E5, profissional de uma área técnica, de processamento de dados, que está gradativamente migrando para a área de administração e para a docência, ao mesmo tempo em que adquire uma visão mais crítica em relação às organizações. Suas âncoras eram *Empreendedorismo* e *Desafio Puro* e cederam lugar para *Serviço e Dedicção* (âncora essa relacionada a atividades de ensino). E, foi o caso também de E9, cuja âncora Serviço e Dedicção mudou para *Segurança e Empreendedorismo*, essa última explicável pelo seu crescente envolvimento em um negócio familiar. Esse entrevistado permanece, porém, interessado em ingressar na docência e encontra-se relativamente insatisfeito com os ganhos financeiros que auferem com sua atividade empresarial e com a (pouca) segurança que ela lhe propicia.

Schein (1993) também afirma que os interesses, valores e competências devem servir para guiar, balizar, estabilizar e integrar a carreira e com eles em mente o indivíduo não correrá o risco de se tornar “um barco ao sabor das ondas”, também fazendo uso de metáforas. Ele acrescenta que sem conhecer sua âncora, incentivos externos podem tentá-lo a aceitar situações, ou trabalhos que não sejam satisfatórios e a pessoa poderá vir a experimentar sensações do tipo “isso realmente não era para mim”.

Alguns relatos obtidos nesta pesquisa fornecem fortes evidências, em relação a essas suposições de Schein (1993), tais como os de E4:

Durante uma boa parte da minha vida **eu tive uma grande dúvida se eu tinha escolhido a carreira...**a carreira certa, porque na realidade eu tenho um grande talento para música, eu sou um bom músico (...) **e eu optei por não desenvolver uma carreira na área artística, na área musical (...) optei por ir para (...) uma trajetória mais convencional.** Então eu fiz universidade, me formei em comunicação, em publicidade e **mesmo dentro da publicidade eu não fui atrás da minha grande opção na publicidade que seria trabalhar na área de redação e optei por aproveitar oportunidades que surgiram,** até com visão talvez de curto prazo, de ter que trabalhar, de ter que dar resultado, então eu **fui optando por oportunidades que apareceram que foram me levando para a área de atendimento.** (E4. Os grifos são nossos)

Essa figura aqui é uma confusão, não é? Esta é uma figura que não quer dizer nada, uma confusão mesmo e eu interpretei isso como se fosse uma **confusão mesmo o que eu achei como sempre foi minha carreira até hoje** e isso **se refletiu até mesmo nas minhas atuações, até nas empresas que eu criei,** na realidade eu criei três empresas até hoje, duas de pesquisa de mercado e uma que trabalhava com informática. (E4. Os grifos são nossos)

Agora de qualquer maneira, essa confusão, ainda até há pouco tempo atrás era muito presente na minha vida, **o que eu vou fazer, as coisas não estão dando certo, não dão o resultado que eu quero, não dão o resultado que precisa de dar e eu não cheguei onde eu queria ter chegado, então esse lado sempre foi confuso por esse lado da cobrança.** (E4. Os grifos são nossos)

Algumas alterações nas âncoras de carreira observadas neste estudo, após a segunda aplicação do questionário, muito provavelmente, podem estar relacionadas a mudanças nas demandas das atividades profissionais dos respondentes, após a conclusão do mestrado, demandas essas, inclusive oriundas da atividade acadêmica, as quais podem estar levando-os a deixar de lado, ainda que temporariamente, determinados valores e aspirações. Além disso, pode ser que os resultados de tais escolhas ainda não tenham sido devidamente percebidos e analisados pelos próprios profissionais, o que enseja novos estudos futuros com esse mesmo grupo.

4.2 Trajetórias de carreira: tradicionais ou proteanas?

De modo geral, as trajetórias de carreira analisadas, em uma perspectiva longitudinal, ainda que em período relativamente curto de tempo - dois anos - e não devidamente detalhadas no presente trabalho, indicam tendência para a carreira do tipo *proteana* ou *sem fronteira*. Em alguns casos, como o de E6 e E11, a permanência em uma área predominantemente técnica e especializada, como a área de Informática, sugere um enquadramento na carreira tradicional, mas não total, se considerarmos o movimento de ingresso na carreira acadêmica, a qual apresenta diversas características típicas de carreira *sem fronteiras*, conforme apontado por Baruch (1992) e Lacombe (2005).

Já as trajetórias de E1, E2, E3, E4 (apesar de ele considerar sua carreira tradicional, em comparação com a de músico), E5, E7, E8, E9 e E10 fornecem várias evidências a favor da carreira *proteana*, não somente pelo direcionamento para a carreira acadêmica, mas também por apresentarem passagens por diversas empresas, em alguns casos, inclusive, *abrindo mão* de alternativas com maiores perspectivas de segurança e estabilidade, para atender a seus anseios e âncoras de carreira.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As trajetórias de carreira analisadas, assim como as metáforas de carreira, revelaram-se exemplares de tendências, tais como a necessidade de ampliação sistemática das competências individuais e a valorização da aquisição de conhecimentos técnicos, porém, associada à busca do desenvolvimento pessoal. Refletem também a busca comum por novas alternativas de atuação profissional, sem se ter que, necessariamente, abandonar a atividade atual, já que se vive um momento caracterizado pela instabilidade e pela constante mudança.

Cabe mencionar, ainda, que a reaplicação do questionário de âncoras de carreira e a análise qualitativa de suas possíveis variações forneceram evidências favoráveis quanto à validade e confiabilidade do instrumento. Isto, na medida em que as âncoras permaneceram relativamente estáveis, coadunando-se com as trajetórias de carreira analisadas, possibilitando explicar possíveis desacertos e fracassos, em decorrência de sua não consideração ou abandono. Vale salientar, também, observações dos participantes quanto à aplicabilidade e contribuições do Inventário de Âncoras de Carreira, cujos resultados foram considerados coerentes com suas percepções acerca de si mesmos e de suas carreiras.

Não obstante tais colocações, recomendam-se novos estudos, os quais permitam investigar, mais amplamente, as influências de fatores contextuais e de novas demandas profissionais nas âncoras individuais de carreira. Afinal, de acordo com os pressupostos dessa abordagem de Edgar Schein (1993), não seria de se esperar mudanças nas âncoras em um curto intervalo de tempo (dois anos), como as que foram observadas no presente estudo.

REFERÊNCIAS

- AMHERDT, C. **Le chaos de carrière dans les organisations**. Montréal: Editions Nouvelles, 1999.
- ALVES-MAZZOTTI, A. J.; GEWANDSZNAJDER, F. **O método nas ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa**. São Paulo: Thomson, 1999.
- BALASSIANO, M., COSTA, I. A. S. **Gestão de carreiras: dilemas e perspectivas**. Atlas, 2006.

- BARUCH, Yehuda. Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: Organizational and Individual Perspectives. **Career Development International**. v.9, n. 1, p: 58 – 73, 2004.
- BARUCH, Y. Career systems in transition: a normative model for career practices. **Personal Review**, v. 32, n. 2, p. 231-51, 2003.
- BARUCH, Y.; HALL, D. T. Careers in academia as role model for career systems. **Journal of Vocational Behavior**, 2003.
- BARUCH, Y.; ROSENSTEIN, E. (1992), “Career planning and managing in high tech organizations”. **International Journal of Human Resource Management**, v. 3, n. 3, 1992.
- BASTOS, A.V.B. **A escolha e o comprometimento com a carreira**: um estudo entre profissionais e estudantes de Administração. São Paulo: Revista de Administração, v.32, n.3, jul/set., 1997.
- BRIDGES, W. **Mudanças nas relações de trabalho**. Como ser bem sucedido em um mundo sem emprego. Job Shift. São Paulo: Makron Books, 1994.
- CALDAS, M. P.; TONELLI, M. J. O homem camaleão e os modismos gerenciais: uma discussão sociopsicanalítica do comportamento modal nas organizações. In: MOTTA, Fernando C. P.; FREITAS, M. E. **Vida psíquica e organização**. Rio de Janeiro: FGV, 2000.
- CARVALHO, M. L.;GRISCI, C.L.I. Gerenciamento de impressão em entrevista de seleção: camaleões em cena. **Anais... ENANPAD**, 26, Salvador, 2002. (CDROM).
- CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade? (I). In: **RAE – Revista da Administração de Empresas**. São Paulo: v. 35, n. 6, p. 67–75, nov./dez, 1995.
- CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade? (II). In: **RAE – Revista da Administração de Empresas**. São Paulo: v. 36, n. 1, p. 13-20, jan./fev./mar. 1996.
- DUTRA, J. S. **Administração de carreiras**: uma proposta para repensar a administração de pessoas. São Paulo: Atlas, 1998.
- DRUCKER, P. F. **Administrando em tempos de grandes mudanças**. São Paulo: Pioneira, 1999.
- EVANS, P. Carreira, sucesso e qualidade de vida. In: **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 36, n. 3, p. 14-22, Jul/Ago/Set. 1996.
- FREITAS, L. A. **E uma carreira profissional sólida se desmancha no ar...: um estudo psicossocial da identidade**. Taubaté: Cabral, 1997.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo, Atlas, 1991.
- GOULART, I. B. Estudos exploratórios em psicologia organizacional e do trabalho. In: GOULART, I. B. (org.). **Psicologia organizacional e do trabalho: teoria, pesquisa e temas correlatos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.
- GREENHAUS, J. H. *et al.* **Career management**. 3a. ed. Orlando: Harcourt, 1999.
- HALL, D. T. **The career is dead, long live the career**: a relational approach to careers. San Francisco: Jossey-Bass, 1996.
- HALL, D. T, MIRVIS, P.H. Careers as Lifelong Learning. In: **The changing nature of work**, Chapter nine. San Francisco: Jossey Bass, 1995.

- HANDY, C. Futuros não imaginados. In: HESSELBEIN, F; GOLDSMITH, M.; BECKHARD, A **organização do futuro**. São Paulo: Futura, 1997.
- KRAFT, S; NIQUE, W. M. Desvendando o consumidor através das metáforas: Uma aplicação da Zaltman Metaphor Elicitation Technique (ZMET). **Anais... ENANPAD**, 26. Salvador, 2002. (CDROM –ÁREA DE MKT)
- LACOMBE, B. M. B. A relação indivíduo-organização: é possível não se identificar com a organização? In:: ENO, 2., 2002, Recife. **Anais... Recife: ANPAD**, 2002 (a).
- LACOMBE, B. M. B. O Aluno de Administração de Empresas, o trabalho e a construção da carreira profissional: contribuições de um estudo na Grande São Paulo. In: **Anais... Enanpad**, 26, Salvador: Anpad, 2002 (b)
- LACOMBE, B. M. B. Buscando as Fronteiras da Carreira sem Fronteiras: uma Pesquisa com Professores Universitários em Administração de Empresas no Brasil. In: 4TH IBEROAMERICAN ACADEMY OF MANAGEMENT, 2005, Lisboa. **Anais...International Conference of 4th Iberoamerican Academy of Management.**, Dezembro, 2005.
- LANDAU, J., HAMMMER, T. H. Clerical employees's perceptions of intraorganizational career oportunities. *Academy of Management Journal*, v.29, p. 385-404, 1986.
- LONDON, M.; STUMPF, S. **Managing Careers**. Massachusetts: Addison-Wesley, 1982.
- MARTINS, H. T. **Gestão de carreiras na era do conhecimento**: abordagem conceitual & resultados de pesquisa. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.
- McDANIELS, C., GYLBERS, N. C. **Counseling for career development: theories, resources and practice**. San Francisco: Jossey Bass, 1992.
- MOREIRA-ALBANDES, L. A.; BATISTA-DOS-SANTOS, A. C. (2004) Qualidade, Subalternidade, Subjetividade e Organização: O Testemunho de um Trabalhador e a Compreensão Crítica de um Sistema de Gestão pela Qualidade. In: 28a. ENANPAD, 2004. **AnaisCuritiba**.
- OLIVEIRA, F. D. **A carreira profissional em transformação**: variáveis que interferem nas estratégias de carreira dos funcionários do Banco do Brasil. 1998. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal da Bahia, Salvador, 1998.
- OLIVEIRA, D. O.; BASTOS, A. V. B. Carreiras profissionais em transformação: fatores que interferem nas estratégias de carreira dos funcionários do Banco do Brasil. In: **O.& S. Revista Organizações & Sociedade**, Salvador, v.6, n.17, Janeiro/maio, 2000, p. 173-187.
- RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos**. São Paulo: Makron Books, 1995.
- RIVERIN-SIMARD, Danielle. **Transitions professionnelles**: choix et stratégies. Québec: Le press de L'université de Laval, 1993.
- ROBERT, P. **Le petit Robert**. Montréal: les dictionnaires Robert, 1989.
- ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1998.
- RODRIGUES, C.; B., V.; KILIMNIK, Z. **Estilo de vida e segurança**: seriam essas as âncoras dos futuros detentores de "carreiras proteanas ou sem fronteiras?: Um estudo comparativo entre alunos de graduação e de mestrado em Administração. Belo Horizonte: FACE/FUMEC, 2007 (publicação interna).
- SCHEIN, E. H. **Career dynamics**: matching individual and organizational needs. Massachusetts: Addison-Wesley, 1978.

SCHEIN, E. Career anchors: discovering your real values. San Diego: Pfeiffer & Company, 1993.

SCHEIN, E. **Organization Psychology**. New Jersey: Prentice Hall, 1985.

SCHRUIJER, S. J. L., TAILLIEU, T. C.B. Perspectivas organizacionais e individuais sobre as carreiras internacionais de gestores. In: MARQUES, Carlos A., CUNHA, Miguel P. **Comportamento organizacional e gestão de empresas**. Lisboa: Publicações Don Quixote, 1996.

SENNET, Richard. **A corrosão do caráter**. Rio de Janeiro: Record, 2002.

TOLFO, R. S. A Carreira Profissional e seus movimentos: revendo conceitos e formas de gestão. IN: **POT**, Florianópolis, v. 2, n. 2, Julho/dezembro, 2002, p. 39-63.

TONELLI, M. J.; ALCADIPANI, R. Organizações pós-modernas: uma discussão sobre as novas competências requeridas aos gestores e a maquiagem do self. **Anais...** ENANPAD, 24. Florianópolis, 2000.

TONELLI, M. J. Organizações, relações familiares e amorosas. In: VERGARA, S. C; DAVEL, E. **Gestão com pessoas e subjetividade**. São Paulo: Atlas, 2001.

TRIVINÕS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

YIN, Robert K. **Estudo de caso**: Planejamento e métodos. Porto Alegre: Bookman, 2ª edição, 2004. ZALTMAN, Gerald, COULTER, R. Seing the voice of the customer: Metaphor-based

MACRO E MICRO, IDEOLOGIA E INTERESSE NA SUBJETIVIDADE DAS CLASSES SOCIAIS

*Sidarta Soria-Silva**

RESUMO

Este artigo propõe discutir algumas noções teóricas sobre a postura do sindicalismo e da esquerda política enquanto sujeitos sociais. Parte-se do debate entre a tradição marxista, para quem o elemento estruturante principal da conduta do sujeito/classe é a *ideologia*, e as teses neocorporatistas, nas quais é o *interesse* tal elemento. Este trabalho polemiza com as duas posições e propõe que as noções de ideologia e interesse: 1) convivem simultaneamente na subjetividade dos grupos de interesses; 2) derivam do peso que as dimensões “do Estado” e “do mercado” ocupam na dinâmica social em dada época; e 3) no momento atual, o fator ideológico está eclipsado pela necessidade dos sujeitos enfatizarem o aspecto pragmático/localista de suas ações.

Palavras-chave: interesse; ideologia; corporativismo; neocorporatismo; sindicalismo.

* Cientista Social (U.F.Uberlândia), Mestre em Ciências Sociais (UNESP/Campus Marília), Doutorando em Sociologia (UNICAMP/Instituto de Filosofia e Ciências Humanas). Ex-professor do Depto de Ciências Sociais (Universidade Federal de Uberlândia), ex-assessor sindical (Sindicato dos trabalhadores eletricitários de Campinas).

Introdução

O objetivo deste artigo é levantar e discutir algumas noções teóricas sobre a temática da postura do sindicalismo em particular – e da esquerda política em geral – enquanto sujeito social na contemporaneidade. Parte-se inicialmente do debate entre o pensamento marxista, que enfoca o sindicalismo (e o conflito social) a partir dos antagonismos estruturais de classe, e as teses neocorporatistas, que observam o sindicalismo como um ator social em um contexto dado pela possível interdependência de interesses entre os atores. Enquanto para a primeira vertente o elemento estruturante principal da conduta do sujeito é a *ideologia* (aspirações de cunho geral/universal), para a segunda perspectiva é o *interesse* (cálculo pragmático visando o ganho local e imediato) tal elemento.

Este trabalho polemiza com as duas perspectivas teóricas e busca desenvolver as seguintes hipóteses: 1) as noções de ideologia e interesse convivem simultânea e constantemente no agir ou na subjetividade dos grupos de interesses (como o sindicalismo); 2) a presença de ambas as noções (ideologia e interesse) é em geral desigual e deriva do peso que as dimensões “do Estado” e “do mercado” ocupam na determinação da dinâmica social em dada época; 3) no momento atual, em que uma “lógica de mercado” prevalece, não necessariamente o elemento ou fator ideológico está extinto ou ausente na subjetividade dos grupos ou classes sociais, e sim eclipsado pela necessidade dos sujeitos enfatizarem o aspecto pragmático/localista de suas ações.

Propõe-se também desenvolver uma reflexão que relacione as temáticas da ideologia e do interesse com o que se chamará aqui de oposição “macro versus micro”. A noção de “macro” diz respeito à intervenção política cuja referência é a do plano macropolítico ou macroeconômico, característicos do grande planejamento e dos pactos sociais (capital x trabalho) com pretensões gerais ou totalizantes. Na contemporaneidade, como se verá a seguir, tal noção cede lugar à referência no plano “micro” (micropolítica, microeconomia), com pretensões localistas, pontuais ou particularistas. Será este também o espaço para se discutir a oposição entre um corporativismo

“macro”, mais próprio da época em que viveu a esquerda político-sindical comunista, estatista e populista, e o “neo” corporativismo, de tipo “micro” ou “meso”, mais afeito à atual conformação da esquerda.

A respeito do tema “ideologia *versus* interesse”, discute-se como a perspectiva dos sujeitos, até então animados em geral por concepções “ideológicas” – que remetem a referências universalistas, utópicas, “idealista” –, dá lugar cada vez mais à noção de “interesse” – que cuja essência é a postura pragmática, razoável, “realista”. Sem nunca deixarem de ser agentes ideológicos e pragmáticos, discute-se de fato o contraste entre o momento histórico de uma “velha esquerda” – em que um “agir ideológico” eclipsaria um “agir interessado” –, e o momento atual da “nova esquerda” – em que ocorre o inverso.

O artigo vem dividido em quatro itens. O primeiro discute as noções de corporativismo, neocorporativismo e neocorporativismo “meso”, como subsídio à questão “macro *versus* micro”. O segundo item faz um breve levantamento do contexto histórico em que vicejaram as atuais teses neocorporativistas. O terceiro item introduz a discussão do interesse e sua correspondência com a temática neocorporativista. Finalmente, o quarto item discute as relações (ou tensões) entre interesse e ideologia, bem como sua presença na subjetividade dos sujeitos sociais.

1 Corporativismo, neocorporativismo e neocorporativismo “meso”

O termo “corporativismo” admite várias utilizações, do senso comum à diversidade de tratamento dada a ele nos estudos acadêmicos. Em meio a elas, Arbix (1996) selecionou seis imagens associadas ao termo e à idéia de corporativismo, os quais se seguem.

A primeira seria a noção de corporação presente na Idade Média, com as corporações de ofício. A segunda seria a das práticas vinculadas ao nazi-fascismo, na forma de sistemas de enquadramento da sociedade centrados no Estado e no partido. A terceira imagem seria a de certas tradições operárias e sindicais européias, contrapondo-se à ação de classe, ao ensejar o egoísmo de uma categoria em detrimento da solidariedade de classe. Uma quarta noção de corporativismo

deriva da Igreja Católica, ao criticar, já em 1891 (Encíclica *Rerum Novarum*), o individualismo capitalista e condenar os conflitos de classe, lançando como princípios básicos a necessidade de união harmoniosa e equilibrada entre as duas classes (patrões e trabalhadores). A quinta imagem seria o uso mais vulgar do termo, denotando o desejo, por parte de um grupo/categoria, de fazer prevalecer, de maneira injustificável, seus interesses ou privilégios.

Finalmente, a sexta noção de corporativismo estaria ligada a um novo tipo de corporativismo, que teria se manifestado a partir e no decorrer da social-democracia como experiência histórica. Nos países em que a social-democracia enraizou-se mais profundamente, partidos de trabalhadores tomaram parte na construção de regimes estáveis, baseados em “grandes pactos” ou “macro-negociações” entre o Estado, os sindicatos e o patronato. Tais negociações envolviam grandes temas sociais e econômicos, como o pleno emprego, a redução das desigualdades, a proteção social via implementação de políticas sociais distributivas, a consolidação da democracia política e outros (ARBIX, 1996). Em sentido semelhante, Galvão (2003) destaca, entre outras, a noção de “corporativismo” como sinônimo de estruturas, mecanismos de consenso/concertação e formas de representação de interesses. Da antiga organização do Estado e da sociedade nos moldes gerais do corporativismo estatal se originariam instituições que, reinventadas por regimes democráticos, substituíram a integração forçada dos grupos de interesse ao Estado pela promessa de integração/participação das políticas públicas via processo decisório.

Em seu célebre artigo de 1974, Schmitter (1974) estabelece o que seria a diferença entre as modalidades “estatal” e “societal” de corporativismo. O corporativismo estatal – ou “corporatismo”¹ –, recebe este nome em função da predominância da autoridade e da ação positiva do Estado em direção à submissão dos grupos de interesse ou classes sociais, objetivando recriá-los conforme a sua conveniência.

¹ Neologismo derivado do original inglês, “corporatism”, utilizado por Arbix (1996) na tentativa de evitar a conotação ideológica normalmente depreciativa que o termo “corporativismo” carrega em nossa literatura.

Já o corporativismo/corporatismo societal – ou *neocorporativismo* (neocorporatismo) – teria sua origem em um processo no qual o Estado já não é o demiurgo das relações entre ele e os grupos/classes sociais. Estes afirmam, pois, sua autonomia na relação com o Estado, na forma de um intercâmbio e uma reciprocidade maiores. Contudo, a presença do Estado, como instância mantenedora e reguladora dos mecanismos institucionais neocorporativos, continua decisiva (ARBIX, 1996).

Em sua definição seminal, Schmitter (1974) identifica, como neocorporativismo, os fenômenos socio-políticos em que o governo é exercido via acordos tripartites entre representantes do Estado, capital e trabalho. Tal sistema de representação de interesses teria, como unidades constitutivas, um número limitado de categorias não competitivas, hierarquicamente ordenadas e funcionalmente diferenciadas, além de detentoras de um monopólio de representação. Reconhecidas e garantidas pelo Estado, tais unidades teriam, em troca, capacidade de transformar suas demandas em políticas públicas. Diferentemente do corporativismo de Estado, cuja natureza é autoritária, o corporativismo societal (neocorporativismo) possui uma natureza democrática.

Para Cawson (1985), o traço essencial do neocorporativismo está na concepção distinta das relações existentes entre o Estado contemporâneo e a sociedade.

[Neo-]Corporatism is a specific socio-political process in which organizations representing monopolistic functional interests engage in political exchange with state agencies over public policy outputs which involves those organizations in a role that combine interest representation and policy implementation through delegated self-enforcement (CAWSON, 1985, p. 8).

Ainda sobre o significado do neocorporativismo, e das diferenças entre o neocorporativismo e o corporativismo (estatal), Galvão (2003) reitera que uma diferença fundamental entre ambos é o fato de que as formas de organização e representação de interesses não foram criadas pelo Estado, e sim por um movimento de grupos da sociedade. Estes, não obstante, buscam reconhecimento e autorização do Estado para se efetivarem institucionalmente. Por outro lado, uma semelhança entre

ambos – corporativismo e neocorporativismo – seria o estabelecimento de algum grau de institucionalização do conflito.

Finalmente, deve-se discutir o papel ocupado pelo neocorporativismo de nível “meso” ou “micro”, conceituações centrais na temática neocorporativa. Alan Cawson descreve o que seria o corporativismo em nível *meso*:

Meso-corporatism refers to the fusion of the processes of interest representation, decision-making and policy implementation with respect to a more restricted range of issues than the 'system-steering' concerns of macro-corporatism (CAWSON, 1985, p. 11).

Para este autor, o nível *meso* estaria entre os níveis *macro* – em que a negociação necessariamente é tripartite e o envolve Estado e as organizações mais importantes do trabalho e do capital (*peak organizations*) – e *micro* – em que se dão relacionamentos entre agências estatais e uma grande empresa privada. O nível *meso* é o nível industrial ou produtivo intermediário, em que os sujeitos da negociação encontram-se setorialmente organizados. Paralelamente a isso se conformam as agências estatais, pois são responsáveis igualmente por políticas setoriais (CAWSON, 1985, 1989; ARBIX, 1996).

Em certo sentido, pode-se tomar como sinônimos o neocorporativismo e o corporativismo societal de modalidade *meso*. Pois ambas as noções expressam a proeminência dos grupos privados e de seus interesses – proeminência esta que, não obstante continuar sendo o Estado o principal ator dos arranjos neocorporativos, atrela o complexo estatal ao atendimento dos interesses de cada grupo. Assim, os arranjos neocorporativos, dada a sua natureza tendencialmente restrita (*restricted range*), são o próprio corporativismo de nível *meso*. Já se está distante dos grandes acordos ou contratos sociais do período “keynesiano/fordista”, entre representantes de entes também ampliados – como a “classe trabalhadora” ou a “classe patronal” –, em favor de um movimento de conversão daqueles em uma miríade de grupos com amplitude e pretensões mais restritas.

A seguir, investiguemos brevemente a conjuntura histórica na qual vicejaram as noções e teorias neocorporativas, para entender com mais clareza o seu significado e o poder explicativo de que dispõem.

2. O contexto histórico de surgimento das teorias neocorporatistas

O momento histórico – social, político e econômico – em que se dá o florescimento das teorias neocorporativas inicia-se com o fim do liberalismo clássico e segue até a crise do Estado “de Bem-Estar” keynesiano.

O declínio do liberalismo clássico recoloca o Estado no centro das formulações teóricas e políticas voltadas para a reforma do sistema capitalista. Segue-se o processo de implementação de reformas do Estado, que lhe aumentam as atribuições e responsabilidades. As ingerências públicas sobre a organização econômica tratarão de eliminar ou minimizar as distorções do sistema de mercado, em busca do restabelecimento do equilíbrio social, expresso em progresso econômico e paz social.

A construção do Estado de Bem-estar social toma corpo à sombra da adoção do keynesianismo como doutrina de gestão macroeconômica. Impulsionada pelas classes sociais ou seus representantes, inicia-se o processo institucional que visa contemplar os grupos de interesse. Estes passam, assim, a constituir-se simultaneamente em agentes da dinâmica econômica e atores da ordem política (ALVES, 1993).

O progresso econômico resulta em crescente diferenciação ou complexificação da produção social e, conseqüentemente, de seus agentes, sinalizando para uma potencial expansão dos interesses e demandas sociais. Gera, também, o fortalecimento das classes e de suas instâncias representativas.

A crise de acumulação se dá no fim dos anos 60, no apogeu do binômio fordismo-keynesianismo. A atividade econômica se detém, com a diminuição dos lucros e a paulatina corrosão inflacionária dos salários. Com a queda da taxa de ganhos e a diminuição das receitas do

Estado, os fundos públicos são atingidos, justo no momento em que o sistema de proteção social se vê mais pressionado. As classes sociais, fortalecidas pelos anos de contínuo e expressivo desenvolvimento econômico, pressionam cada vez mais para corrigir os termos do pacto social em seu favor. O Estado entra em crise.

Com a crise econômica de um lado e a crise fiscal e de legitimidade do Estado de outro, a tensão entre as classes sociais conduz a um processo de reorganização social e econômica. Pelo lado do capital, avança a crítica neoliberal aos pilares do Estado-providência (ROSANVALLON, 1997), propugnando-se a liberalização do Estado – a diminuição das atribuições e do tamanho da máquina estatal – e a desregulamentação ou liberalização da atividade econômica, atendendo os anseios por liberdade de movimento dos capitais, isso já em um contexto de crescente financeirização da economia.² Finalmente, o próprio processo de desenvolvimento econômico e tecnológico, acrescido pela introdução (em graus diversos de acordo com o país) de novos métodos organizacional-produtivos leva, por um lado, à alteração da proporção representada pelos setores primário, industrial e de serviços na dinâmica econômica (BELL, 1977) – e mesmo ao questionamento da possibilidade de se compartimentar a economia em setores estanques (DEDECCA; MONTAGNER, 1992) e a um processo de fragmentação e complexificação da classe trabalhadora (ANTUNES, 2000).

De acordo com Alves (1993), o caráter corporativo dos movimentos sociais já se consolidara o suficiente para questionar e erguer obstáculos à implementação de um projeto neoliberal pleno. Contudo, sendo o abalo do Estado de Bem-Estar inegável e sua crise evidente, novas formas de se restabelecer padrões mínimos de legitimidade institucional serão tentadas. O legado da era fordista-keynesiana e corporativa foi um Estado forte, amplo e complexo, que se abriu à penetração dos sujeitos políticos da sociedade. No momento de sua crise, dado o contexto social, político e

² Para maiores detalhes, ver os artigos reunidos em CHESNAIS (1998).

econômico acima descrito, este Estado, alargado mas enfraquecido institucionalmente, buscará recompor sua legitimidade “trocando autoridade pública por poder” (ALVES, 1993, p. 56).

Mesmo enfraquecido, o Estado capitalista moderno não perde sua essencialidade na conformação social e econômica moderna. De acordo com Alves (1993), como é ele a organização que detém os recursos da autoridade pública, mantém-se um fator de sujeição dos grupos ou classes sociais, que dependem de sua anuência para entrar no jogo político institucionalizado: “ao conceder a estes [grupos de interesse] autoridade pública e poder de intervenção política, o Estado neocorporativo legitima o interesse particular identificado na organização social” (ALVES, 1993, p. 54).

Assim, tomando-se como aspecto a intermediação política dos interesses dos grupos, sob a ordenação institucional neocorporatista destitui-se a organização da finalidade principal da moderação de seus representados, ao se investi-la do poder legítimo de intervenção na coisa pública. Os grupos de interesse, em especial sindicatos e associações patronais, ganham força crescente no processo de decisão política estatal, aumentando seu grau de participação ou intervenção político-institucional (ALVES, 1993).

Daí a necessidade de se discutir a noção de “interesse”, presente em tais sujeitos ou grupos sociais. No item a seguir, será abordada a noção de “interesse” como elemento constitutivo dos grupos ou classes sociais – destacando o papel do sindicalismo – em suas relações entre si e com o Estado.

3. Neocorporatismo, sindicalismo e interesse

Alves (1993) traça, em sua tese, um paralelo entre o sindicalismo brasileiro do pré-64 e o “novo sindicalismo”. Para esta autora, o sindicalismo brasileiro operaria uma meia-ruptura com o sindicalismo populista anterior a 1964. Por um lado, o traço de continuidade seria a manutenção, em algum grau, da tradição corporativa, expressa pela estrutura sindical oficial, que, não obstante sofrer

críticas do “novo sindicalismo” (críticas cuja intensidade varia ao longo do tempo), permanece firme como organização institucional geral do movimento sindical brasileiro.

Já a ruptura estaria, segundo a autora, no fato de que o sindicalismo pós-64 teria passado de sindicalismo “ideológico” para sindicalismo “de interesse”. Como parte do esforço em demonstrar a vigência de modalidades neocorporativas na atuação e relação dos sindicatos com outros agentes sociais, a noção de “interesse” afigura-se como central na interpretação dos movimentos do sindicalismo atual. Embora não seja objetivo deste trabalho traçar paralelos entre o sindicalismo pré-64 e o “Novo sindicalismo”, vale a pena acompanhar um pouco mais a argumentação de Alves (1993) neste sentido, pois ela permitirá que se apresente a noção de interesse mais claramente.

Assim, o sindicalismo brasileiro pré-64, no entender da autora, estaria mais orientado em direção ao Estado do que ao mercado. Isso se explica pelas idéias-força que orientavam grande parte do movimento sindical naquela época, quais sejam, objetivos como a construção do Estado nacional, nação ou sociedade, e estratégias assentadas no princípio da luta de classes e da solidariedade de classe. Em questão, portanto, está um projeto de sociedade, e a unidade básica de interação social é, em geral, a classe. Por “ideologia”, ou por um agir “ideológico”, a autora entende exatamente a subjetividade social orientada segundo tais idéias-força. Finalmente, já que o Estado é o grande organizador e normatizador social, com abrangência potencialmente universal, é em direção a ele que devem estar deitados os esforços do sindicalismo. Por outro lado, o sindicalismo atual, pós-64, encontra-se mais orientado em direção ao mercado do que ao Estado (ALVES, 1993).

Uma provável razão para isso estaria no momento em que surgiu. Por um lado, uma conjuntura de crise do Estado naquilo que ele encarnava da velha esquerda socialista/comunista, os valores “públicos”, gerais ou universais. Por outro lado, no contexto, específico do Brasil, em que o Estado era o inimigo, pois que se colocava como um poder autoritário repressivo do trabalho em favor do capital. O “novo sindicalismo”, ou esta “nova esquerda” emergente, nasceria estrutural e conceitualmente marcado por um traço “anti-estatista”, de reticência crônica relativa ao Estado e

seus poderes, o qual, com formas e intensidades diversas, se manifestou desde sempre na trajetória do sindicalismo brasileiro pós-64.

Voltando ao que diz Alves, o objetivo do movimento sindical é, cada vez mais, o *ganho específico*, e a unidade de interação social é o grupo privado ou a categoria específica. A estratégia é mais acentuadamente competitiva, o sindicato quer a prerrogativa de intervir no sistema de regulação legal e o campo onde se definem as políticas é, em essência, o mercado, em interlocução direta com o patronato (ALVES, 1993).

Eis o campo em que a categoria do interesse toma forma e acende à posição de elemento central no entendimento da ação política sindical. Uma vez que o “novo sindicalismo” elege a relação direta com o patronato como locus principal de sua atuação político-econômica, ele deve operar segundo a lógica do mercado – ou seja, baseando-se fundamentalmente no cálculo pragmático circunscrito às regras do jogo concorrencial, para alcançar seus objetivos. Estes, já devidamente filtrados pela lógica do pragmatismo e do imediatismo, passam cada vez mais a se referir aos ganhos pontuais, quando não à minimização das perdas, relativamente ao interesse da outra parte. Em virtude da progressiva diversificação da estrutura produtiva – já mencionada no item anterior – os interesses aparecem crescentemente de maneira fragmentada e contingente.

Assim, a noção de interesse seria um elemento central no agir sindical atual. O interesse, aqui, define a ação informada pelo cálculo pragmático e que se refere ao ganho imediato, específico, pontual, obtido de forma mercantil em função do locus em que se dá – o mercado, o contrato.

4. Interesse e ideologia na subjetividade dos sujeitos sociais

No plano da anteposição teórica entre as noções de “interesse” e “ideologia”, considera-se necessário fazer algumas considerações, ou refletir sobre alguns questionamentos, quais sejam: a noção de “agir ideológico” – como categoria que remete, da parte dos sujeitos sociais concretos, a valores ou aspirações de cunho geral ou universal –, necessariamente implica a ausência da noção

de “interesse”, de ações baseadas no cálculo pragmático e no ganho imediato, e em aspirações referentes ao específico ou particular? Ou é possível que tais noções convivam simultaneamente no agir do grupo de interesse ou do representante da classe social? Até que ponto ou em que medida tais noções, “interesse” e “ideologia”, têm sua ocorrência condicionada pelas conjunturas com as quais os sujeitos sociais interagem?

Segundo Bobbio, Matteucci e Pasquino (2002, p. 585), “na acepção particular [de ideologia], aquilo que é ‘ideológico’ é normalmente contraposto, de modo explícito ou implícito, ao que é ‘pragmático’”. No trabalho de Alves (1993), a noção de “ideológico” também aparece em oposição ao pragmatismo expresso na noção de “interesse”. Antes que se sugira uma concepção própria sobre esta questão, parece válido ir ao que alguns politólogos consideram a respeito da ideologia – e, por contraste, a respeito do interesse ou pragmatismo. Pretende-se, aqui, realçar os elementos que seriam essenciais em uma concepção “ideológica” do mundo e da realidade social, antes de lançarmos nossa hipótese. Ressalte-se que o uso aqui feito do termo “ideologia” remete àquilo que Bobbio chamou de “significado fraco” de ideologia, em contraposição ao “significado forte” do termo, que tem origem no conceito de ideologia de Marx.

Carl Friedrich³ considera que a ideologia é um sistema de idéias que compreende tipicamente um programa e estratégia, e destina-se a *mudar* ou *defender* toda uma *ordem política* existente. David Easton enfatiza os *princípios éticos* da ideologia, e de sua disposição em oferecer, de maneira geral uma interpretação do passado, uma explicação do presente e uma visão do futuro. Para Brzezinski, a ideologia consiste em um programa adaptado para a ação de massa, refere-se sempre à *natureza geral* da dinâmica da realidade social, e comporta certas noções sobre o estado final ou desejado das coisas. Destaca, também, a *dimensão ativista e transformadora*, no âmbito “macro”, da ideologia. Em Edward Shills, a “política ideológica” caracteriza-se pela preeminência férrea de um *sistema geral* e coerente de princípios, e por uma *perspectiva totalizante*. Mais tarde, ao voltar

³ As referências autorais contidas neste parágrafo estão em Bobbio, Matteucci e Pasquino (2002).

ao tema, enfatizou também o aspecto da *imperatividade* com o qual a ideologia exige a obediência de todos os que a ela adere, e o nexo constante com referenciais voltados para a *coletividade*. Robert Putnam, em seu conceito de “estilo ideológico”, conota-o como um tipo de raciocínio político, dedutivo, fundado em *princípios gerais* e que comporta uma *visão utópica* do futuro. Finalmente, Daniel Bell, ao construir sua tese sobre o “declínio das ideologias”, ou seu definhamento nas sociedades industriais modernas, ressalta a *natureza sistemática e totalizadora* da ideologia, bem como a sua razão de ser na transformação de toda forma de viver do homem, ou seja, na *transformação macro-social*.

Portanto, e como sugerem os grifos feitos aos elementos mais importantes nas conceituações de diversos autores sobre a noção de ideologia, reitera-se o significado conferido ao termo por Alves (1993), em sua contraposição à noção de “interesse”, identificada com o pragmatismo. Aquela remete ao geral, universal, totalizante, utópico, à transformação “macro” e à imperatividade, esta derivada de seu caráter “soberano” em relação aos que a seguem. Já o interesse pragmático limita-se ao local, ao particular, ao que é “prático”, razoável ou “realista”, à intervenção “micro” e à limitação de seu poder, que não é “soberano”, pois não se manifesta em uma relação imperiosa, de tipo dominante/dominado, e sim fundado na “igualdade” pressuposta de partes que se submetem voluntariamente a um “contrato”. Retomando a questão lançada no início deste item, será que a presença da ideologia implica a negação ou a ausência do interesse pragmático?

Parece razoável sugerir que ambas as noções convivem concomitantemente no agir concreto dos sujeitos sociais – ao se constatar que não existe, a rigor, sujeito social que se mova puramente por motivos ideológicos ou por motivos interessados/pragmáticos. Sugere-se, não obstante, que uma das noções teria sua intensidade variando à razão inversa da outra. Segundo a hipótese aqui proposta, ter-se-ia que os graus de “interesse” pragmático e “ideologia”, ambos presentes na subjetividade dos grupos ou classes sociais, variam em função do tipo de relações existentes entre o

Estado e a sociedade civil em dada conjuntura política, econômica e social. Propõe-se, como meio de aclarar o entendimento, o seguinte quadro esquemático.

Quadro 1 – Presença das noções de “interesse” e “ideologia”

	Corporativismo (“estatização” da sociedade)	Neocorporativismo (“socialização-particularização” do Estado)
Presença da noção de “interesse”	FRACA	FORTE
Presença da noção de “ideologia”	FORTE	FRACA

No corporativismo (estatal), a noção de “interesse” presente na subjetividade dos grupos ou classes sociais seria fraca ou eclipsada pela presença da noção de “ideologia”. Sob o corporativismo predomina a natureza formal, burocratizada das relações entre os sujeitos sociais, como decorrência da tutela estatal na conformação das classes sociais e seus interesses – evidentemente, na medida das características estruturais de um Estado capitalista (ou seja, tendencialmente com uma ênfase nos interesses estruturais da classe proprietária). Dada a conjuntura histórica em que o Estado é poderoso, ativo e propenso a ampliar sua ingerência sobre a sociedade civil, tal fenômeno tenderia a condicionar a subjetividade dos sujeitos sociais fazendo com que predomine, entre estes, visões e aspirações que remetam a movimentos mais amplos, gerais, totalizantes, universalistas – numa palavra, elementos constitutivos de uma “lógica estrutural” do Estado –, como um eco da amplitude do poder e da supremacia estatais. Tais aspirações, de cunho geral e universalista – como um projeto de nação ou de sociedade, por exemplo – coincidem exatamente com a noção de “ideologia” aqui referida.

Por sua vez, no neocorporativismo (societal), é a noção de “interesse” que eclipsa o aspecto “ideológico” na subjetividade das classes ou grupos sociais. Uma vez que aqui a conjuntura histórica aqui é de debilidade estrutural do Estado (e, conseqüentemente, de suas aspirações estruturais ou de sua lógica intrínseca), pois ele sofre uma crise de legitimidade, dá-se o movimento

inverso ao que se assiste no corporativismo estatal. É o Estado que sofre a penetração e a ingerência progressiva dos grupos/classes sociais – evidentemente, ingerência na proporção ou nos limites admitidos pelas características estruturais de um Estado capitalista (ou seja, sendo tendencialmente mais permeável à penetração da ingerência patronal). Dado este processo de “socialização” ou “particularização” do Estado, em que ele se vê sob condicionamento crescente das forças oriundas da sociedade civil, ganha relevo a dimensão do interesse pragmático, particularista e localizado, próprio dos grupos de interesses constitutivos da sociedade civil. Segue-se daí que, ao contrário do que ocorre no corporativismo: é a lógica estatal (de natureza ampla, geral ou universalista) que se vê contaminada ou condicionada pela natureza restrita, localista ou particularista da lógica privada dos grupos/classes sociais, a lógica do “interesse”.

Em suma, no que diz respeito à prevalência do “interesse” pragmático, próprio dos grupos privados da sociedade civil, ou da “ideologia”, própria das veleidades estruturais totalizantes, universalistas e imperativas do Estado, sugere-se, aqui, uma correspondência entre as noções de “ideologia” e “lógica de Estado”, e entre “interesse” e “lógica da sociedade civil/grupos privados” (Quadro 2).

Quadro 2 – As “lógicas estruturais” do Estado e sociedade civil, e sua prevalência

Corporativismo	“Lógica de Estado” (generalista, totalizante, imperiosa)	Impõe-se/constrange/ → condiciona	“Lógica da sociedade civil” (local, particularista, contratual)
Neocorporativismo	“Lógica da sociedade civil” (local, particularista, contratual)	Impõe-se/constrange/ → condiciona	“Lógica de Estado” (generalista, totalizante, imperiosa)

O que se extrai de tais considerações é que, no caso atual, em que o sindicalismo apontaria, em seu movimento, para uma sistemática de tipo neocorporativo, não necessariamente os valores,

aspirações ou fatores ideológicos estão extintos ou ausentes na subjetividade dos agentes de grupos ou classes sociais, e sim eclipsados pela necessidade que os sujeitos têm de se mover pondo ênfase no aspecto “pragmático” de suas ações. Na subjetividade dos sujeitos a ideologia pode ainda existir, mas está eclipsada, dada a conjuntura histórica em que operam os sujeitos sociais, de um Estado que padece de uma crise crônica de legitimidade, e de prevalência, nas relações sociais, da lógica própria dos grupos/classes constitutivos da sociedade civil.

Em síntese, procurou-se, neste primeiro item, apresentar as concepções teóricas que se afiguraram como idéias-força orientadoras da conduta política dos sujeitos sociais, no âmbito das classes sociais, em dois momentos históricos distintos. No período compreendido entre 1930 e 1970, na perspectiva dos sujeitos políticos parecia predominar uma concepção mais afinada com o geral, o universal, o utópico, a coletividade ampla – que abstraía as diferenças locais (social, cultural, econômico-produtiva) em busca da construção de identidades amplas e integrais (como a “classe”). As grandes transformações, por sua vez, requeriam grandes ações, imperiosas e de amplo alcance. Naquele momento histórico o Estado era o grande ente transformador. Era o demiurgo que, por um lado, salvava o capitalismo e o “democratizava” em favor dos trabalhadores (Estado “keynesiano”), ao mesmo tempo em que “construía o socialismo” (Estado soviético). Sua lógica estrutural, a dinâmica própria do grande transformador, figura na subjetividade dos sujeitos políticos e condiciona suas veleidades. Daí o movimento “em direção ao Estado” – pois somente por meio dele seria capaz de se realizar a utopia, a transformação total da sociedade.

Já o momento que se inicia nos anos 70 e continua até hoje, uma outra perspectiva anima os sujeitos sociopolíticos. A crise do Estado, ocorrendo não por acaso de modo simultâneo à crise das ideologias totalizantes, parece marcar, na concepção dos sujeitos, uma mudança de perspectiva. Agora deve prevalecer o local, o particular, o realizável, as coletividades fragmentadas e restritas. As ideologias totalizantes, as utopias, são eclipsadas pelo predomínio do interesse pragmático, próprio de quem pensa o mundo a partir e circunscrito às demandas pontuais de coletividades

menores. O esfacelamento – real ou simbólico – dos grandes entes (“classe trabalhadora”, “classe burguesa”) leva ao esfacelamento dos grandes projetos transformadores. O Estado não é mais visto como o grande demiurgo da realidade, mas sim como um gigante debilitado. Dele, o que resta é o poder pulverizado no complexo de instituições que lhe dão corpo. A crise das ideologias e dos grandes projetos transformadores caminha ao lado do enfraquecimento da “lógica de Estado”. Passa a prevalecer a “lógica da sociedade civil”, a lógica localista da miríade de grupos de interesses no âmbito da sociedade, e o movimento passa a ser “em direção ao mercado”. Os grupos de interesse, em processo de auto-organização, buscam interagir entre si como partes em busca de contratos. O próprio Estado se move “em direção ao mercado”, à sociedade, em busca de legitimidade – e neste movimento favorece o fortalecimento dos próprios grupos de interesse. O mundo e a sociedade são agora tomados como um dado, diante do qual não cabem mais amplas transformações, e sim apenas pequenas alterações, em busca, dentro do possível, da satisfação de interesses crescentemente mesquinhos.

Considerações finais

Feitas estas considerações a respeito das novas concepções ou conjuntos de idéias que ganham forma quando da passagem de um momento histórico para outro, não será difícil perceber sua presença na prática dos agentes político-sociais atuais. Uma crise de referências políticas, teóricas e ideológicas é condicionada e condicionante de uma crise de reprodução de determinada estruturação da sociedade.

A crise do capitalismo regulado, keynesiano, fordista e “estatista” afigurou-se como um terremoto que sacudiu o conjunto de representações, concepções e teorias políticas. Evidentemente, a analogia geológica não deve ocultar o fato de que os grandes movimentos do “contexto objetivo” se dão independentemente da dinâmica das concepções e representações ideológicas dos sujeitos. No caso enfocado por este trabalho, contudo, é suficiente o ponto de partida situado na crise acima mencionada, o qual exerce uma cadeia de efeitos sobre as concepções políticas dos sujeitos até

então animados por paradigmas intelectuais sintonizados com a conformação anterior do capitalismo.

No universo das representações e concepções teórico-ideológicas, a perspectiva da ação em nível “macro”, animada por ideologias totalizantes, se vê crescentemente eclipsada pelo crescimento, em importância, do conjunto de concepções/representações que se baseia nas ações de cunho mais restrito ou localizado (“micro”), e animadas por interesses mais pragmáticos, deixando-se a ideologia no horizonte, para o qual se olha de vez em quando, ao final de um dia de lutas pontuais e cotidianas.

O contexto brasileiro se situa no interior dos movimentos gerais acima descritos. Além disso, apresenta circunstâncias particulares, a partir das quais se construirão os novos atores políticos. A existência de fatores concretos diante de seu agir político, e a desilusão em relação a antigos corpos de idéias/concepções, permite uma convergência entre a “nova esquerda” político-sindical brasileira e as concepções teórico-ideológicas que emergem da crise sistêmica do formato histórico anterior do capitalismo. A crítica ou reticência em relação à intervenção do Estado, a disposição à auto-organização e à realização prática e pontual de benefícios, e a renúncia a doutrinas teórico-ideológicas rigidificadas – o que leva ou se desdobra em uma indefinição teórico-ideológica – se coadunam com a escalada dos arranjos neocorporativos e da dimensão do interesse pragmático – que visa ganhos pontuais, localizados, concretos – em detrimento de ideologias ou utopias totalizantes.

Resta saber se a atual conformação política, ideológica e teórica assumida pela “nova esquerda” brasileira conseguirá se constituir como adversário à altura dos novos problemas que surgiram do capitalismo mais flexível, liberalizante e rentista do pós-1970, bem como dos antigos problemas (desigualdade socioeconômica e política), estruturais da sociedade brasileira.

Referências

- ALVES, W. M. B. (1993). *O trabalho como interesse e a opção neocorporativa: Um estudo do sindicalismo brasileiro nos últimos 20 anos*. Rio de Janeiro, 437 p. Tese de Doutorado, Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro / IUPERJ.
- ANTUNES, R. (2000) *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo, Boitempo.
- ARBIX, G. (1996) *Uma aposta no futuro – os primeiros anos da câmara setorial automobilística*. São Paulo, Scritta.
- BELL, D. (1977) *O advento da sociedade pós-industrial*. São Paulo, Cultrix.
- BOBBIO, N., MATTEUCCI, N., PASQUINO, G., (2002) *Dicionário de política*. Brasília: Ed. UnB.
- CAWSON, A. (1985) “Varieties of corporatism: the importance of the meso-level of interest intermediation”. In _____ (org). *Organized interests and the State: studies in meso-corporatism*. London, SAGE Publications Inc, p. 12-30.
- _____. (1989) “Pluralism, corporatism and the role of the State”. In WILLIANSO, P. J. *Corporatism in perspective*. London, SAGE Publications, p. 57-79.
- CHESNAIS F. (coord.) (1998) *A mundialização financeira: gênese, custos e riscos*. São Paulo, Xamã.
- DEDECCA, C. S., MONTAGNER, P. (1992) “Crise econômica e desempenho do terciário”. *São Paulo em perspectiva*. São Paulo, n. 3, vol. 6, p. 36-51, jul/set.
- GALVÃO, A. (1996) *Participação e fragmentação: a prática sindical dos metalúrgicos do ABC nos anos 90*. Campinas, 473 p. Dissertação de mestrado, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas.
- ROSANVALLON, P. (1997) *A crise do Estado-providência*. Brasília, Editora da UnB.
- SCHMITTER, P. C. (1974) “Still the Century of Corporatism?” *The Review of Politics*, n. 1, v. 36, p. 85-131, Jan.

SE VOCÊ GANHASSE MUITO DINHEIRO NA LOTO, CONTINUARIA A TRABALHAR?

QUAL A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO EM SUA VIDA?

Maria Irene Stocco Betiol*
Marcus Vinícius Peinado Gomes**

RESUMO

Este artigo resulta de uma pesquisa exploratória apoiada em **sondagem de opinião** por meio de questionário com 36 questões relativas à percepção do trabalho e sua importância. O questionário, originalmente organizado e testado por MORIN (2001) e adaptado para a presente pesquisa, foi aplicado a uma amostra de funcionários de uma empresa pública de serviços localizada na Região Metropolitana de São Paulo.

Foram enfocados, neste artigo, os dados sócio-demográficos e as respostas à questão sobre **a percepção dos respondentes quanto a seu trabalho atual**; para a composição da amostra foram considerados os primeiros 150 questionários retornados pelo correio.

Resultados preliminares das análises, apoiados em técnicas de estatística descritiva indicam que, para esta amostra, há um desejo por mais “*Autonomia e Liberdade no Trabalho*”; “*Melhor equilíbrio entre o trabalho e a vida privada*”; e “*Um meio que respeite os valores humanos*”. Há, ainda, a percepção de que o trabalho atual é frágil no que diz respeito à possibilidade de aprendizagem; e o sentimento de falta de justiça e de falta de consideração pela dignidade humana. Trabalho ainda é considerado obrigação e constrangimento, e o principal meio de sobrevivência.

Palavras-chave: importância do trabalho; sondagem de opinião; percepção do próprio trabalho.

* Professor pesquisador visitante em Programa de Pós-Doutorado HEC- Paris- França 2004-2005. Chefe do Departamento de Fundamentos Sociais e Jurídicos da FGV-EAESP 2000-2003. Doutora em Psicologia Social – Pontifícia Universidade Católica – SP. Psicóloga – Pontifícia Universidade Católica – SP. misbetiol@fgvsp.br ou Irene.betiol@fgv.br

** Mestrando em Administração Pública e Governo pela Fundação Getúlio Vargas – Escola de Administração de Empresas de São Paulo. Graduando em Filosofia pela Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo. Bacharel em Administração Pública pela Fundação Getúlio Vargas – Escola de Administração de Empresas de São Paulo. misbetiol@fgvsp.br ou Irene.betiol@fgv.br

I. Introdução

Faz menos de dois séculos que nossa sociedade está fundada sobre o trabalho, reconhecido por ela como tal, remunerado e principal meio de sobrevivência (Méda, 1995), mas também, uma forma fundamental de inserção na sociedade e de construção de nossa identidade. (Dejours, 1999). O trabalho, por se exercer, via de regra, de forma coletiva ou como membro de grupos formais ou informais, ultrapassa a questão meramente técnica para sua execução ou econômica de sobrevivência e obriga a pensar nos impactos das questões relacionais para o seu bom desempenho. A representação que cada trabalhador tem de sua tarefa ou de sua atividade e as satisfações que eles obtêm através delas e dos relacionamentos sociais em função das atividades modifica, significativamente, a qualidade da produtividade de seu trabalho, (Leplat & Cuny, 1977), bem como, de seu bem-estar e de sua saúde. A motivação para o trabalho está ligada à significação que cada trabalhador atribui à sua tarefa ou atividade, de sua inserção social e não apenas dos aspectos econômicos de sobrevivência.

Pesquisas recentes (Pauchant 1996; Morin 1996; 2001; Morin *et alli* 2003; Boutet 1995; Baudelot e Gollac 2003; Hanique 2004; Oliveira *et alli*. 2004) têm mostrado o “estado da arte” sobre o tema “sentidos do trabalho” e sobre as motivações para se trabalhar. Seus resultados empíricos permitem afirmar que um trabalho que tem sentido é aquele que favorece a atualização do potencial de quem o executa, a aprendizagem contínua e o próprio desenvolvimento. Ao mesmo tempo, o trabalho deve ser interessante e dar prazer a quem o realiza e ser útil à pessoa e à sociedade. Deve, ainda, corresponder às competências de quem trabalha e ser moralmente aceitável.

Falar em sentidos do trabalho nos remete à visão de Morin (1996), em que a autora, apoiada na tradição da filosofia existencial afirma que “o sentido é um efeito, um produto da atividade humana. (...) o sentido é uma estrutura afetiva formada por três componentes: a *significação*, a *orientação* e a *coerência*”. Afirma, a seguir, que “interessar-se pelos sentidos de um objeto é interrogar-se: sobre a maneira pela qual o sujeito concebe este objeto, revelando seus valores subjacentes; sobre sua orientação em face desse objeto, e sobre o grau de coerência que este objeto possui em relação com sua experiência fenomenológica”. (Morin, 1996, p. 269-70).

Conhecer um pouco mais sobre os sentidos do trabalho dos diversos grupos funcionais, de seus impactos sobre os trabalhadores, das relações que se estabelecem entre trabalhadores e destes com suas respectivas organizações, continua sendo, nos dias de hoje, um desafio para pesquisadores, administradores e profissionais de recursos humanos.

Esta pesquisa teve como objeto de estudo o de fazer uma sondagem de opinião para permitir o avanço do conhecimento sobre o tema “trabalho” e sua importância na nossa sociedade contemporânea.

Através de uma pesquisa empírica investigou-se alguns aspectos do tema trabalho para uma amostra de pessoas assalariadas oriundas de uma empresa pública de serviços localizada na Região Metropolitana de São Paulo.

A sondagem foi feita através de um questionário composto de 36 questões. Os dados foram tratados através do programa estatístico SPSS (Statistical Package for Social Science) que, além das estatísticas descritivas, permitiu fazer uma análise sócio-demográfica da amostra.

II. Evolução histórica do conceito de trabalho e das motivações para o trabalho

O trabalho não é só uma palavra e uma noção historicamente datadas, mas também, uma realidade inventada, construída pelo século XVIII europeu. Em concordância com esta afirmação Chamoux (1994), comenta que a noção geral de trabalho não é universal. Muitas sociedades parecem não ter tido necessidade de tal noção. A autora discorre sobre o fato de que nas sociedades tribais a noção de trabalho estava ausente. Ela cita alguns etnólogos que afirmam que, entre os Maenge, na Oceania, “*não existe a noção de trabalho como tal, nem mesmo uma palavra distinta para isolar as atividades produtivas dos outros comportamentos humanos. Por outro lado, existe e é, frequentemente evocada, a noção de pena ou de sofrimento (milali) que aparece, entre outros contextos, naquele de jardinagem*”. (Chamoux, 1994, p.61.).

Prossegue dizendo que na Amazônia, hoje, e de forma semelhante à maioria das sociedades pré-capitalistas, os Achuar não dispõem de um termo ou noção que sintetize a idéia de trabalho como sendo aquele de um conjunto coerente de operações ou técnicas com o objetivo de produzir os meios materiais para sua subsistência. Quando a noção de sofrimento está associada a uma atividade ela pode sofrer uma espécie de “conotação oficial”. Assim, entre os Palawan das Filipinas, as pessoas precisam fazer de conta que se divertem quando realizam uma tarefa penosa. Entre os Tatuyo, tribo da Amazônia Colombiana, a ideologia oficial taxa de penosas as tarefas femininas, em particular, a jardinagem. Por se tratar de tarefa essencial à subsistência, os homens ficam em situação difícil quando são abandonados por suas esposas. Chamoux (1994), afirma que, entre os índios Mexicanos, não obstante a representação durável daquilo que é tarefa masculina e tarefa feminina, há, ao longo da história, modificações de partilha que ocorreram sem crise ou sentimento de inferioridade ou de ridículo. A autora chama a atenção para um fato que, segundo seu ponto de vista, deve ser respondido pela abordagem antropológica: “*pode-se falar que o trabalho existe quando ele não é pensando e nem mesmo vivido enquanto tal*”? (Chamoux, 1994, p.69). O vínculo entre trabalho, qualificações, status social e identidade, tal qual o conhecemos hoje, não é uma constante, mas uma configuração possível, entre outras. A evolução das noções de trabalho, ao longo da história, precisa ser discutida e colocada em perspectiva diante da sociedade contemporânea.

É nesta linha de análise que o historiador Jacques Ellul (1982), faz uma retrospectiva histórica sobre as motivações das pessoas para o trabalho. Segundo o autor, as motivações no trabalho sofreram variações históricas, não tanto em relação às condições materiais, mas principalmente, em relação ao que ele denominou “sistema sócio-mental” de uma sociedade. Fazem parte do denominado sistema sócio-mental, as representações, as crenças diversas no que diz respeito à vida e às relações sociais, os sistemas de referência (incluindo a ideologia) de cada sociedade. “A motivação no trabalho se origina, inicialmente, de um campo de valores organizados e reconhecidos”.(Ellul, 1982, p.13).

Sua retrospectiva se inicia na sociedade romana desenvolvida, isto é, a partir do séc. I antes de Cristo. Os valores então reconhecidos e afirmados eram a conquista, o direito, a cultura, com exclusão radical do trabalho. Não havia motivação alguma para o trabalho. O modelo de vida, o ideal, o valor maior era o *otium*. Não se tratava de preguiça ou do “não fazer nada”. O *otium* era uma concepção de vida de um homem livre. Este deveria consagrar o seu tempo à cultura, aos jogos, à política, às informações, ao discurso, aos encontros com amigos, organização de festas e cerimônias, à guerra etc. O trabalho não era denominado *labor*, mas *neg-otium*. O que não era *otium* era para os homens não-livres, isto é, os escravos. Todo cidadão romano livre desfrutava do *otium* e não era necessário ser rico, pois o Estado se incumbia de prover as necessidades dos

menos afortunados. O Estado dava o famoso “*panem et circensens*” aos seus cidadãos carentes que não fizessem parte da clientela de famílias ricas; estas se ocupavam, parcialmente, de centenas de pessoas sob suas tutelas.

Chauí (1999), comenta que nas sociedades escravistas antigas, como a grega e a romana, o ócio era indispensável para uma vida feliz, pois só ele permitia o exercício de atividades mais nobres, tais como, o cultivo do corpo e do espírito. O trabalho era atividade dos escravos. Os pobres e os desonrados, a quem cabia o trabalho, “eram chamados *humiliores*, em contrapartida aos *honestiores*, os homens bons porque livres, senhores da terra, da guerra e da política”. (...) “Os vocábulos *ergon* (em grego) e *opus* (em latim), referiam-se às obras produzidas e não à atividade de produzi-las”.(Chauí, 1999, p.11-12).

Um segundo momento, mais complexo, do qual faz referência Ellul (1982), é a Idade Média. O autor supõe que, a partir do séc. VIII, o Cristianismo passa a ser reconhecido como um valor comum, independentemente da fé religiosa de cada pessoa em particular. É uma ideologia comum, um modelo partilhado pela sociedade. Em relação ao Cristianismo ocorreram três motivações diferentes a respeito do trabalho:

- Inicialmente, o pensamento cristão em seu conjunto, não é favorável ao trabalho; o trabalho é condenação que pesava sobre Adão, após ter perdido o “Paraíso” É neste momento que o trabalho será designado pela palavra *Tripalium* (instrumento de três pés destinado a imobilizar os animais e, eventualmente, os escravos). O trabalho é penoso, pois é condenação. É, também, uma necessidade, uma obrigação do homem se ele quiser sobreviver. O trabalho não é nem uma virtude nem um dever, é uma necessidade da qual não se pode escapar. A expiação dos pecados é a primeira motivação para trabalhar.

- A segunda orientação do cristianismo está ligada à valorização do sofrimento. Este tem um valor de salvação. Os trabalhos que não são penosos não têm valor; por exemplo, o trabalho dos banqueiros, dos comerciantes etc. O trabalho tem, como motivação essencial, a saúde que se recebe em consequência do sofrimento. Daí o jogo de palavras: *orare-laborare*. Quem trabalha, reza. A conotação é penosa, mas positiva.

- O cristianismo dá, então, nascimento a uma terceira ordem de motivações para o trabalho, com o luteranismo. Não há distinção entre leigos e padres. Todos podem participar da obra da Providência através de seus trabalhos. Surge a idéia de vocação para o trabalho que o homem recebe de Deus. A motivação para o trabalho é dupla: o homem é chamado por Deus e não mais condenado. Há, também, a vocação para um determinado tipo de trabalho. Esse serviço de Deus é necessário para o desabrochar da criação. Este modelo facilita a passagem a um outro tipo de sociedade e a outras motivações.

A partir do séc. XVII, afirma Ellul (1982), começa uma outra orientação a respeito do trabalho. Esta orientação terá seu pleno desenvolvimento no século XIX. O trabalho, ele mesmo, passa a ser o valor principal da sociedade. Ele é o motor, o sentido e o tema da vida humana. O trabalho é a virtude maior que permite perdoar a todo aquele que trabalha bem. O trabalho torna-se, então, o Valor por excelência, o Bem e a Virtude. É o período do desenvolvimento industrial. Este exige um grande contingente de trabalhadores que, saídos dos campos deverão trabalhar nas fábricas, em condições muito difíceis e ganhando pouco. Camponeses desenraizados, que haviam perdido

os valores nos quais acreditavam e também a cultura que possuíam, não tinham motivações para trabalhar, pois nem mesmo uma vida confortável seria possível almejar. O trabalho é, nesse momento, ao mesmo tempo, necessário e imposto. A invenção psicológica genial, segundo Ellul (1982), foi a de fazer do trabalho o Valor em si. Mas, segundo o autor, se é bem verdade que as idéias dominantes são aquelas das classes dominantes, estas são, também, as consumidoras da ideologia que propagam. Os burgueses fizeram do trabalho a sua moral e trabalhavam arduamente.

Segundo Weber [1904], (2004), “*Com a consciência de estar na plena graça de Deus e ser por ele visivelmente abençoado, o empresário burguês, com a condição de manter-se dentro dos limites da correção formal, de ter sua conduta moral irrepreensível e de não fazer de sua riqueza um uso escandaloso, podia perseguir os seus interesses de lucro e devia fazê-lo. O poder da ascese religiosa, além disso, punha à sua disposição trabalhadores sóbrios, conscienciosos, extraordinariamente aferrados ao trabalho como se finalidade de sua vida, querida por Deus*”. (...) “*Tratar o trabalho como uma vocação profissional*” tornou-se tão característico para o trabalhador moderno, como, para o empresário, a correspondente vocação para o lucro”. (Weber, [1904], (2004, p.161-3).

É, então, a partir desse momento que a sociedade inteira se organiza em torno do trabalho e em função do trabalho.

1. Situação contemporânea

No mundo ocidental industrializado e técnico, não há mais valores comuns ou conjunto partilhado de crenças. Não há mais motivações de valores exteriores, reconhecido por todos, em relação ao trabalho. O trabalho real, concreto, não é mais considerado como tendo valor em si. É, a partir desse momento que se colocam as questões sobre motivação no trabalho. Para Sievers (1990), “a motivação só passou a ser um tópico – tanto para as teorias organizacionais, quanto para a organização do trabalho em si – quando o sentido do próprio trabalho desapareceu”. O autor prossegue dizendo que “o trabalho e a vida no trabalho não são fins em si mesmos, mas aspectos de uma entidade muito mais ampla, ou seja, a própria vida de um indivíduo”. (Sievers, 1990, p.8-11).

Quando não há mais motivações vivenciadas, começam as interrogações:

-Quais podem ser as reais motivações para o trabalho? Ellul (1982), comenta dois aspectos:- “O Trabalho, em bloco, em geral, não existe mais. Não pode haver motivação para o trabalho, abstratamente, por oposição ao *Direito à preguiça*”.

Valem aqui dois destaques que propomos sobre o tema: o primeiro deles é o ainda atual protesto de Paul Lafargue [1880] (1999), intitulado *O direito à Preguiça* em que o autor refuta, de forma veemente e mordaz, o “direito ao trabalho” e exorta para o Direito à Preguiça. “*Os filósofos da Antiguidade ensinavam o desprezo ao trabalho, esta degradação do homem livre; os poetas cantavam a preguiça, este presente dos deuses*”.(Lafargue, [1880] (1999) p.66). O segundo destaque é contemporâneo; trata-se do livro de Viviane Forester (1997), intitulado *O Horror Econômico*, em que a autora tece considerações sobre o capitalismo devastador em que não há mais sentido em falar-se sobre motivação para o trabalho.

Retornado à possibilidade de haver motivação para o trabalho Ellul (1982) interroga: “Qual trabalho?”.

E as respostas serão tão variáveis quanto somos diferentes uns dos outros. Por outro lado, poderá haver motivação ou não, a partir de variáveis anexas ao trabalho, como por exemplo, em relação à “organização do trabalho”. Haverá motivação quando o indivíduo estiver implicado no trabalho, quando ele puder se exprimir enquanto ser humano.

A segunda observação de Ellul (1982), diz respeito ao dinheiro.

O salário é, verdadeiramente, um motivador? Assunto complexo, afirma o autor.

- No nível puro da sobrevivência, quando o trabalho é horrível, penoso, intolerável, compreende-se a luta para que o salário permita, ao menos, uma qualidade melhor de sobrevivida.

- No outro extremo da escala sócio-econômica, a motivação não é o luxo ou os prazeres inusitados que o dinheiro possa oferecer. A motivação é o poder. Entre os dois extremos encontra-se a imensa maioria dos assalariados, as ‘classes médias’. Dado que o dinheiro se desvaloriza constantemente, inútil capitalizar ou economizar. O dinheiro ganho o é para ser gasto.

A motivação para trabalhar é, de uma forma ou de outra, a possibilidade de consumir.

Consumo banalizado, generalizado, uniformizado. Quanto mais o consumo se torna essencial, tanto mais deixa de ser uma motivação suficientemente gratificante. Os objetos comprados não o são mais por sua utilidade, mas porque simbolizam um certo número de crenças e de preocupações. Status, aparência, objetivos sociais etc. Mais estes objetos se difundem, mais se desvalorizam no domínio do simbólico. Outros objetos surgem para repor o status perdido. A motivação no trabalho neste tipo de sociedade implica a introdução de uma sociedade de consumo. Nestas condições devemos tomar consciência de que o trabalho, por si só, não traz nenhum sentido a ninguém. Seus frutos não são mais motivadores. Estamos num mundo de contradições:

- preocupar-se com o trabalho como uma função meramente remuneradora, é contribuir para que perca seu sentido, portanto, reduza suas possibilidades de motivação.

- outra contradição é o tempo de trabalho; sua redução está ligada à multiplicação das máquinas e dos automatismos, ao menos nos níveis operacionais. Como conseqüência surge o sentimento de ser cada vez mais dispensável e substituível. Como reagir diante desta contradição?

2. O trabalho hoje

Ainda segundo Ellul (1982), o trabalho, hoje, continua a ser essencial à vida de quem trabalha - a ideologia é a mesma do século XIX-, mas é, ao mesmo tempo, algo instável e relativamente inútil.

Os discursos de valorização do trabalho afirmam que as pessoas desempregadas ou que sobrevivem através de auxílios sociais não desejam apenas ganhar para sobreviver, mas desejam

ter um trabalho. Méda (1995) afirma que o desejo de ter um trabalho é, provavelmente, o desejo de ser como os outros, de serem úteis para a sociedade e de não serem assistidos pelo Estado. A utilidade social, segundo a autora, pode se confundir com o exercício do trabalho, mas não é necessário que o seja através do trabalho, pois este não foi concebido com a finalidade de estabelecer o vínculo social. A autora retoma Hegel para dizer que no momento em que a comunidade política não se distingue da sociedade civil, o vínculo social se reduz ao vínculo econômico. “*No vocabulário hegeliano, a sociedade civil é o lugar das necessidades, do trabalho e das trocas, quer dizer, o lugar onde os homens são dependentes uns dos outros*”. (Méda, 1995, p.172). Ainda segundo Méda (1995), este sistema é, para Hegel, o contrário de um vínculo substancial. A construção de um mundo plenamente humano é, principalmente, aquela da sociedade política desenvolvida onde a produção material não é a única forma das pessoas estarem juntas. A autora prossegue dizendo que Hegel reintroduziu os conceitos gregos no mundo moderno, ou seja, para se construir uma sociedade é preciso contar com a *palavra*, o *debate*, as *instituições*. É, também no mesmo sentido que Méda (1995), afirma que Habermas, “*fiel ao espírito de Hegel, demonstra a irredutibilidade do trabalho e da interação, ou seja, das relações de produção e das relações sociais, da economia e da política, da produção e da discussão*”. (Méda, 1985, p.177).

Segundo Freissenet (1994), a difusão da relação assalariada fez com que atividades que outrora não decorriam da relação econômica passassem a responder como algo fortemente vinculado ao econômico. É neste sentido que o trabalho tornou-se cada vez mais central na nossa sociedade. Isto porque ele é, para a maioria das pessoas, a forma obrigatória de atividade para ter acesso aos recursos materiais e imateriais para viver na nossa sociedade. É, igualmente e cada vez mais, a forma de realização das atividades humanas, qualquer que seja sua natureza.

É possível afirmar que a ideologia do século XIX ainda persiste? Se a resposta for afirmativa, como esta ideologia transparece na opinião contemporânea sobre a importância do trabalho? Se a resposta for negativa, o que nos mobiliza a trabalhar na atualidade?

Diante das considerações dos autores acima citados, qual é a importância do trabalho para o grupo aqui pesquisado? Há convergência entre as opiniões do grupo aqui pesquisado e os anteriormente pesquisados? Este tema será analisado com base em pesquisa empírica que se inicia com a exposição da metodologia.

III. Metodologia

Através de um questionário aplicado a uma amostra voluntária, não estratificada, de profissionais de uma empresa pública de serviço, procurou-se levantar algumas *características percebidas* pelos trabalhadores que fizeram parte da amostra e em relação ao próprio trabalho. É importante ressaltar que quando se responde a um questionário sobre o trabalho não são, necessariamente, os aspectos objetivos que estarão sendo expressos nas respostas; estas podem expressar o desejo de que a realidade assim seja. Daí a importância da palavra “percebida” ligada às características do trabalho.

Dentre as várias questões propostas, algumas foram analisadas em função de suas porcentagens de ocorrência. Os dados foram tratados através do programa estatístico SPSS (Statistical Package for Social Science) que permitiu o levantamento de frequências das diversas questões propostas.

Os dados foram trabalhados, quando foi possível, com a divisão por sexo para a análise dos resultados da amostra.

1 -Método

Um questionário foi enviado, por via postal, a 400 pessoas de uma empresa de serviços localizada na Região Metropolitana de São Paulo. A amostra foi sorteada de forma aleatória simples de uma listagem que incluía pessoas ocupando os diferentes cargos da empresa. A listagem e o sorteio foram preparados por pessoas ligadas à empresa, sem a possibilidade de controle do processo por parte da pesquisadora. A **amostra foi aleatória simples**, isto é, extraída de uma lista exaustiva da população de referência, porém **não estratificada**. O material foi enviado dentro de um envelope endereçado a cada funcionário que fazia parte da listagem recebida da empresa. Dentro de cada envelope, além do questionário, havia outro envelope já endereçado à pesquisadora e devidamente selado, para reenvio da resposta.

Sobre o uso de questionários enviados por via postal, Philogène e Moscovici (2003), afirmam que o uso de tal método de pesquisa tem a vantagem da economia e da rapidez para se atingir um grande número de respondentes. Tem, também, a vantagem de minimizar o viés da presença de um entrevistador que poderia induzir respostas nos entrevistados. Não se pode esquecer, porém, que se não há um entrevistador em presença de quem responde, implicitamente, há a projeção da imagem de alguém ou de uma instituição por trás de quem envia o questionário. Outra vantagem é a de que o respondente trabalha em seu ritmo e no momento em que sente interesse em fazê-lo. O ponto fraco do questionário enviado por via postal, ainda segundo Philogène e Moscovici (2003), é o risco de baixo número de respostas e a ocorrência de uma amostra auto-selecionada. No nosso entendimento, de um modo geral, quem tem fatos interessantes a contar ou o seu inverso, isto é, grande insatisfação com o que está sendo investigado, tenderá a responder ao questionário como uma maneira de descarregar as tensões relativas ao fato. A imagem da instituição que está por trás do envio do questionário também interfere no número de retorno de respostas.

No caso desta pesquisa os riscos de grande satisfação ou de grande insatisfação com as organizações em que trabalham os selecionados da amostra, além do conhecimento ou desconhecimento da instituição que enviou o questionário, também podem ter interferido no retorno das respostas recebidas. Ainda no caso desta pesquisa, em função do anonimato dos respondentes, não foi possível um contato com os não respondentes para a verificação das razões da não resposta. O anonimato foi uma condição estabelecida pela pesquisadora para proteger os integrantes das amostras e lhes dar segurança de não represálias organizacionais. O retorno das respostas diretamente à pesquisadora também visou dar proteção aos integrantes da pesquisa. O voluntariado no preenchimento dos questionários fez com que, de **aleatória** a amostra tenha se tornado **voluntária**, com todos os riscos de vieses de uma amostra voluntária.

Utilizamos, indiferentemente, as palavras paulistana ou brasileira para nos referirmos à amostra, já que não havia estrangeiro nas mesmas.

A coleta de dados em São Paulo aconteceu entre os meses de junho e julho de 2005. Para a coleta um longo período de negociações foi investido com a empresa em questão para que a autorização fosse dada.

Como critério de inclusão das respostas para análise e interpretação foram consideradas as 150 primeiras respostas que chegaram, mas já há respostas adicionais da mesma amostra. As respostas que chegaram após o final do mês de julho não farão parte das análises que serão apresentadas neste texto. Um trabalho posterior será feito para se verificar se as respostas dos questionários que chegaram em um segundo momento são equivalentes ou diferentes daquelas que chegaram em primeiro lugar.

2- O questionário

O questionário foi organizado e testado pela professora Estelle Morin – HEC / Canadá. O questionário é composto de vários questionários agrupados produzidos por diferentes pesquisadores. A primeira questão contém itens adaptados do questionário do MOW, Meaning of Working Team. Segundo Morin (1996), o grupo MOW identificou vários objetivos que podem ser buscados pelos indivíduos em seus trabalhos. A autora traduziu e adaptou, com autorização do MOW, algumas questões propostas pelo grupo; acrescentou questões do questionário de Morse e Weiss, (de 1955) e de Vecchio (s.d.). O questionário organizado com diferentes questões compõe as 36 questões propostas à amostra.

O questionário foi testado no Canadá com estudantes e administradores e com administradores franceses. (Morin: 2001). Para a sua aplicação em São Paulo, dezessete pessoas oriundas da mesma amostra foram previamente entrevistadas para efeitos de pré-teste. As oito questões propostas a essas dezessete pessoas foram extraídas do questionário principal e visaram uma adequação semântica para a população de São Paulo. Um item foi incluído ao questionário brasileiro, pois ele emergiu com força nessa subamostra. O item diz respeito à possibilidade de “fazer trabalho voluntário” se pudessem escolher.

As análises dessas entrevistas não serão objeto deste relatório.

O questionário é composto de 36 questões. A maior parte das questões é fechada com escalas variando de um a seis ou de um a quatro pontos. Algumas poucas questões são abertas e permitem a expressão das opiniões de forma espontânea.

Nem todas as questões propostas e analisadas farão parte deste texto. Foram privilegiadas algumas delas que serão apresentadas ao longo desta exposição.

3 - A amostra

Por se tratar de pesquisa exploratória de amostra aleatória simples, não estratificada, além de ser voluntária, não se pretende generalizar para a população total da empresa os dados obtidos após análises. Os dados obtidos são apenas indicativos da forma de pensar e perceber o trabalho das pessoas que participaram da coleta de dados na empresa pesquisada. A taxa de retorno de respostas foi de 37.5%, número considerado expressivo dada a quantidade de questões propostas.

Perfil geral da amostra pesquisada

Das 150 respostas obtidas da amostra pesquisada, 105 eram de mulheres e 45 de homens, ou seja, 70% de mulheres e 30% de homens. A média etária dos homens é de 36.24 anos e a das mulheres é de 36.90 anos. A média etária do conjunto da amostra é de 36.70 anos. O limite etário é de 55 anos entre os homens, ao passo que há duas pessoas do sexo feminino que ultrapassaram 56 anos.

Tabela 1: Frequência da faixa etária por sexo

		Sexo		Total
		Masculino	Feminino	
Faixa Etária (em anos)	18 a 20	2,2%	1,0%	1,3%
	21 a 25	13,3%	13,5%	13,4%
	26 a 30	20,0%	18,3%	18,8%
	31 a 35	13,3%	11,5%	12,1%
	36 a 40	11,1%	20,2%	17,4%
	41 a 45	20,0%	14,4%	16,1%
	46 a 50	13,3%	9,6%	10,7%
	51 a 55	6,7%	9,6%	8,7%
	56 a 60	0%	1,9%	1,3%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Survey realizado com 150 brasileiros, durante esta pesquisa - 2005

Quanto ao Nível de escolaridade, encontramos que 77,8% dos homens possuem até o nível secundário, enquanto atinge 60,6% para as mulheres, sendo, portanto o nível com maior preponderância na amostra, conforme percebemos na tabela abaixo.

Tabela 2: Frequência do nível de escolaridade por sexo

		Sexo		Total
		1 Masculino	2 Feminino	
Nível de escolaridade	1 Primário	0%	3,8%	2,7%
	2 Secundário	77,8%	60,6%	65,8%
	3 Ensino profissional	6,7%	11,5%	10,1%
	4 Ensino técnico superior de curta duração	0%	1,9%	1,3%
	5 Universitário incompleto	11,1%	11,5%	11,4%
	6 Universitário completo	4,4%	8,7%	7,4%
	7 Mestrado incompleto	0%	1,9%	1,3%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Survey realizado com 150 brasileiros, durante esta pesquisa - 2005

Em relação ao estado civil, há um predomínio de casados ou vivendo maritalmente nesta amostra, tanto entre os homens quanto entre as mulheres. Entre os homens, de um total de 45 respondentes, 48,9% são casados e 24,4% vivendo maritalmente. Entre as mulheres, de um total de 101 respondentes, 45,5% são casadas e 14,9% vivem maritalmente.

Por sua vez, a média do número de filhos da amostra é de 1.20 filhos para os homens e de 1.11 para as mulheres. Não há nem homens nem mulheres com filhos antes dos 21 anos de idade. A

faixa etária com mais filhos entre os homens é a de 41 a 45 anos. Entre as mulheres, é a da faixa etária entre 36 e 40 anos.

III. Resultados e Discussão das questões relativas ao tema “trabalho”

1- Domínios de atividade

Uma das questões apresenta sete domínios de atividade para serem colocados em ordem segundo a importância de cada um na vida da pessoa que responde ao questionário e são eles: família, trabalho, saúde, lazer, espiritualidade, educação e comunidade. A posição de número 1 é a mais importante e a sete é a menos importante.

Os resultados serão apresentados de forma comparativa e separados por sexo.

Dos 150 respondentes, o domínio **família** aparece em primeiro lugar, com 55.2% de respostas, seguido de **saúde**, com 24.8% de respostas. **Trabalho** é pouco significativo para esta amostra; a **espiritualidade** vem antes de trabalho.

Este indicador sofre um impacto pela alta porcentagem de mulheres na amostra. Visto por sexo, os domínios de atividade mostram que a população feminina coloca em igualdade de condições a **saúde** e a **espiritualidade**, com 20.9% de respostas em cada item. Em primeiro lugar está a **família**, para ambos os sexos, com 57.0% de escolha para as mulheres e 51.3% para os homens.

Separado por sexo o domínio de atividade denominado **trabalho** desaparece da amostra feminina, conforme tabela abaixo. Ganham em importância os domínios **saúde** e **espiritualidade**. A questão da espiritualidade tem tido um incremento na população brasileira, de modo geral, como se pode ver no número de cultos e de igrejas que proliferam na nossa sociedade. Pedir pela própria saúde ou pela saúde das pessoas próximas nos cultos religiosos faz com que estes dois indicadores cresçam em importância e que estejam associados, principalmente na população feminina. É a mulher que, de modo geral, se ocupa dos doentes da família e a quem recai a maior carga quando existe o problema de doença na família. Outro domínio de atividade ausente da amostra feminina é o **lazer**. Nem trabalho, nem lazer; o que mobiliza a amostra feminina é a família e a saúde.

Tabela 3 - Frequência dos Domínios de Atividade por Sexo

		Sexo		Total
		1 Masculino	2 Feminino	
1ª prioridade	Comunidade	0%	0%	0%
	Educação	2,6%	1,2%	1,6%
	Família	51,3%	57,0%	55,2%
	Lazer	2,6%	0%	,8%
	Espiritualidade	5,1%	20,9%	16,0%
	Saúde	33,3%	20,9%	24,8%
	Trabalho	5,1%	0%	1,6%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Survey com 150 brasileiros, realizado durante esta pesquisa 2005-

Mais adiante veremos que “trabalho voluntário” surgiu como resposta na amostra; porém, não houve uma vinculação com a questão da **comunidade**.

Há uma maior diversidade de escolhas no nível médio de educação, que é o secundário. Chama a atenção, porém, a importância da espiritualidade para esta amostra nos níveis mais altos de escolaridade. Estes dados não confirmam o senso comum que supõe ser a espiritualidade uma preocupação das camadas menos escolarizadas da população.

A priorização da família dentre os sete domínios propostos para escolha, não é uma característica apenas desta amostra. Tem surgido, com frequência, na literatura a preocupação das mulheres com a conciliação entre o lar e o trabalho. (Betiol, 1998). O que é novo na literatura sobre o tema é o surgimento da preocupação dos homens com as pressões do trabalho e o impacto sobre suas vidas familiares. Cousins e Tang (2004), apontam a existência de conflito entre trabalho e família em três países distintos: Holanda, Suécia e Reino Unido. As queixas de incompatibilidade entre horas de trabalho e família têm vindo, sobretudo dos homens. Os autores comentam a existência de projetos que analisam o impacto da flexibilidade das horas de trabalho e a capacidade de combinar família e trabalho. Há uma crescente mudança nas relações de gênero e aspirações no que diz respeito a horas de trabalho e cuidados com a família; as aspirações e expectativas vêm, tanto da parte das mulheres quanto da parte dos homens. Apenas a título ilustrativo, citamos algumas cifras mostradas por Cousins e Tang, (2004, p.534). A respeito de média de horas de trabalho por semana, por país, por sexo e com filhos, temos:

Quadro 1 - Quadro ilustrativo e comparativo de três países. Média de horas de trabalho de homens e mulheres em geral e com filhos

Média de horas de trabalho por semana	Holanda N= 771	Suécia N= 1281	Reino Unido N= 646
Todos os homens	40.5	41.7	43.5
Homens com filhos	41.7	42.4	45.7
Todas as mulheres	26.0	36.5	29.1
Mulheres com filhos	21.3	35.2	25.5

Fonte: Cousins e Tang, 2004.

Note-se que a média de horas de trabalho abaixo de 40 por semana, significa trabalho em tempo parcial, opção feita pelas mulheres das amostras em questão. As mulheres com filhos optam por trabalhar menos horas. Os homens com filhos trabalham mais do que a média dos homens em geral, provavelmente, porque a presença de filhos obriga a ganhos maiores e, também, para recompor o orçamento familiar que o período parcial feminino gera como perdas.

2- Horas de trabalho

Tabela 4: Frequência de Horas de Trabalho

		Porcentagem
Faixas de horas Semanais de trabalho (em horas)	Menos de 30	1,4%
	De 30 a 35	2,1%
	De 35 a 40	29,9%
	De 40 a 45	56,3%
	De 45 a 50	8,3%
	Mais de 50	1,4%
	Missing	,7%
Total		100%

Fonte: Survey com 150 brasileiros, realizado durante esta pesquisa – 2005

Para esta amostra pesquisada, só 2,08% tem carga de trabalho semanal entre 30 e 35 horas. 56,94% da amostra trabalham de 40 a 45 horas. Apenas 29,86% têm carga de trabalho semanal variando entre 35 e 40 horas.

Tabela 5: Frequência de Horas de trabalho por sexo

		Sexo		Total
		Masculino	Feminino	
Faixas de horas semanais de trabalho (em horas)	Menos de 30	0%	2,0%	1,4%
	De 30 a 35	0%	3,0%	2,1%
	De 35 a 40	25,6%	31,7%	29,9%
	De 40 a 45	67,4%	51,5%	56,3%
	De 45 a 50	7,0%	8,9%	8,3%
	Mais de 50	0%	2,0%	1,4%
	Missing	0%	1,0%	,7%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Survey com 150 brasileiros, realizado durante esta pesquisa – 2005

Separados por sexo, vemos que perdura a carga entre 40 e 45 horas, havendo mesmo entre as mulheres, quem trabalhe mais de 50 horas por semana. A tabela, abaixo, permite situar a amostra analisada neste texto a respeito de horas médias de trabalho por semana, comparativamente à média de horas de trabalho dos três países estudados por Cousins e Tang (2004).

Quadro 2: Quadro ilustrativo e comparativo da média de horas semanais de trabalho entre a Holanda, Suécia, Reino Unido, Região Parisiense e Região Metropolitana de São Paulo.

Média de horas de trabalho por semana	Holanda N= 771	Suécia N= 1281	Reino Unido N= 646	Região Met. São Paulo N= 150 *
Todos os homens	40.5	41.7	43.5	41.57 *
Homens com filhos	41.7	42.4	45.7	**
Todas as mulheres	26.0	36.5	29.1	40.97 *
Mulheres com filhos	21.3	35.2	25.5	**

Fonte: Cousins e Tang (2004).

* Obs. Dados desta pesquisa. (2005). São dados referentes a uma amostra de uma única empresa de São Paulo. As variações entre homens e mulheres estão por conta do número de horas extras em função de cargos que ocupam.

** Ao contrário dos três países apontados na tabela de Cousins e Tang, na amostra deste estudo não há relação entre horas de trabalho e número de filhos, nem para homens, nem para mulheres.

Note-se que, segundo Cousins e Tang (2004), o aumento do número de empregos se deu, para os países por eles analisados, pelo estímulo às mulheres de redução de jornada de trabalho.

3- Sobre fadiga

A amostra brasileira não aponta a questão da fadiga física ou mental como item associado ao trabalho. Os brasileiros trabalham, obrigatoriamente, 40 horas por semana, se for Servidor Público em serviço técnico-administrativo. Da amostra analisada, 56,94% dos brasileiros trabalham entre 40 e 45 horas por semana. Só 2,08% trabalha de 30 a 35 horas por semana.

4- Sobre o trabalho atual

Em relação à questão “o que você pensa do seu trabalho atual”, os homens da amostra concordam que o trabalho é o aspecto mais importante da vida com 82,2% de respostas. As mulheres concordam com a afirmativa com 82,4% de respostas, não obstante, terem colocado a família como prioridade nos domínios de atividade.

Porém, trabalhar para viver recebe votação expressiva sem distinção de sexo. 82,2% dos homens e 74,0% das mulheres afirmam que trabalham para viver. Ainda é uma ideologia forte entre os homens que a manutenção econômica e o bem estar da família cabe a eles. Vemos, porém, que as mulheres tomam, cada vez mais para si a responsabilidade pela sobrevivência da família. Apesar da existência de filhos, há uma grande dedicação, em horas, com o próprio trabalho.

5 - Sobre salários

Segundo a Fundação SEADE, em seu Boletim *Mulher e Trabalho*, nº 14, as mulheres ganharam, em média, em 2004, 87.0% dos ganhos masculinos. Esta tendência se manteve praticamente a mesma do ano de 2003, segundo a mesma fonte.

Segundo o IBGE e o Centro de Informação da Gazeta Mercantil, o rendimento médio da população brasileira era de R\$ 968,30 reais em 2005.

Tabela 6: Frequência das faixas salariais por sexo

		Sexo		Total
		Masculino	Feminino	
Faixas Salariais (rendimento mensal expresso em Reais)	Menos de R\$ 400,00	0%	2,0%	1,4%
	De R\$ 400,01 a R\$ 600,00	11,6%	18,6%	16,6%
	De R\$ 600,01 a R\$ 800,00	34,9%	32,4%	33,1%
	De R\$ 801,00 a R\$ 1.000,00	18,6%	17,6%	17,9%
	De R\$ 1.001,00 a R\$ 1.200,00	16,3%	10,8%	12,4%
	De R\$ 1.201,00 a R\$ 1.400,00	7,0%	5,9%	6,2%
	De R\$ 1.401,00 a R\$ 1.550,00	0%	3,9%	2,8%
	De R\$ 1.551,00 a R\$ 2.000,00	9,3%	1,0%	3,4%
	De R\$ 2.001,00 a R\$ 2600,00	0%	2,9%	2,1%
	De R\$ 2.601,00 a R\$ 3.000,00	2,3%	2,0%	2,1%
	R\$ 3.001,00 ou mais	0%	2,9%	2,1%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Survey com 150 brasileiros, realizado durante esta pesquisa – 2005

A média salarial da amostra brasileira desta pesquisa era de R\$ 965,34 reais. A média de salário dos homens era de R\$ 969,77 e a média de salário das mulheres era de R\$ 884,07 reais, sendo o salário mínimo em São Paulo, na ocasião da coleta de dados era de R\$ 300,00 reais.

6- Critério de qualidade no trabalho e a saúde

À questão proposta: “**Você considera poder fazer, no seu setor, um trabalho de qualidade segundo seus critérios de qualidade**”? As respostas poderiam ser: Sempre, Frequentemente, Jamais.

As porcentagens de resposta foram:

-Para os homens, 42,2% de sempre, 46,7% de frequentemente, 11,1% de jamais.

-Para as mulheres, 50,0% de sempre, 42,3% de frequentemente, 7,7% de jamais.

Mesmo em se tratando de uma baixa porcentagem de resposta negativa, houve um sentimento de insatisfação diante da clientela em função da diversidade de atividades no cotidiano de trabalho. Abaixo, algumas das expressões utilizadas pelos respondentes.

“Não é possível fazer um trabalho de qualidade porque os clientes nos pedem coisas irrealizáveis”; “porque a empresa que me emprega reagrupa muitos serviços”; “porque não podemos responder a todas as questões dos clientes”; “porque as chefias não sabem treinar ou informar corretamente o que temos que fazer”.

Poderíamos pensar em situações de *stress* diante dos clientes ou das chefias. Porém, à pergunta sobre saúde e bem estar, em especial sobre o “**stress de trabalhar com os outros**”, houve uma tendência a negar que isto ocorra. Em razão de não haver a possibilidade da resposta “nunca” no questionário, 52,7% afirmou que o stress só aparece algumas vezes por ano; e 58,2% afirmou estar cheio de energia algumas vezes por semana ou todos os dias.

Seligman-Silva (2004), retoma o conceito de “cultura do contentamento” presente na sociedade e nas organizações produtivas, identificadas por Galbraith e o discute à luz da questão da saúde do trabalhador. Para a autora, “*ficar triste ou zangado, manifestar mágoa, tudo isso é visto como fragilidade inadmissível na energizada cultura da plenitude produtiva, onde o contentamento deve ser, por assim dizer, uma permanente mola propulsora*”. Prossegue dizendo que: “*os insatisfeitos são desviantes que passam a ser encarado com desconfiança e discriminados, pois estariam perturbando um mundo feliz e eficaz*”. (Seligamn-Silva, 2004, p.54-55). A autora afirma, ainda, que a saúde mental e o contentamento andam lado-a-lado, portanto, tristeza, tédio, insatisfação, perda de paciência geram desconfiança sobre a capacidade da pessoa continuar produtiva.

Não admira que nas respostas às questões ligadas à saúde, satisfação e boas relações, os trabalhadores tenham negado, em resposta ao questionário, inclusive a perda de paciência com colegas ou clientes, em situação de trabalho. Negar a insatisfação pode ser um temor consciente de não corresponder ao esperado pela organização empregadora ou mesmo, um mecanismo de defesa, conforme explicitado pela psicanálise. Não tomar consciência do sofrimento no trabalho é uma maneira de poder desempenhar o próprio trabalho sem o risco de esmorecer. (Dejours, 2000).

7. Sobre continuar trabalhando ou parar de trabalhar

À questão que indaga sobre a possibilidade de **parar de trabalhar** se tivessem dinheiro suficiente para viver bem o resto da vida, os resultados foram:

-pararia de trabalhar: 11,90% dos homens e 3,96% das mulheres;

-faria trabalho voluntário: 21,43% dos homens e 31,68% das mulheres;

-continuaria no mesmo emprego: 14,29% dos homens e 1,98% das mulheres;

-continuaria a trabalhar, porém, em condições diferentes: 52,38% dos homens e 62,38% das mulheres.

Vale aqui a indagação: os que responderam que ficariam no mesmo emprego seriam pessoas que ocupam cargos de chefia?

É, igualmente, significativa a disposição de continuar a trabalhar dadas pelas mulheres, comparativamente aos homens. Algumas possíveis hipóteses podem ser aventadas: o mercado de trabalho não é tão flexível para as mulheres; encontrando um espaço nesse mercado, há uma tendência a se agarrar a ele. Outra hipótese é a possibilidade de ter um reconhecimento social maior e um fator de emancipação econômica. Uma terceira hipótese é o fato de que ficar o tempo todo em casa leva ao embotamento e é mais cansativo.

Quais são as **condições diferentes** para continuar a trabalhar, apontadas pelos respondentes? A maioria pede condições diferentes. Há, então, uma evidente insatisfação com as condições atuais. Vejamos quais são as demandas:

- *“Melhor equilíbrio entre trabalho e vida privada”*, está em primeiro lugar.

Entre os homens: de 52,4% de respondentes, 59,1% escolheu este aspecto.

Entre as mulheres: de 62,4%, de respondentes, 42,9% indicou este aspecto. É, sem dúvida, o fator que mais incomoda estes trabalhadores. O número de horas de trabalho desta amostra explica a demanda por mais equilíbrio entre trabalho e vida privada.

- *“Autonomia e liberdade”*, também aparecem.

Entre os homens: de 52,4% de respondentes, 31,8%.

Entre as mulheres: de 62,4%, 30,2% deseja autonomia e liberdade.

- *“Meio que respeite os valores humanos”*.

Entre os homens: de 52,4%, 31,8%; entre as mulheres: de 62,4%, 27% deseja ser respeitado como ser humano.

Os homens se ressentem mais da falta de autonomia e liberdade. A subordinação às figuras de autoridade é uma constante na vida das mulheres e por serem socializadas para tal, encaram com menos dificuldades esta questão.

- *“Chances de progredir na carreira”*.

Entre os homens: de 52,4%, 31,8% fez esta escolha. Entre as mulheres: de 62,4%, 25,4%. Menos da metade dos respondentes, está preocupada com o progresso na carreira. Provavelmente, esta é uma preocupação de pessoas com mais escolaridade e que almejam postos mais altos, pois para elas o trabalho não é só um meio de sobrevivência, mas também, de reconhecimento social e econômico.

IV. À Guisa de Conclusão

Ao término deste texto, é importante ressaltar que as questões que foram propostas e respondidas não foram esgotadas com as análises que aqui estão discutidas. Há, ainda, inúmeras possibilidades de análises e comparações complementares que serão objeto de trabalhos posteriores.

O que chama a atenção nesta pesquisa, é que **família** e **saúde** estão em primeiro lugar entre os sete domínios de atividade propostos para escolha. **Família** é, inegavelmente, a preocupação maior de ambos os sexos da amostra. O descontentamento com o número de horas trabalhadas tem relação direta com a preocupação com a própria família. O trabalho só aparece como primeira prioridade em 1,6% das respostas. Lugar na ordem de importância, para uma parte da amostra. Também chama a atenção, nesta amostra, a presença do tema **espiritualidade** para as mulheres. A preocupação com o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal tem sido uma constante entre homens e mulheres da amostra.

Esta preocupação faz sentido, principalmente entre as mulheres. As brasileiras desta amostra trabalham, em média, 40.97 horas por semana. Conforme vimos na literatura tratada por Cousins e Tang (2004), as mulheres de uma amostra do Reino Unido trabalham 29.1 horas por semana; da Suécia, 36.5 horas por semana e da Holanda, 26.0 horas por semana.

Em relação à questão “o que você pensa do seu trabalho atual”, para a amostra **paulistana** os homens concordam que o trabalho é o aspecto mais importante da vida com 82,2% de respostas. As mulheres concordam com a afirmativa com 82,4% de respostas.

Porém, trabalhar para viver recebe votação expressiva: 82,2% dos homens e 74,0% das mulheres afirmam o mesmo. Isto explica a centralidade do trabalho na vida em contradição com os domínios de atividade em que o trabalho só aparece em terceiro lugar, quando aparece. Trabalho é importante para a sobrevivência; não é escolha voluntária, ao menos nas condições atuais, segundo os próprios respondentes. O trabalho não é o fator mais importante para a vida das pessoas que responderam ao questionário, mas é vital para a sobrevivência. A tendência a uma resposta mais alta por parte dos homens, sobre a centralidade do trabalho, mostra que ainda é uma ideologia forte entre os homens que a obrigatoriedade da manutenção econômica e o bem estar da família ainda cabe a eles. Não obstante, apesar da existência de filhos, as mulheres têm uma dedicação bastante grande em número de horas com o próprio trabalho.

Parar de trabalhar ou continuar a trabalhar se pudessem escolher? Continuariam a trabalhar, apesar de terem dinheiro, só se as condições fossem diferentes. Quais condições?

“*Melhor equilíbrio entre trabalho e vida privada*”, está em primeiro lugar. É, sem dúvida, o fator que mais incomoda estes trabalhadores. O número de horas de trabalho desta amostra explica a demanda por mais equilíbrio entre trabalho e vida privada.

“*Autonomia e liberdade*”, também aparecem. Um “*Meio que respeite os valores humanos*” é outro aspecto que está presente.

A expectativa de poder “*Progredir na carreira*”, é outra característica da amostra brasileira. Como já dissemos, se menos da metade dos respondentes está preocupada com a carreira, esta pode ser uma demanda ligada ao nível de escolaridade; os mais escolarizados têm aspirações

mais altas na carreira. Entre os mais escolarizados, o trabalho vai além do emprego e da sobrevivência; ele é, também, um meio de adquirir status e prestígio. Mas esta é uma hipótese a ser verificada para esta amostra.

Parar de trabalhar é uma resposta pouco expressiva, tanto para homens quanto mulheres. O trabalho é um valor fortemente introjetado pela amostra analisada.

É, igualmente, significativa a disposição de continuar a trabalhar dadas pelas mulheres, comparativamente aos homens. Algumas possíveis hipóteses já foram acima aventadas, mas podemos sumariar dizendo que o trabalho permite às mulheres um maior reconhecimento social, um fator de emancipação econômica e possibilidades de relações sociais mais amplas. Um outro fato é que ficar o tempo todo em casa leva ao embotamento e é mais cansativo.

A constante entre esta amostra é a percepção de que o trabalho atual é frágil no que diz respeito à possibilidade de aprendizagem; há, ainda, o sentimento de não haver justiça e consideração pela dignidade humana.

Concluimos que a ideologia do século XIX ainda se faz presente. Se pensarmos nas sociedades antigas, Gregas e Romanas, não estamos longe de caracterizarmos o trabalho, hoje, como *tripalium* e aos trabalhadores, como *humiliores*. O trabalho, para esta amostra, ainda é obrigação e constrangimento e o principal meio de sobrevivência. As pessoas mostram, hoje, a mesma dedicação de que fazia referência Weber (2004) falando de “*trabalhadores aferrados ao trabalho como se finalidade de sua vida, querida por Deus*”.(p.161-3). Para as mulheres desta amostra há ainda um aceno com a possibilidade de emancipação, ao menos econômica. Quantos constrangimentos adicionais para a concretização dessa *emancipação*! Ter um trabalho é a condição de aceitação na sociedade, é o desejo de fazer parte da comunidade e não ser dela diferente, conforme afirma Méda (1995). O vínculo social substantivo de que falava Hegel, segundo Méda, através da palavra e do debate está ausente. As pessoas expressam esta ausência através do sentimento de injustiça e falta de equidade.

Dejours (1993), diz que o sentido do trabalho é eivado de aspectos que tocam na questão da construção da identidade. A utilidade social do fazer do trabalho os insere na comunidade como pessoas que dela participam e conferem aceitabilidade social. Acrescenta ainda que o fazer das pessoas que trabalham merece o respeito social e permite a mobilização individual e coletiva das mesmas. É isto que vemos como fator significativo *percebido* para a amostra analisada.

Para que o trabalho seja objeto de satisfação e comprometimento a “Organização do Trabalho”, no sentido de que fala Dejours (2000), deve ser repensada. Fazem parte da “organização do trabalho” o significado da tarefa e a divisão entre as pessoas, isto é, a relação entre os diferentes níveis hierárquicos. Na realização de sua tarefa, o homem deve ser o produtor de uma obra em que ele esteja encarnado (sujeito de carne e osso) e capaz de se expressar enquanto ser humano. Em relação às hierarquias, o respeito e o reconhecimento dos níveis superiores e a abertura do *espaço de palavra*, ou seja, a criação de um espaço político institucional, conforme a proposta de Hegel, são vitais para que cada pessoa que trabalha possa encontrar, através do debate, um significado para o seu trabalho, enquanto indivíduo e um significado social, enquanto cidadão. Para tal, é necessário que novos “valores” sejam pensados para uma “nova” sociedade, “a sociedade dos homens”.

O movimento dialético em que os trabalhadores possam ser transformados pelo trabalho, mas que também possam transformá-lo pela própria experiência, é a esperança para o surgimento de um “*sentido do trabalho*” para uma sociedade de seres humanos.

Esta pode ser uma utopia, porém, os seres humanos não podem deixar de ter utopias de transformação da sociedade, pois, do contrário, podemos pensar como Habermas, que diz:

“Quando secam os oásis utópicos estende-se um deserto de banalidade e perplexidade”. (Habermas, 1987:114).

O conceito de “trabalho” deve, pois, estar submetido a uma reflexão interdisciplinar que escapa a este trabalho, mas que fica como um desafio para as próximas pesquisas sobre o tema.

REFERÊNCIAS

- BETIOL, M. I. S. *O Feminino: Alteridade e Identidade Frente ao Sistema e Mundo da Vida*. São Paulo, 1998. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica.
- BOUDELLOT, C., GOLLAC, M. *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*. Paris : Fayard, 2003.
- CHAMOUX, M.N. Sociétés avec et sans concept de travail. *Sociologie du Travail*. XXXVI, Hors série, p.57-69, 1994.
- CHAUÍ, M. Introdução. In: LAFARGUE, Paul.[1880]. *O Direito à Preguiça*. São Paulo: Ed.Unesp/Ed.Hucitec,1999.
- COUSINS, C. R. & TANG, N. Working time and work and family conflict in the Netherlands, Sweden and the UK. *Work, employment and society*. V.18, n. 3, p. 531-549, September 2004.
- DEJOURS, C. Intelligence pratique et sagesse pratique : deux dimensions méconnues du travail réel. *Education Permanente*, n.116, 1993-3.
- DEJOURS, C. *Conferências Brasileiras. Identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho*. São Paulo: Edições Fundap/ EAESP/FGV, 1999.
- DEJOURS, C. *Travail, usure mentale. Essai de psychopathologie du travail*. (Nouvelle édition augmentée). Paris: Bayard, 2000.
- ELLUL, J. Variations historiques des motivations au travail. *Quelles motivations au travail ?* Paris : Entreprise Moderne D’Édition, 1982.
- FORRESTER, V. *O Horror Econômico*. São Paulo: Ed. Unesp, 1977.
- FUNDAÇÃO SEADE. Disponível em <[http:// www.seade.gov.br/](http://www.seade.gov.br/)>. Acesso em 02/07/2005.
- HABERMAS, J. A Nova Intransparência: A crise do Estado de Bem-Estar Social e o Esgotamento das Energias Utópicas. In: Dossiê Habermas. *Novos Estudos CEBRAP*, São Paulo, n.18, Set., p.103-14, 1987.
- IBGE e Centro de Informação da Gazeta Mercantil. Jornal Eletrônico Diário. Dados Recebidos em setembro de 2005.

- LAFARGUE, P. [1880]. *O Direito à Preguiça*. São Paulo: Ed.Unesp/Ed.Hucitec,1999.
- LEPLAT, J., CUNY, X. *Introduction à la Psychologie du Travail*. Paris : PUF, 1977.
- MÈDA, D. *Le Travail. Une valeur en voie de disparition*. Paris : Flammarion, 1995.
- MORIN, E. M. L'Efficacité organisationnelle et le sens du travail. In : PAUCHANT, Thierry, C. et Collaborateurs. *La Quête du Sens*. Canadá : Les Éditions D'Organisations, 1996.
- MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. *RAE*, São Paulo, v.41, n.3, p. 8-19, Jul./Set. 2001.
- MORIN, E., TONELLI, M. J., PLIOPAS, A. L.V. *O trabalho e seus sentidos*. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 27, 2003 Atibaia. *Anais*. Atibaia: ANPAD, 2003.
- OLIVEIRA, S. R., et alli. *Buscando o sentido do trabalho*. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 28, 2004 Curitiba. *Anais*. Curitiba: ANPAD, 2004.
- PAUCHANT, T. et Collaborateurs. *La Quête du Sens*. Canadá : Les Éditions D'Organisations, 1996.
- SELIGMAN-SILVA, E. Os riscos da insensibilidade. In: ARAÚJO, Anísio et alli. (organ.). *Cenários do trabalho. Subjetividade, movimento e enigma*. Rio de Janeiro: DP&A editora Ltda., 2004.
- SIEVERS, B. Além do Sucedâneo da motivação. *RAE*, v.30, n.1, p.5-16, Jan./Mar.1990.
- WEBER, M. A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo. São Paulo: Companhia da Letras, [1904], 2004.

**NOVAS FORMAS, VELHAS FORMAS:
UM RETRATO DO PROCESSO DE TRANSFORMAÇÃO DA JORNADA
DE TRABALHO NOS SUPERMERCADOS DE CAMPINA GRANDE**

*Waltimar Batista Rodrigues Lula**

RESUMO

No mundo do trabalho, podem-se observar muitas transformações, inclusive na jornada de trabalho. Hoje poucos trabalhadores têm jornada de trabalho fixa. Acreditamos que o processo de flexibilização da jornada de trabalho traz conseqüências irreversíveis para os trabalhadores. A questão da pesquisa é compreender como a flexibilização da jornada de trabalho afeta os trabalhadores de supermercados em Campina Grande? Para compreender nosso problema tivemos os seguintes objetivos: entender a trajetória e a experiência dos trabalhadores de supermercados, refletindo sobre como eles consideram, explicam e representam a idéia de jornada de trabalho; descrever como ocorreu o processo de transformação na jornada de trabalho nos supermercados e por fim compreender as conseqüências da flexibilização da jornada de trabalho. Na pesquisa de campo aplicamos dois procedimentos: para as questões de ordem subjetiva realizamos 22 entrevistas, e para as questões de ordem descritiva aplicamos 192 questionários. Constatamos que a flexibilização da jornada retira os trabalhadores de supermercados do convívio com a intimidade e quebra a legitimação dos laços de afetividade. Assim, instaura-se um “mal-estar” entre os trabalhadores, pois só a convivência consolida os laços de solidariedade.

Palavras-chave: flexibilização; jornada de trabalho; trabalhadores de supermercado.

Mestre em Sociologia Programa de Pós Graduação em Sociologia. Professora do Departamento de Filosofia e Ciências Sociais da Universidade Estadual da Paraíba. Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal da Paraíba. Pesquisa sobre as transformações do trabalho no setor de serviços, especificamente trabalho no supermercado. Pesquisa a sociedade da informação, introdução das novas tecnologias de informação no trabalho e inclusão digital. Coordenadora do Projeto de Extensão: Inclusão Digital: Por uma Educação Inclusiva (Universidade Estadual da Paraíba).
wal_lula@yahoo.com.br, waltimar@gmail.com

INTRODUÇÃO

As transformações no mundo do trabalho estão diretamente ligadas ao processo de reestruturação que ocorreu no século XX.

Hoje vivemos **uma nova realidade social**, em que poucos trabalhadores têm jornada de trabalho fixa. O tempo de trabalho, durante décadas seguiu o modelo baseando no fordismo. Algumas empresas chegavam a fornecer aos trabalhadores no início de cada ano o calendário de trabalho. Na atualidade, isso é impossível! Existe um mosaico do tempo de trabalho, há um grande número de trabalhadores envolvidos em trabalhos com jornada de trabalho flexível. Enquanto à noite a grande maioria da população dorme, alguns trabalhadores estão no seu trabalho e aos domingos e feriados que tradicionalmente foi dia de descanso, uns estão desfrutando da sua vida familiar, outros estão trabalhando.

Este artigo tem como objetivo demonstrar as mudanças na jornada de trabalho nos supermercados em Campina Grande e suas conseqüências para os trabalhadores. Para tanto, realizamos um levantamento através da pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo (pesquisa exploratória, técnica de entrevistas e questionários).

As principais motivações que justificam este trabalho são: em Campina Grande a flexibilização do tempo de trabalho é uma “grande novidade”, até meados da década de 90, o tempo de trabalho era considerado convencional. Ou seja, o comércio da cidade funcionava de segunda à sexta, das 8h as 18 horas, fechava para o almoço e aos sábados funcionava até as 12 horas. Mas, isso é coisa do passado, hoje o comércio local adotou a flexibilização, é comum encontrar lojas funcionando nos mais diversos horários. Mas, entre os estabelecimentos comerciais que adotaram a flexibilização, os supermercados se destacam pela diversidade de dias e horários, diferenciando-se completamente dos outros estabelecimentos.

Outra justificativa é que os supermercados absorvem um grande número de mão-de-obra, segundo a ABRAS (Associação Brasileira de Supermercados) são mais de 700 mil empregos diretos e mais de 300 mil indiretos. Na Paraíba, os supermercados e hipermercados empregam 11.784¹ e em Campina Grande são mais de 4.000² empregos diretos com carteira assinada. E também na atualidade, o setor de supermercado tem-se destacado na indústria de serviços, é considerado modelo paradigmático quanto ao uso de tecnologia de informação no varejo, estratégias de marketing, e contingente de mão-de-obra. Dessa forma, o supermercado mostra-se um campo fértil para a realização de pesquisas sociológicas.

Para compreender nossa problemática, foi realizada foi uma pesquisa exploratória com o objetivo de identificar os supermercados. Nesta etapa da pesquisa nosso primeiro passo foi identificar quais e quantos supermercados funcionam na cidade. Para obtermos essa informação procuramos o SINCOVA³ (Sindicato do Comércio Varejista — Campina Grande). Esta instituição nos forneceu uma lista com os tipos de estabelecimentos que são associados, como também sua localização. No quadro abaixo descrevemos os tipos estabelecimentos associados ao SINCOVA.

¹ IBGE – 2002.

² Fonte: Sindicato dos Trabalhadores do Comércio de Campina Grande.

QUADRO 1 - TIPOS DE ESTABELECIMENTOS AO SINCOVA

Mercearias	13
Supermercados e hipermercados	47
Tipos diversos (doce, bebida, ovos)	19
Total de estabelecimentos	79

Fonte: SINCOVA (2003).

A classificação apresentada no quadro acima foi fundamental para que pudéssemos identificar os supermercados que fariam parte do nosso universo de pesquisa. E assim, procuramos os supermercados para iniciarmos nossa pesquisa de campo. Dos quarenta e sete supermercados da lista, tivemos acesso a trinta e dois, três deles não quiseram contribuir com a pesquisa e com cinco supermercados não foi possível manter contato.

Para as questões de ordem subjetivas, a entrevista foi o procedimento escolhido, já que nosso propósito é entender as opiniões e comportamentos dos sujeitos diante das novas jornadas de trabalho. Formulamos, então, perguntas abertas elaboradas previamente para nos guiar e evitar interferência do entrevistado.

Para as questões de ordem descritivas — objetivas, optamos por aplicar questionário, esse instrumento foi o mais apropriado devido à necessidade de coletar algumas características que ainda não se dispõem na literatura sobre o assunto. Procuramos atingir o objetivo previamente proposto pelo questionário. Ou seja, não ser extenso, dispor as questões das simples as mais complexas, perguntas fechadas — respostas previamente elaboradas. No quadro abaixo, demonstramos como foi estabelecido o conglomerado para realização da pesquisa descritiva.

QUADRO 2

Supermercados	Primeiro turno de trabalho	Total por supermercado
Hipermercado 1	7:00	27
Supermercados 1a	7:00	20
Supermercado 1b	7:00	20
Supermercados 2	7:00	18
Supermercados 2a	7:00	17
Supermercados 2b	7:00	17
Supermercados 3	7:00	23
Supermercados 3a	7:00	22
Supermercado 4	7:00	10
Supermercado 5	7:00	6
Supermercado 6	7:00	6
Supermercado 7	7:00	5
Supermercado 8	7:00	5
Total Geral	-----	196

Fonte: Pesquisa direta

Para que o método não comprometesse o resultado da coleta de dados, optamos por estabelecer critérios para aplicar os questionários em cada supermercado selecionado. O primeiro foi nos dirigir aos supermercados no início da primeira jornada de trabalho e, o segundo, ir aos supermercados às sextas e aos sábados, que são os dias de maior movimentação de vendas nos supermercados e demanda um número maior de trabalhadores.

OS NOVOS TEMPOS DE TRABALHO

Até meados da década de 90 a jornada de trabalho seguia o modelo baseado no paradigma fordista, na qual existia uma certa estabilidade na jornada de trabalho. Hoje, já é comum encontrar instituições comerciais e industriais que adotaram a jornada de trabalho flexível, onde os trabalhadores mudam de horário de trabalho a cada semana. Mas, um setor na cidade tem se destacado quanto à adoção da flexibilização da jornada de trabalho é o supermercado.

Segundo Sennet (1999), a transformação na organização do tempo de trabalho é marcada segundo as necessidades do sistema capitalista. Na nova realidade social, o tempo de trabalho é baseado em um mosaico de horários, onde os trabalhadores estão entrando e saindo nas mais diversas horas do local de trabalho. Ou seja, o “flexitempo”, que nada mais é do que horários da empresa segundo as necessidades do mercado.

Esse mosaico de tempo de trabalho parece distante da monótona organização do trabalho na fábrica [...]; na verdade, parece uma liberação do tempo de trabalho, um verdadeiro benefício do ataque da organização moderna à rotina padronizada. As realidades do flexitempo são bem diferentes (Sennett, 1999, p. 66).

Com a introdução do “flexitempo”, as empresas estabelecem seus turnos de trabalho, dias de trabalho, conforme a sua conveniência. Os domingos e feriados não são mais sinônimo de folga, o trabalhador tem que se adequar aos horários flexíveis das empresas.

Antes da existência do “flexitempo”, os horários de trabalho das empresas supermercadistas eram de segunda a sexta-feira das 7h sete às 20 horas e aos sábados das 7h sete às 18 horas, ambos com duas horas de intervalo para almoço, com folgas aos domingos e feriados. Isso contabilizava quarenta e quatro horas semanais. Todo esse tempo de trabalho era estabelecido pela Lei Municipal nº 2.138 que estabelecia os horários fixos de abertura dos estabelecimentos comerciais (Sindicato dos Empregados no Comércio de Campina Grande e Região). Apesar de não está ligada à esta lei, empresas do setor industrial também adotavam esse tempo de trabalho.

Em todo Brasil pode-se observar as mudanças do tempo de trabalho. Em Campina Grande, em 1998, os supermercados foram às primeiras empresas a adotar o “flexitempo”.

Nos supermercados de Campina Grande, a adoção do “flexitempo” teve início na década de 90. Com a edição do decreto nº 99.467- de 20 de agosto 1999, que permite os estabelecimentos (supermercados) abrir(em) suas portas aos domingos e feriados. Em 1996, o supermercado *STOC*⁴ da bandeira Carrefour foi o primeiro a flexibilizar seu tempo de trabalho, pois na época estava ligado ao horário de funcionamento do Shopping Center Iguatemi de Campina Grande, que tem uma política de horário específica. Para não perder mercado, o supermercado Bompreço também adotou horários flexíveis. O que terminou influenciando os maiores supermercados da cidade a adotarem o “flexitempo”. No quadro abaixo, descrevemos os horários dos supermercados no ano de 1999/2000.

⁴ Os supermercados *Stoc* pertenciam à rede de supermercados francesa *Carrefour*. Em 2004, o grupo *Royal Ahold* comprou todas as lojas *Stoc*, transformando-as em lojas Bompreço. Cabe lembrar que mais recentemente, a rede *Wal-Mart* comprou toda a rede de supermercados Bompreço.

QUADRO 3 - TEMPO DE TRABALHO DOS SUPERMERCADOS (1999/2000) - CAMPINA GRANDE

SUPERMERCADOS	DIAS DE FUNCIONAMENTO	HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO
Supermercado 1	Segunda a Sábado	7:00 as 22:00
	Domingos e feriados	8:00 as 14:000
Hipermercado 2	Segunda a Sábado	7:00 as 00:00
	Domingos e feriados	7:00 as 22:00
Supermercado 3	Segunda a Sábado	7:00 às 20:00
Supermercado 4	Segunda a Sábado	9:00 as 22:00
	Domingos e feriados	9:00 as 22:00
Supermercado 5	Segunda a Quinta	7:00 as 21:00
	Sexta e Sábado	7:00 as 22:00
	Domingos	8:00 as 14:00

Fonte: Pesquisa Direta

Algumas das grandes empresas do setor industrial instaladas na cidade adotaram o “flexitempo” posterior aos supermercados. Segundo informações obtidas através da secretária do setor de RH da Empresa Alpargatas, após negociação com MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) e publicação no Diário Oficial da União, Portaria nº. 46 de 16/02/004, a empresa flexibilizou seu tempo de trabalho. Só em 2004, o setor produtivo adotou três turnos (antes eram dois) no sistema ininterrupto (seis dias de trabalho com duas folgas) 24 h, de segunda ao domingo. Todos os turnos têm uma hora de intervalo para refeição. Veja, no quadro abaixo, o tempo de trabalho da produção e do setor administrativo.

QUADRO 4 - TEMPO DE TRABALHO DA ALPARGATAS - CAMPINA GRANDE

TURNOS	TEMPO DA JORNADA
Primeiro	06:00 a 14:00
Segundo	14:00 a 22:00
Terceiro	22:00 a 06:00
Quarto*	08:00 a 17:00

Fonte: RH Alpargatas - * Setor Administrativo – Segunda a Sábado.

Quando a Empresa Coteminas foi instalada em Campina Grande, todos os funcionários trabalhavam no turno chamado comercial, ou seja, de segunda à sexta das sete às dezessete horas, no sábado até o meio dia.

Na atualidade, na empresa Coteminas, os turnos “A” e “B” são divididos em três turmas de folga, “A1”, “A2”, “A3”, “B1”, “B2” e “B3”, onde em cada turno se trabalha quatro dias e folgam dois, revezando entre as turmas, a turma “E” trabalha de segunda à sexta. Cabe esclarecer, que as demais empresas do grupo Coteminas não seguem este horário de funcionamento, pois dependem de votação dos colaboradores, diretoria e sindicato.

QUADRO 5 - TEMPO DE TRABALHO DA COTEMINAS – CAMPINA GRANDE

TURNOS	TEMPO	INTERVALO
A	06:00 a 18:00	Uma hora de almoço, meia hora de descanso pela manhã e tarde.
B	18:00 a 6:00	Uma hora para jantar, meia hora de descanso à noite e madrugada.
E	7:30 a 17:30	1 hora de almoço

Fonte: RH Coteminas

Segundo nosso levantamento, estas duas grandes empresas do setor industrial só adotaram o flexitempo, no ano de 2004. Com isso, queremos demonstrar que os supermercados foram os pioneiros deste tipo de modelo de jornada de trabalho em Campina Grande.

Atualmente, houve algumas mudanças nos horários de funcionamento dos supermercados, mas identificamos a ampliação da adoção do “flexitempo” se comparado ao quadro 3. Abaixo apresentamos o tempo de trabalho dos oito maiores supermercados da cidade 2004/2006.

QUADRO 6 - TEMPO DE TRABALHO DOS SUPERMERCADOS – CAMPINA GRANDE

SUPERMERCADOS	DIAS DE FUNCIONAMENTO	HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO
Hipermercado 1	De Segunda a Domingo e feriados	6:00 a 00:00
Supermercado 1a	De Segunda a Domingo e feriados	7:00 a 22:00
Supermercado 1b	De Segunda a Domingo	7:00a 20:00
Supermercados 2	De Segunda a Domingo e feriados	7:00 a 22:00
Supermercados 2a	De Segunda a Sábado	7:00 a 19:00
Supermercados 3	De Segunda a Sábado	7:00 a 22:00
Supermercados 3a	De Segunda a Domingo	7:00 a 19:00; aos Domingos 7:00 a 14:00
Supermercado 4	De Segunda a Sábado	7:00 a 18:00; aos Sábados 6:00 a 19:00
Supermercado 5	De Segunda a Domingo	7:00 a 19:00 aos Domingos 8:00 a 14:00
Supermercado 6	De Segunda a Domingo	7:00 a 19:00 aos domingos 8:00 a 14:00
Supermercado 7	De segunda a sábado	7:00 a 19:00
Supermercado 8	De segunda a sábado	7:00 a 19:00

Fonte: Pesquisa Direta

Como podemos observar no quadro acima, há uma quase homogeneidade de horários de funcionamento. Com diferenças que são estabelecidas pela localização ou tipo de supermercado.

Os dois maiores supermercados (1 e 2) mantêm horários semelhantes, pois são localizados em pontos centrais da cidade e tem o mesmo perfil de clientes. O Supermercado Rede Compras, até meados de 2006, não funcionava aos domingos, e de segunda a sábado as lojas estavam abertas até às 19 horas. Os supermercados 4, 5 e 6,

estão localizados na Feira Central (feira livre), o que influencia no horário de funcionamento. Já os supermercados 7 e 8, estão localizados em bairros da periferia, o que também, determina o horário de funcionamento. Pode-se observar, que o “flexitempo” dos supermercados é estabelecido pela necessidade do mercado.

A jornada de trabalho nos supermercados é dividida em turnos e turmas de trabalho, no quadro abaixo, pode-se observar os horários de cada turno.

QUADRO 7 - TURNOS DE TRABALHO DOS SUPERMERCADOS

SUPERMERCADO	1º TURNO	2º TURNO	3º TURNO	4º TURNO	5º TURNO
Hipermercado 1	Das 6:00 às 11:00	Das 7:00 às 14:20	Das 8:00 às 17:00	Das 13:00 às 22:00	Das 16:00 às 00:00
Supermercado 1a	Das 8:00 às 17:00	Das 11:00 às 19:00	Das 13:00 às 22:00	—————	—————
Supermercado 1b	Das 7:00 às 14:20	Das 8:00 às 17:00	Das 9:00 às 20:00	—————	—————
Supermercados 2	Das 7:00 às 11:00 – das 13:00 às 17:00	Das 8:00 às 12:00 – das 14:00 às 18:00	Das 9:00 às 13:00 – das 15:00 às 20:00	Das 12:00 às 16:00 – das 18:00 às 22:00	—————
Supermercados 3	Das 7:00 às 11:00 – das 13:00 às 17:00	Das 8:00 às 12:00 – das 14:00 às 18:00	Das 9:00 às 13:00 – das 15:00 às 20:00	Das 12:00 às 16:00 – das 18:00 às 22:00	—————
Supermercado 4	Das 7:00 às 11:00 – das 13:00 às 18:00	—————	—————	—————	—————
Supermercado 5	Das 7:00 às 11:00 – das 13:00 às 18:00	—————	—————	—————	—————
Supermercado 6	Das 7:00 às 11:00 – das 13:00 às 18:00	—————	—————	—————	—————
Supermercado 7	Das 7:00 às 11:00 – das 13:00 às 18:00	—————	—————	—————	—————
Supermercado 8	Das 7:00 às 11:00 – das 13:00 às 18:00	—————	—————	—————	—————

Fonte: Pesquisa Direta

Nos supermercados pequenos só existe um turno de trabalho, já nos supermercados maiores, há três, quatro e cinco turnos de trabalho. A rede de supermercados 1 apresentou os turnos que citamos no quadro 4, significa que cada jornada de trabalho é corrida, na qual não há intervalo. Porém, segundo o gerente geral, há várias opções de turnos:

Nós temos cadastrados hoje dentro do supermercado 2232 turnos (risos), não quer dizer que usa todos (sic), mas na realidade a gente tem disponível (...). Se eu quiser a cada 5 minutos (...), a cada 15 minutos entrar um turno diferenciado (Gerente filial do supermercado 1).

No entanto, o horário de trabalho não obedece rigorosamente aos turnos estabelecidos pelo supermercado 1. Para os trabalhadores existe um “mosaico” de turnos, onde os horários de trabalho não necessariamente se repetem a cada dia e nem obedece aos dados fornecidos pelo supermercado. Isto pode ser constatado pela afirmação da operadora de caixa do supermercado 1.

Meu horário na carteira, no caso né! Que é o meu, é de 7 horas da manhã até às 4:20 da tarde. Mas, tem dia que eu pego de 8:00, saio às 17:00 (h), tem dia que eu pego de 7:00 saio às 6:00, pego às 11:00 da manhã saio às 19:00 horas, pego 1:00 da tarde saio às 10:00, e de 4:00 às 12:00 da noite. É bem variado. (...) antes eu tinha, com a ausência dessas duas que foram demitidas, aí meu horário varia. Ontem mesmo eu peguei de 7:00 saí de 4:00 horas, hoje eu peguei de 8:00 saí de 5:00, e terça-feira eu peguei de 11:00 horas da manhã e saí de 7:00 da noite (Operadora de caixa do supermercado 3).

Meu horário de trabalho, ele é bom. Porque Deus me abençoou, meu horário de trabalho é de 6:00 às 2:00. (...) porque eles não podem mexer comigo. Porque eu tenho imunidade, entre aspas. É porque eu também não engulo nada calado. Quando (...) eles desconhece (sic) o próprio direito, que eles têm, e eu conheço o meu. Então, a gente bate de frente, quando eles vêem que (...) não têm razão, que tão em cima do muro, aí eles voltam atrás, aí meu horário fica só no período de 6:00 às 2:00. Mas, se não fosse isso, eles já teriam me feito de bolinha. Por que quando eu voltei do INSS, o gerente regional chegou pra mim e disse: ‘você vai trabalhar à noite e tá acabado!’... Eu disse: você não quer ouvir o que eu tenho a dizer pra poder me colocar à noite. Aí eu disse, tá certo! vou atrás dos meus direitos e vou mostrar a você que eu não fico à noite. Trabalhei três noites, liguei e falei com o pessoal do sindicato. Liguei pra Bahia, falei com o superior dele, voltei pro meu horário de dia, inclusive ele não quis deixar (repositor do supermercado 3).

O mesmo ocorre no supermercado 2, vejamos o que relata as operadoras de caixa neste supermercado.

Varia muito. Pronto! de segunda à quarta, a gente trabalha seis horas corridas. E de quinta à sábado, a gente trabalha oito horas, quatro de manhã e quatro da tarde, sempre com intervalo das duas horas pra o almoço. E no domingo, que a gente trabalha oito horas corridas aqui. (...) quem trabalha no domingo tem uma folga na semana, e quem trabalha nos feriados, que são também oito horas (sic), tem uma folga, e mais R\$ 16,00 (operadora de caixa do supermercado 2).

O horário da gente muda todo mês. Um mês no horário (...), que a gente chama abrir loja, que é de 7:00 da manhã. Mas, a gente tem que chegar de 6h 30 min pra arrumar as coisas, até uma hora da tarde, corrido né! Isso de segunda à quarta. Aí, na quinta-feira, a gente faz oito horas, de 7:00 as 12:00, e de 2:00 as 5:00, isso quinta, sexta e sábado. Aí tem um intermediário que é de 10:00 da manhã às 4:00 da tarde, até a quarta. No final de semana, se eu não me engane (sic), é de 9:00 a 1:00 e de 3:00 às 7:00 (sic), e tem o fechamento de loja que é de 4:00 até 10:00 da noite, de segunda a quarta. E no final de semana é de 12:00 às 3:00, e de 5:00 às 10:00. quando eu entrei tinha vários horários (...) a gente fazia oito horas todo dia. Mas, a gente tinha três horas de almoço. Tinha, se eu não me engano, era o abrimento (sic), tinha uns, tinha 3 intermediário e tinha o pessoal que fechava. Agora lembrar assim quais eram os horários, eu não lembro não. (...) também não mudava todo mês, mudava assim de seis em seis meses, aí depois, agora é que tá mudando de mês em mês, todo mês muda. (operadora de caixa do supermercado 2).

Cabe esclarecer que o “flexitempo” não é algo novo no setor de supermercado, na cidade de São Paulo, em 1962, os supermercados já funcionavam em horários diversificados, quadro 8), mas não funcionavam aos domingos.

QUADRO 8 - HORÁRIOS DE FUNCIONAMENTO DOS SUPERMERCADOS EM SÃO PAULO – 1962

NÚMERO DE SUPERMERCADOS	HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO SEGUNDA A SEXTA	HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO DE SEGUNDA AOS SÁBADOS E VÉSPERAS DE FERIADO
14	8:00 às 20:00	8:00 às 22:00
2	8:00 às 20:00	8:00 às 21:00
2	9:00 às 20:00	9:00 às 20:00
1	8:00 às 20:00	8:00 às 22:00
1	8:00 às 20:00	8:30 às 20:00

Fonte: Stilman (1962). Obs: Algumas seções dos supermercados só eram abertas quando o comércio “tradicional” abria, a exemplo de roupas e sapatos.

Ao realizarmos o levantamento sobre a história dos supermercados na cidade de Campina Grande, foi verificado que a primeira loja do tipo supermercado funcionava aos domingos. Segundo o proprietário do primeiro supermercado de Campina Grande,

Funcionava de domingo a domingo (...) o horário de domingo se estendia até o meio-dia, aí encerrava. Não tinha grandes proibições de você trabalhar aos domingos. Durante a semana funcionava até às 18:00, no horário do comércio (Filho do proprietário do primeiro supermercado de Campina Grande)

Com a edição do decreto nº 99.467- de 20 de agosto 1999, que permite os estabelecimentos abrirem suas portas aos domingos e feriados, as empresas supermercadistas passaram a abusar do “flexitempo”, sem que outras instituições, por exemplo, os sindicatos da classe, possam evitar legalmente esse abuso.

Essa lei surgiu com o pretexto de se criar novos postos de trabalho. No entanto, está evidente que isso não ocorreu. De fato, o que tem ocorrido é uma redução no número de trabalhadores no setor.

Segundo dados do DIEESE (1999), nos últimos dez anos, o setor de supermercados eliminou 69.743 postos de trabalho. Em nossa cidade, também ocorreu redução do quadro de trabalhadores, vejamos o caso no supermercado 1.

Aqui já tivemos 150 funcionários, hoje temos 87 [...] isso há dois anos (...) E aqui também o caso, o escritório todinho foi pra João Pessoa. Então ficou pouca gente de escritório, porque o departamento pessoal, departamento contas a pagar, contas a receber, a contabilidade. Tudo isso foi transferido para João Pessoa. Então, ele centralizou lá todos os setores que poderia ir (encarregada escritório do supermercado 1).

Segundo o Sindicato dos Empregados no Comércio de Campina Grande e Região, no ano (1999) houve aproximadamente 1.680 (mil e seiscentas e oitenta) rescisões contratuais no comércio varejista, sendo 40% no setor supermercadista. Não podemos esquecer que com as fusões e aquisições, também há uma redução de trabalhadores. Como no caso, da rede de supermercado Boa Esperança tinha lojas com aproximadamente 200 trabalhadores, em 2000, quando a loja foi adquirida pela Rede Pão de Açúcar foram demitidos das lojas, aproximadamente, 20 (vinte) trabalhadores. Mas, as lojas só ficaram abertas por mais um ano, o que acarretou demissão em massa.

A questão dos horários de funcionamento dos supermercados gera muita discussão entre os envolvidos (Sindicato dos Comerciantes e Sindicato Patronal). Segundo o Observatório Social (2000), os supermercados têm aproveitado a confusão jurídica em torno da lei, que regulamenta o funcionamento dos estabelecimentos aos

domingos e feriados para funcionarem sem respeitar algumas medidas que foram tomadas na convenção dos trabalhadores.

Como afirma Sennett (1999), o “flexitempo”, ao invés de libertar o trabalhador, coloca-o numa teia maior de controle, gera desordem e não os livra das limitações e desmonta a rotina padronizada.

Com o “flexitempo”, os trabalhadores estão sujeitos a passarem por momentos de constrangimento, são obrigados a trabalharem nos turnos flexíveis, como período noturno, que por vezes são perigosos e aos domingos, quando são constantemente retirados da rotina familiar tão importante para qualquer indivíduo.

O pior é fechar loja. É horrível! Eu até.. posso até falar. No ano passado, em Dezembro, eu tava fechando loja. É aquela confusão então a empresa decidiu revezar, três dias uma fechava, três dias a outra, por conta disso eu tava saindo um pouco tarde. Eu tava achando chato ter que me sujeitar a ficar assim... tanto tempo no ponto de ônibus, que aqui nesse bairro é muito ruim em termos de ônibus. [...] por conta de tá esperando ônibus, por conta do horário. Eu me sujeitei a uma coisa que nunca fiz na vida, fui pra casa de bicicleta, então ali no centro, aconteceu um acidente comigo. Aí passei dois meses afastada da empresa me recuperando, foi feito uma cirurgia no meu rosto. Me sujeitei a isso por conta do horário, tava muito ruim, entendeu? Por que eu ficava muito tempo no ponto do ônibus, eu chegava em casa tarde.” (Operadora de caixa do supermercado 3)

[...] é difícil pra gente, a gente trabalha nos domingos, a gente trabalha nos feriados, não tem um dia que a gente não trabalhe!” (Operador de caixa do supermercado 2)

Com os novos tempos de trabalho, aos domingos grande número de trabalhadores estão no trabalho, principalmente dos supermercados. Isso acarreta muita frustração, pois a rotina de muitos trabalhadores é totalmente mudada em nome do “flexitempo”.

Para Fischer (2003), esses trabalhos que fogem ao padrão usual tem um alto custo na vida psico-social dos trabalhadores. Compartilhando desta afirmação, acreditamos que o processo de flexibilização da jornada de trabalho fragiliza a relação de trabalho entre os trabalhadores, como também sua vida fora do mundo do trabalho.

Os novos tempos de trabalho também geram conflitos internos inimagináveis, antes de ser inserido no trabalho, “o tempo era previsível”, sabia-se quais os dias e quantas horas dos dias da semana se trabalhava, com seus dias de descanso (domingos e feriados). Hoje o “tempo da flexibilidade” trava uma luta contra a rotina, pois tudo que está ligado a ela surge como ato de repressão que empobrece o espírito (SENNETT, 1999).

As empresas do setor supermercadista estão transformando suas atividades, trazendo profundas mudanças para o trabalho. A flexibilidade passa, então, a ser uma estratégia interna e externa da empresa, associada ao “flexitempo” e de desregulamentação da jornada de trabalho.

REFERÊNCIAS

BALTRAR Paulo Eduardo de Andrade & Proni, Marcelo Weishaupt. Sobre o regime de trabalho no Brasil: rotatividade da mão-de-obra, emprego formal e estrutura salarial. In: *Crise e trabalho no Brasil*. São Paulo. Scritta.. 1997.

CARDOZO, Sônia Ferreira. *Novas Tecnologias, Inserção e Re-inserção Profissional no Comércio*. Disponível em:

<http://www.ades.unicamp.br/pesquisa/artigos/comercio2/comercio2.html>. Acesso em: 21 de agosto de 2000.

- CARLEAL, Liana Maria da Frota. *Firmas, Flexibilidades e Direitos no Brasil - para onde vamos?*. São Paulo em Perspectiva, 22-32,11(1). 1997.
- CARLEAL, Liana & VALLE, Rogério. 1997.*Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil*. São Paulo: Ed. Hucitec-Abet.
- CARUSO, Luiz Antônio & PERO, Valéria. *Empregabilidade e Reconversão Profissional - trabalhadores desligados da indústria*. São Paulo em Perspectiva, 70-81, 11(1) 70-81. 1997.
- CASTRO, Nádyá Araújo. *Reestruturação Produtiva, Novas Institucionalidades e Negociação da Flexibilidade*. São Paulo em Perspectiva, 3-8, 11(1). 1997.
- CATTANI, Antônio David (ORG). *Trabalho e tecnologia : Dicionário Crítico*. Editora Vozes. Petrópolis. 1997.
- CHESNAIS, Francois. *A emergência de um regime de acumulação predominantemente financeiro*. Praga Nº 3. Hucitec. São Paulo. 1997.
- DIEESE. *GRANDES REDES INTERNACIONAIS DOMINAM O SETOR SUPERMERCADISTA E REDUZEM OS EMPREGOS*. Nota à Imprensa João Pessoa. 1999.
- DIEESE . *Supermercados Eliminam Vagas e Ganham Produtividade*. 1997.
- DIEESE. *Caracterização, Tendências e desempenho do Segmento Supermercadista do Brasil: 1990/1998*.
- FISCHER, Frida Marina. *Trabalho em turnos e noturno na sociedade 24 horas*. Editora Atheneu: São Paulo. 2003.
- HARVEY, David. *A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. Loyola. São Paulo. 1992.
- LIMA, Jacob. *As artimanhas da flexibilização – o trabalho terceirizado cooperativas de produção*. Ed. Terceira margem, São Paulo. 2002.
- LULA, Waltimar Batista Rodrigues. “*Novas formas, velhas Formas*”: um retrato da reestruturação dos supermercados na Paraíba. Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia. João Pessoa, 2001.
- MENZEL, Ulrich. *A Transição de Economia Moderna para a Pós- Moderna a suas Conseqüências Sobre o Emprego nos Países Industrializados*. Ops, Salvador, V.1, N. 2, P.1-34, Outono. 1996.
- NETO, José Francisco Siqueira. *Direito do Trabalho e Flexibilização no Brasil*. 1997. São Paulo em Perspectiva , 33-41, 11(1). 1997.
- OBSERVATÓRIO SOCIAL. *Relatório executivo da observação – WAL MART Brasil Ltda*. (Versão para o seminário sindical de apresentação da pesquisa). Florianópolis. Santa Catarina. 2000.
- REVISTA SUPER HIPER, várias edições.
- RATTO, Luiz; LANDI, Ana Cláudia. *O Trabalho no Supermercado – setores, funções e carreira Profissional*. Rio de Janeiro: Senac; 128p. 2004.
- RIBEIRO, Silvia. *Os donos do planeta: corporações 2005*. Boletim midiatatica.org. on line. np. 2005. Disponível em: < <http://www.midiatatica.org/principal/node/31>>. Acesso em: 11 de maio 2006.

RIFKIN, Jeremy. *O Fim dos Empregos — O Declínio Inevitável dos Níveis de Empregos a Redução da Força Global de Trabalho*. São Paulo, Editora MAKRON Books. 1995.

ROJO, Francisco J. G;. *Supermercados no Brasil – Qualidade Total, Marketing, Serviços, Comportamento do consumidor*. Editora Atlas São Paulo, 1998.

SANTOS, Valcir Bispo. Mercado de trabalho, terceirização e segregação social em Carajás. In; CARLEAL, Liana & VALLE, Rogério. *Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil*. São Paulo: Ed. Hucitec-Abet. 1997.

SEGRE, Lidia Micaela & BASTOS, Roberto Moura. *A Modernização Produtiva nos Supermercados: A adoção de TICs*. Anais do XX de Gestão da Inovação tecnológica, São Paulo.1998.

SENNETT, Richard.. *A Corrosão do Caráter – conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo..* Rio de Janeiro: record. 1999.

SIMEÃO, Marcília de Oliveira. *Fatores de Atração, manutenção e Afastamento das Pessoas do Trabalho; estudo de caso em rede supermercadista de Fortaleza*. Fortaleza. 1998.

SOARES, Ângelo. *Se eu pudesse não ser caixa de supermercado... : Revista estudos femininos*. Rio de Janeiro.1997.

SOUZA, Franklin Marcelino de Leite; RODRIGUES, Ana Patrícia. *Estratégias de Marketing no setor supermercadista: Um estudo exploratório*. In: Varejo Competitivo. (org) ANGELO, Cláudio Felini; SILVEIRA, José Augusto Giesbrecht. São Paulo. Editora Atlas, vol 2. 1997.

STILMAN, Meyer. *O Comércio Varejista E Os Supermercados Na Cidade De São Paulo*. Faculdade de Ciências Econômicas e Administrativas. São Paulo. Vol. I & II. 1962.

THE ECONOMIST. *A survey of retailing- Change at the check-out*. 1995

ABRASNET. Disponível em: <http://www.Abrasnet.com.br>

REFLEXÕES SOBRE TRÊS FATORES RE-CONSTITUTIVOS DA IDENTIDADE DOS BANCÁRIOS BRASILEIROS NAS NOVAS RELAÇÕES DA MUNDIALIZAÇÃO FINANCEIRA

*Ivan Jairo Junckes**

RESUMO

A identidade dos trabalhadores bancários esteve historicamente fundada em três fatores fundamentais: a definição formal-legal de sua categoria de trabalho desde os anos 30, a evidência da vivência polarizada entre o empregador-banqueiro e o empregado-bancário, e a baixa permeabilidade das fronteiras que regulavam o sistema financeiro nacional até o final dos anos 80. Entretanto a dinâmica sócio-política dos anos noventa promove vários questionamentos sobre os impactos das novas tecnologias de organização primária do trabalho implantadas nos bancos e da desnacionalização do setor bancário no Brasil sobre a estruturação identitária dos trabalhadores em instituições financeiras. Tendo realizado extensa pesquisa documental, entrevistas e levantamento de dados do período 1991 – 2006, este artigo analisa a questão abordando três fatores re-constitutivos da identidade dos bancários brasileiros: a redefinição da composição orgânica da categoria bancária, os novos mecanismos de subsunção desses trabalhadores no mundo das finanças e as alterações nas noções de territorialidade e temporalidade dos bancários decorrentes da reestruturação financeira ocorrida no país na virada do século.

Palavras-chave: identidade; bancários; sindicalismo; sistema financeiro; bancos.

* Graduado em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina (1989), mestrado em Sociologia Política pela Universidade Federal de Santa Catarina (1997) e doutorado em Sociologia Política pela Universidade Federal de Santa Catarina (2004). Atualmente é professor na Faculdade União (disciplina de Sociologia para cursos de Direito e Administração), em Ponta Grossa PR. <http://lattes.cnpq.br/8866772680917193>

Introdução

As alterações ocorridas no sistema financeiro brasileiro evidenciam um intenso rearranjo de forças entre os estratos capitalistas que tencionaram a inserção subordinada do país ao recente ciclo de liberalização mercantil, ampliando especialmente aqueles segmentos subsumidos no capital financeiro transnacionalizado. A crescente influência dos bancos no conjunto social instaura um novo regime de gestão cujas normas e instrumentos se estabelecem sobre os conflitos sociais e sobre a ordem pública, reduzindo ou neutralizando as resistências históricas dos seus setores assalariados.

Os conglomerados financeiros passaram a coordenar territorialidades específicas que suplantaram os referenciais nacionais e consagraram a ordem fluida dos fluxos financeiros mundializados, gerando novos parâmetros para a organização primária do trabalho bancário. Nesse contexto o estabelecimento do trabalho imaterial nas linhas dos fluxos financeiros desordenou o tempo e o espaço, historicamente apropriados pelos bancários, e reterritorializou o universo das relações desses trabalhadores provocando uma intensa realocação de seus referenciais identitários. Esses fatores estabelecem uma configuração conflituosa, interdependente e transformadora das condições hegemônicas do capital e, assim, são explorados ao longo do artigo para compreender os recentes movimentos de ampliação da subsunção real do trabalho no estrato bancário.

A recomposição da categoria dos bancários: os estabelecidos e os outros

Entre as principais alterações nas condições gerais de trabalho nos bancos, cujo impacto para a alteridade bancária é determinante, destaca-se a recomposição orgânica da categoria dos bancários mediante a acentuada redução no número de trabalhadores empregados das instituições bancárias e o exponencial crescimento do número de trabalhadores de empresas prestadoras de serviços para os bancos. O permanente esforço das corporações financeiras na concorrência intercapitalista implicou investimentos que consumiram anualmente 8,5% do seu patrimônio (FENABAN, 1999, p. 18)¹ na intensificação da informacionalização dos serviços que, associados a outras tecnologias de neutralização de resistências e maximização da adesão ativa dos empregados, estavam destinados principalmente à eliminação ou precarização dos postos de trabalho nessas instituições, conforme analisado em Jinkings (1995 e 2002), Dieese (1997 e 2000), Antunes (2001), Carvalho et alii (2002), Costa F. (2002), Cacciamali (2005), e Krein e Gonçalves (2005).

Até o início dos anos oitenta os trabalhadores não-bancários em instituições financeiras eram fundamentalmente os vigilantes e pessoal de asseio e conservação predial; entretanto nos anos noventa generalizou-se a força-de-trabalho contratada por empresas terceirizadas, a contratação temporária ou mesmo a interposição fraudulenta de estágios sub-remunerados para os setores e serviços de apoio administrativo, digitação, apoio operacional de comunicações, teleatendimento, o *front line* nas agências e a maioria dos serviços de processamento de documentos e informações. A heterogeneização crescente do mercado laboral, as alterações na tecnologia de organização do trabalho bancário e a distensão progressiva da legislação trabalhista proporcionaram a substituição acelerada da força-de-trabalho que, em dezembro de 1986, ocupava 842.188 bancários e foi reduzida em pouco mais de uma década em 52,5 %, passando para 400.021 em dezembro de 1999, enquanto as

¹ Valores que atualizados para 2006, pelo IGP-M, correspondem a R\$ 4,97 bilhões/ano.

empresas prestadoras de serviços e alocação de estágios realizaram o acréscimo de aproximadamente 260.000 trabalhadores nas mais diversas áreas bancárias².

Expoentes de resistência e das conquistas nos anos do novo sindicalismo os bancários desenvolveram uma complexa capacidade tática para sobreviver aos ataques governamentais, à transnacionalização do capital, à crise do emprego formal na categoria e à ideologização que promoveu mudanças nos parâmetros identitários dos trabalhadores no sistema financeiro. Nos anos noventa, preservaram elevados os índices de sindicalização relativa apesar da redução, pela metade, no estoque de emprego formal nos bancos. Tal façanha só foi possível porque os sindicatos dispensaram do cálculo os terceirizados e continuaram representando estritamente aqueles trabalhadores formalmente reconhecidos como tal pelos empregadores. Krein e Gonçalves (2005) confirmam em estudo comparativo entre diversas categorias de trabalhadores organizados o heterogêneo recuo nas conquistas sindicais e a acentuada diferença constituída entre trabalhadores bancários e não-bancários prestadores de serviços em bancos ou corporações financeiras, especialmente nos mecanismos de flexibilização, ou mais propriamente de descumprimento, da legislação trabalhista básica. Assim, determinadas frações entre os bancários transigiram um declínio progressivo das suas condições gerais de contratação do trabalho em detrimento de outras frações que tiveram suas condições rapidamente precarizadas para atenuar as exigências da massa salarial a cargo dos financistas. O contexto destas medidas é assim descrito por Gonçalves et al:

...os bancos conseguiram implementar importantes mudanças na forma de gestão da mão-de-obra e de reorganização do trabalho bancário, apesar de toda a tradição de luta e organização da categoria. Por exemplo, houve transformações significativas em aspectos centrais da regulamentação do emprego sem passar pela negociação com o sindicato, tais como: a introdução de inovações tecnológicas e organizacionais, os planos de metas, a intensificação do ritmo de trabalho, o trabalho comissionado de 8 horas, o processo de despedida dos empregados e a terceirização. (Gonçalves et al, 2006, p. 114)

Por essa forma ampliaram-se as condições de subsunção do trabalho no capital através do estabelecimento de um amplo estrato periférico de força-de-trabalho precarizada e da preservação de um núcleo de bancários integrado aos objetivos estratégicos da corporação, aos quais é conferida, de maneira escalar e concentrada, parcela da margem contábil obtida com a terceirização.

Extensa documentação sobre a terceirização no sistema financeiro, organizada pela Confederação Nacional dos Bancários – CNB/CUT³, predecessora da CONTRAF/CUT, registra a prática generalizada de formação de grandes empresas prestadoras de serviços, legalmente constituídas e operantes, cujo acionista majoritário e o principal cliente é uma instituição bancária que se utiliza desse artifício legal para pagar salários reduzidos, exigir jornadas superiores a doze horas e burlar de todas as formas os direitos trabalhistas básicos, conforme descrito por um ex-bancário demitido após doze anos de trabalho e recontratado sucessivamente por quatro empresas prestadoras de serviço nos últimos seis anos:

O que mudou é que quase não existe mais bancário para serviço de apoio, nós fomos todos terceirizados; claro que para quem ficou no banco em relação ao mercado eles estão bem até enquanto estiverem lá, depois é dureza que todo mundo

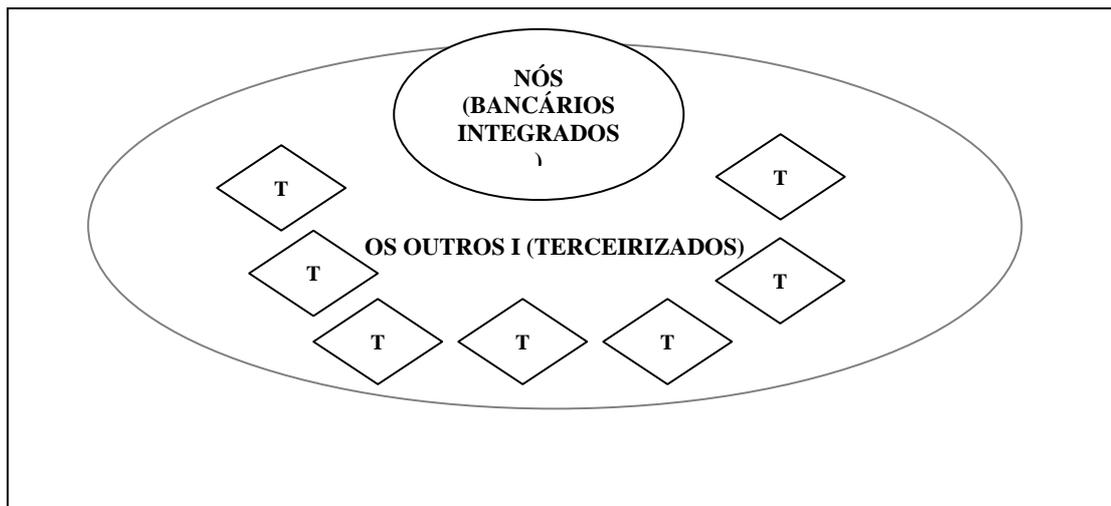
² Dados do Mapa de Emprego Bancário no Brasil – Dieese e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED/MTb (Lei 4923/65).

³ Documento denominado Relatório da Terceirização no Sistema Financeiro, de junho de 2001, mimeo da Confederação Nacional dos Bancários – CNB/CUT.

de lá morre de medo: salário que chega a até R\$ 270,00, com ticket de R\$ 7,00 descontando 20%, entra as 15 horas e sai só quando terminar o expediente, nunca sabe quando sai e também nunca se paga hora extra, freqüentemente chega 12 ou 14 horas de trabalho com um lanche de uns 15-20 minutos. E é assim ó: ‘se quer, quer, se não quer tem quem queira’, é o que a gente mais ouve e tem que aceitar porque sabe que tem quem queira mesmo e pronto. Informação? petecas, nem da empresa nem de ninguém, não sei do dono, da sede, do número de funcionários, onde mais atua, o que mais faz, não sabemos nada, só quando quebra e o dono fecha, aí tem falatório de todo lado mas também não dá em nada.

No discurso desse trabalhador evidenciam-se os elementos de precarização do trabalho, fundamentalmente vinculados à diversificação das experiências sobre o tempo e a instauração do medo como propulsor da esquiva que segmenta os trabalhadores. O impacto mais significativo dessa estratégia de organização primária do trabalho na composição identitária dos bancários pode ser caracterizado, seguindo os estudos de Elias (2000) em Os estabelecidos e os *outsiders*, pela reconfiguração das relações intraclássistas vividas pelos trabalhadores em bancos. Tal dinâmica de diferenciação identitária entre bancários e terceirizados e mesmo entre esses últimos pode ser assim representada conforme as figuras a seguir:

FIGURA 01: RECONFIGURAÇÃO DE IDENTIDADE POR GRADIENTES DE INTEGRAÇÃO ENTRE OS BANCÁRIOS, OS TERCEIRIZADOS E OS DEMAIS TRABALHADORES.



A figura anterior representa o posicionamento relacional dos bancários remanescentes dos processos de terceirização que constituem um *nós* específico a partir dessas experiências e configuraram para os terceirizados o papel do *outro*, assumido e confirmado por esses trabalhadores que reconfirmam a posição central dos bancários. Constituem-se assim graduantes de integração, entre os trabalhadores em geral, os terceirizados e os bancários que permanecem integrados diretamente aos bancos.

Outros elementos, além das condições já apontadas anteriormente, para a constituição da alteridade dos bancários podem ser observados no discurso patronal de um gestor financista já em 1996: “Terceiriza-se mão-de-obra, não inteligência”⁴. O que se revela

⁴ Declaração de Alex Zornig, diretor de finanças Banco de Boston, extraída da reportagem *Bancos testam novas formas de terceirização*, publicada no Jornal Gazeta Mercantil em 19/02/1996.

nessa expressão patronal é o aprofundamento das diferenças na natureza do trabalho advindas da informacionalização. Em movimentos opostos, o trabalho imaterial estabelece um núcleo com ocupações que incorporam tarefas analíticas e simbólicas e uma ampla periferia à qual se destinam tarefas de manuseio e processamento de dados rotineiros. Na dinâmica do trabalho imaterial os bancários *inteligentes*, aqueles sobreviventes e agentes diretos da financeirização, são relativamente isolados dos prestadores de serviços, conforme relato de um bancário com dezenove anos de serviços:

O Santander não contamina o ambiente bancário com a terceirização, o banco estabelece espaços específicos, uma casa ou um andar inteiro de um prédio, e ali se fazem todos os serviços terceirizados do banco, tudo controlado por um ou dois funcionários do banco, onde as terceiras trabalham, às vezes em parceria com outros bancos esse espaço é mantido longe da agência, dos bancários mesmo, no banco mesmo a gente não encontra terceiros que é para não complicar, misturando as coisas às vezes um ou outro estagiário só.

O discurso dos bancários incorpora e reproduz a diferenciação identitária quando identifica sistematicamente a condição de externalizado para os prestadores de serviços nas atividades coletivas, nos boletins, teses e deliberações associativas, tal qual pode ser observado na declaração de um dirigente sindical bancário, com 27 anos de banco, que ressalta consciência superior dos bancários em relação aos *outros* terceirizados:

Tem uma coisa: nas paralisações esse é o pessoal que mais tem pressionado para entrar no banco, impressionante como esse pessoal não tem uma consciência como o bancário tem, eles choram querem pular muro, reclamam e querem entrar a qualquer custo. ...Então até aí nós temos dificuldade de conversar com esse pessoal.

A referência a *esse pessoal* é comum em diversas falas de bancários e reproduzida no discurso de outro dirigente sindical, com doze anos de trabalho, que expressa acentuada acomodação com a diferenciação promovida pela política patronal e se referencia no distanciamento estabelecido entre os estratos de trabalhadores:

A primeira questão é: dá pra reverter essa terceirização? Não, não dá e o banco já tem isso decidido porque quer esse pessoal para trabalhos específicos e ganhar com isso. O que nós queremos agora é aproximar esse pessoal dos bancários, o que interessa é essa aproximação, nós até queríamos é que fossem bancários como nós mas não tem jeito, a negociação está parada porque o banco na mesa pergunta: então porque vocês acham que eu estou terceirizando se é para continuar bancário.

O discurso patronal e a constituição identitária dos bancários formalmente empregados em instituições bancárias são reconhecidos e confirmados pelos trabalhadores em empresas prestadoras de serviços em bancos, tal qual evidenciado na fala de um prestador de serviços que foi bancário durante dez anos:

Entre o pessoal das terceiras o pessoal é solidário, tem poucos conflitos porque a gente sabe que se sair de uma terceira não tem muito para onde correr senão ir para outra terceira, porque para o banco a gente não volta nunca mais e não pode esperar mais nada lá de dentro, só ferro deles pra nós porque é eles lá e nós aqui.

Interessante observar que a diferenciação de dentro-fora também se reproduz entre os próprios terceirizados, representado na figura anterior por diferentes permeabilidades nas fronteiras de cada grupo, conforme fala de um ex-bancário que destaca a particularidade de sua condição de terceirizado mensalista dentre seus iguais terceirizados horistas:

Eu sou mensalista, graças a Deus. Os outros 90% dos funcionários são horistas, tem muita diferença. O horista ganha por produção (...) trabalha dez horas com uma de descanso, chegando frequentemente a doze ou até mais dependendo se o

cara agüenta, final de semana e feriado ele não ganha, não é aceito o atestado médico apresentado pelo horista, se ficar doente nem adianta trazer atestado, perde o dia. Então a mão-de-obra é realmente escravizada numa terceira, claro que isso eu só posso falar aqui lá eu não falo, nem posso pensar em falar coisa assim. Tive a felicidade de ser contratado. Quando eu trabalhava no banco [oito anos] eu nunca sabia se eu era um bom profissional, hoje eu sou valorizado porque a possibilidade de crescimento dentro de uma terceira é maior, aquele que realmente é bom profissional encontra portas abertas para organizar o grupo de trabalhadores, eu saio tarde na madrugada e um motorista me leva em casa e no outro dia eu posso chegar mais tarde, hoje eu só não aceitaria ser horista, mas como mensalista eu tô melhor...

Desta forma, com a terceirização os financistas realizaram simultaneamente a fragmentação das diferentes posições ocupadas pelos trabalhadores em bancos e sua articulação em uma rede corporativa que gerou graduantes de integração dessas diferenças como elemento propulsor do lucro, estabelecendo assim disputas intra-classes através de uma hierarquização entre os trabalhadores integrados aos núcleos financeiros e os demais terceirizados.

A constituição do trabalhador-financista nas novas formas de remuneração e convencimento

As novas formas de remuneração variável do trabalho dos bancários que permanecem integrados à dinâmica central da produção da riqueza financeira, fundamentalmente vinculadas ao desempenho individualizado na geração da lucratividade da instituição, são o segundo fator a ser considerado para análise das recentes alterações nas condições identitárias dos bancários. Desde o início dos anos noventa os valores fixos da remuneração dos trabalhadores bancários têm sido progressivamente reduzidos enquanto parcelas variáveis têm avançado rapidamente na composição total da remuneração, conforme detalhado em Dieese (1997 e 2000), Passos (2001), Antunes (2001), Costa F. (2002) e, especialmente, em Jinkings (1995 e 2002).

O Balanço Social publicado pela Federação Nacional dos Bancos – FENABAN/FEBRABAN, edições entre 1993 e 2006, demonstra que o salário básico dos bancários foi reduzido em 17% entre 1993 e 1999 enquanto o salário geral médio nos bancos aumentou 88% no mesmo período⁵. Isso não significa que os escriturários estejam recebendo menos e estratos gerenciais tenham tido aumentos reais tão expressivos, contrariando os acordos coletivos firmados no período, mas que os valores não pagos na condição de salário básico, piso fixo dos bancários, passaram a ser pagos como remuneração variável. Dados das demonstrações contábeis consolidadas do Banco Itaú permitem concluir que, desde 2000, a parcela variável do salário corresponde em média a 40% da remuneração líquida média dos empregados do banco e, se for considerado que esses valores têm uma distribuição acentuadamente heterogênea, pode-se encontrar parcelas de empregados cuja remuneração variável representa, dependendo do seu desempenho em relação às metas e resultados, diversas vezes a parcela fixa.

O contingente relativo de bancários envolvidos na remuneração variável - RV apresenta crescimento acelerado nos últimos anos. Em 1999 pouco mais de um terço dos bancários participava dos programas de RV, em 2003 participaram dos programas de

⁵ As publicações entre 2000 e 2006 não mais permitem o comparativo realizado nas edições anteriores.

participação nos resultados aproximadamente dois terço da categoria, e em 2006 foram 414 mil bancários, ou quase a totalidade. Considerando-se o valor total distribuído em 2006, R\$ 2,68 bilhões, cada bancário recebeu, em média, R\$ 6,5 mil em salário variável, correspondente a quase oito vezes o salário-base da categoria vigente em 2006. Considerando novamente que a distribuição destes valores apresenta acentuada heterogeneidade, em muitos casos o salário variável supera o montante recebido em salário-base.

Fruto desta relação material e da ideologização promovida pela remuneração variável observa-se entre os bancários⁶ a crescente demanda por uma maior participação dos trabalhadores na definição dos critérios dos programas de remuneração variável, tais como a definição das metas e da parcela a ser distribuída, fundamentalmente para acompanhar as manobras administrativas e contábeis no pagamento dos valores, tal qual expresso em jornal sindical durante a campanha salarial de 2006: “BB aceita formato de PLR e vai pagar, porque os outros bancos discriminam? Apesar dos recordes de lucratividade maior parte dos bancos emperra negociação e só paga participação milionária para altos executivos”⁷.

Embora a participação nos mecanismos de lucratividade e remuneração variável seja pouco questionada no seu mérito, observa-se também uma parcela do discurso sindical denunciando face nefasta da realização das metas e resultados conforme pode ser observado na declaração de um bancário com dezesseis anos de banco:

Antes [no tempo do Bamerindus] participar nos lucros era até bom porque a gente via o lucro no banco e recebia uma parte, menos do que a gente sempre queria claro, agora tem o PPR que é mais uma forma de exigir mais trabalho de cada bancário que uma participação em resultados, antes o pessoal corria para fazer lucro, hoje corre para escapar do rebaixamento da agência, corre para escapar da demissão por apresentar pouco resultado, tá sempre fugindo de algo de ruim que pode acontecer se não trabalhar tanto quanto o banco espera, quando vem a grana a gente tá doente, quase maluco com a sensação de ter fugido que chega e não de ter construído qualquer coisa.

Algumas pesquisas de opinião realizadas com os bancários revelam também uma elevada concordância e satisfação com os programas de remuneração variável. Pesquisa contratada pela Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Paraná – FETEC-PR/CUT⁸ para avaliar os impactos do Programa de Participação nos Resultados do HSBC no Paraná conclui que 77% dos entrevistados consideram o PPR ótimo ou bom enquanto apenas um quarto dos entrevistados relata mudanças negativas com a introdução do programa, como maior cobrança e maior controle, e apenas 15% relata maior competição, 10% mais trabalho e tão somente 8% considera maior o risco de demissão. Outra pesquisa realizada pelo Banco Itaú⁹ com 23.859 funcionários da instituição conclui que 79% dos entrevistados declararam-se satisfeitos com os procedimentos de remuneração adotados pelo banco. Adicionalmente a pesquisa do Itaú revela índices de satisfação de 77% com a carreira oferecida pelo banco, 77% satisfeitos com o ambiente de trabalho, 89% satisfeitos com a organização (*corporation*), 88% satisfeitos com os valores corporativos e 96% manifestaram-se satisfeitos com a Visão

⁶ Análise documental realizada nas teses e deliberações de congressos sindicais, em textos de diversas entidades sindicais e, especialmente, em centenas de edições do tablóide Folha Bancária, editada pelo Sindicato dos Bancários de São Paulo.

⁷ Jornal dos Bancários, Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro – CONTRAF, ago/2006.

⁸ *Avaliação do Programa de Participação nos Resultados do HSBC* – Pesquisa quantitativa com aprofundamento qualitativo realizada pela GLOBL Pesquisas e Planejamento entre fevereiro e abril de 2000.

⁹ Pesquisa *Fale Francamente*, coordenada pela Diretoria de Desenvolvimento das Pessoas e divulgada em março de 2002.

Itaú: “Ser o banco líder em performance, reconhecidamente sólido e confiável, destacando-se pelo uso agressivo de marketing, tecnologia avançada e por equipes capacitadas, comprometidas com a qualidade total e a satisfação dos clientes”.

Intensos programas de treinamento e comunicação com os empregados complementam os processos de convencimento dos bancários e a obtenção da dedicação requerida pelas plataformas operacionais corporativas. Segundo dados da FEBRABAN¹⁰, o número de participações em atividades de treinamento passou de 640 mil em 1993 para 1 milhão em 2001 e para 1,68 milhões em 2006, superando no total 25 milhões de horas de treinamento, não incluída aí a autotreinamento com tutoriais digitais que nos maiores bancos têm ocupado aproximadamente três horas semanais de cada funcionário, enquanto os novos empregados em treinamento têm esse tempo estendido para todos os dias durante os primeiros meses. Se considerarmos que em 1993 havia 671 mil bancários empregados, obter-se-á a média de uma atividade de capacitação por trabalhador naquele ano em contraste com a média de 2,6 atividades para cada um dos 402 mil bancários em 2001 e quase quatro atividades para cada um dos 425 mil bancários em 2006, as quais ainda são complementadas pelo auto-treinamento realizado nos ambientes virtuais.

No Banco HSBC o programa de treinamento do primeiro ano do empregado é composto de diversas etapas, e já no primeiro dia de trabalho o bancário recebe um amplo *kit do treinamento* que será seu objeto de estudo pelos trinta dias iniciais, os quais são monitorados diariamente pelo gestor da unidade mediante um *plano de aprendizado* onde conta a descrição minuciosa das tarefas do novo funcionário. Segundo o *caderno do funcionário*, é objetivo do programa avaliar se o novato identificará com clareza os valores, princípios e políticas do banco, os padrões de conduta requeridos pela organização, o perfil do profissional HSBC e, em último tópico, seus direitos e responsabilidades. O *kit* de iniciação é composto de um caderno texto, diversas fitas de vídeo e material explicativo sobre os conteúdos que o iniciante deverá compreender. Dentre eles destaca-se o guia *Administrando o Tempo*, onde constam as regras de controle e diversos exercícios para reduzir a duração das tarefas rotineiras, e o guia *Managing for Value e Eu*, cujo conteúdo fundamental são as possibilidades de o novo empregado obter vantagens competitivas para o Grupo, entre as quais destaca-se: “O MFV ajuda a garantir os empregos existentes e criar novas oportunidades”. A apresentação desse último caderno é feita com a seguinte mensagem do presidente do HSBC:

O mundo está mudando e precisamos mudar com ele – só progredindo poderemos ter êxito nos mercados extremamente competitivos em que operamos. Por reconhecer essa necessidade o Grupo adotou uma nova estratégia: o **Managing for Value – O HSBC no século XXI**, que nos ajudará a utilizar a energia, a criatividade e as aspirações que já existem dentro do HSBC para transformar o Grupo. (...)

O **Managing for Value** estará no âmago de tudo o que fizermos – vai mudar o seu modo de trabalhar e também o meu. ...absorva seus ensinamentos e os ponha em prática, pois com o envolvimento e o comprometimento totais podemos fazer do HSBC a maior organização de serviços financeiros do mundo.¹¹

O envolvimento dos funcionários com os propósitos corporativos é confirmado com admiração por um dirigente sindical bancário que denuncia em sua fala o quanto a

¹⁰ Dados obtidos nos Balanço/Relatório Social dos Bancos – FEBRABAN nos respectivos anos.

¹¹ Os materiais citados são institucionais do banco e foram fornecidos por um funcionário treinando do programa.

liberdade de ação dos trabalhadores está condicionada aos novos padrões de desempenho e às necessidades básicas da concorrência:

O banco diz assim que o cara é importante para o banco, que ele é bom e inteligente para aprender novos conhecimentos e qualquer pessoa gosta disso, todos gostam de ser valorizados... Todos os dias o banco está lá trabalhando a mente, a cabeça, o sonho do bancário dizendo: meu amigo depende de você, da sua capacidade, do seu desempenho porque nós confiamos que você consegue e você merece, isso mexe muito com muita gente. Tivemos um caso onde após um trabalho de motivação o pessoal da agência formou equipes e se revezavam vendendo produtos no calçadão, viraram camelôs literalmente, e o sindicato teve que intervir e o pessoal ainda respondendo que quem sabia o limite e até onde eles podiam ir eram eles mesmos e que nós não devíamos nos meter nisso...

Os recursos informacionais que possibilitam aos bancos o acesso permanente e imediato aos bancários são fatores decisivos para a formação continuada do convencimento dos trabalhadores. Em todos os grandes bancos o dia do bancário somente é iniciado após o registro eletrônico de presença que inclui o ciente eletrônico no informativo diário, o qual é repetido diversas vezes como controle e alerta para as necessidades corporativas. Além do informativo diário, os bancos dispõem, ainda em modo digital, de normativos, circulares, intranet com correio eletrônico e publicações diversas voltadas a destacar aqueles funcionários mais dedicados e alimentar o clima motivacional adequado às necessidades corporativas. Tais recursos são assim descritos por um bancário:

O banco tá muito agressivo, ousado mesmo, mesmo que você não queira o banco ta ali do teu lado, junto, em baixo, em cima de todo jeito. No HSBC agora tem aquela revista, as cartas do presidente chegam mais identificadas com os funcionários porque o banco trabalha com a concepção de enaltecer o ego do funcionário, da equipe da agência que alcançou as metas e daí todo mundo quer aparecer na revista para todo o banco, parece que eles entendem bem como é que o bancário pensa e o que ele sente para fazer notícias onde o pessoal quer aparecer lá como se fosse com ele que tivesse acontecido para ele aparecer para todo mundo.

Com o estabelecimento de todos esses mecanismos de motivação e controle, ou de autocontrole, os trabalhadores realizam cotidianamente o culto da excelência incorporando progressivamente os princípios da competitividade e o papel de guardiões da qualidade e da produtividade do trabalho bancário, conforme vários casos estudados por Jinkings (2002).

As novas formas de remuneração, de treinamento do trabalho e de comunicação com os bancários compõem, como a parte mais perceptível, um novo modelo de gestão de recursos cultivado nos bancos no qual a força de trabalho obediente e fixa, vigente até os anos setenta, foi transmutada pela disciplina híbrida, móvel e autocontrolada. Todas essas transformações ampliam exponencialmente o poder dos bancos nas relações de trabalho e afetam diretamente as condições para a organização de interesses dos bancários e sua capacidade de ação coletiva, potencializando radicalmente os impactos da dinâmica neoliberal sobre o sindicalismo.

Entretanto tais inovações não excluem práticas bastante arcaicas e distantes da imagem baseada em uma relação puramente econômica, em que os resíduos patriarcais e do politicismo pré-capitalista estariam superados. Exemplo dessa contradição pôde ser vivido pelos empregados do HSBC na chegada do banco ao Brasil, em 1997, conforme relato de um funcionário:

O RH de primeiro mundo do HSBC começou se apresentando aos funcionários com uma carta¹², que o pessoal teve que assinar, dizia lá para os bancários tomarem banho antes de vir para o trabalho para não cheirar mal, é sim e foi assim mesmo pode ver, cortar o cabelo todo mês, pentear todo dia, fazer a barba, cortar a unha e até escovar os dentes e fazer necessidades fisiológicas antes de se apresentar na agência. Um absurdo.

Outra demonstração da capacidade de administração de padrões híbridos que rege as corporações financeiras foi o escândalo provocado pelas denúncias de contratação de delegados e policiais militares pelo HSBC para espionagem, infiltração de pessoal, suborno e escutas telefônicas ilegais realizadas em entidades sindicais e credores duvidosos do banco nos anos de 1997 e 1998. O caso foi amplamente divulgado na imprensa em maio e junho de 2001 e motivou trabalhos da CPI da Telefonia na Assembléia Legislativa do Paraná e inquéritos policial-militares nas polícias civil e militar do Estado do Paraná¹³.

Dessa forma, após as experiências de remuneração variável e participação nos lucros, dos intensos programas de treinamento e dos mecanismos de difusão da ideologia corporativa que dilaceraram as fronteiras constituídas historicamente pelos trabalhadores, os bancários integrados a essa nova dinâmica complexa e contraditória desenvolveram progressivamente atitudes de pensar e agir para o capital, assumindo a responsabilidade de ampliar os mecanismos necessários à acumulação financeira. Essa participação ativa em um circuito essencialmente capitalista e seu correspondente interesse positivo na retenção de riquezas no estrato financeiro tem impacto direto na identidade dos bancários integrados, pois estes incorporam valores não compartilhados com os demais trabalhadores terceirizados e que os aproximam progressivamente de um perfil de gestor financeiro, conforme expresso em declaração da diretora da área de remuneração e eficácia do Citibank: “Eles acabam se dedicando como se fossem donos”¹⁴.

A transformação da identidade territorial: a inserção global dos bancários nas redes do capital financeiro

Além da recomposição orgânica da categoria e das novas tecnologias de gestão de pessoal, os fluxos do dinheiro e das finanças forçaram também uma acentuada recomposição nas referências espaciais de identidade dos trabalhadores em empresas cujos setores tornaram-se globais e cibernéticos.

As alterações nos referenciais identitários espaciais estão primeiramente atreladas à reestruturação produtiva e às tendências de imaterialização do trabalho que foram intensificadas com a concorrência interbancária nos anos noventa. A virtualização, formada pelos circuitos de impulsos eletrônicos, pelos centros de comunicação e pelas microrredes pessoais projetadas em macrorredes funcionais, promove entre os trabalhadores a ética da efemeridade das conquistas, aprofundando a exploração do trabalho e sufocando os espaços

¹² O memorando e seu conteúdo foram objeto de reportagem *Banco lança regras de higiene*, publicada no Jornal Folha de São Paulo em 10 de junho de 1997.

¹³ Matérias publicadas nos jornais Gazeta Mercantil, Folha do Paraná, Folha de São Paulo, Gazeta do Povo e outros entre 30 de maio e 17 de junho de 2001. Toda a documentação está em protocolo de inquérito do Banco Central, número 0001055969, motivado por comunicações jurídicas realizadas pela corregedoria da Polícia Militar do Paraná, durante o ano de 2000, ocorridas em virtude do envolvimento de militares no caso.

¹⁴ *Quando os benefícios se tornam algemas*, Jornal Valor, 14/07/2000. Na mesma matéria registra-se a adesão de 75% dos 2.200 funcionários do Citibank no Brasil ao programa de compra facilitada de ações do banco.

de resistência à subsunção real promovida nos fluxos do capital, tal qual já analisado por Jinkings (2002).

A informacionalização gera e é simultaneamente geradora de um novo registro de autoridade mediante a recriação e alocação de normas e instrumentos de coerção em espaços de fluxos¹⁵ que sustentam um estilo de vida produtor de novas formas materiais de suporte à dominação capitalista aprimorada com o ciclo neoliberal em curso, conforme discutido em Lima (2005). A intensa alocação de informações nas linhas dos fluxos e as novas formas de disciplinarização das resistências à exploração do trabalho desordenaram o tempo e os espaços historicamente apropriados pelos bancários, reorganizando o universo das relações desses trabalhadores.

No caso dos bancários brasileiros, pode ser observada uma profunda mudança nas condições de alteridade forjada pelo dilaceramento dos limites territoriais vigentes até os anos noventa, quando as fronteiras do espaço financeiro no Brasil estavam relativamente bem definidas e seus agentes relativamente identificados. Esse quadro foi rapidamente alterado com o aumento da participação dos bancos estrangeiros no sistema e a acentuada mudança no número de bancários empregados nesses bancos.

Em 1994 os bancos estrangeiros empregavam apenas 1,5% do total de bancários do país, em 2002 essa participação saltou para 18% e em 2006 ultrapassou 21%¹⁶. Tal mudança correspondente a aproximadamente 90 mil bancários que passaram a estar sob o comando de gestores estrangeiros, pois esses “novos bancários” são remanescentes das instituições nacionais incorporadas pelo capital externo. Essa alteração torna-se especialmente relevante pois esses trabalhadores que anteriormente eram empregados do capital nacional passam a cumprir o papel de agentes imediatos da transição cultural e mercadológica inerente à troca no controle do capital bancário, conforme pode ser observado no relato de um bancário com doze anos de serviço:

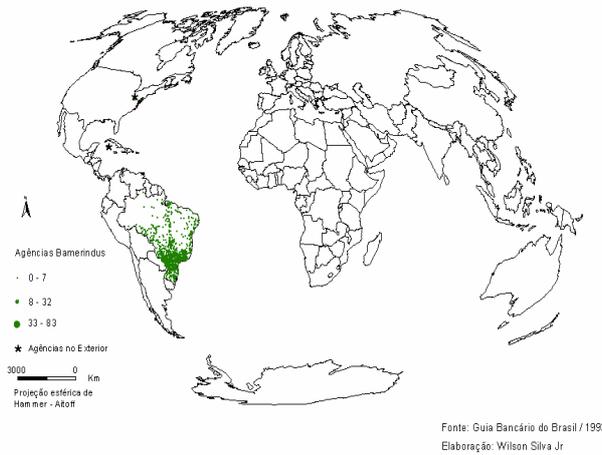
Eu era funcionário do Bamerindus, era empregado do homem do chapéu [Andrade Vieira] que de vez enquanto até passava aqui na agência (...) De repente parece que ficou tudo chique e a gente tem que andar na linha, feito mauricinho senão o banco apresenta cartinha de advertência... Parece que ficou tudo muito grande, antes a gente tinha união entre a gente e o chapeludo que se explodisse, de repente o pessoal começou a defender um banco que nunca tinha visto na vida, elogiar e falar que agora é que ia pra frente porque era inglês de Hong Kong, e todo mundo se convenceu mesmo que era outra coisa.

A dimensão da mundialização do perfil do sistema apontada acima pelo entrevistado pode ser representada nos mapas a seguir, pelo contraste entre a rede de agências do Banco Bamerindus em 1993 e a intensa reestruturação ocorrida após sua aquisição pelo Grupo HSBC em 1997:

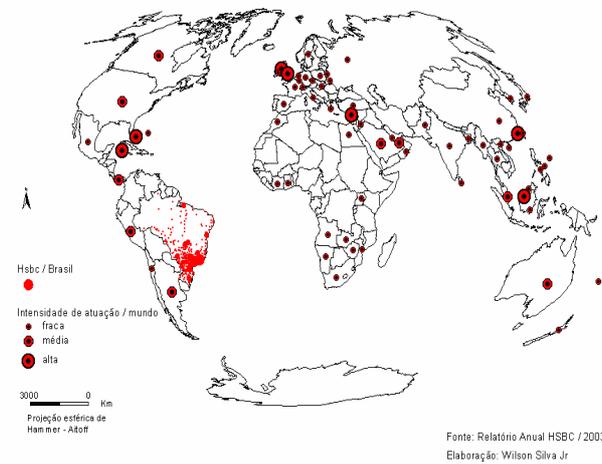
¹⁵ Espaços de fluxos são formas espaciais compostas por “seqüências intencionais, repetitivas e programáveis de intercâmbio e interação entre posições fisicamente desarticuladas, mantidas por atores sociais nas estruturas econômicas, política e simbólica da sociedade” (Castells, 1999, p.436).

¹⁶ Relatórios do BACEN: 50 maiores bancos, período do estudo.

MAPA 1 - ESPACIALIDADE DAS AGÊNCIAS DO BANCO BAMERINDUS - 1993



MAPA 2 - ESPACIALIDADE DO GRUPO HSBC - 2003



Os dados comparativos do quadro a seguir entre a condição do Banco Bamerindus em 1993 e do Grupo HSBC em 2003 auxiliam na compreensão das transformações vividas pelos trabalhadores que compuseram a transição entre as duas situações:

QUADRO 01 - COMPARATIVO BANCO BAMERINDUS 1993 E GRUPO HSBC - 2003 – DADOS SELECIONADOS

	BAMERINDUS DEZ / 1993	HSBC DEZ / 2003
Número de funcionários	31.325 no Brasil.	20.700 no Brasil; 218.000 no mundo.
Número de agências	1.323 agências no Brasil; 03 agências no exterior.	925 agências no Brasil; 9.781 agências em 79 países.
Demais pontos de atendimento	1.127 PAB's no Brasil.	465 PAB's no Brasil; 4,3 milhões de pontos de atendimento eletrônico no mundo.
Ativos totais	R\$ 30.350 milhões (atualiz. IGP-DI FGV p/ dez 2002))	R\$ 24,753 mil / Brasil (dez/02) R\$ 2.100.814 mil / mundo*

Fonte: Relatórios da Administração Bamerindus 1993, Relatórios financeiros *HSBC Group* 2000 e 2003, e Relatórios do Banco Central do Brasil – BACEN.

* Valores obtidos em dólares americanos e convertidos para Real na cotação de dez 2003.

Como pode ser observado no caso do Bamerindus, também os demais bancos nacionais adquiridos pelas corporações estrangeiras sofreram retração nos seus diversos indicadores específicos, tais como redução no número de agências e funcionários; entretanto o intenso crescimento do conjunto dos bancos estrangeiros em todos os segmentos do mercado de varejo financeiro transformou as relações entre os trabalhadores bancários e os referenciais de grandeza das corporações bancárias no país. Com a desnacionalização, as novas formas de regulação da gestão territorial financeira promovem a realocação dos referenciais territoriais para o âmbito corporativo e a sujeição aos ditames verticalizados da mundialização financeira. O ingresso dos bancos estrangeiros foi intensamente associado às noções de estabilidade, confiança, profissionalismo e sucesso que romperiam e superariam as práticas financeiras locais¹⁷. Essas associações reforçam circularmente a imagem de poder dos bancos estrangeiros, pois conforme Harvey (1993):

Quem define as práticas materiais, as formas e os sentidos do dinheiro, do tempo ou do espaço fixa certas regras básicas do jogo social. ...Por essa razão, as materializações e significados atribuídos ao dinheiro, ao tempo e ao espaço têm uma grande importância no tocante à manutenção do poder político. (Harvey, 1993, p.207)

O esforço dos bancos para produzir sua imagem e sua inserção com padrões pretensamente superiores pode ser percebido nos intensos treinamentos de seus executivos para implantar os padrões mundializados nos bancos adquiridos no Brasil, conforme matéria jornalística de 1999:

O executivo que passou 14 meses em Londres tem objetivo de trazer para o País a cultura globalizada do banco inglês. O HSBC aposta na sofisticação gerencial proporcionada pela condição de participante do grupo muito restrito de bancos

¹⁷ Para a precisão sobre os padrões de operação ver as análises sobre o ingresso e o desempenho dos bancos estrangeiros no Brasil realizadas em Freitas (1999), IMF (2000), Carvalho F. (2001), Carvalho et alii (2002), Vidotto (2002), De Paula (2003).

globais. Para tornar efetivo este diferencial, porém, é preciso mudar a maneira como o antigo Bamerindus era administrado. E para mudar a gestão, é preciso mudar as pessoas, ajudando-as a “adquirir uma visão de negócios do tamanho do HSBC”, resume Schwertner.¹⁸

A mundialização de pessoal citada pelo executivo do HSBC foi também realizada nos demais bancos que ingressaram no varejo brasileiro e enfrentaram o desafio de integrar os seus trabalhadores aos nós de suas redes corporativas mundiais como fator determinante para a sobrevivência na concorrência interbancária. Dessa forma, em poucos anos milhares de bancários que eram empregados em bancos nacionais privados, públicos federais ou estaduais passaram a ser funcionários de bancos globais e seus principais agentes para realizar as estratégias definidas nas suas matrizes.

Os propósitos patronais estrangeiros foram reforçados pelos próprios bancários que, até a desnacionalização do sistema, compartilhavam com as noções de superioridade, como demonstra a declaração de um bancário que compara a gestão do Bamerindus, no qual trabalhava desde 1981, com a gestão mundializada do HSBC:

O Bamerindus era mais amador e nós conseguíamos mais coisas porque tudo era mais caseiro, que vê então quando comparava com o pessoal que trabalhava nos estrangeiros mesmo da época, aí era uma diferença grande mesmo, lá tudo parecia profissional, o salário então... Hoje o HSBC só não tem o salário assim mas tem regras que a gente sabe que valem em boa parte do mundo e a gente aqui significa muito pouco para o banco fora das regras estabelecidas e do que interessa para o banco, eu aqui ou um outro cara no Japão pro banco é a mesma coisa, é trabalhar e dar lucro, meta pra cumprir e pronto.¹⁹

A permeabilidade das fronteiras que diferenciavam os bancários empregados de bancos privados nacionais e também a mundialização dos referenciais de identidade tornaram residuais as diferenças entre os empregados em bancos estrangeiros e nacionais em operação no Brasil, conforme podem ser observadas no discurso de um dirigente sindical:

Há dez anos atrás tinha diferença sim, os estrangeiros tinham uma série de benefícios e o plano de remuneração era muito melhor e bem consistente, os estrangeiros eram o que poderíamos chamar de uma elite no sistema, hoje é que as diferenças foram suprimidas porque os diversos mecanismos de diferenciação foram deslocados todos para a remuneração variável que passa a ser a política padrão dos bancos.

O desenvolvimento dessas novas condições de alteridade teve grande impacto sobre o conjunto dos trabalhadores bancários, dispendo-os como agentes supranacionais produtores de riquezas fictícias nos fluxos financeiros globais e, como tais, ativamente inseridos nas conexões de rede dominantes da economia mundial. Entre os bancários o simbolismo da condição mundializada dos grandes bancos estrangeiros foi expressivo nos debates sobre a privatização do Banco do Estado de São Paulo – BANESPA, quando a aquisição do banco estadual paulista pelo banco espanhol Santander foi considerada "um mal menor" se comparada com sua aquisição pelo Itaú ou pelo Bradesco, fundamentalmente porque a coincidência de pontos de atendimento era menor e as relações de gestão são mais

¹⁸ .Um profissional de RH em Londres, Jornal Gazeta Mercantil em 15/12/1999, p. C-3.

¹⁹ Trecho de entrevista gravada em São Paulo, em dezembro de 2001, com um bancário que trabalhava no Bamerindus desde 1981 e posteriormente no HSBC.

profissionais²⁰. Essa mesma perspectiva é confirmada por uma bancária ao comparar os bancos nacionais e estrangeiros:

A diferença dos estrangeiros para os nacionais é que mesmo cumprindo todas as metas e tudo ele corre o risco de o banco quebrar, não se segurar no mercado, ser vendido ou coisa assim, isso ele sabe que num grande banco internacional não acontece, ele fica tranquilo fazendo parte de um banco que tem no mundo todo porque sabe que o Santander não vai quebrar nunca, o Hsbc também não. É como tá acontecendo agora o pessoal do Bradesco e do Itaú com essa de o banco também vender uma parte, ou comprar nem sei direito, o que eu sei é que eles tão ficando grandes no mundo também e isso dá segurança sobre esses bancos depois de tudo que já se viu.

Dessa forma a reestruturação bancária ocorrida no Brasil nos anos noventa rompeu as fronteiras da alteridade colonizada que, historicamente, estruturou a negatividade da identidade européia ou americana, mundializou os espaços vividos nos fluxos do trabalho e constituiu temporalidades que estabelecem referenciais identitários híbridos, móveis e efêmeros. Conforme Hardt (2001) todas essas transformação provocam a indiferenciação do *outro*, colonizador e explorador da mais-valia presente no tempo comum, como condição fundamental para realizar a determinação imperial de superar as dualidades da modernidade e substituí-las por gradientes de integração no sistema e de participação nos fluxos necessários à reprodução da ordem corporativa. A reconfiguração das condições de alteridade da categoria dos bancários é um movimento que mescla dominação, resistências e adesão à fragmentação dos referenciais locais que resultam no fortalecimento da verticalização das relações estabelecidas nos espaços de fluxos e afetam profundamente as condições gerais de organização dos interesses dos trabalhadores.

Conclusões

As alterações ocorridas no sistema financeiro brasileiro evidenciam um intenso rearranjo de forças entre os estratos capitalistas que tencionaram a inserção subordinada do país ao recente ciclo de liberalização mercantil, ampliando especialmente aqueles segmentos subsumidos no capital financeiro transnacionalizado. A crescente influência dos bancos no conjunto social instaura um novo regime de gestão cujas normas e instrumentos se estabelecem sobre os conflitos sociais e sobre a ordem pública, reduzindo ou neutralizando as resistências históricas dos seus setores assalariados. Assim, os conglomerados financeiros passaram a coordenar territorialidades específicas que suplantaram os referenciais nacionais e consagraram a ordem fluida dos fluxos financeiros mundializados, gerando novos parâmetros para a organização primária do trabalho bancário.

As transformações verificadas nos fatores constitutivos da identidade dos bancários demonstram o aprofundamento das condições de dominação estabelecidas nas novas formas de trabalho imaterial e abrigadas na dinâmica própria dos espaços de fluxos que suplementam as condições tradicionais de dominação. Pode-se verificar o trabalho bancário pleno de contradições e altamente produtivo embora dependente e sujeito ao trabalho morto incorporado nas tecnologias informacionais, culto embora gerindo um saber tão efêmero que pouco se deixa apropriar por seus operadores, auto-responsável mas voltado às condições concorrenciais do mercado, emancipado embora solitário em um contrato individualizado que

²⁰ Avaliações presentes em vários boletins sindicais no final de novembro e início de dezembro de 2000 e relato de entrevistas de sindicalistas nos jornais Gazeta Mercantil (21 e 22/11/00) e Folha de São Paulo (21,22 e 26/11/00).

o afasta das lutas históricas e, finalmente, móvel e mundializado embora estranhado ao cotidiano de seus proprietários e escravo das necessidades de um espaço totalizante e de um tempo absoluto, tal qual apontava Marx (1995) nas regras básicas da subsunção real do trabalho no capital.

Nesse contexto o estabelecimento do trabalho imaterial nas linhas dos fluxos financeiros desordenou o tempo e o espaço, historicamente apropriados pelos bancários, e reterritorializou o universo das relações desses trabalhadores provocando uma intensa realocação de seus referenciais identitários. Esses fatores estabelecem uma configuração conflituosa, interdependente e transformadora das condições hegemônicas do capital e da conseqüente subsunção real do trabalho no estrato financeira.

Bibliografia

- ANTUNES, Ludmila Rodrigues. *Reestruturação produtiva e sistema bancário: movimento sindical bancário brasileiro nos anos 90*. Tese de Doutorado – Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP, 2001.
- CACCIAMALI, Maria Cristina. Política social e reforma laboral no Brasil. IN: *Relaciones Laborales*, Montevideo, 2005, v. 7, p. 64-82.
- CARVALHO et alii. Desnacionalização do setor bancário e financiamento das empresas. IN: *Texto para discussão 822, maio de 2002*. Brasília: IPEA, 2002.
- CARVALHO, Fernando Cardim. The Recent Expansion of Foreign Banks in Brazil. IN: *Working Paper Series CBS-18-01*. Oxford GB: University of Oxford Centre for Brazilian Studies, 2001.
- CASTELLS, Manuel. *O poder da identidade*. São Paulo: Paz e Terra, 2002.
- _____. *A sociedade em rede*. São Paulo: Paz e Terra, 1999.
- COSTA, Fernanda H. R. *A jornada de trabalho e as recentes transformações no setor bancário brasileiro*. Dissertação em Economia. Curitiba: UFPR/Setor de Ciências Sociais Aplicadas, 2002.
- DE PAULA, Fernando Rodrigues. Los determinantes del reciente ingreso de bancos extranjeros a Brasil. IN: *Revista de la CEPAL n° 79, abril 2003*. Santiago de Chile: CEPAL, 2003. p. 169-188.
- DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos sócio-Econômicos. *O programa de remuneração variável do Itaú – AGIR*. São Paulo: Subseção Sese-Seeb São Paulo, 1997, mimeo.
- _____. *Marcas da reestruturação do setor bancário brasileiro pós-94: concentração, internacionalização, privatização e desemprego*. São Paulo: Subseção CNB Bancários, 2000, mimeo.
- ELIAS, Norbert. *Os estabelecidos e os outsiders: sociologia das relações de poder*. Rio de Janeiro: Ed. Jorge Zahar, 2000.
- FERRAZ, Marcos Alexandre dos Santos. *CUT-Cidadã, uma avaliação do sindicalismo recente*. Trabalho apresentado no seminário intermediário GT ANPOCS-USP. São Paulo, 2003, mimeo.
- FERREIRA, Carlos Kawall L.F., FREITAS, Maria Cristina P. de, SCHWARZ, Gilson. A institucionalidade do sistema monetário e financeiro. IN: *Transformações institucionais dos sistemas financeiros – um estudo comparado*. São Paulo: Fundap / Fapesp, 1998.
- FREITAS, Maria Cristina Penido de. *Abertura do sistema bancário brasileiro ao capital estrangeiro*. São Paulo: Fundap : Fapesp; Brasília: IPEA, 1999.

- GONÇALVES, José Ricardo B. et al. Condições de trabalho e sindicalismo no setor bancário no Brasil. IN: *As transformações no mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores*. São Paulo: LTR, 2006. p. 99 – 120.
- HARDT, Michael. *Império*. Rio de Janeiro: Record, 2001
- HARVEY, David. *Los limites Del capitalismo y la teoria marxista*. Ciudad Del México: Fondo de Cultura Econômica, 1990.
- _____. *A condição pós-moderna*. São Paulo: Ed. Loyola, 1993.
- IMF - INTERNATIONAL MONETARY FUND. *International Capital Markets – developments, prospects, and key policy issues*. Washington: IMF/PS, 2000.
- JINKINGS, Nise. *O Mister de Fazer Dinheiro: Automatização e Subjetividade no Trabalho Bancário*. São Paulo: Ed. Boitempo, 1995.
- _____. *Trabalho e resistência na “fonte misteriosa”, os bancários no mundo da eletrônica e do dinheiro*. Campinas (SP): Editora da Unicamp; São Paulo: Imprensa Oficial do Estado, 2002.
- KREIN, José Dari; e GONÇALVES, José R. Barbosa. Mudanças Tecnológicas e seus Impactos nas Relações de Trabalho e no Sindicalismo do Setor Terciário. IN: *O Trabalho no Setor Terciário: Emprego e Desenvolvimento Tecnológico*. São Paulo: DIEESE, 2005, p. 193-218.
- LIMA, Samuel Pantoja. *Crime organizado e lavagem de dinheiro: uma aplicação das teorias dos jogos e de redes neurais para reconhecimento e descrição de padrões*. Tese de outorado - Programa de Engenharia de Produção (PPGEP) da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, 2005.
- MARX, Karl. *Capítulo VI Inédito de O Capital, resultados do processo de produção imediata*. São Paulo: Ed. Moraes, 1995.
- PASSOS, Daniel Domingos dos. *A internacionalização do setor bancário no Brasil após o plano real: divergências de interesses dos banqueiros com a ação do Estado e mudanças nas negociações com os trabalhadores bancários*. Dissertação de mestrado, Departamento de Sociologia da Universidade Federal do Paraná - UFPR, 2001.
- VIDOTTO, Carlos Augusto. *O sistema financeiro brasileiro nos anos noventa, um balanço das mudanças estruturais*. Tese de doutorado – Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas - UNICAMP, 2002.

Principais Fontes Sindicais

- Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho entre a FENABAN e os sindicatos filiados à Confederação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Crédito – CONTEC, entre 1987 e 2006.
- Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho entre a FENABAN e os sindicatos filiados à Confederação Nacional dos Bancários da CUT – CNB/CUT / Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro – CNTRAF, entre 1987 e 2006.
- Balanço Social / Relatório Social dos Bancos – FEBRABAN/FENABAN, edições entre 1993 e 2006.
- Jornal FOLHA BANCÁRIA. Sindicato dos Bancários de São Paulo – SEEB/SP, 492 edições entre julho de 1997 (nº 3867) e junho de 2005 (nº 4871).
- Jornal FOLHA SINDICAL. Sindicato dos Bancários de Florianópolis SC e Região, 127 edições entre março de 1995 (nº 293) e junho de 2006 (nº 511).
- Jornal O Bancário. Sindicato dos Bancários de Campinas SP e Região, várias edições entre abril de 1999 e outubro de 2003.

**A CONSTRUÇÃO DE MASCULINIDADES EM TRABALHADORES
METALÚRGICOS:
UMA PERSPECTIVA GERACIONAL**

*Daniel Peticarrari**

*Fernanda Flávia Cockell***

RESUMO

Nosso enfoque se conjuntura no contexto de reestruturação do trabalho, ou seja, de transformações que afetaram as diferentes esferas da economia (geralmente associadas à crise do fordismo), junto à emergência de novos paradigmas de organização da produção e do trabalho, que tem trazido conseqüências aos trabalhadores tais como o processo de flexibilização, subcontratação, terceirização, instabilidade e novas formas de associação do trabalho. Nosso objetivo, dessa forma, é apreender, através do estudo qualitativo de trabalhadores metalúrgicos homens e mulheres da cidade de São Carlos – SP, os principais impactos desse contexto para a divisão sexual do trabalho fabril e doméstico e a construção das masculinidades. As subjetividades dos nossos entrevistados indicaram uma diferença geracional clara em relação à percepção operária, o que denota um processo de mudança, ainda que lento. Os resultados encontrados sugerem, no entanto, um grupo heterogêneo, onde coexistem diversas modalidades de relações de gênero e trabalho bem como na forma de conceber a identidade masculina.

Palavras-chave: trabalho; subjetividade; gênero; diferença geracional; identidade; masculinidade.

* Graduado em Ciências Sociais – UFSCAR, mestre em Política Científica e Tecnológica –UNICAMP, doutorando em Ciência Sociais – UFSCar. dpeticarrari@yahoo.com.br

** Graduada em Fisioterapia – FCMMG, mestre em Engenharia de Produção – UFSCAR, doutoranda em Engenharia de Produção – UFSCar. fecockell@hotmail.com

Introdução

As reflexões que se seguem neste artigo¹ têm como objetivo possibilitar uma discussão acerca da percepção operária, privilegiando o cotidiano vivenciado por trabalhadores da indústria metalúrgica da cidade de São Carlos, enfatizando suas concepções, idéias e representações sobre suas próprias vidas, seus sentimentos e percepções em torno da divisão sexual do trabalho e dos processos de entendimento a respeito da construção da identidade masculina.

Os resultados encontrados sugerem (e isso já foi evidenciado pela literatura) uma sociedade heterogênea, em processo de mudança (ainda que lenta), onde coexistem diversas modalidades de relações de gênero e trabalho bem como na forma de conceber e atuar dos atores envolvidos em tal mecanismo. Mesmo dentro de determinada classe, setor, ou ramo de trabalho, como no nosso caso em específico, o de trabalhadores metalúrgicos da Cidade de São Carlos, fica evidente a diversidade de arranjos e subjetividades. Não obstante, ficou evidente que, no caso dos nossos entrevistados, tais subjetividades indicam uma diferença geracional clara e que denota um processo de mudança – no que diz respeito às relações de gênero – dentro do contexto das transformações do mundo do trabalho.

Dessa forma, para efeito de uma maior clareza analítica, são apresentados três grupos de subjetividades distintos, que mais se destacaram e que indicam um maior ou menor grau de modificação dos pontos de vista em relação à masculinidade convencional e à divisão sexual do trabalho recente: O discurso tradicional de trabalhadores com mais de 40 anos; o discurso de igualdade e flexibilidade de trabalhadores com até 29 anos; e o discurso híbrido de trabalhadores entre 30 e 40 anos. É evidente que a apresentação destas três ‘categorias’ tem uma função eminentemente explicativa, onde se encontrarão biografias de entrevistados que refletem fielmente um desses três modelos de trabalhadores em suas subjetividades e casos nos quais as características se encontram de maneira um pouco combinada a outras formas de relações. O interessante é ressaltar que se trata de categorias abstratas que agregam determinadas características em comum extrapoladas para efeito de análise.

Abordagem metodológica

A abordagem de nossa pesquisa teve um cunho qualitativo, de maneira que nosso intuito não foi alcançar qualquer representatividade empírica, mas sim compreender as representações de um determinado grupo (trabalhadores metalúrgicos da cidade de São Carlos), analisando seus aspectos principais, bem como as relações estabelecidas entre os diferentes atores, no intuito de apreender seus valores, suas idéias e concepções.

Para tanto, foram feitas entrevistas², utilizando como referencial um questionário semi-estruturado (com perguntas em formato de teste junto a outras questões abertas) com quarenta e dois trabalhadores metalúrgicos da cidade de São Carlos (sendo trinta homens e doze mulheres) que buscou contemplar as

¹ Este artigo faz parte do esforço analítico para a elaboração de minha tese de doutorado intitulada “Trabalho e Gênero: a percepção das masculinidades a partir de uma perspectiva geracional” sob orientação do professor doutor Jacob Carlos Lima, no programa de pós-graduação em ciências sociais da Universidade Federal de São Carlos, que se encontra em andamento, de forma que os dados apresentados são preliminares.

² Estabelecemos contato direto com o sindicato dos metalúrgicos de São Carlos, através de seus diretores. Um desses diretores havia cursado Ciências Sociais na Universidade Federal de São Carlos e se mostrou altamente atencioso em resolver nossos problemas de pesquisa. Esse foi nosso “porteiro”, a pessoa que nos intermediou junto aos funcionários de várias fábricas metalúrgicas da cidade de São Carlos. A intermediação ocorreu via contato direto com os trabalhadores na porta das fábricas (uma fábrica de motores automotivos, uma de eletrodomésticos de linha branca e uma fábrica de compressores herméticos) no período de troca de turnos e pela abordagem direta de nosso porteiro, o diretor do sindicato, onde eram agendadas entrevistas a serem feitas em local de escolha dos entrevistados.

informações mais relevantes acerca do perfil histórico e social do entrevistado como, por exemplo, a família de origem, profissão dos pais, idade, estado civil, condição do entrevistado na unidade familiar (quem era o chefe de família), história pregressa da família quanto ao trabalho e à estrutura familiar, salário, salário do cônjuge, escolaridade do cônjuge, divisão das tarefas domésticas e atribuições dos papéis de gênero. O questionário abarcou, também, elementos sobre o processo de trabalho, assim como a relação do entrevistado com os atores envolvidos, especialmente do sexo oposto. As configurações mais recentes do trabalho doméstico bem como a percepção dos trabalhadores sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho e a influência desses processos na construção da identidade masculina, foram temas de investigação.

A abordagem junto aos entrevistados concebeu, também, outros elementos que não estavam no questionário, de forma que não nos limitamos a perguntas rígidas ou condições prefixadas, o que possibilitou aos entrevistados responder com suas próprias palavras da maneira como lhes convinha, cabendo-nos orientar o diálogo de acordo com nossas expectativas (Minayo, 1992).

Todas as entrevistas foram, então, gravadas com o consentimento dos entrevistados, em aparelho digital de voz, o que permitiu certa fluidez no andamento da entrevista. Em seguida, as entrevistas foram transcritas em formato *Word* e tabeladas no programa *Excel*. Como intuito de resguardar as informações obtidas de maneira o mais fiel possível e com o menor viés, assim como de assegurar a confidencialidade das identidades dos trabalhadores, foi pedido que estes sugerissem outros nomes no lugar dos nomes reais (alguns sugeriram apelidos) de forma que todos os nomes de entrevistados que aparecerão nesta tese são fictícios e sugeridos pelos próprios entrevistados. Além disso, para efeito de um maior entendimento, fluidez e clareza, houve o reparo dos principais erros de português da fala dos entrevistados sem, contudo, alterar seu teor.

Por fim, ressalta-se que limitamos o número de trabalhadores entrevistados em quarenta e dois, quando percebemos que as informações obtidas ao longo das entrevistas começaram a se repetir em conteúdo, nada mais acrescentando ao nosso trabalho (Gondim & Lima 2002), o que delimitou o tamanho da amostra.

O retrato do grupo

Como foi dito anteriormente, foram entrevistados quarenta e dois (42) trabalhadores da indústria metalúrgica da cidade de São Carlos, no interior de São Paulo (todos residiam no município de São Carlos). Destes, trinta (30) eram homens e doze (12) eram mulheres. As idades variaram entre vinte e dois (22) anos e cinquenta e um (51) anos. Destes, 14 trabalhadores (sendo, quatro mulheres), tinham mais de 40 anos de idade; 20 trabalhadores (sendo seis mulheres) tinham entre 29 e 39 anos de idade e; 8 entrevistados (sendo duas mulheres) tinham entre 22 e 28 anos.

Em relação às suas funções, com exceção de uma mulher, que trabalhava no setor administrativo, todos os outros quarenta e um entrevistados ocupavam funções de chão-de-fábrica (24 eram montadores, sendo oito mulheres, 12 eram operadores de máquina e/ou de manufatura, das quais, duas eram mulheres. Havia ainda, um testador de motor, uma mecânica, um inspetor de qualidade, um eletricitista de manutenção e um chefe de manutenção) (TABELA 1).

Funções	Homens			mulheres		
	Até 28 anos	Entre 29 e 40 anos	Mais de 40 anos	Até 28 anos	Entre 29 e 40 anos	Mais de 40 anos
Montadores	3	7	6	-	5	3
Operadores de máquinas/manufatura	2	5	3	-	1	1
Inspetor de qualidade	-	1	-	-	-	-
Eletricista de manutenção	-	1	-	-	-	-
Chefe de manutenção	1	-	-	-	-	-
Testador de motor	-	-	1	-	-	-
Mecânico	-	-	-	1	-	-
Auxiliar financeiro	-	-	-	1	-	-
total	6	14	10	2	6	4

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa

Tabela 1 – Perfil dos entrevistados em relação às suas funções

O nível de escolaridade dos nossos entrevistados variou entre o primeiro grau completo ao ensino superior completo, sendo maior entre os homens mais jovens, seguido das mulheres mais jovens e homens entre 29 e 40 anos de idade. Os homens e mulheres mais velhas tinham os níveis de escolaridade mais baixos, respectivamente (TABELA 2).

Escolaridade	Homens			Mulheres		
	Até 28 anos	Entre 29 e 40 anos	Mais de 40 anos	Até 28 anos	Entre 29 e 40 anos	Mais de 40 anos
Primeiro grau completo	-	-	2	-	-	1
Segundo grau incompleto	-	1	1	-	2	-
Segundo grau completo ou técnico	1	8	7	1	4	3
Superior incompleto	3	4	-	-	-	-
Superior completo	2	1	-	1	-	-
total	6	14	10	2	6	4

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da pesquisa

Tabela 2 – Perfil dos entrevistados em relação à escolaridade

Os salários médios ficaram na casa dos 1100 reais (pouco mais de três salários mínimos, nos valores de abril de 2007) entre os homens e 850 reais (quase dois salários mínimos e meio nos valores da mesma data) entre as mulheres. Cabe ressaltar, contudo, que comparativamente, nossa amostra, agrega mais

homens com maiores níveis de escolaridade do que mulheres e que o salário médio pago aos trabalhadores que exerciam a função de montadores eram os mais baixos da amostra, cerca de 500 reais (os montadores representaram 53% dos homens e 66% das mulheres). Em termos de idade, os maiores salários dos homens se concentraram entre os trabalhadores entre 29 e 39 anos, e entre as mulheres os maiores salários foram das entrevistadas mais jovens (Uma trabalhava na área administrativa e tinha o nível superior completo, e outra era mecânica e tinha curso técnico).

Em termos de estrutura familiar, entre os entrevistados mais velhos, todos são casados e com filhos. Destes, todos os homens afirmaram ser chefes e provedores de suas famílias e as quatro mulheres disseram que seus maridos é que desempenham essa função. Dos oito trabalhadores entrevistados, com até vinte e oito anos de idade, um homem e uma mulher são casados e já têm filhos, os demais se disseram solteiros. Destes, como veremos adiante, a idéia de chefe de família é mais difusa, e ninguém se disse chefe de família. Na categoria que compreende trabalhadores entre vinte e nove e quarenta anos de idade, dez homens e cinco mulheres são casados. Entre eles, todos os homens se consideram chefes de família e as mulheres disseram que seus esposos é que são os chefes de suas famílias. Além disso, a única mulher separada se diz chefe de família e os demais homens solteiros disseram que seus pais eram os chefes da família.

A relação de trabalho regular: O modelo de homem provedor

Um dia normal de uma família feliz tem um pai presente que toma café da manhã com toda a família. Depois sai para trabalhar. A mãe toma conta do lar. Na hora do almoço todos sentam à mesa e discutem a relação. Os filhos vão para a escola. O pai é calmo e não bebe. Um pai trabalhador que sabe sustentar a sua família. (Renata, 45 anos, operadora de máquina).

Pudemos encontrar um grupo de trabalhadores, cujas trajetórias, no que diz respeito à divisão do trabalho doméstico e a percepção acerca da masculinidade se inscrevem quase que perfeitamente nos cânones prescritos pelos modelos de relação “normal”³. Segundo Godoy (2001), esta modalidade de relação de trabalho é própria do capitalismo industrial e encontra seu apogeu no sistema *taylorista-fordista*.

O *taylorismo/fordismo* foi fundamental na imposição de como o trabalho deve ser executado e junto ao crescimento da burocracia e ao aumento da hierarquia, impunham certas características que exigiam do trabalhador uma vida regular, ou seja, uma vida pessoal regulada pela lógica da fábrica, estabelecendo um comportamento adequado às necessidades industriais como limites mínimos de garantia da produtividade da força de trabalho, o que disciplinava a sociedade pelo horário da fábrica (HARVEY, 1993). Nesse mix histórico é razoável supor que se cultivasse o ideal de um homem devotado à família, líder desta, responsável por essa.

Esse ideal de valores constrói homens enquanto bons provedores. “A ação conjunta das instituições modernas constituía e garantia as bases sociais do modelo viril emergente”. (OLIVEIRA, 2004, p. 49).

³ Em “Os anormais”, Foucault (1999) falava do poder de inclusão, onde a norma é um elemento a partir do qual certo exercício de poder se acha fundado e legitimado e que traz um princípio de qualificação e correção. Um princípio de valor que julga cada indivíduo pra saber se ele é, como diz o autor, conforme a regra. Miskolci (2005), demonstra como a família burguesa foi fundamental enquanto instrumento de controle social e regulação econômica, onde se dá a primeira diferenciação entre o normal e o anormal, de maneira que toda a dissidência com o modelo economicamente produtivo e biologicamente reprodutivo passaria a ser classificada como desvio. Na fala acima, o dia “normal” de nossa entrevistada pode ser visto como um ideal, uma vez que a mesma é divorciada, trabalha como metalúrgica, sustenta a casa, além de seu ex-marido ser considerado por ela um “alcoólatra anormal”. Para Miskolci a norma desvaloriza o existente para corrigi-lo, ou seja, nenhuma regra é neutra, antes implica referência a um valor, o que no caso de nossa entrevistada foi considerada como uma natureza corrompida ou uma falha do marido enquanto homem provedor.

Nesse contexto as funções da mulher são delimitadas ao solo doméstico e edificadas sob o símbolo de mãe, educadora, provedora de afeto, carinho.

Inseridos nesse ideário, encontramos entre nossos entrevistados, quatorze (14) trabalhadores, sendo dez (10) homens e quatro (4) mulheres, que se inscrevem dentro desse tipo de modelo familiar tradicional, que neste caso ainda é idealizado como o modelo *certo* a ser seguido. Entre as principais características desse tipo de relação podemos destacar: a) todos têm, no mínimo 40 anos; b) O trabalho do marido e seu salário são considerados como responsáveis pelo sustento de toda a família; c) O trabalho doméstico é considerado um afazer, essencialmente feminino; d) a masculinidade se constrói, basicamente, pelo trabalho economicamente produtivo do homem.

Segundo Agnelli *et al* (2007) a idéia de família em nossa sociedade geralmente estrutura-se sobre três partes: o casamento (o homem e a mulher), a casa (o lar) e os filhos. As obrigações fundamentais que compõem este universo moral familiar fundado em princípios de valores burgueses compõem: a) o pai mediador entre a família e o mundo externo, reafirmando a tradicional autoridade masculina. Ele é a autoridade moral, responsável pela respeitabilidade familiar, respondendo pela família. Os problemas econômicos ou de recursos geralmente são considerados uma falha do pai enquanto homem; b) a mãe que cuida de todos e zela pelo funcionamento da casa. A autoridade feminina vincula-se à valorização da mãe, num universo simbólico onde a maternidade completa a mulher. c) o casal que demonstra afetividade um pelo outro. Eles não brigam ou discutem, não têm momentos de preocupação, de tristeza e mau-humor; d) os filhos, cujo papel é a retribuição moral aos pais, sendo obedientes, respeitosos, honestos e, principalmente futuros trabalhadores.

Essa foi a composição familiar mais mencionada entre nossos entrevistados com mais de 40 anos e subjacente a ela e como forma de protegê-la pudemos perceber, também, características como a lealdade para com o trabalho, a pontualidade, o compromisso com a empresa, ou seja, comportamentos laborais específicos no sentido de respaldar e sustentar a estrutura familiar que pressupõe uma divisão sexual do trabalho clara, que compõem o trabalho produtivo como âmbito masculino e o reprodutivo na esfera feminina. Esta divisão traz a prerrogativa aos homens de dedicar-se a uma jornada exclusiva ao desempenho de seu trabalho. Ao contrário, veremos posteriormente que, entre nossas entrevistadas coube uma dupla jornada aceita de bom grado, praticamente acolhida e aceita como função natural.

O Homem Provedor

Foi possível perceber entre nossos entrevistados com mais de 40 anos, que o prestígio acumulado economicamente pelos homens compensaria de forma plena qualquer perda ocasional de prestígio sexual. “A sua masculinidade está alicerçada no sucesso e no trabalho e plasma-se com a de pessoa respeitável” (Vale de Almeida, 2000, pp.55), isto é, o que lhes garante prestígio no mercado de bens simbólicos, para citar Bourdieu (1999), ainda se sustenta na capacidade masculina de ser o chefe da família, moralmente autoritário e responsável economicamente pela família. Nesse caso, “se o trabalho e o *status* social são importantes para a definição da identidade social, são-no também para a masculinidade” (Vale de Almeida, 2000, pp.57). Pudemos perceber que para grande parte dos nossos entrevistados com mais de 40 anos a masculinidade atrela-se a essas responsabilidades:

Eu trabalho desde os sete anos de idade. Já comprava a minha roupa. Foi com o trabalho que eu me tornei um homem realmente. Comecei a dar valor no que tinha. (Fernando, 41 anos, montador).

De acordo com Jimenez & Lefèvre (2004), para o homem, o trabalho sob a forma de emprego formal e institucionalizado assumiu nas sociedades modernas a representação de via de acesso a um lugar no campo social e, nesse sentido, a perda do emprego e a necessidade em assumir tarefas domésticas, não significariam a perda, simplesmente, do dinheiro no fim do mês, “mas a de um lugar na rede social e de uma identidade associada a esse lugar”.

Se eu ficar desempregado e não arrumar alguma coisa para nos manter é porque não tive coragem de trabalhar. E se não tive coragem de trabalhar é porque não sou homem. É o trabalho que dá o sustento da minha família. Se eu não puder fazer isso [trabalhar], o que eu vou ser? Nada! (André, 44 anos, montador).

Nesse caso, o trabalho tem demonstrado ser uma das formas mais importantes dos trabalhadores ratificarem sua masculinidade surgindo como uma fonte de prestígio, dada a dificuldade de inserção no mercado de trabalho. O contrário (essa perda de referência através do desemprego) passa-se a erigir como um sofrimento de modo que reivindicação de papel de provedor acaba se tornando uma prerrogativa e a angústia reside na não possibilidade de assumir seu papel de gênero.

Para um dos entrevistados o ato de assumir uma dívida e ter que honrar com a mesma através do suor de seu trabalho foi o principal motivo de afirmação de sua masculinidade.

Eu me senti homem quando eu assumi uma dívida de um carro lá em São Paulo junto com meu pai, que eu paguei meio a meio. Depois eu vendi o carro. Foi na hora que eu comprei um carro que eu mostrei para mim que eu tive atitude de homem, responsabilidade. E eu comprei um fogão para minha mãe. E quando eu comprei o carro eu falei “graças a Deus isso aqui é meu”, aí que eu vi que era digno, homem, porque eu começava a sustentar a minha família. (Severino, 42 anos, testador de motor).

Concebido dessa maneira, o trabalho remunerado é um território especificamente masculino, um espaço simbólico masculino, apesar da presença crescente de mulheres no mercado de trabalho. Nesse sentido, ele deixa clara a separação que deve existir entre trabalho e vida familiar e que não se deve levar preocupação com a vida familiar para o trabalho:

A função do homem é administrar a parte financeira e o trabalho e a mulher cuidar dos filhos. E se a mulher fica em casa, qual é a obrigação dela? Cuidar da obrigação dela. Se eu estou trabalhando lá fora é para dar do bom e do melhor para minha família. Se minha mulher trabalha em casa é para dar do bom e do melhor para mim. Roupa bem passada. Camisa ‘engomadinha’. Cuidar do marido dela, cuidar dos filhos. Se eu estou lá fazendo a minha parte, ela tem que fazer a parte dela em casa. (Severino, 42 anos, testador de motor).

Como demonstra Potucheck (1997) o provedor se refere à pessoa segundo o qual trabalhar é uma obrigação e que, obviamente, deixar de fazê-lo não é uma opção. Assim como Severino, Cláudio insiste que as esferas domésticas e de trabalho não se devem mesclar.

Quando chego no trabalho, esqueço totalmente dos problemas lá de casa [familiares], ou pelo menos tento. Isso aqui é minha vida, é o que garante o sustento da minha família, portanto se perder esse emprego vou comprometer toda a vida da minha esposa e dos meus filhos (Cláudio, 48 anos, operador de máquina).

A realidade social em termos de dificuldade de acesso ao mercado de trabalho tem colocado o homem em confronto com a complicada tarefa de manter-se no papel de provedor familiar exclusivo, o que dá uma conotação ainda mais importante ao estudo formal como forma de garantia à entrada no mercado de trabalho. Há que se avaliar, como fez Jimenez & Lefèvre (2004), que o homem é considerado “respeitável” em muitos casos (e isso se repetiu entre os nossos entrevistados) quando tem a possibilidade de prover sua família ou quando tem condições econômicas para constituir uma. Ele intitula de “masculinidade fragmentada” aquela que é “atingida pela falta de poder aquisitivo ou pelo baixo status sociopolítico, considerando que essa situação coloca os homens em condições para o adoecimento, já que, a fim de resgatar a auto-imagem, tenderão a apresentar comportamentos como excessiva coragem, sexualidade impulsiva, beber publicamente, violência etc., que os fragilizam sob os mais diferentes aspectos, social, emocional e orgânico”. (pág. 230).

Isto marca uma diferença relevante em relação às representações do trabalho feminino, tanto na percepção dos trabalhadores homens, quanto no das trabalhadoras mulheres, na medida em que esse trabalho feminino, ao contrário dos homens, surge como uma necessidade familiar que deve ser, na medida do possível, evitada, onde estar empregada, não necessariamente as converte em provedoras.

Isso ficou claro quando alguns de nossos entrevistados que compartilham dessa concepção de masculinidade disseram sentir-se valorizados enquanto homens por suas esposas exatamente em função de sua capacidade de prover a família, cabendo ao salário das mulheres servir apenas como um complemento. Em contrapartida outros disseram se sentir pressionados por suas mulheres para cumprir a função a que se tinham destinado (como se o ato do casamento fosse o comprometimento feito pelo homem de ser o responsável principal do bem-estar da família).

O certo seria o homem trabalhar e eu ficar em casa, porque ele ia chegar e encontrar tudo certinho. Ao contrário não [ela trabalhar e o marido cuidar dos afazeres domésticos], porque sempre foi assim: o homem tem que trabalhar e a mulher ficar em casa. Quando ele casou, ele se comprometeu a fazer isso [sustentar a família] (Michele, 40 anos, montadora).

Eu não tenho o que reclamar do meu marido. Ele é muito trabalhador e nunca faltou nada aqui em casa, apesar das dificuldades ele dá um jeito e eu o admiro muito por isso. (Sandra, 43 anos, montadora).

Espaços masculinos e femininos não intercambiáveis

Além da necessidade de ter que assumir seu papel clássico de provedor da família a declaração de homem surge por meio também da negação do papel de dona de casa. Todos os entrevistados que se encaixam nessa categoria disseram que não seria normal e não gostariam que seus filhos fossem, no futuro “*donos de casa*” o que, para suas filhas, seria natural em todos os casos.

Eu não me importaria que minha filha fosse dona de casa. O filho eu já ia ficar meio chateado. Porque o homem tem que ser o esteio da casa, por exemplo, o homem tem que por a comida dentro de casa, tem que dar o respaldo pra toda a família. (João, 49 anos, montador).

Não [quando perguntado se importaria que sua filha fosse dona-de-casa]. Futuramente ela [filha] vai ser. [dona de casa] Ela vai ser uma dona de casa também. Se deus quiser! Já o meu filho não. Tem que puxar ao pai. Tem que trabalhar. Virar gigolô não pode! Porque é aquilo que eu falei para você. Torna-se uma coisa meio chata, a mulher trabalhando e o homem dentro de casa. O homem...não, não! Tem que trabalhar! (Alberto, 46 anos, montador).

O meu filho tem que fazer alguma coisa na vida, não ficar parado, aí também não. Cuidar só da casa, sendo que realmente ele pode fazer outra coisa, aí não, aí não!! Sabe por quê? O homem tem que fazer alguma coisa, não ser submisso à mulher. O homem jamais tem que ser submisso à mulher! Não seria legal a mulher dele trabalhar e ele só cuidar da casa! E hoje em dia com a formação que ele tá tendo, pra ser alguém na vida. Ele vai ter que ter uma renda suficiente pra manter a família. Pra com fé em Deus a mulher dele não precisar trabalhar. (Severino, 42 anos, testador de motor).

A divisão do trabalho familiar para os trabalhadores que se orientam por este tipo de modelo de relação e percepção se sustenta em uma nítida divisão dos espaços, funções e valores. As responsabilidades de homens e mulheres estão bem delimitadas. O trabalho doméstico é uma obrigação claramente feminina. A responsabilidade de provimento da família, evidenciado anteriormente, é uma motivação central dos homens ao trabalho remunerado. Estes trabalhadores atribuem um conceito altamente positivo (nos 14 casos, todos se dizem satisfeitos com seu trabalho, bem como com sua família. Além disso, todos disseram fazer exatamente o que seria justo em relação ao trabalho doméstico) em suas vidas graças a esse tipo de conformação familiar. Cíntia (47 anos, montadora) diz ordenar sua vida profissional (de trabalho) em função das suas obrigações e necessidades familiares, especialmente na criação dos filhos. A idéia é que um trabalho de tempo integral prejudica na educação e cuidados com os filhos.

Eu concordo que trabalhar é bom, sim. Mas realmente o que a maioria das mulheres querem é ter um lar e filhos pra cuidar. A mulher quer ter família, ela nasceu para isso. E se a mãe não está em casa, quem vai cuidar dos filhos. Trabalhar atrapalha a mulher sim! (Cíntia, 47 anos, montadora).

Mesmo tendo esposas em trabalho integral, essa idéia ainda permeia a posição masculina. Na fala abaixo, o entrevistado tenta justificar a condição da sua esposa trabalhadora como uma opção e não uma demonstração de que não estaria conseguindo dar conta da provisão da família.

Para minha mulher o trabalho é uma opção. Eu acho bom que ela trabalhe, porque ficar em casa, ela se sente presa, aí ela se obriga a trabalhar. Até acaba ajudando em casa [no orçamento] porque as coisas estão difíceis [economicamente]. Mas que fique claro que se ela não quisesse [trabalhar] eu daria conta! (Francisco, 50 anos, operador de manufatura).

Severino ratifica a posição dos papéis marido provedor / mulher dona de casa como uma prerrogativa que tem sido prejudicada pela condição econômica do país que obriga a esposa a contribuir com o orçamento familiar.

Eu gostaria que o homem não dependesse da mulher. Que a mulher não precisasse trabalhar. Aqui no Brasil existe muita desigualdade social. Se tivesse um salário digno, muita mulher não precisaria trabalhar (Severino, 42 anos, testador de motor).

Apesar da inserção da mulher no mercado de trabalho, motivada, grande parte das vezes, pelo fato do salário do homem não dar conta do sustento da família sozinho, esta repartição de tarefas (onde a administração da vida doméstica fica a cargo da mulher), tem se mantido num meio quase harmônico. Apesar da androginização da esfera laboral, parece não ter havido substancial alteração da percepção acerca dos papéis de gênero de forma que a identidade masculina ainda está pautada na idéia de sustentadores da família, com o auxílio da mulher à esse projeto. Paulo, 40 anos, montador, diz que é graças a dedicação de sua esposa aos afazeres domésticos e sua segurança afetiva, que pode dedicar-se simplesmente e com tranquilidade à sua atividade laboral. Celso, 51 anos, operador de máquinas, nos oferece outro argumento para explicar a conveniência deste arranjo familiar. Para ele a igualdade entre o casal, no que diz respeito às atribuições domésticas, tende a gerar conflitos e desestruturar a família. Ele afirma que as separações de casais ocorridas atualmente são resultadas do desejo das mulheres casadas de terem um trabalho ou ocupações fora do lar.

Antes as separações eram poucas, porque as mulheres só trabalhavam se estavam solteiras, ou nem trabalhavam. Elas se dedicavam aos filhos, ao marido, aos cuidados com a casa. Hoje elas acham que o marido tem que lavar, passar, até cozinhar. (Celso, 51 anos, operador de máquinas).

O espaço simbólico de homens e mulheres: o ambiente de trabalho

Alguns entrevistados chegaram a afirmar que o espaço de circulação das mulheres deveria se limitar, dentro do possível, ao ambiente doméstico do âmbito protegido do lar.

Quantas mulheres ficam fora de casa de "tititi". Se não é pra não trabalhar, que fique dentro de casa, não do lado de fora de tititi. Porque em casa tem muito (com ênfase) o que fazer! (Severino, 42 anos, testador de motor).

Em relação a significados de gênero como estes ficou clara a noção de que os espaços de homens e mulheres não são intercambiáveis. Mais do que isso é um tipo de estrutura construída socialmente e entendida simbolicamente.

Esses espaços simbólicos espriam-se para o ambiente de trabalho. Entre os entrevistados que se encaixam nessa categoria, oito (8) homens e as quatro (4) mulheres disseram que acharia estranho se suas esposas fossem suas chefes no trabalho ou se elas fossem chefes de seus maridos, no caso das mulheres entrevistadas e que isso poderia afetar a vida familiar. *Não se deve misturar as coisas* disse Cláudio, 48 anos, operador de máquina.

Além disso, todos (14) associaram o trabalho masculino ao trabalho sujo e pesado. Quando perguntados se as mulheres dariam conta de desempenhar suas tarefas, sete (7) homens ainda associaram

seus trabalhos a operações complexas demais para serem realizadas por mulheres e três (3) a operações simples que *até as mulheres dariam conta de desempenhar*.

Na minha tarefa sim [quando perguntado se as mulheres dariam conta de desempenhar sua tarefa]. É uma tarefa simples, você entendeu? Não é uma tarefa dificultosa. E pelo processo, por ser automatizado, é uma coisa moderna. Tá lá o computador indicando tudo. Quer dizer, se você apertar um botão errado lá ele vai te indicar. Por exemplo, você vai fazer um enchimento, você apertou o botão errado, ele vai esvaziar. Tem o botão de emergência, se tiver emergência ele vai providenciar uma ajuda. Então por ser automatizado, não tem dificuldade nenhuma, as mulheres podem fazer (Severino, 42 anos, testador de motor).

Além disso, tanto os homens quanto as mulheres entrevistadas associam o trabalho feminino às características naturais atribuídas a este sexo. Quanto questionados sobre qual trabalho as mulheres fariam com maior eficiência a maioria identificou o trabalho feminino como mais simples e desqualificado além de ainda associá-lo com os afazeres domésticos.

Aqui em casa na verdade é tudo a mulher que faz, eu não faço nada! Às vezes eu acho que na cozinha. [onde a mulher deve realmente trabalhar] Na cozinha mesmo. A minha mulher trabalha e eu tenho que fazer o almoço: às vezes ela reclama do que eu faço. Não consigo fazer do jeito dela, então eu acho que naquela parte do fogão ali ela tem mais domínio do que eu. Fazer uma limpeza numa casa, um homem já passa um pano por cima e...(risos) (João, 49 anos, montador).

Na montagem [qual a função a mulher desempenharia melhor], onde elas estão porque é uma coisa que tá ali, dia, dia, sempre arroz com feijão, só quando muda o tipo de motor às vezes muda alguma peça pra colocar no motor. Por exemplo, nós estamos montando o motor 1000. Já sabe o que vai. Que vela que é então é só apontar ela, aí a própria torqueadeira vai lá e complementa. Então não é um trabalho pesado. É um trabalho gostoso, entendeu? O tempo passa, rende. Em questão de segundos você está em outro posto. Tem aquela versatilidade de você estar em outro posto. Aí quando você vai ver já acabou o dia. (Severino, 42 anos, testador de motor).

Nesse ponto, ficou evidente que para os nossos entrevistados, as mulheres deveriam trabalhar em postos cujo teor conservaria uma similaridade com o trabalho desenvolvido no lar com a identificação de 'sensibilidades' femininas para tarefas específicas simples e desqualificadas; ou simplesmente (e de preferência) ao confinamento à esfera privada da vida doméstica.

A noção de que o espaço doméstico é, ainda, função da mulher se concatena na atribuição das tarefas domésticas dos entrevistados homens com mais de 40 anos que disseram, em média, gastar 1 hora por dia em afazeres domésticos. Entre as 4 mulheres com idade superior aos 40 anos de idade, esse tempo sobe para 4 horas e meia por dia em média. A ocupação das esposas destes nossos entrevistados nesses mesmos afazeres perfaz em média 5 horas segundo eles mesmos. Para os maridos das nossas entrevistadas, segundo elas, esse tempo é de uma hora e meia ao dia, em média (tabela 3.5). Esse tempo difere, ainda, de acordo com as tarefas. Entre os homens a responsabilidade exclusiva por pequenos consertos domésticos ficaria a cargo dos próprios entrevistados, segundo estes, em 45,5% das vezes contra zero de suas esposas. Entre suas esposas, lavar e passar roupa e limpar a casa era tarefa exclusiva para 10 dessas (ou seja, as esposas de todos os entrevistados com mais de 40 anos). A tarefa compartilhada igualmente que mais foi citada foi a ida ao supermercado (citado 65% das vezes).

O que é mais interessante notar, é que para as nossas entrevistadas essas duplas jornadas são concebidas como natural. Michele foi a entrevistada com o discurso mais tradicional entre as mulheres. De acordo com ela, o trabalho doméstico é uma função feminina, mesmo quando a esposa trabalha. O trabalho remunerado (mesmo o metalúrgico) é uma consequência conjuntural que obriga a mulher a se expor ao mercado de trabalho, o que a não desobriga dos afazeres domésticos.

Acho que é a mulher que deve limpar a casa, cuidar da casa, lavar roupa. Ele [o marido] dar uma força tudo bem, mas a responsabilidade da casa tem que ser da mulher. A gente fica um pouco cansada, mas tudo bem, dá pra fazer tranqüilo [os afazeres domésticos] (Michele, 40 anos, montadora).

Nesse tipo de modelo, “as atividades dos adultos confirmam a ordem das coisas: o pai sai cedo pra trabalhar, regressa ao fim da tarde para tomar banho e comer e sai de novo para o café. A mãe, se não trabalha, permanece em casa e, se sai, é para o circuito das lojas e visitas a casas quase sempre de parentes”.(Vale de Almeida, 2000, pp. 62). Como diz o autor, os homens verbalizam, quase sempre, mal-estar com a idéia de estar em casa, ou quando estão, cuidar dos afazeres de casa podem simbolizar dependência com relação à mulher, ou mais do que isso, a incapacidade de prover o sustento da família. “Em suma a domesticidade feminiza”.(Vale de Almeida, 2000, pp. 62).

Novas relações e o discurso híbrido em relação às identidades de gênero

Eu ajudo bastante em casa. Muitos homens se acham machistas. Falam que “ah, mulher é para ficar dentro de casa, na frente de pia, lavando louça, lavando roupa, arrumação de casa”. Eu não vejo nada disso. Eu acho que em casa deve ser tudo dividido de acordo com a possibilidade de cada um (...) Agora, é claro que o trabalho [remunerado] prejudica as mulheres um pouco porque ela acaba não tendo tempo para ela mesma. Você sabe que todas as mulheres são vaidosas e querem ter o tempo delas. É diferente dos homens, onde a única coisa que importa é o trabalho. (capixaba, 36 anos, montador).

Foi possível encontrar trabalhadores que se inserem num tipo de “versão modernizada do modelo” tradicional anteriormente descrito. Casos em que a mulher é aceita no trabalho em determinadas circunstâncias, como por exemplo, quando não há filhos para serem criados, ou devam ajudar no orçamento doméstico quando em conjunturas de crises econômicas, ou arrocho no salário do marido. Entre nossos entrevistados, vinte, sendo quatorze (14) homens e seis (6) mulheres, podem ser inseridos neste tipo de arranjo perceptivo. Entre estes, quando ambos são obrigados a se inserir num trabalho remunerado, as tarefas domésticas acabam se tornando uma obrigação compartilhada entre esposo e esposa e a masculinidade ainda é pautada no trabalho estável e registrado do homem.

É interessante citar, como bem lembra Escobar (1998), que nos países da América-Latina em boa parte do século XX (principalmente após a década de 70), a reprodução das famílias foi possível graças ao emprego de vários membros da unidade doméstica, de forma que o “homem-provedor” único seria quase um mito já há muito tempo. Para ele, a capacidade masculina real de ser provedor exclusivo se construiu, no entanto, como um modelo legítimo de forma geral, porém válido apenas para uma minoria de homens.

Nos casos em que encontramos situações onde a mulher trabalha, sobretudo devido às condições econômicas, pôde-se observar a convivência de visões tradicionais – onde o marido pleiteia a condição de provedor apesar de entender que as tarefas domésticas não o comprometerão enquanto homem – junto a práticas que cotidianamente os contradizem. Nestas ocasiões, em geral, as concepções acerca dos papéis masculinos e femininos e a percepção de masculinidade têm se transformado – ainda que de forma muito modesta – e sido justificado de diferentes formas pelos nossos entrevistados.

Há que se ressaltar antes de qualquer coisa, que as principais características neste tipo de categoria agregam, de forma geral, a) homens e mulheres entre 30 e 39 anos; b) o trabalho do marido enquanto responsável, se possível, pelo sustento da família; c) o trabalho doméstico uma obrigação compartilhada devido, principalmente, ao fato do casal trabalhar fora e; d) a masculinidade se pauta, quase sempre, pelo trabalho economicamente do homem.

Novas relações, discurso conservador

Um de nossos entrevistados, Marcelo, 31 anos, inspetor de qualidade, filho de pai metalúrgico e mãe empregada doméstica, disse que o pai sempre lhe impôs a necessidade de trabalhar no setor industrial. Segundo ele, a sua infância foi prejudicada pela necessidade de trabalhar fora e que já fazia isso desde os seus 14 anos, quando começou a trabalhar como empacotador em um supermercado da região. Para ele, apesar de ter sido criado numa estrutura familiar em que a mãe se responsabilizava pelos afazeres

domésticos, há a necessidade, atualmente, de se dividir um pouco mais as responsabilidades familiares, principalmente porque sua esposa também trabalha. Entretanto acha que seu valor enquanto homem estaria prejudicado se estivesse desempregado, ou se seu salário fosse muito menor que o de sua esposa.

Você não querer trabalhar não é legal, porque as tarefas com relação aos recursos financeiros pra casa têm que ser de responsabilidade do homem. A mulher pode ser um complemento, mas não ser ela a que tem que se responsabilizar com isso. (Marcelo, 31 anos, inspetor de qualidade).

Além disso, se refere ao trabalho remunerado de sua esposa como um sacrifício por parte dela devido à uma incapacidade sua de conseguir um trabalho melhor.

Eu seria muito mais feliz se ela [esposa] tivesse a opção de trabalhar ou não. Ou então, trabalhar em alguma coisa que ela goste mais, mesmo ganhando pouco, mas infelizmente eu não posso dar esse direito a ela. (Marcelo, 31 anos, inspetor de qualidade).

Marcelo, diferente dos trabalhadores mais velhos entrevistados, tem a imagem de que não ajudar nos afazeres domésticos é machismo e que não é em casa que se constrói ou se desmoraliza um homem, mas sim a possibilidade de ter um trabalho que lhe gere recursos e garanta uma independência financeira de forma a poder suprir as necessidades de sua família.

Eu me senti homem quando eu comecei a trabalhar e não depender mais do meu pai e da minha mãe pra ter que comprar as minhas coisas. A partir desse momento minha vida teve um rumo diferente. Até da parte deles [dos pais] teve um respeito diferente. Mudou até o relacionamento entre pai, mãe e filho, porque eu sabia que poderia ter minha própria família. (Marcelo, 31 anos, inspetor de qualidade).

Na fala abaixo, Carlos, 33 anos, operador de máquina, filho de pai metalúrgico e mãe dona-de-casa, tenta justificar a condição da sua esposa trabalhadora como uma opção e não uma demonstração de que não estaria conseguindo dar conta da provisão da família.

Depende dela [se é necessário a mulher trabalhar], porque geralmente a mulher não precisa trabalhar. No meu casamento ela não precisa trabalhar. Só que o que acontece? Você fica em casa de dia, você se sente preso, então é onde ela se obriga a arrumar um serviço pra distrair mais um pouco. (Carlos, 33 anos, operador de máquina).

A fala de Carlos se contradiz, quando ele diz que sua esposa não precisa trabalhar (Carlos, assim como outros nove entrevistados ainda se consideram o chefe da família) e logo depois defende o trabalho da mulher como sendo responsável, também, pelo sustento da casa.

A minha mulher é uma batalhadora. Se não fosse por ela [estar no mercado de trabalho] não sei o que ia ser da minha família. A gente sustenta a família, juntos e divide as tarefas [domésticas] juntos. (Carlos, 33 anos, operador de máquina).

Além disso, Carlos deixa claro que, apesar da dificuldade inerente dos homens para com as tarefas domésticas (“a mulher tem mais habilidade no trato com a casa” disse ele), há a necessidade do auxílio masculino nos afazeres do lar que já não são “funções só das mulheres”.

Apesar da fala (e da realidade) demonstrar o contrário, nestas famílias, os homens se referem ao trabalho de suas companheiras como uma opção, uma espécie de ‘segundo ingresso’, ou como trabalho adicional ao principal. Nestes casos, tende-se a dar prioridade à carreira do homem, o que reflete na persistência da concepção da provisão familiar como uma responsabilidade, ainda, eminentemente masculina.

Flávia, 36 anos, montadora, filha de pai mecânico e mãe dona-de-casa, disse que aprendeu com sua mãe que a mulher não deve ficar apenas com as responsabilidades dos afazeres domésticos, mas sim tentar um bom emprego “para não depender do homem em tudo”.

Acho que a mulher tem que trabalhar. O tempo vai passando, você vai ficando sem saber como o mercado de trabalho está, eu acho que você fica sem informação nenhuma. Eu já tenho pouco tempo pra ficar em casa

com eles [filhos]. Mas pra dar uma vida melhor pra eles [filhos], pra você comprar uma coisa assim, supérflua para você mesma, você tem que trabalhar. (Flávia, 36 anos, montadora).

Nota-se como nossa entrevistada identifica seu trabalho como algo que agrega, que soma ao salário do marido e que seu próprio salário seria responsável, entre outras coisas, em comprar “coisas supérfluas”. A responsabilidade de suprimento da casa, ainda ficaria a cargo do marido. Dentro de casa, as responsabilidades deveriam ser, se possível, compartilhadas, o que faria com que o homem se tornasse “admirável” por entender a necessidade do trabalho da mulher.

Dentro dessa concepção, tanto os homens, quanto as mulheres entrevistadas, vêem na estabilidade econômica a maneira ideal de inserção do trabalho masculino como forma de proporcionar à família seu sustento. Dessa maneira, muitos empreendem atividades de formação profissional, voltam a estudar ou cursam uma faculdade (geralmente noturna e paga) no intuito de esperar melhores oportunidades.

Dentre nossos entrevistados inseridos dentro desse esquema de percepção, onze (11) dos homens (de um universo de 14 homens) estavam cursando algum tipo de curso técnico (ou cursaram nos últimos 12 meses), sendo que quatro deles cursavam faculdade. Além disso, vários citaram cursos de inglês, liderança e computação. Já entre as mulheres, nenhuma estava cursando qualquer curso ou faculdade (todas as seis (6) haviam feito cursos de treinamento dentro da empresa, os quais eram obrigatórios) (Tabela 3.6). Este fenômeno denota a preferência dada pelos nossos trabalhadores ao trabalho do esposo.

Às mulheres coube uma visão de si mesmas como esposas e mães trabalhadoras, com uma identidade social centrada na maternidade. Entendem o trabalho remunerado como expressão também de sua preocupação pelos filhos. Quando perguntadas quais seriam as condições ideais de uma mulher com filhos, todos disseram que a mulher não deveria trabalhar com filhos pequenos e trabalhar em meio período com os filhos nos primeiros anos da escola (mesmo as seis mulheres). Há que se ressaltar, contudo, que neste caso, diferente das mulheres com mais de 40 anos, o seu papel de mãe dona-de-casa, não está dissociada do papel de trabalhadora. Antes, há a necessidade de conciliar estas duas esferas. Regiane, 37 anos, montadora, filha de pais lavradores, disse que até gostaria de fazer algum curso técnico ou uma faculdade para melhorar no trabalho, mas o cuidado com sua filha de um ano de idade demanda muito tempo. Segundo ela, a possibilidade de colocar a filha numa creche, ou quando a filha estiver mais velha, a possibilitará de realizar seus objetivos profissionais.

O mundo de hoje exige a presença da mãe no cuidado com os filhos. Se o filho virar drogado a culpa é da mãe. O pai tem que ajudar [a cuidar dos filhos], mas essa é uma função materna. Se meu marido não ganha o suficiente eu tenho que trabalhar, e como eu sei que as coisas estão mudando, eu quero me aperfeiçoar, que é pra dar uma vida melhor para o meu filho. (Regiane, 37 anos, montadora).

Godoy (2001) ao estudar as relações de trabalho entre famílias no Chile nota – a partir da revisão bibliográfica que fez sobre o tema – que o fenômeno da preferência ao trabalho remunerado do homem é uma característica de vários países, pelo menos até os anos 90. De acordo com ela, a bibliografia aponta para famílias estruturadas em torno do projeto laboral do homem, o que nem sempre obedece às maiores capacidades de gerar fontes de renda destes. Segundo ela, diversos estudos apontam para trabalhadoras cujos recursos excedem amplamente ao de seus maridos, além destas trabalharem em tempo integral, porém, estas mesmas mulheres adaptam seus compromissos profissionais em função das necessidades familiares.

Arango (1998), expõe que esta aparente “cooperação” por parte das mulheres operárias ao projeto profissional do marido não se dá sem problemas. Suas observações nos levam a concluir que há uma adaptação, por parte dessas mulheres ao “mal menor”, diante da ausência de alternativas. O impacto da inserção laboral das mulheres sobre a dinâmica familiar e sobre o fortalecimento de suas capacidades de agirem como agentes transformadoras, segundo ela, recebe respostas bastante pessimistas, com uma espécie de esperança nas gerações de mulheres mais novas, nas quais elas ainda não estão inseridas. Neste

momento, as mulheres ainda não se sentiriam responsáveis pela mudança nos papéis ou pelo ambiente doméstico enquanto espaço de negociação, conflito e confrontação, mas haveria a expectativa de que isso ocorresse um dia.

No nosso caso essa contenda aparece atenuada por uma espécie de conciliação dos espaços domésticos. Suas expectativas frente ao matrimônio se mantêm dentro dos padrões sociais dominantes, esperando que o marido cumpra com essas expectativas, porém, como isso não ocorre, elas se “inserem” nesse tipo de relação se sujeitando à dominação patriarcal, desde que os maridos as incentivem no mercado de trabalho e as ajudem com os afazeres domésticos.

Se eu dissesse que a função do homem é ganhar dinheiro e o da mulher cuidar da casa e da família eu estaria andando para trás. Só que se meu marido ganhasse dois mil reais eu não iria trabalhar. A função do homem é ganhar dinheiro e da mulher tomar conta da educação dos filhos. Em relação à casa, eu poderia pagar uma empregada. Mas já que tudo isso não acontece e eu pretendo dar uma vida melhor para o meu filho, é mais do que justo que meu marido me apóie [em relação ao trabalho] e me ajude em casa. (Ana Paula, 35 anos, montadora)

Neste caso, o que parece ser “natural”, (apesar de na realidade os espaços e papéis evidenciarem o inverso), as relações de gênero nos espaços domésticos do trabalho acabam soando como um processo dinâmico, em que se evidencia a necessidade de transformação dos espaços e, por consequência, as alterações nas identidades de gênero.

3.6.2 – Novas relações, discurso transformador

Esse discurso conservador, que na verdade pretende ser transformador pôde ser percebido em algumas entrevistas que exemplificam de maneira mais fiel o discurso híbrido de homens e mulheres entre 30 e 39 anos. Essa característica é bem exemplificada no perfil de Alexandre, 31 anos, eletricista de manutenção, pai eletricitário e mãe dona-de-casa.

Alexandre tem uma trajetória um pouco diferente dos outros entrevistados dessa faixa etária. Diferente dos demais, Alexandre interrompeu seu trabalho (disse que começou a trabalhar desde os 13 anos de idade) para cursar física na Universidade de São Paulo – USP. Formado, Alexandre cursa atualmente mais um curso na USP – Matemática. Para ele, as tarefas domésticas devem ser divididas igualmente, uma vez que a mulher está ocupando seu espaço no mercado de trabalho. As novas formas de relação que Alexandre presenciou e assumiu na Universidade lhe trouxe “novas experiências com pessoas de diferentes formações”.

Essa estrutura de oportunidades parece ter tido um forte caráter transformador na identidade de gênero associada ao trabalho para Alexandre. A esse respeito, Watson (1995) desenvolveu um trabalho interessante. A partir de uma ampla revisão bibliográfica, o autor explorou as várias facetas do trabalho, em seu significado, experiência e identidade. Empreendeu algumas questões como cultura, comportamento, orientação (perspectivas internas e externas), estruturas de poder e contexto social. Para o autor, todos esses fatores contribuem para a transformação da percepção dos trabalhadores, com conseqüente influência sobre o comportamento no trabalho. O autor também explorou a abrangência e o impacto dos fatores que influenciam a trajetória do indivíduo, ressaltando a interação dos fatores objetivos (estruturais e conjunturais) e subjetivos (valores e habilidades individuais). Ele depreende também, que o relacionamento no local de trabalho envolve um acordo tácito entre empregadores e empregados e que isso influencia nas dimensões culturais, como por exemplo, a interação e os alcances entre as experiências do trabalho com características exógenas ao local de trabalho (gênero, mobilidade, lazer, situação de desemprego).

Ou seja, Alexandre se insere numa estrutura de oportunidade mais abrangente que significou experiências no relacionamento laboral distintas das assumidas pela maioria dos trabalhadores metalúrgicos de chão-de-fábrica, o que fez com que assumisse comportamentos mais transformadores em relação à divisão sexual do trabalho e à percepção da identidade masculina.

Para Alexandre, o salário do homem não influencia em nada, podendo ser menor ao da mulher sem conseqüências para o relacionamento doméstico. Além disso, disse que não se importaria se sua esposa fosse seu chefe no trabalho, ou mesmo se fosse responsável única pelo sustento da família. O relacionamento com os filhos, no seu entender, prejudicam um pouco o papel da mulher enquanto mãe, mas com sua ajuda não haveria maiores problemas. Segundo ele, um homem se constrói pela “dignidade e valores”. Em determinada parte da entrevista, Alexandre associou, essa dignidade e esses valores ao senso crítico, que construiria um homem e lhe daria condições de desenvolver alguma coisa, e não ficar em casa sem fazer nada. Essa “alguma coisa” de Alexandre pôde ser entendido no final da entrevista, e refere-se exatamente ao trabalho estável (com carteira assinada) que dá a “dignidade da oportunidade do homem assumir responsabilidades de uma família”. Quando perguntado quando se sentiu um homem, ele respondeu:

Quando minha mãe falou para mim que estava na hora de trabalhar, porque eu não iria passar em faculdade nenhuma. No meu primeiro emprego eu tive que mudar de cidade, morar em república. Mesmo eu sendo o mais novo da república era eu quem assumia as contas de água, aluguel, luz, compras. A partir do momento que eu via os mais velhos não fazer nada - e na época eu tinha 18 anos - e tinha cara que tinha 35 e deixava tudo largado. A partir daí eu sempre tive responsabilidade e vi que dava para *comandar* [grifo meu] uma casa. (Alexandre, 31 anos, eletricista de manutenção).

Apesar do perfil diferenciado do nosso entrevistado, e do discurso pouco conservador em relação às divisões do trabalho, sua masculinidade se baseia totalmente no trabalho produtivo e estável que lhe garante o “comando” da casa. Na hora de imaginar um modelo familiar, Alexandre disse claramente “um pai, que tem um bom emprego de carteira assinada e de preferência numa grande empresa”.

A fala de Célia, 35 anos, montadora, filha de pai e mãe metalúrgicos, nos proporciona uma dimensão concatenada dessa perspectiva. A entrevistada entende seu trabalho na fábrica em termos de importância familiar ‘exatamente igual ao de seu marido’. Para ela, o trabalho economicamente produtivo é hoje uma esfera, tanto feminina quanto masculina, justificada não somente pela necessidade familiar em agregar valores salariais, dada a atual conjuntura econômica, mas também um espaço que a mulher galgou, transpondo limites antes impensados na estrutura familiar.

Hoje, me sinto realizada com meu trabalho. Posso dizer que me sinto tão importante quando meu marido, pois divido quase tudo com ele. Ele [marido] ao contrário, também divide quase tudo aqui em casa [em relação aos afazeres domésticos]. A minha mãe trabalhava, mas imagina de meu pai ajudar lá em casa. (Célia, 35 anos, montadora).

Célia discorre com esse discurso por praticamente toda a entrevista, mas quando perguntada se ela se sentiria confortável se apenas ela trabalhasse e seu marido se ocupasse dos trabalhos domésticos ela respondeu:

Não [sentir-se confortável]. Acho que atrapalharia a harmonia que temos hoje em casa. Ele teria que me pedir dinheiro e isso não é certo. Acho que o homem tem que ter a independência dele. Homem sem fazer nada, não dá! Ainda bem que ele trabalha [o marido de Célia também é metalúrgico], tem carteira assinada, trabalha numa fábrica grande como eu. Graças a isso que temos essa harmonia em casa. (Célia, 35 anos, montadora).

Célia, assim como Alexandre, se insere em parâmetros menos clássicos, já apontando para mudanças nas atribuições dos papéis de gênero, onde o trabalho feminino é totalmente aceitável, mesmo se apresentando como uma expressão da vontade da mulher. Contudo, sua fala está arraigada, ainda a experiências tradicionais, principalmente no que concerne à construção da identidade masculina.

Para o meu filho se tornar um homem acho que é preciso que ele trabalhe muito, de preferência numa grande empresa, pra ele poder dar estabilidade pra família, segurança para os filhos. Se eu tivesse uma filha, gostaria que fosse a mesma coisa. (Célia, 35 anos, montadora).

Os termos “pai”, carteira assinada”, “emprego em grande empresa”, proferidos por outros entrevistados, demonstram como o recorte geracional (na faixa dos 30 aos 39 anos) ainda influenciam os trabalhadores na perspectiva *Taylorista/fordista* de maneira decisiva.

Ressalta-se que, em nenhum momento, relacionou-se perspectiva de futuro e projeto de vida a trabalho, tampouco estável. No entanto, em quase todos os casos as respostas no que diz respeito às perspectivas de futuro relacionaram-se ao trabalho estável. Cabe, desta forma, destacar que o sentimento geral de insegurança entre nossos entrevistados resultantes do desemprego e da instabilidade parece atuar, segundo os próprios entrevistados como um fenômeno que pode afetar de maneira mais decisiva as gerações mais recentes, e que eles (os entrevistados) ainda gozam de certa “estabilidade” (dá a necessidade de se manterem no seu trabalho e se aperfeiçoarem para isso), de maneira que nosso conjunto de entrevistados nessa faixa etária ainda vêem no emprego formal e institucionalizado a representação ideal de trabalho e, apesar da divisão sexual do trabalho doméstico estar se reconfigurando, o modelo de masculinidade orbita em torno do ‘homem – chefe de família’, estável e que ajuda nas tarefas domésticas. Além disso, esse homem apóia determinados projetos profissionais de suas esposas, sendo o trabalho da mulher, se não tão importante quanto o seu, não mais uma ameaça.

A relação de trabalho flexível: homens e mulheres podem ser provedores e assumirem tarefas domésticas

Eu não gostaria que minha filha fosse, no futuro, dona-de-casa. Acho que a mulher tem que estudar, trabalhar pra se sentir útil, desenvolver suas aptidões. Apesar de ser opção deles [filhos], eu gostaria que tivessem obrigações compartilhadas com seu marido ou esposa, mesmo dentro de casa. É uma questão de oportunidades e acordos. (Cristiane, 24 anos, auxiliar financeira).

A literatura sociológica do trabalho tem apontado para uma série de transformações econômicas, sociais e culturais nas últimas décadas que têm impactado sobre o tipo de inserção laboral tradicional com conseqüências ao modelo de divisão sexual do trabalho predominante até então. Esse pareceu ser o caso em que se inserem nossos entrevistados com até 29 anos de idade (8 entrevistados, sendo 6 homens e 2 mulheres)

É nesse contexto que se configura uma nova categoria geracional entre nossos entrevistados. Entre suas características, destacam-se: a) o entrevistado mais velho dessa divisão tem 28 anos; b) O trabalho é encarado enquanto satisfação pessoal e independe do sexo; c) O trabalho doméstico é considerado uma obrigação compartilhada e d) a masculinidade se edifica não só pelo trabalho economicamente produtivo (apesar de se apresentar como um fator, ainda, importante), mas, também, por características valorativas relacionadas à adaptação a um ambiente que se apresenta agressivo.

A expansão dessas novas formas de trabalho, ao mesmo tempo em que alijam boa parte dos trabalhadores das relações de trabalho tradicional, gera uma maior mobilidade laboral, ou seja, com a crescente instabilidade nas formas de trabalho e emprego, os trabalhadores já não se arraigam a um único trabalho como projeto de vida. Nesse contexto, estabelecem-se novas relações laborais, fixação do trabalhador, etc., que tem levado a uma individualização das relações de trabalho (Godoy, 2001), o que nos coloca frente à uma nova categoria de trabalhadores no que se refere à divisão de trabalho doméstico e à percepção da masculinidade.

Valores e comportamentos mais recentes

Essa organização flexível do trabalho tem fomentado valores específicos que demandam comportamentos no mundo do trabalho distintos daqueles incentivados num ambiente *taylorista/fordista*. A vontade de expor-se à um ambiente de trabalho que se mostra cada vez mais incerto e flexível deu o tom das respostas dos nossos entrevistados.

Pedro, 28 anos, solteiro, operador de máquinas, filho de pai dono de uma mecânica de automóveis e mãe dona-de-casa, vem de uma família humilde, foi criado num ambiente com valores extremamente tradicionais em relação à divisão sexual do trabalho. Além disso, Pedro diz que foi incentivado pelo pai ao trabalho desde cedo, para ajudar no orçamento familiar. Segundo ele, aprendia do pai que o trabalho é a parte mais importante, o papel primordial que um homem de verdade deve exercer. Pedro, contudo, logo contesta o valor que lhe foi transmitido pelo pai, dizendo que tais “valores não mais se encaixam nos dias atuais” e todos (inclusive as mulheres) devem se preparar para um ambiente de trabalho mais competitivo.

Eu acho que hoje o trabalho não é mais coisa de homem, como dizia meu pai, e sim uma questão de oportunidade. Eu acho sim [quando perguntado em relação ao trabalho da mulher] que falta mais oportunidades para elas, porque dá a impressão que há mais restrição ao trabalho da mulher. Hoje em dia todo mundo tem um emprego. Na situação que vive o país hoje, não dá para uma pessoa única trabalhar e manter uma família. Alias, acho que nem deve mais ser assim [o homem ser o responsável pelo sustento da família]. (Pedro, 28 anos, operador de máquinas).

Pedro cursa a faculdade de engenharia de produção, como forma (segundo ele) de se preparar para um mercado “muito competitivo, que exige um trabalhador mais versátil e que pode se adaptar em várias colocações [de trabalho]”. Para ele, as mulheres não só podem como “devem” se preparar também para essas situações “incertas”. Ele acha, porém, que não se tem dado as mesmas oportunidades às mulheres quanto aos homens, mas que essa situação têm melhorado porque as mulheres mais jovens têm se preparado, “cursando faculdade, fazendo cursos de línguas, etc.”. Quando perguntado se ele se importaria que sua esposa [eventualmente, uma vez que Pedro é solteiro], fosse chefe no trabalho ou recebesse um salário muito maior ao seu, ele respondeu:

Não! Eu não me importaria. Hoje em dia é oportunidade. Se ela teve uma oportunidade, e conseguiu, sem problemas! Até acho que, provavelmente, ela teria se preparado mais para isso [conseguir um trabalho com bom salário], foi mais esperta e deve ser minha chefe e receber um salário melhor do que o meu. (Pedro, 28 anos, operador de máquinas).

Cabe ressaltar, antes de darmos prosseguimento, que Pedro se encaixa num perfil em que o modelo tradicional “homem-provedor” *versus* “mulher –dona-de-casa” não mais representa a estrutura convencional de relações familiares e de divisão sexual do trabalho.).

Entre nossos entrevistados mais jovens (entre eles Pedro), assinala-se não mais a meta de conseguir um trabalho estável a todo custo. Uma das razões é a valorização da liberdade em buscar novas oportunidades de trabalho que lhe tragam novas satisfações e lhe garantam um *status* diferenciado na sociedade, em função, sempre, de interesses de desenvolvimento pessoal.

Maior intercambialidade dos espaços domésticos: o econômico e o familiar menos separados

Os entrevistados mais jovens concebem as identidades de gênero em relação à divisão das tarefas domésticas um campo onde homens e mulheres podem atuar, sem comprometimento da masculinidade. Nesse caso, ambos podem participar das esferas produtivas e reprodutivas do ambiente familiar. Além disso, o casamento, enquanto instituição familiar, apesar de ainda ser encarado como o comportamento “correto e normal”, tem dado espaço aos projetos individuais de cada um, o que tem aberto espaços de discussão e favorecido o estabelecimento de relações mais centradas na possibilidade de desenvolvimento individual de ambos os membros (esposo e esposa), o que se pode traduzir em oportunidades recíprocas.

Nesse caso, o trabalho feminino tende não mais ser identificado enquanto simples e desqualificado, ou associado a tarefas domésticas. Ao contrário, parece haver um aumento de mulheres em ocupações antes tidas como masculinas, tanto no ambiente de trabalho quanto doméstico.

O discurso de Vera, 27 anos, casada, mecânica, filha de pai vigia noturno e mãe costureira, pode ser um exemplo que nos subsidia fazer a inferência sobre o estreitamento da divisão sexual do trabalho. Vera diz que seu sonho sempre foi mexer com máquinas, “com graxa mesmo”. Com cursos em Técnico em mecânica pelo SENAI, computação e metrologia, Vera entrou na fábrica, ainda como montadora, e só depois de um ano virou mecânica, graças à indicação de um amigo que se tornou chefe do setor de manutenção. Na época da entrevista, Vera trabalhava na manutenção de lâminas, colocação de peças nas máquinas, etc.,. Isso significava, segundo ela, trabalho bem sujo e pesado. Além disso, a entrevistada disse que ainda sofria preconceito, principalmente de mulher, por trabalhar numa função que era desenvolvida sempre por homens.

Em sua casa, disse que as tarefas domésticas são divididas igualmente (o marido de Vera também é metalúrgico e tem 29 anos). O cuidado com os filhos foi dito ser função compartilhada. Segundo ela, apesar da criança “necessitar mais da mãe”, o marido deve ajudar.

O que parece, é que um fator que influencia as transformações na percepção de gênero em relação à divisão sexual do trabalho é um discurso social de igualdade entre homens e mulheres que tem incentivado o questionamento das identidades de gênero, possibilitando concepções diferentes sobre o papel masculino e o feminino em relação ao trabalho. Além disso, a maior presença das mulheres num mercado de trabalho flexível que exige comportamentos mais flexíveis, parece influenciar a percepção dos trabalhadores com efeitos diretos na identidade masculina. Isso porque tem se germinado novas formas de relação familiar que junto aos contatos a novas formas de inserção familiar – laboral (através do discurso midiático, apesar de ainda muito conservador, ou mesmo por contatos diretos), tem se configurado um novo tipo de arranjo perceptivo.

Considerações finais

Foi possível observar, que há um recorte geracional claro, que delimita a posição dos trabalhadores em relação à divisão do trabalho e sua expectativa em relação à sua identidade de gênero. Notamos que os trabalhadores mais velhos, inseridos no mercado de trabalho formal já há algum tempo (os entrevistados tinham, em média, dez anos de trabalho na mesma empresa) e envolvidos de maneira mais intensa, numa conjuntura *taylorista/fordista* de pleno emprego, ainda vêm no mercado de trabalho formal, estável e com carteira assinada, a via de acesso única na estruturação laboral/familiar e na construção e valorização da identidade masculina. Nestes termos, a divisão sexual do trabalho é clara: homem–trabalhador *versus* mulher–dona-de-casa e a masculinidade se alicerça de maneira intensa no papel de provedor do marido.

Entre os trabalhadores na faixa dos 29 aos 39 anos de idade verificou-se a presença de um discurso de igualdade entre homens e mulheres, um pouco maior do que entre os trabalhadores mais velhos. Foi possível encontrar casos em que a mulher é aceita no trabalho em determinadas circunstâncias, especialmente quando em conjunturas de crises econômicas, ou arrocho no salário do marido. Neste caso, foi possível identificar em algumas das entrevistas o incentivo à controvérsia sobre os papéis de gênero tradicionais.

Finalmente, há aqueles trabalhadores que se inserem de maneira mais ampla numa lógica de transformações do mundo do trabalho, sobretudo os processos de flexibilização, subcontratação, terceirização e trabalho instável. Parece que essa expansão de novas formas de trabalho tem gerado uma maior mobilidade laboral com crescente instabilidade nas formas de trabalho e emprego onde os trabalhadores já não se encaixam num modelo único de trabalho como projeto de vida.

Ao que parece, esse contexto tem influenciado algumas transformações na percepção de gênero em relação à divisão sexual do trabalho e um discurso social de igualdade entre homens e mulheres que tem incentivado o questionamento da construção da masculinidade relacionada ao homem provedor. Além disso, a maior presença das mulheres num mercado de trabalho que se mostra flexível e que exige

comportamentos mais flexíveis, parece influenciar a percepção dos trabalhadores com efeitos diretos na identidade masculina. Isso porque tem se germinado novas formas de relação familiar que junto aos contatos a novas formas de inserção familiar-laboral tem-se configurado um novo tipo de arranjo perceptivo onde a masculinidade também se caracteriza por valores relacionadas à adaptação a um ambiente que se apresenta agressivo sem, contudo, abandonar a esfera de trabalho enquanto fator preponderante na construção da identidade masculina.

Referências

AGNELLI, C. et al. *A Família nos livros didáticos*. Texto disponível em <http://www.eca.usp.br/prof/motilia/dyniy/didatico/analises/familia.rtf>. Acessado em 22/03/07.

ARANGO, L.G. *Família, trabajo y identidad de gênero. Analogias y contrastes entre dos categorías sócio-profesionales em América Latina*. IN: ABRAMO, L. & ABREU, A., **Gênero e trabalho na América latina**, ALAST, Rio de Janeiro, 1998

BOURDIEU **A Dominação masculina**. Bertrand Brasil, Rio de Janeiro – RJ, 1999.

GODOY, L. *Cambios en el mercado de trabajo y relaciones de pareja: el punto de vista de os hombres*. Artigo apresentado no XXIII congresso da ALAS, Antigua, Guatemala, 2001.

GONDIN, L.M.P. & LIMA, J.C. **A pesquisa como artesanato intelectual: considerações sobre método e bom senso**. Coleção sociologia, João Pessoa, 2002.

HARVEY, D. **Condição Pós – moderna**. São Paulo, Loyola, 1993.

JIMENEZ, L. & LEFÉVRE, F., *Desafios e Perspectivas: Desemprego e Masculinidade*. **Interação em Psicologia**, jul./dez. 2004, (8)2, p. 227-235, 2004

MINAYO, M.C.S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. Hucitec, Abrasco, São Paulo, 1992.

OLIVEIRA, P. P. **A Construção Social da Masculinidade**, Editora UFMG, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, 2004.

POTUCHECK, JEAN L.. *Who supports the family? Gender and breadwinning in Dual Earner Marriages*. Stanford University Press. Stanford, California 1997

VALE DE ALMEIDA, M. **Senhores de si: uma interpretação antropológica da masculinidade**. Fim de século, Lisboa, 2000.

**IDENTIDADE, CLASSE E TRABALHO:
UMA META ANÁLISE DOS ARTIGOS DE UM GRUPO DE TRABALHO
DO V CONGRESO LATINOAMERICANO DE SOCIOLOGÍA
DEL TRABAJO**

*Anderson Rafael Nascimento**

Resumo

Devido a processos políticos, econômicos, ideológicos e contratuais o trabalho passou a assumir posição central na identidade e, conseqüentemente, na vida das pessoas. Nessa evolução, o conceito de classe apareceu como essencial para o entendimento da função do trabalho dentro das relações sociais seja por meio da visão da produção social (marxiana) ou pela ação social (weberiana). O presente artigo tem por objetivo analisar os artigos apresentados no Grupo de trabalho sobre “*Identities, cultura y formas de representación simbólica en el proceso de trabajo*” do V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo promovido pela *Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo* – ALAST. Para tanto realizou-se uma meta análise da palavra classe nos mesmos. Como resultado aponta-se o uso da palavra classe como elemento metodológico dos estudos sobre o trabalho, com a visão tradicional marxista de classes dominantes e dominadas. A novidade está no uso da palavra dentro de um conceito de rede social e local social permitindo a abertura a uma visão da ação social como determinante das relações societais.

Palavras-chave: classe; identidade; trabalho; ação social; produção social.

* Mestrando do Programa de Pós Graduação em Administração da Universidade Metodista de São Paulo, professor da Universidade Metodista de São Paulo e Coordenador executivo da Cátedra Prefeito Celso Daniel de Gestão de Cidades

1. Introdução

O trabalho tem sua raiz na palavra grega *tripalium*. Essa palavra denominava um instrumento romano de tortura e, em seguida, deu origem ao “verbo *tripaliare* (submeter alguém a esse sacrifício), que veio dar no português trabalhar ou ao francês *travail*”¹.

O trabalho não é uma atividade natural do ser humano. Depois de um longo processo que ocorreu por meio dos pactos sociais e por outros motivos (políticos, econômicos, ideológicos, etc) o trabalho se naturalizou a ponto de ser o centro da identidade. Esse, no entanto, é um fenômeno advindo com a modernidade.

Centrado nessa visão do trabalho e de sua posição central na identidade das pessoas as teorias sociais estabelecem o trabalho como categoria chave das pesquisas a elas associadas. Nesse sentido, o conceito de classe aparece como um importante indicador desse uso podendo aparecer como um elemento metodológico, como a consagrada visão marxista de classes dominantes ou dominadas, como local social e como rede social.

O presente artigo tem por objetivo analisar os artigos apresentados no Grupo de trabalho sobre “*Identities, cultura y formas de representación simbólica en el proceso de trabajo*” do V *Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo* promovido pela *Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo – ALAST*. Para tanto realizou-se uma meta análise da palavra classe nos mesmos.

2. A identidade do trabalho

A filósofa-política Hannah Arendt descreveu essa elevação do trabalho como fonte da identidade. Utilizando os conhecimentos obtidos nessa autora e de outros, Pedro Bendassoli (2007) sistematizou como resultado de suas pesquisas de doutoramento alguns pontos de vistas responsáveis por essa centralidade do trabalho como elemento da identidade. São eles: Ponto de vista econômico, ponto de vista moral, ponto de vista filosófico, ponto de vista contratual (pacto social), ponto de vista ideológico e ponto de vista político (informação verbal)².

Quanto ao ponto de vista econômico, os autores que melhor retrataram esses elementos foram Adam Smith e Locke. Os mesmos são trabalhados por Arendt (2005) em seu livro “A condição humana”. Arendt (2005) resume assim as principais etapas dessa promoção da concepção moderna do trabalho na visão desses autores em paralelo a Marx:

A súbita e espetacular promoção do labor, da mais humilde e desprezível posição a mais alta categoria, como a mais estimada de todas as atividades humanas, começou quando Locke descobriu que o ‘labor’ é a fonte de toda propriedade; prosseguiu quando Adam Smith afirmou que esse mesmo ‘labor’ era fonte de riqueza; e atingiu o clímax no ‘system of labour’ de Marx, na qual o labor passou a ser a origem de toda a produtividade e a expressão da própria humanidade do homem (p. 113).

Hannah Arendt (2005) em “A Condição Humana” dividiu sistematicamente as atividades humanas no labor, trabalho e ação. Na história da *polis* grega o trabalho não tinha qualquer valor e também não era questão de interesse dos cidadãos locais. A problemática do trabalho naquela época estava associada ao fato de que na relação de trabalho sempre existia uma relação de dominação. Para aquele povo o trabalho era o

¹ Disponível em <http://pt.wikipedia.org/wiki/Tripalium>

² Conferência sobre o tema “História das formas de trabalho e de suas concepções” no Seminário Internacional “Cultura e Trabalho”, promovido pelo SESC Vila Mariana em São Paulo, 24 a 26 de outubro de 2006, disponível em http://www.sescsp.org.br/sesc/conferencias_new/subindex.cfm?Referencia=4528&ParamEnd=5.

oposto do ócio que é o que fazemos a despeito de qualquer atividade. Nesse período, estava ausente da mentalidade do grego a racionalidade do domínio do mundo, característico do modernismo, fato que condicionava o pensamento sobre o modo de vida local e conseqüentemente sobre o trabalho para aquele povo. “Labor”, para Arendt (2005), se aproxima muito do conceito de trabalho como conhecido atualmente. A autora dizia que o labor diz respeito à esfera das necessidades primárias do ser humano, ou seja, de sua sobrevivência. Ao não ver essa distinção básica do labor e do trabalho, Arendt alega que Marx falhou em sua teoria. Por outro lado, a “Ação” é a esfera da teia de relações onde o homem exercita a política, tendo o espaço público o lugar a isso reservado, principalmente, na *pólis*.

Na esfera do labor nasce a teoria de que o trabalho está à frente da origem da propriedade, da riqueza e, principalmente, de sua privatividade. Por exemplo, se existe um terreno livre na cidade, ele poderia ser ocupado se fosse limpo, arado e cercado por um cidadão. Ou seja, o ato de cuidar de algo que não tinha dono fazia desse cuidador o dono. Para Adam Smith, o trabalho torna-se abstrato e como fundo para a teoria do valor. Aqui aparece uma primeira convergência teórica de Smith e Marx na medida em que os dois centram suas análises na distinção entre trabalho produtivo e improdutivo.

O trabalho para Smith, além dessa visão econômica, tem uma visão ontológica de um homem egoísta constituindo o núcleo da teoria de Smith e o mercado é o *lócus* apropriado para as trocas desses egoísmos. Aqui começa a analogia entre ter e fazer, algo essencial na ascense da reforma protestante.

Max Weber como crítica a essa análise reformista encontrou uma relação entre religião e moral. Para esse autor, o *ethos* protestante é o *ethos* da moral do capitalismo. Em outras palavras, o espírito do capitalismo foi incorporado à reforma protestante. Para Weber, a vocação foi secularizada pelo conceito de profissão. Na visão de Bendassoli (2007), o pressuposto de Weber é de que o ser humano é o único animal feito para não trabalhar e foi preciso um esforço longo e desgastante para docilizar as pessoas ao trabalho (informação verbal). Nesse sentido, as políticas de proteção social foram um ótimo instrumento para essa docilização do homem ao trabalho.

Essa docilização não é um ponto exclusivo de Weber. Marx, citado por Antunes (2005) aponta que “o trabalhador fugiria do trabalho como se fuge de uma peste” (p. 25). Certo é que para Karl Marx o trabalho ganhou um valor sem precedentes em outras teorias. Na opinião desse autor duas visões merecem destaque. Primeiramente, o pressuposto filosófico e antropológico de que o sujeito se revela em sua criação. Para Marx (2003) o trabalho é o relacionamento ativo do homem com a natureza que por sua vez modifica o homem em um movimento dialético. Como o mesmo nos explica em “O Capital”, “O trabalho é o processo que participa homem e natureza, processo em que o ser humano com sua própria ação, impulsiona regula e controla seu intercâmbio material com a natureza” e complementa, “atuando assim sobre a natureza externa e modificando-a ao mesmo tempo modifica sua própria natureza”. (p. 202)

Há, contudo que se fazer uma ressalva ao ato do trabalho não como simples atividade de modificar a natureza, mas como um salto qualitativo condição que separa o homem trabalhador do animal que reage ao ambiente dentro do quadro de suas possibilidades biológicas. Nessa diferenciação Lukács (1978), filósofo húngaro de orientação marxista, delimita as formas do ser em inorgânicas, orgânicas e social. O trabalho possibilita o momento separatório do ser natural e orgânico para o ser social. O trabalho nessa relação desencadeia séries causais a partir de respostas aos problemas que a realidade impõe ao homem. “Com justa razão se pode designar o homem que trabalha, ou seja, o animal tornado homem através do trabalho, como um ser que dá resposta” (1978, p. 5). Logo, esse momento separatório será possível a partir da

consciência como instrumento e da intervenção do homem sobre a natureza. Ou seja, na visão marxiana o trabalho é onde o homem se materializa, ou dentro de sua tradição Hegeliana onde se dá o “ser em si”. Ou seja, aqui aparece a blasfema noção de que o trabalho, e não Deus, criou o homem e que o trabalho, e não a razão, distingue o homem dos outros animais (cf. Arendt, 2005).

Importante citar que para encontrar o ser em si deve existir a distinção entre trabalho e o trabalho alienado. O conceito de homem ativo e produtivo tem como antagônico a alienação ou, em outras palavras, a negação da produtividade. A alienação dentro do ideal marxista citado por Fromm (1970) significa que “o homem não se vivencia como agente ativo de controle sobre o mundo, mas que o mundo (a natureza, os outros e ele mesmo) permanece alheio ou estranho a ele” (p. 50). E completa “alienar-se é, em última análise, vivenciar o mundo e a si mesmo passivamente, receptivamente, como o sujeito separado do objeto” (p. 50).

Outro ponto de destaque na teoria de Marx, e aqui tratado anteriormente, é a maneira como o trabalho se torna a essência do valor. Aqui nasce o conceito de trabalho abstrato sendo a variável de comparação para os valores, ou seja, fundamento ou essência do valor. Marx já antevia que o capitalismo usaria menos trabalho e o trabalho abstrato diminuiria. Ao ocorrer essa diminuição o ócio apareceria e a identidade não precisaria ser vinculada ao trabalho. Aqui nasce a base do pensamento da corrente da sociedade do fim do trabalho, do tempo liberado, ou ócio criativo. Alguns teóricos como André Gorz (1982), Claus Offe (ANO), Habermas (1987), Rifkin (1995) dentre outros vêm debatendo esse assunto.

Com a criação da propriedade privada e da divisão do trabalho (fundamentos do mercado capitalista) o homem perde o poder sob seu próprio trabalho tornando-se uma coisa a parte de si, de sua vontade e seu planejamento, ou seja, algo estranho a ele. Neste contexto, o trabalho é vivenciado a partir de uma relação de passividade ou de sofrimento. O trabalho apesar de sua posição nuclear na vida social e nas categorias de sociabilidade traz em seu interior uma contradição indissolúvel na relação capitalista qual seja de se transformar em algo à parte do seu sujeito.

Certo é que o trabalho não acabou, mas vem sofrendo algumas “desmontagens”. A primeira é a necessidade do trabalho não ser mais visto como central na identidade das pessoas. Difícil pensar que será substituído tão facilmente já que o lazer, atualmente, está intimamente associado ao consumo e para se consumir é necessário ter recursos, ou seja, trabalhar.

O trabalho para que seja considerado decretado acabado deverá também passar por uma desmontagem moral já que a definição ou identificação a partir da profissão dá um forte significado ao trabalho como identidade.

A terceira desmontagem está associada ao contrato social e conseqüentemente ao estado de bem estar social. Nesse sentido o trabalho não pode ser o único valor para o estabelecimento de um contrato social, pois com a combinação entre o individualismo predominante na sociedade e a baixa taxa de ocupação os poucos que trabalham não irão querer sustentar os demais sem trabalho.

Assim como a modernidade centrou a identidade no trabalho, ela criou, também, a visão do sujeito e, principalmente, do sujeito de direitos. De certa forma isso é consequência da hegemonia liberal que prega que o indivíduo é mais real que a sociedade e a precede (cf. Vicent, 1995). Na visão teórica liberal, o fato de uma pessoa ter seu valor igual na individualidade gera as bases para o igualitarismo. Isso provoca os teóricos das ciências sociais e dos que pensam as identidades e formas de representação simbólica a questionarem suas teorias em busca a uma forma de associar a visão de classe à outra chegando à micro sociologia.

Surge o primeiro ponto de inquietação para a constituição da pergunta aqui problematizada uma vez que se constitui um referencial para entender a identidade principalmente associada ao trabalho. De certa forma, essa identidade esteve durante um longo tempo associada à idéia de classe trabalhadora, mas sem o trabalho como existia, como fica essa identidade? A classe social na visão marxista ainda pode ser entendida como um conceito válido?

3. Classe Social: Uma aproximação das teorias de Marx e de Weber

A classe social foi durante muito tempo o pilar conceitual dos debates promovidos pelas correntes políticas e teóricas de esquerda. Não por outro motivo, se não essa centralidade, que o manifesto de lançamento da associação internacional dos trabalhadores de Marx e Engels (1977) em seu primeiro capítulo começa com a frase “A História de toda a sociedade que existiu até agora é a História da luta de classes” (p. 09). Portanto, dentro dessa visão dos partidos comunistas – estandartes dos interesses dos movimentos de esquerda - existem duas classes, uma denominada dominante (burguesia) e a classe dominada (proletária). Os burgueses ou dominantes significam a classe de capitalistas modernos que possuem os meios de produção. Os proletários, por sua vez, não têm meios próprios de produção sendo reduzidos a vendedores de sua força de trabalho para disso tirar sua sobrevivência. Essa distinção de certa forma aponta a necessidade, advinda das correntes de esquerda, de pensar o conceito de classe como um elemento metodológico para os estudos realizados no campo das ciências sociais.

O trecho citado do manifesto comunista versa sobre a história (com h maiúsculo) e é muito representativo da teoria marxista uma vez que o próprio Marx (2006), apoiado na teoria de Hegel, em seu texto sobre o “O Dezoito de Brumário de Luis Bonaparte” acredita que os homens fazem sua história, mas não a fazem como querem, pois estão legados ao peso da tradição do passado. Este peso, segundo Marx, faz com que os homens tomem de seu passado os heróis e os gritos e o fazem de forma a ocultar uma nova postura. Nessa passagem Marx abre o precedente da visão de que a ação social é possível na construção da realidade social, mas a superestrutura, o passado e mesmo as instituições prevalecem a partir do interesse da classe dominante.

Provocado por essa reflexão marxiana surgem lacunas para compreender a contemporaneidade uma vez que a crise estabelecida nas instituições sociais como, por exemplo, nos partidos políticos e também nos sindicatos estabelece a necessidade de um novo linguajar desapegado do passado. Nessa visão, muito mais do que estar associado à produção social aponta-se a necessidade de construir ou agir em prol da sociedade.

A idéia central, para autores marxistas, é a de que as relações sociais se estabelecem por meio da produção social e como tal as relações econômicas prevalecem sobre as outras relações sociais. Como outra opção a essa linha marxista encontram-se os autores denominados weberianos pela compreensão de que as relações sociais se estabelecem por meio da denominada ação social.

Acreditando que as relações se estabelecem sobre a produção – visão marxista - aponta-se a economia como ciência predominante das explicações sociais. Aqui se abre a lacuna para a crítica que Mills e Gerth (1982) fazem no texto de “orientações intelectuais” do livro “Ensaio de Sociologia” de Max Weber quando apresentam que “as contribuições marxistas não distinguem entre o que é rigorosamente ‘econômico’, o que é ‘economicamente determinado’ e o que é ‘simplesmente economicamente relevante’” (p. 65). Em outras palavras, na visão crítica de Weber, Marx não visualizava e não ponderava a relevância econômica dos fenômenos sociais. Para Marx o capitalismo é irracional, mas não para Weber. O que distingue os dois nesse ponto é que para o primeiro existe uma anarquia na produção por meio da contradição do progresso tecnológico racional e as cadeias produtivas. Entretanto, para Weber as instituições do

capitalismo lhe parecem, na verdade como materialização da racionalidade, como o mesmo cita: “Toda a estrutura é dinâmica, e pela sua anomalia obriga o homem moderno a tornar-se um perito especializado, um ‘profissional’ preparado para uma carreira especial dentro de canais prestabelecidos” (p. 67).

Assim, na visão weberiana se pode entender que a esfera de amortecimento das demandas sociais ocorre pelo desencantamento gerado pelo processo de racionalização do homem moderno forçado a se especializar. Daqui entende-se que “o conceito de burocracia tradicional é o contraponto ao conceito marxista de lutas de classe” (p. 67). Weber entende assim que a burocracia é a racionalidade e se dá com o mecanismo de despersonalização e de rotina opressiva, entre outros. Esse processo de racionalização, ou de intelectualização, dentre outros aspectos tem como consequência o desencantamento do mundo. Weber usou esse conceito de desencantamento como uma metáfora. Pierucci (2005) explica esse conceito, por meio de uma meta análise, mostrando que não se trata de uso complicado, nem muito menos obscuro, em Weber. Em suma, para Pierucci (2005) o termo significa a perda de sentido dentro da sociedade ocidental e de seus processos de institucionalização.

Esse processo de racionalização, e conseqüentemente do desencantamento, não é um processo estável na história. As estruturas institucionais da sociedade podem, dessa forma, se mostrar inadequadas para controlar o estado de pressões e conflitos da vida cotidiana. O “carisma” é usado por Weber para caracterizar o líder auto-indicado, seguido pelos que estão em desgraça e que seguem-no por acreditarem ser ele extraordinariamente dotado. No contraste entre a vida cotidiana das instituições e a natureza da liderança carismática pode-se discernir facilmente o legado comum ao liberalismo: massa *versus* personalidade, as regras institucionais *versus* o indivíduo espontâneo.

O que tem se notado é uma aproximação a cada dia maior entre essas duas correntes teóricas – marxistas e weberianos. Um exemplo disso é o sociólogo Ricardo Antunes em um de seus últimos livros que apresenta um capítulo com o nome “Opacidade (ou vitalidade) das classes sociais?”. Nesse texto, Antunes (2005) apresenta três estudos realizados com base nessas duas correntes teóricas.

O primeiro estudo é o de Sedi Hirano apresentado no ensaio “Castas, estamentos e classes sociais”. Para esse autor, como cita Antunes (ibid), as classes podem ser melhor apreendidas pela posição dos indivíduos no mercado e pelas motivações oriundas da ação e relações sociais (Weber) ou pelas determinações particulares do modo de produção e reprodução da vida social (Marx)” (p. 102).

Um segundo estudo apresentado por Antunes traz o texto de Klaus Eder à debate. Para Eder (apud Antunes, 2005), a cultura é o elo perdido entre classe e a ação coletiva. A opção teórica de Eder, como cita Antunes, para a construção dessa argumentação se aproxima mais a Weber do que a Marx.

E, por fim, Antunes apresenta em rápidas palavras o estudo de José Alcides Figueiredo dos Santos (apud Antunes, 2005) que faz um “mapeamento bastante abrangente da conformação das classes sociais em nosso país” (p. 106).

A partir da apresentação desses três estudos, Antunes conclui que “a textura societal contemporânea, em vez de sinalizar o fim da sociedade de classes, vem se complexificando” (p. 108). Essa conclusão aponta uma inquietação dos teóricos marxistas representado pela tentativa de associar a visão de relações sociais vistas pelo paradigma marxista da produção social juntamente ao weberiano da ação social.

4. Metodologia

A questão central suscitada desse debate é se o conceito de classe ainda responde no contemporâneo às demandas de identidade relacionada ao trabalho? E mesmo se os

estudiosos das ciências sociais e das ciências sociais aplicadas entendem a classe dentro do conceito marxista como o paradigma a ser buscado dentro do discurso da identidade associada ao trabalho.

Buscando responder essa pergunta, elaborou-se uma análise dos artigos apresentados no Grupo de trabalho sobre “*Identidades, cultura y formas de representación simbólica en el proceso de trabajo*” do V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo promovido pela Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo – ALAST. Essa associação é uma organização científica para o intercambio acadêmico. É uma associação civil sem fins de lucro cujo objetivo geral é iniciar e coordenar iniciativas de colaboração entre cientistas latinoamericanos dedicados ao estudo do trabalho³.

Como objetivos específicos busca-se analisar o referencial utilizado pelos pesquisadores que tiveram artigos aprovados no GT sobre “*Identidades, cultura y formas de representación simbólica en el proceso de trabajo*” e comparar esse referencial com o conceito de Marx e Weber.

A metodologia utilizada é o da revisão bibliográfica por meio da meta análise. O estudo está dividido em dois momentos, primeiramente mapeou-se a palavra “classe” no GT supracitado nos artigos disponíveis no CD-ROM dos anais do congresso, com auxílio da ferramenta de busca do editor de texto microsoft *word* ou do *acrobat reader* (formatos disponibilizados no CD). Depois de mapeados todos os artigos onde a palavra “classe” apareceu foi feita uma leitura dos mesmos buscando a compreensão da utilização dada à palavra. Nesse momento dividiram-se os artigos de duas maneiras. Alguns onde a palavra “classe” é empregada em um sentido restrito, vinculado ao corte social, ou seja, junto à noção de classe baixa, média ou alta. Os outros associados a um sentido mais amplo de classe e mereceram uma atenção mais aprofundada e uma leitura analítica mais atenta.

Ao todo foram 42 artigos selecionados para participar do GT no Congresso analisado. Desse total, em 23 artigos (55%) encontrou-se a palavra “classe” no corpo do texto. E, por fim, 18 artigos apresentaram o que foi chamado aqui de sentido amplo da palavra “classe” fato que mereceu uma maior atenção a eles.

Foi destacado no formato de tabela, a ser apresentado à seguir, os trechos dos artigos e as categorias a qual cada trecho está associada. Ao total foram 40 trechos destacados onde o sentido de classe aparecia dentro do sentido amplo. Ocorreram aparições da palavra nesses artigos associadas à idéia restrita e, por isso, não foram aqui destacadas.

A leitura analítica foi feita com base na elaboração de categorias levantadas a partir da revisão bibliográfica feita nas primeiras partes desse artigo. As categorias analíticas listadas foram: Classe como elemento metodológico, Classe como local social, Classe burguesa e proletária e Classe como rede social.

5. Análise dos resultados

5.1. Tabela das citações

Dos 40 trechos destacados, 13 estiveram associadas à categoria analítica “Classe burguesa e proletária”. Outros 12 trechos estão associados a categoria “Classe como elemento metodológico” e 11 associados à categoria “Classe como local social”. E, por fim, 04 estiveram associados a categoria “Classe como rede social”.

³ Mais informações em <http://www.alast-uy.org/>

A seguir apresenta-se a tabela com o nome do autor(es), o título do artigo, os trechos destacados onde a palavra classe aparece no sentido amplo e a categoria listada para cada uma das palavras.

Autor	Título	Citações da palavra "Classe"	Categoria
FERRARI, Liliana e MAZA, Octavio	Los significados del trabajo en el subempleo. Los casos de Argentina y México.	Ya que aspectos como la clase social, el sexo y la generación permitirán hacer lecturas diferenciadas. (p. 10)	Clase como elemento metodológico
		Por otra parte parece fundamental el introducir las dimensiones de género y de clase social pues el deterioro al cubrir a la totalidad de la sociedad que vive de su trabajo debe ser interpretado según el grupo social del que se trate. (p. 12)	Clase como elemento metodológico
XHARDEZ, Verónica.	Teletrabajo y desarrollo de Software Libre en al marco de la Tercera Revolución Industrial Informativa: una bordaje de los procesos de coordinación y jerarquías en una organización voluntaria de Argentina	Se encuentran elementos comunes entre la definición que se propone y ésta: “Una red social se entiende como un grupo de individuos, que en forma agrupada o individual, se relacionan con otros con un fin específico caracterizado por la existencia de flujos de información. Las redes pueden tener muchos o pocos actores y una o más clases de relaciones entre pares de actores.” (p. 10)	Clase como rede social
LAGIU, Efimia; SOLERO, Carlos; TAVELLA, Mirta e VALENTINO, Norma	La construcción capitalista de cuerpos disciplinados, dóciles, cooptados y convencidos, desde la perspectiva de la sociología del tiempo	... junto al ascenso de la burguesía como clase dominante, a la representación social del tiempo como experiencia humana asociada a una lógica cualitativa (p. 05)	Clase burguesa e proletária
		Dentro de este marco conceptual, analiza en la sociedad burguesa esa lucha por el control del tiempo a través del concepto de lucha de clases , propio de su explicación dialéctica de la historia.(p. 06)	Clase burguesa e proletária
		Se trata de una utopía social en la que la idea de progreso, en este caso el progreso de la humanidad se visualiza, justamente, por la emancipación de la tiranía del tiempo, en una sociedad sin clases , no mercantilizada y en la que los hombres con sus necesidades socialmente resueltas y en forma consciente hacen la historia, es decir deciden libremente el uso de su tiempo (p. 06)	Clase burguesa e proletária
SALTI, Patricia	En búsqueda de inserción laboral: Las representaciones acerca del valor del título escolar en el mercado de trabajo de jóvenes que abandonaron la escuela media y que vuelven a estudiar.	Otros sin embargo insertos dentro del grupo de entrevistados que mayor padecimientos económicos posee, las representaciones acerca del ingreso al mercado laboral está enmarcada desde los límites objetivos que su condición de clase les impone, al decir de Bourdieu, los límites objetivos se convierten en sentido de los límites de los propios entrevistados (1999) (p. 10)	Clase como local social
GABRINETTI, Mariana Andrea	Conformación de universos simbólicos sobre el futuro y el progreso en sujetos que perciben planes de empleo	Este proceso de exclusión social se da en el marco de un incremento del cuentapropismo y una concentrada distribución del ingreso, factores decisivos que dificultarán el ejercicio de la solidaridad de clase de los sectores del trabajo. (p. 02)	Clase burguesa e proletária

		Entendemos que el sentido o significación del trabajo está soportado –entre otros aspectos- sobre la dialéctica entre aspiraciones y oportunidades que cada sujeto construye en función de las condiciones y posibilidades objetivas que posee la clase o grupo social de pertenencia y el correlato subjetivo de estas aspiraciones –en el que intervienen las experiencias familiares de anteriores generaciones, las propias experiencias laborales, por ejemplo y que conforman el Ideal del Yo, aquello que funciona como meta. (p. 09)	Clase como local social
QUIROGA, Rafael Cesar e MAURUTTO, María Cecilia	Representaciones simbólicas acerca del trabajo: continuidades y rupturas en su configuración	Con un perceptible sentimiento de identificación social con los sectores medios, reconoce la influencia del contexto y los condicionamientos socio económicos que han marcado el progreso de esta clase y el cambio en las “reglas del juego” (p. 08)	Clase como local social
		Sus palabras marcan la ruptura de aquel imaginario de muchos argentinos pertenecientes a la clase media en el que los meritos individuales los distinguían con nitidez de las clases dominantes y también de los situados en los escalones inferiores de la estructura social. (p. 08)	Clase burguesa e proletaria
LOZA, G e PERELMAN, M	¿Nuevas formas de trabajo o formas de supervivencia?. Reflexiones a partir del caso argentino	A continuación recuperamos algunas posiciones que sirven a la hora de pensar la acción colectiva de las clases populares y las maneras en que investigadores y agentes sociales han intervenido sobre ellas. (p. 04)	Clase como elemento metodológico
		Dice Torrado (1982) “Uma de las manifestaciones de este fenómeno es la emergencia de una perspectiva analítica que trata de rescatar el estudio de las relaciones entre fenómenos de nivel macrosocial (estructuras) y de nivel microsociales (comportamientos) a través de instancias mediadoras como las clases sociales y la familia.” (Torrado[1982]: 15) (p. 05)	Clase como elemento metodológico
		Desde este punto de vista, las ESF (estrategias de supervivencia familiar) constituyen un aspecto fundamental de la dinámica de reproducción de las diferentes clases y estratos sociales en una sociedad concreta (p. 05)	Clase como local social
		También, aclara que “La mayoría de los fenómenos a los que intentamos acceder a través del estudio de estrategias de supervivencia tienen que ver con la distribución de bienes a los diversos miembros de la sociedad, preferentemente, en las clases subalternas. (p. 06)	Clase como local social
		En este sentido, y cómo lo había planteado ya la PISPAL décadas atrás, el concepto de estrategia de supervivencia remite siempre al de clase , pero no se reduce a “lo económico”, ya que como plantea Bourdieu existen diferentes capitales en juego (Cfr. Gutiérrez, 1995; 2005; Lacarriue, 1995; Miño Worobiej, 1999). (p. 08)	Clase como elemento metodológico

MONFREDINI, I	Profissão docente e cultura escolar	Isto coloca os professores em contato com os filhos da classe-que-vive-do-trabalho (p. 12)	Classe burguesa e proletária
LUFRANO, Anabella	Juventud, Divino Tesoro	Según Negri-Lazzarato , éste nuevo tipo de capitalismo se organiza a través del trabajo inmaterial y plantea una nueva forma de acumulación basada en la producción de la subjetividad del consumidor, desestructura la vieja categoría de clase trabajadora homogénea para convertirla en una nueva subjetividad heterogénea de oficios y profesiones reunidas en la primacía de la calificación individual y la puesta en escena de la subjetividad individual en la toma de decisiones. (p. 01)	Classe como rede social
MONDADORE, Ana Paula Carletto	O Trabalho em Cooperativas Autogestionárias: Teoria e Prática	... outro modo de produção, cujos princípios básicos são a propriedade coletiva ou associada ao capital e o direito à liberdade individual. A aplicação desses princípios une todos os que produzem numa única classe de trabalhadores que são possuidores de capital por igual em cada cooperativa ou sociedade econômica. O resultado natural é a solidariedade e a igualdade, cuja reprodução, no entanto, exige mecanismos estatais de redistribuição solidária da renda.” (2002, pp.10) (p. 05)	Classe burguesa e proletária
AZAMBUJA, Rodrigues	Lucas Como os Trabalhadores Pensam e Praticam a Autogestão? Repensando o sentido da Economia Solidária.	Os prejuízos provocados pelos dois processos acima descritos às condições de vida da classe trabalhadora e dos setores mais pobres das populações fizeram com que esses últimos desenvolvessem uma série de iniciativas econômicas na busca da geração alternativa de trabalho e renda. (p. 02)	Classe burguesa e proletária
		A economia solidária é outro modo de produção, cujos princípios básicos são a propriedade coletiva ou associada do capital e o direito à liberdade individual. A aplicação desses princípios une todos os que produzem numa única classe de trabalhadores que são possuidores de capital por igual em cada cooperativa ou sociedade econômica. O resultado natural é a solidariedade e a igualdade, cuja reprodução, no entanto, exige mecanismos estatais de redistribuição solidária da renda. (p. 04)	Classe burguesa e proletária
		Deste modo, nas classes trabalhadoras o trabalho infantil remunerado era valorizado na medida em que a criança era vista como agente importante no sustento da renda familiar, enquanto que nas famílias de classe média era somente o trabalho doméstico da criança não remunerado que era aceitável como parte importante da sua educação (Zelizer, 2004: 137) (p. 09)	Classe como local social

LABA, Vanesa Vazquez	“Como hombres trabajando”: imágenes sociales de género y subordinación de las mujeres en la organización laboral de cosecha citrícola en la provincia de Tucumán, Argentina	“Proponer que, para ser libres, las mujeres tienen primero que ser como los hombres es como sugerir que podría ponerse fin a la explotación de clase a base de permitir que los trabajadores se convirtieran en capitalistas” (p.01)	Clase burguesa e proletária
		Stolcke (1982), “la propiedad privada de su sexualidad en el matrimonio y la familia por parte de los hombres, producida por el sistema de reproducción social predominante en la sociedad de clases ” (pág. 30). (p. 14)	Clase como elemento metodológico
		Quedan pendientes líneas de investigación que den cuenta del papel específico que juegan tanto el matrimonio y la familia en la reproducción de la desigualdad social en las sociedades de clases (p. 14)	Clase como elemento metodológico
BUCCAFUSCA, S.	Servicio doméstico. ¿Un problema de definición?	Los múltiples estudios sobre servicio doméstico no han evitado reconocer la feminización del sector, sin embargo no han profundizado en las relaciones intergénero que se producen debido a que empleador y empleado participan del mismo colectivo sexual. En este trabajo intenta se reconocer el vínculo de clase trasvasado por el género. (p. 03)	Clase como elemento metodológico
		O sea que la decisión de contratar una empleada doméstica puede pensarse como una estrategia de la empleadora para poder cumplir con un trabajo no doméstico, dentro del área productiva o para dar cuenta de una movilidad social ascendente en términos no de relaciones de clase sino de capital simbólico. (p. 09)	Clase como elemento metodológico
MANGUEIRA, M	Ocupações e assentamentos rururbanos: um estudo a partir da ação política do Movimento dos Trabalhadores Desempregados no Brasil	O trabalho aqui apresentado é fruto de reflexões iniciais sobre a consolidação de um modelo social próprio para reivindicações de classes populares, principalmente as que se remetem ao mundo rural (p. 01)	Clase como elemento metodológico
		Nós, do Movimento dos Trabalhadores Desempregados, MTD, constituímos uma ferramenta de luta e organização de desempregados, resgatando a identidade de sujeitos trabalhadores, pertencentes a uma classe social. ” (p. 13)	Clase burguesa e proletária
		De acordo com esta “autodefinição” uma das tarefas primordiais do movimento seria o “resgate” (pressupondo perdidas ou talvez seqüestradas) da identidade de trabalhador e da percepção de pertencimento a uma classe social por parte dos desempregados que pretendem aderir ao movimento. (p. 14)	Clase como local social
		Obviamente, a idéia de que deveria haver, mas não há uma identidade de trabalhador e uma noção de pertencimento a uma classe social por parte do segmento da população que se encontra desempregado, demonstra uma interpretação da realidade social que lida com categorias abstratas relativamente sofisticadas, indicando assim um provável	Clase como local social

		relacionamento com a teoria sociológica. (p. 14)	
		Segundo Norbert Elias, o fato de Marx ser, “praticamente, o único cientista social a ter deixado um edifício de idéias cujo cerne é uma teoria da desigualdade e da opressão sociais, com uma promessa intrínseca de solução para este problema”, pode explicar a recorrência do marxismo enquanto teoria central para orientação das ações e proposições de diversos grupos sociais, mesmo que pertencentes a outras classes que não a operária. (p. 17)	Classe como elemento metodológico
		... as análises e o léxico marxista, evocando uma teoria científica da desigualdade social, operam no sentido de uma significação social para os partícipes de movimentos sociais que são membros das classes exploradas na sociedade capitalista. (p. 17)	Classe burguesa e proletária
ABONAZIO, M; ABELLA, M. F. e BARBIERI, Elena	“Políticas sociales y Subjetividad: Las trayectorias laborales de los jóvenes”	La exclusión de nuestros días no es portadora de un principio de recomposición de la sociedad, como se daba en la clase obrera, ya que los excluidos están tan atomizados e inhabilitados, que no presentan ninguna alternativa de cambio. (p. 07)	Classe como local social
TORRES, M. F.	Trazas de resistencia/recuperación de unidades productivas	Las trazas de resistencia llegan a la conformación de la nueva clase trabajadora (Porrini, 2005). (p. 01)	Classe burguesa e proletária
		La experiencia compartida, en tanto experiencia de clase , se entiende como mediadora entre la determinación materialista de las relaciones de producción, y la expresión cultural de una consciencia de sí (Thompson, 1995) (p. 02)	Classe como local social
		Los trabajadores de FUNSA tienen las armas de la historia, su propia historia colectiva y la memoria de la resistencia organizada durante el período del surgimiento de la nueva clase trabajadora (Porrini, 2005) (p. 07)	Classe como rede social
		No faltó la imaginación de los trabajadores para hacer notar, que quien asistía a este reconocimiento –que además no traía a su contraparte, la mejora en la distribución del ingreso-; estaba infringiendo la solidaridad de clase . (p. 08)	Classe como rede social
CHACÓN, Gabriel Tolosa	La construcción de identidades profesionales de los estudiantes de la Universidad Nacional de Colombia: los casos de Ingeniería de Sistemas y Sociología	La clase social de la que provienen y la condición de género configuran itinerarios particulares de vivir la universidad ya que son generadoras de diferencias y desigualdades. Esto acaba por modificar sus experiencias, sus concepciones de mundo, sus inclinaciones intelectuales, su representación de la profesión en la cual se están formando, entre otras situaciones. (p.	Classe como elemento metodológico

		02)	
BURGARDT, A. G. e TORRE, J. D.	“La construcción de identidades femeninas en los procesos de trabajo intra y extradomésticos”	Si se relaciona el desfase existente entre la capacidad de los estudiantes de clases bajas de acceder a determinados recursos y la creciente oferta de las IES privadas, es posible pensar que en Colombia los más pobres poco participan de la educación superior. (p. 09)	Classe como local social

5.2. Descrição das categorias analíticas

5.2.1 Classe como elemento metodológico

Pela leitura dos artigos estipulou-se essa como uma categoria pela ampla constatação de que para muitos estudiosos das ciências sociais a classe deve ser vista como um elemento fundamental para a análise dos objetos de estudos. Constata-se nessa convergência que teóricos que tratam sobre a questão do gênero estão a cada dia mais associando suas análises dentro de uma proximidade da análise da classe. Gênero nessa visão são categorias sociais, caracterizadas por relações de dominação e opressão assim como a classe. Dessa forma, relações sociais como as condições de trabalho constroem identidades.

Alguns trechos destacados abaixo apontam essas constatações.

Ya que aspectos como la clase social, el sexo y la generación permitirán hacer lecturas diferenciadas. (FERRARI, L e MAZA,O., 2007, p. 10)

A continuación recuperamos algunas posiciones que sirven a la hora de pensar la acción colectiva de las clases populares y las maneras en que investigadores y agentes sociales han intervenido sobre ellas. (LOZA, G e PERELMAN, M., 2007, p. 04)

Quedan pendientes líneas de investigación que den cuenta del papel específico que juegan tanto el matrimonio y la familia en la reproducción de la desigualdad social en las sociedades de clases (BUCCAFUSCA S., 2007, p. 03)

Após a leitura dos texto que utilizaram essa categoria fica claro que muito mais do que a classe ser utilizada dentro de um paradigma marxiano ela é um paradigma dos estudiosos das relações sociais e de trabalho. Isso aponta essa como uma categoria neutra podendo tramitar dentro dos dois autores aqui pensados (Marx e Weber).

5.2.2 Classe burguesa e proletária

Nessa categoria, o conceito de classe é trabalhado a partir do referencial marxista de dominantes e dominados. Isso é o tipo usual das utilizações dadas a palavra classe fortemente vinculada a idéia de produção social e, conseqüentemente, das relações econômicas. Associada a isso a idéia da estratificação social vem muito forte nesses artigos que trabalham com essa categoria assim como àqueles que discutem a exclusão social em suas diversas formas.

A novidade dessa categoria está nos teóricos da chamada economia solidária que mesmo reconhecendo a estrutura de classe enxergam por meio das empresas autogestionadas, formas de resignificar a solidariedade e a igualdade.

Dentro da categoria alguns trechos são destacados abaixo:

Dentro de este marco conceptual, analiza en la sociedad burguesa esa lucha por el control del tiempo a través del concepto de lucha de clases, propio de su explicación dialéctica de la historia (LAGIU, Efimia; SOLERO, Carlos; TAVELLA, Mirta e VALENTINO, Norma, 2007, p. 06).

A economia solidária é outro modo de produção, cujos princípios básicos são a propriedade coletiva ou associada do capital e o direito à liberdade individual. A aplicação desses princípios une todos os que produzem numa única classe de trabalhadores que são possuidores de capital por igual em cada cooperativa ou sociedade econômica. O resultado natural é a solidariedade e a igualdade, cuja reprodução, no entanto, exige mecanismos estatais de redistribuição solidária da renda. (AZAMBUJA, Lucas Rodrigues, 2007, p. 04).

Essa é ainda uma categoria predominante das pesquisas sociais centradas no trabalho. Isso pode ser vista pela quantidade de citações realizadas dentro dessa categoria além é claro de toda a tradição da visão marxista nos estudos sobre o trabalho. A conclusão para essa categoria é que ela é ainda usada estritamente dentro do referencial marxista.

5.2.3 Classe como local social

Essa categoria está bastante associada com a anterior. Contudo, indo além do debate proposto na anterior, essa categoria enxerga a classe a partir dos limites que essa visão lhes impõe. Pode-se apontar que a cultura dentro dessa categoria entra como um importante condicionante admitindo-se por conta dela até mesmo comportamentos como o trabalho infantil como pode ser verificado abaixo.

Deste modo, nas classes trabalhadoras o trabalho infantil remunerado era valorizado na medida em que a criança era vista como agente importante no sustento da renda familiar, enquanto que nas famílias de classe média era somente o trabalho doméstico da criança não remunerado que era aceitável como parte importante da sua educação (Zelizer, 2004: 137) (AZAMBUJA, Lucas Rodrigues, 2007, p. 09)

La experiencia compartida, en tanto experiencia de clase, se entiende como mediadora entre la determinación materialista de las relaciones de producción, y la expresión cultural de una consciencia de sí (Thompson, 1995) (TORRES, M. F., 2007, p. 02).

Dentro dessa categoria admite-se encontrar autores que trabalharam com um referencial marxista, mas também outros que olharam sobre o viés weberiano. Pode-se apontar que essa é uma classe mista com leve tendência a linha weberiana.

5.2.4 Classe como rede social

Os autores que trabalharam dentro dessa categoria extrapolaram a visão da classe social predominante tentando associar dentro de diversas ligações para a formação da rede. Essa é uma visão contemporânea e associada à sociedade da informação.

Los trabajadores de FUNSA tienen las armas de la historia, su propia historia colectiva y la memoria de la resistencia organizada durante el período del surgimiento de la nueva clase trabajadora (Porrini, 2005) (TORRES, M. F., 2007, p. 07)

Se encuentran elementos comunes entre la definición que se propone y ésta: “Una red social se entiende como un grupo de individuos, que en forma agrupada o individual, se relacionan con otros con un fin específico caracterizado por la existencia de flujos de información. Las redes pueden tener muchos o pocos actores y una o más clases de relaciones entre pares de actores.” (XHARDEZ, V., 2007, p. 10)

Por seu caráter contemporâneo e em processo de formação crítica percebe-se clara tendência a idéia weberiana da ação social. Aqui pelo impacto que a tecnologia permite à inserção das pessoas parte-se da idéia de que a mobilidade social é possível entre classes. Contudo, não limitado a esse aspecto a categoria estabelece que a ação das pessoas pode intervir nos caminhos institucionais da sociedade como um todo. Logicamente, isso dialoga fortemente com a tendência da hegemonia liberal mas aventa-se a hipótese de essa ser a razão da subversão do próprio sistema. Ou seja, a soberania pessoal rompe as instituições e mesmo a estrutura de classe.

6. Conclusões

Pelos aspectos quantitativos aqui apontados percebe-se ainda uma clara tendência dos estudos relacionados à identidade e formas simbólicas de representação do trabalho estarem fundados no ideal de classe marxista. Contudo, ultimamente a linha weberiana tem ganhado destaque constatada pela admissão de artigos em uma área predominantemente marxista. Outro fato constatado é a associação entre as duas idéias de classe ainda de forma pouco utilizada pela própria ortodoxia da academia e de seus procedimentos metodológicos.

Esses resultados apontam a necessidade de buscar novas linguagens e nova roupagem para as crises associadas ao mundo do trabalho. O trabalho, no contemporâneo, necessita ser desmontado moral, identitariamente e contratualmente (pacto social). Contudo essa desmontagem parte da idéia da necessidade do trabalho (labor) na vida das pessoas. Com isso muito mais do que admitir a superestrutura determinando e influenciando a vontade das pessoas é necessário encontrar meios com que as pessoas sejam protagonistas de suas próprias histórias. Infelizmente, esse ainda é um movimento para a elite da sociedade uma vez que a grande maioria ainda depende de seu labor. Nessa constatação a visão de classe ainda se justifica.

Certo é que a crise do trabalho no contemporâneo impõem o desafio de romper com os heróis e gritos do passado na tentativa de reconstituir a ética seja por meio do trabalho ou por outras esferas das relações sociais.

Desse estudo surgem lacunas há serem estruturadas nas próximas análises. A primeira diz respeito ao encontro de um outro paradigma associando a visão marxiana e weberiana na tentativa de constituir nova linguagem para a crise do mundo do trabalho. Outra lacuna é a necessidade de analisar as publicações na área de identidade do trabalho, inclusive dos próximos congressos da ALAST para comparar e perceber como se acontecem os estudos nessas áreas.

Referências:

- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** (ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho). São Paulo: Cortez, 1995.
- ANTUNES, Ricardo. **O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho.** São Paulo: Cortez, 1995;
- ARENDT, Hannah. **A condição humana**, São Paulo: Editora Perspectiva, 2005;
- ARENDT, Hannah. **Entre o passado e o futuro**, São Paulo: Editora Perspectiva, 1972;

- CIMBALISTA, Silmara e RAFFAELLI, Rafael, **Trabalho e personalidade**. Disponível em <http://www.cfh.ufsc.br/~dich/TextoCaderno%2054.pdf> acesso em 10 de julho de 2007
- FROMM, Eric. **Conceito marxista do homem**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1970
- GORZ, Andre . **Adeus ao proletariado**. Rio de Janeiro: Forense, 1982
- HABERMAS, J. **A nova intransparência: A crise do estado de bem-estar social e o esgotamento das energias utópicas**. Revista Novos Estudos – CEBRAP, São Paulo, n. 18, p. 103-114, Setembro de 1987
- LUKÁCS, Georg. **As bases ontológicas do pensamento e da atividade do homem**, Revista Temas de Ciências Humanas, nº 4, São Paulo, Grijalbo, 1978
- MARX, Karl. **Manifesto do lançamento da Associação Internacional dos Trabalhadores**, 1864. In MARX, M. e ENGELS, F. Textos 3. São Paulo, Edições Sociais, 1977.
- MARX, Karl. **O capital: critica da economia politica : o processo de producao do capital**. Tradução de Reginaldo Sant'Anna. 19. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003
- MARX, Karl. **O Dezoito de Brumário de Luis Bonaparte** disponível em http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select_action=&co_obra=2237 acesso em 09/11/2006
- PIERUCCI, Antônio Flávio. **O Desencantamento do Mundo: todos os passos do conceito em Max Weber**. São Paulo: Editora 34, 2º Edição, 2005
- RIFKIN, Jeremy. **Fim dos empregos. O declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho**. S.Paulo, Makron Books, 1995.
- VICENT, Andrew. **Ideologias Políticas Modernas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1995.
- WEBER, Max. **Ensaio de sociologia**. Rio de Janeiro: Editora LTC, 5º Edição, 1982

Referências no congresso analisado:

- AZAMBUJA, Lucas Rodrigues. **Como os Trabalhadores Pensam e Praticam a Autogestão? Repensando o sentido da Economia Solidária**. In: V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, 2007, **Anais...**, Montevideo, Uruguay: ALAST, 2007
- FERRARI, Liliana e MAZA, Octavio. **Los significados del trabajo en el subempleo. Los casos de Argentina y México**. In: V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, 2007, **Anais...**, Montevideo, Uruguay: ALAST, 2007
- GABRINETTI, Mariana Andrea. **Conformación de universos simbólicos sobre el futuro y el progreso en sujetos que perciben planes de empleo**. In: V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, 2007, **Anais...**, Montevideo, Uruguay: ALAST, 2007
- LAGIU, Efimia; SOLERO, Carlos; TAVELLA, Mirta e VALENTINO, Norma. **La construccion capitalista de cuerpos disciplinados, dóciles, cooptados y convencidos, desde la perspectiva de la sociología del tiempo**. In: V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, 2007, **Anais...**, Montevideo, Uruguay: ALAST, 2007
- LOZA, G e PERELMAN, M. **¿Nuevas formas de trabajo o formas de supervivencia?. Reflexiones a partir del caso argentino**. In: V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, 2007, **Anais...**, Montevideo, Uruguay: ALAST, 2007
- LUFRANO, Anabella. **Juventud, Divino Tesoro**. In: V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, 2007, **Anais...**, Montevideo, Uruguay: ALAST, 2007
- MONDADORE, Ana Paula Carletto. **O Trabalho em Cooperativas Autogestionárias: Teoria e Prática**. In: V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, 2007, **Anais...**, Montevideo, Uruguay: ALAST, 2007
- MONFREDINI, I. **Profissão docente e cultura escolar**. In: V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, 2007, **Anais...**, Montevideo, Uruguay: ALAST, 2007

- QUIROGA, Rafael Cesar e MAURUTTO, María Cecilia. **Representaciones simbólicas acerca del trabajo: continuidades y rupturas en su configuración.** In: V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, 2007, **Anais...**, Montevideo, Uruguay: ALAST, 2007
- SALTI, Patricia. **En búsqueda de inserción laboral: Las representaciones acerca del valor del título escolar en el mercado de trabajo de jóvenes que abandonaron la escuela media y que vuelven a estudiar.** In: V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, 2007, **Anais...**, Montevideo, Uruguay: ALAST, 2007
- XHARDEZ, Verónica. **Teletrabajo y desarrollo de Software Libre en al marco de la Tercera Revolución Industrial Informacional: una bordaje de los procesos de coordinación y jerarquías en una organización voluntaria de Argentina.** In: V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, 2007, **Anais...**, Montevideo, Uruguay: ALAST, 2007

SUBJETIVIDADE E RESILIÊNCIA: O COTIDIANO ADVERSO DO TRABALHO FLEXÍVEL

*Silmara Cimbalista**

RESUMO:

Este artigo trata da tríade subjetividade do trabalhador, condições de trabalho sob o sistema de produção flexível e resiliência. Objetiva-se mostrar elementos que permitam a reflexão sobre a subjetividade de trabalhadores de chão de fábrica oriundos de indústrias montadoras de veículos e autopeças, localizadas na Região Metropolitana de Curitiba (RMC), Estado do Paraná, demonstrando que a sobrevivência diária no trabalho flexibilizado está diretamente ligada à atitude resiliente. Com base na pesquisa de campo desenvolvida para a tese de doutoramento da autora, utilizando pesquisa de caráter qualitativo, por meio da interpretação e análise de entrevistas semi-estruturadas, espera-se, como resultado, fornecer uma contribuição para a compreensão da subjetividade do trabalhador em situações consideradas adversas no cotidiano do trabalho no ambiente fabril.

Palavras-chave: subjetividade; resiliência; condições de trabalho; adversidade; sistema de produção flexível.

* Doutora em Ciências Humanas pelo Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) com Doutorado Sanduíche na Cardiff University 2005/06, em Cardiff, País de Gales, Inglaterra. Mestre em Administração (FGV/RJ) e Pedagoga (UFPR). Professora do Centro Universitário Franciscano - UniFAE.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Significativas transformações evidenciadas nos processos de reestruturação produtiva no século XX e início deste vêm mostrando, caracterizando uma nova formatação de mercados, difusão de inovações tecnológicas e organizacionais nas mais diferentes cadeias produtivas em nível mundial. Inerente ao processo de reorganização do trabalho, o aumento de produtividade está no epicentro destas mudanças, afetando, tanto as condições de emprego, como mudando o perfil das qualificações e dos padrões de gestão da força de trabalho.

Entender este novo cenário se torna fundamental tendo em vista tanto as relações trabalho e capital, as exigências de um novo perfil de trabalhador, como a dinâmica empreendida via reestruturação produtiva nas empresas. A reestruturação do sistema de produção brasileiro, particularmente do setor automobilístico, se modificou a partir do início dos anos 1990. O setor se expande para além do estado de São Paulo instalando novas empresas montadoras de veículos com plantas, consideradas modernas e de vanguarda, como aconteceu em Paraná, e modelo de produção se configura com a reestruturação produtiva e a adoção do sistema de produção flexível (também denominado produção enxuta ou *lean production*) diferentemente do regime taylorista/fordista, modificando o perfil do trabalhador. O trabalho flexibilizado também flexibiliza a atuação do trabalhador, tornando-o polivalente, multifuncional, engajado no processo de trabalho e com a cultura da empresa. Os valores da cultura organizacional são um incentivo ao maior comprometimento do trabalhador.

A conduta comprometida do trabalhador com o sistema de produção e a empresa forja o indivíduo e o adapta às adversidades encontradas no ambiente de trabalho. A nova configuração da organização do trabalho produtivo constrói este novo perfil, cria um novo paradigma, o do indivíduo inserido em uma organização econômica e social como a fábrica, distante da representação coletiva, ou seja, o coletivo na fábrica já não possui o mesmo significado e não parece ser tão significativo como anteriormente. O *modus operandi* fabril contemporâneo exige deste trabalhador, cada vez mais acentuadamente, uma atitude individual, comprometida inicialmente por ele mesmo com o seu trabalho, e em segundo plano, com o grupo, dentro da concepção do coletivo.

O contexto destas metamorfoses na organização do trabalho acontece numa fase de entrada de capitais externos no setor industrial brasileiro, pós anos 1990, que caracterizou também a implantação de novas indústrias no país, e em destaque, no Paraná. Estes capitais chegaram à Região Metropolitana de Curitiba (RMC) “representados pelas montadoras Renault e Audi-Volks instaladas em São José dos Pinhais, em operação desde 1997 e 1999, respectivamente, [...] além de fornecedores que acompanham as fábricas principais, na medida em que se pautam por novos padrões produtivos e organizacionais” conforme afirmam Araújo, Firkowski e Motim (2002, p. 365).

A inserção do Paraná nesse novo arranjo industrial, em nível nacional, promoveu desdobramentos nas relações de trabalho, sejam organizacionais ou sindicais. Estas novas configurações trouxeram, além de uma nova redefinição entre capital e trabalho, inovações tecnológicas e organizacionais, assim como novas exigências com relação ao perfil do trabalhador da indústria automotiva, agora também no Paraná.

Essas exigências, a partir dos novos modelos de gestão da era flexível, demandaram, conseqüentemente, maiores concessões por parte do trabalhador em termos do uso de sua subjetividade, como o aumento substancial de seu ritmo de trabalho, na polivalência, aumento de responsabilidades, a absorção de atividades antes não exercidas, assim como um maior controle e supervisão de suas atividades. O trabalhador, agora multifuncional e polivalente, é expurgado do modelo tradicional de vendedor de sua força de trabalho para agir e pensar como um capitalista em termos de produtividade e como um cliente sempre ávido por qualidade.

Nesse sentido, entende-se que sua subjetividade é apropriada pelas exigências físicas e mentais impostas para o desempenho das suas funções em ambiente de trabalho flexibilizado.

Estas mudanças promovidas pela organização do trabalho flexível geraram situações desgastantes em um ambiente totalmente envolvido com a produção em ritmo intensificado, pressão, máxima utilização dos recursos em menor tempo, qualidade e produtividade. Todavia, neste panorama, o trabalhador assalariado formal, instrumento do lucro, sofre, se desmotiva e em alguns casos, se destrói. É sob este cenário, no qual se evidencia elementos inerentes às condições de trabalho e à subjetividade do trabalhador é que se deseja refletir sobre a forma como ele resiste à adversidade, ou seja, sendo resiliente. Sendo assim, o artigo se divide em três partes: a primeira aborda a subjetividade, seu comprometimento e a inter-relação com a realidade do cotidiano adverso de trabalho vivido pelo indivíduo-trabalhador; na segunda, trata da subjetividade do trabalhador exposta por meio de suas experiências no ambiente de trabalho, destacando algumas categorias de análise estudadas, inerentes ao sistema de produção flexível, dando-se maior ênfase a atitude adotada por meio da resiliência, na última parte são feitas considerações finais na qual se procurou mostrar parte dos resultados da pesquisa sobre o envolvimento entre a subjetividade do trabalhador e o uso da resiliência no trabalho flexibilizado.

Este artigo apresenta, portanto, uma parte dos resultados da pesquisa de campo desenvolvida para a tese de doutoramento da autora (CIMBALISTA, 2006). O tratamento dos dados e informações obtidos valeu-se de pesquisa qualitativa, utilizando como instrumento, roteiro de entrevista semi-estruturada sugerida por Minayo (2004). A análise do material obtido, a partir das entrevistas, forneceu informações sobre o trabalhador e seus sentimentos manifestados no cotidiano da fábrica.

O universo da pesquisa foi o setor industrial automotivo, mais especificamente, pesquisando trabalhadores de chão de fábrica assalariados oriundos de montadoras de veículos e autopeças. Esta escolha se justificou por ser um ambiente duplamente de vanguarda, ou seja, em termos de transformações tecnológicas significativas, do perfil produtivo de quem produz, como na implementação de novas ferramentas de gestão, constituindo assim um novo modelo de trabalho e de trabalhador o qual justificava mudanças no seu perfil e um maior comprometimento de sua subjetividade para atender ao novo modelo. A subjetividade do trabalhador e as condições vividas no trabalho em ambiente de produção flexível neste início de século são, portanto, o foco aqui exposto.

1. COTIDIANO ADVERSO E A SUBJETIVIDADE DO INDIVÍDUO-TRABALHADOR

A preocupação com a subjetividade do indivíduo que trabalha no sistema de produção flexível busca compreender como a realidade psíquica, emocional e cognitiva do ser humano é passível de se manifestar simultaneamente nos âmbitos individual e coletivo e ser comprometida.

Como perceber esses aspectos e características implícitos na subjetividade do indivíduo no seu trabalho? Esta é uma tarefa não necessariamente passível de conclusão, porém, aceitou-se o desafio buscando a experiência lançada pelos teóricos sobre o tema, mas, principalmente, sorvendo das experiências cotidianas do trabalhador em sistema de produção flexível, apreendendo como sua subjetividade pode, ou não, ser comprometida pelo sistema de trabalho empreendido, ou de que forma este comprometimento reifica a subjetividade no cotidiano vivido sob 'situações adversas' em indústrias montadoras de veículos e de autopeças sediadas na Região Metropolitana de Curitiba (RMC).

Os trabalhadores da indústria automotiva no Paraná, principalmente os que ingressaram nas montadoras de veículos nos anos 1990, não possuíam experiência operária em indústria automobilística, ou seja, alguns sequer conheciam uma linha de montagem. Para contornar essa defasagem, as empresas enviaram trabalhadores recém-contratados para estagiarem em suas fábricas na Europa. Ao retornarem, tornavam-se multiplicadores dos conhecimentos e práticas adquiridos na matriz. Os requisitos de qualificação para admissão nas fábricas exigiam conhecimento técnico e específico nas áreas de mecânica, elétrica e pneumática.

Qualificação e escolaridade não foram as únicas exigências aos trabalhadores. Iniciava-se uma nova forma de trabalho com equipamentos semi-automatizados. O ambiente e as condições de trabalho sob o sistema de produção flexível pedem do trabalhador esforço físico, comportamental e adaptação à forma de trabalho flexibilizada. Ritmo intensificado, pressão constante por metas e resultados, assim como aumento de responsabilidades são enfrentamentos cotidianos do trabalhador da indústria automobilística, sobrecarga que afeta singularmente a sua vida. Neste sentido, o ambiente da fábrica apropria-se da subjetividade do indivíduo por meio das condições de trabalho consideradas adversas no sistema flexível. Essa subjetividade é entendida como um movimento dialético, ou seja, quando há a inter-relação do ser humano consigo mesmo e o seu ambiente.

1.1 De que subjetividade está se falando?

Trata-se da subjetividade no cotidiano de trabalho, do ser trabalhador, de um indivíduo-trabalhador. O termo "indivíduo-trabalhador", cunhado pela autora e utilizado aqui em vários momentos, não pretende ser uma denominação genérica, mas refere-se ao ser humano que vive uma situação real de trabalho, tratada também de forma afetiva, com emoção, sentimentos, um estado da alma, pensamento e corpo deste ser dotado de subjetividade.

O cotidiano, enquanto expressão da realidade vivida objetiva e subjetivamente, reafirma Heller (2004, p.17-18), toma o homem por inteiro, ou seja, "o homem participa na vida cotidiana com todos os aspectos de sua individualidade, de sua personalidade". Assim, também, o cotidiano adverso exige do ser humano o envolvimento de sua subjetividade. O amadurecimento do homem significa, em qualquer sociedade, que o indivíduo adquire todas as habilidades imprescindíveis para a vida cotidiana diretamente relacionada com a subjetividade.

Etimologicamente, a subjetividade origina-se do latim *subjectum* e do grego *hypostasis/hypokeimeno*. Para a filosofia, significa "caráter de todos os fenômenos psíquicos, enquanto fenômenos de *consciência*, que o sujeito relaciona consigo mesmo e chama de *meus*" (ABBAGNANO, 2000, p.922). Nardi (2006, p.21) afirma que a palavra subjetividade "remete para aquilo que é próprio ao sujeito". É deste foco que se quer considerá-la. As duas origens remetem a algo substantivo que dá suporte "àquilo que está por trás das aparências fenomenológicas e que caracteriza o ser humano". No resgate de sua origem, a subjetividade "é pensada como um conceito operativo, uma categoria analítica que permite a compreensão da dinâmica e da estrutura social a partir da indissociabilidade do individual e do coletivo", ou seja, a concepção de subjetividade não é "aquela que identifica sujeito com indivíduo psíquico (mundo interno, privado)", continua Nardi (2006, p.21). Segundo Losicer (1996), o conceito de sujeito "se constitui por relação com outro sujeito (relação intersubjetiva), ou seja: não há diferença entre sujeito psíquico (sujeito da história individual e do desejo inconsciente) e sujeito social (sujeito da história social e de suas transformações)". Nesse sentido, está-se referindo ao sujeito "implicado (produzido) na vida institucional concreta, particularmente na organização do trabalho" (LOSICER, 1996, p.69), percorrendo conceitos centrais, dentre eles subjetividade, sujeito e realidade do cotidiano de trabalho. Com relação à subjetividade e à maneira como os indivíduos dão sentido às suas experiências de trabalho, a interpretação da relação subjetividade-trabalho

mostra existir uma especificidade histórica assumida pela conexão do sujeito com seu trabalho em cada momento histórico, propõem Nardi, Tittoni e Bernardes (2002, p.303).

A inter-relação do indivíduo e seu trabalho altera-se sempre. Comparem-se o cidadão *versus* o escravo na Grécia antiga; o servo da terra na idade medieval *versus* o operário na indústria taylorista/fordista; o trabalhador de chão de fábrica numa montadora de veículos de produção flexível e o engenheiro de redes informatizadas no século XXI. Cada uma dessas relações produziu a sua subjetividade tanto no sentido individual como coletivo.

A interpretação da subjetividade por González Rey (2003, p.ix) é a de um conceito teórico, epistemológico e metodologicamente diferente dos que surgiram das correntes filosóficas da modernidade. A subjetividade é, assim, um sistema complexo e plurideterminado, afetado pelo movimento das redes de relações que caracterizam o desenvolvimento social. É a forma essencial dos processos de subjetivação.

O sistema plurideterminado a que González Rey se refere denota uma visão socioambiental, em que "as criações humanas são produções de sentido, que expressam de forma singular os complexos processos da realidade nos quais o homem está envolvido, mas sem constituir um reflexo destes", ou seja, os 'processos' de que fala são uma criação humana que aparece em cada sujeito de forma única. Esse 'sujeito' vive uma história e meio social, e o faz, segundo Nardi, Tittoni e Bernardes (2002, p.303), "através de um processo de mediação, o filtra e o retraduz, compondo, desta forma, o conjunto de significantes que vai estruturar sua subjetividade".

O 'como' os sujeitos se relacionam com regras e formas sociais, vendo-se obrigados a cumpri-las e, ao mesmo tempo, reconhecer que estão ligados a essa obrigação, caracteriza os processos de subjetivação, que podem ser compreendidos a partir da análise da maneira como o indivíduo se relaciona com o regime de verdades próprio a cada período, ou seja, a forma como o conjunto de regras que define a sociedade é experienciado individual e coletivamente, objetiva e subjetivamente. A necessidade do ser humano inter-relacionar-se com outros, cumprir obrigações e ser reconhecido como parte integrante do trabalho, por exemplo, é explicitada no cotidiano de um entrevistado.

[...] quando comecei nessa nova função todo mundo estranhou. "Quem é esse cara? Como será que ele é?" [...] foi bem complicado. Mas, no decorrer do tempo, no período, assim, os operadores [...] você tem que saber tratar todo mundo bem, de igual para igual. E aí você consegue conquistar o teu espaço. Eu diria que hoje eu conquistei o meu espaço ali. [...] Até mesmo com a supervisão. [...] Hoje já é diferente. [...] Eu tenho mais crédito. [...] falou que realmente tem que fazer, então tem que fazer! E vai conquistando o teu espaço. (sic) (CIMBALISTA, 2006. Entrevista nº. 8 com operador multifuncional, em uma indústria de autopeças, em junho de 2005).

Pelo relato, comprova-se que a subjetivação do ser humano ocorre em presença de outros. A realidade como um todo (objetivo e subjetivo) perpassa a vida do indivíduo e é garantida pela presença dos outros. O mundo consiste e existe nas coisas, que devem sua existência aos indivíduos. Para Arendt (2001), o que adentra o mundo humano torna-se parte da condição humana, rompendo com a visão do mundo como uma manifestação natural. Na singularidade de cada ser social, reconhece a importância dos outros para o acontecer humano e enfatiza o valor da ação como forma de um novo agir no mundo. Enfim, o acontecer humano demanda a presença de um outro, assim como o trabalho e seu produto, o artefato humano, emprestam permanência e durabilidade ao caráter efêmero do tempo humano. O sujeito é percebido em um cenário histórico e social no qual a subjetividade cria, segundo González Rey (2003, p.IX), uma 'zona de sentido' na construção de significações que caracteriza a psique humana, cenários sociais no qual o sujeito atua. De que sentido é dotado o trabalho para o trabalhador das modernas montadoras? O trabalho normatizado, das regras e disciplina, do conteúdo exigido e tempo ritmado, são conteúdos e significados para o sujeito

que atua na fábrica. A rotina do trabalho em linha de montagem de veículos exemplifica como a subjetividade pode ser comprometida pelo trabalho intensificado. O trabalhador apega-se ao valor da família em sua vida para suportar o trabalho exaustivo e reagir às condições adversas:

[...] eu trabalho em todos os postos, eu trabalho em cima da esteira, e trabalho também fora da esteira junto com os fossos. Então, é muito corrido, você corre atrás do carro o dia inteiro, o carro vem, você pega o carro e vai, daí você volta o outro já está entrando. Então, é aquele negócio, você tem que dar conta do recado. Está acabando um o outro já está entrando, [...] o negócio é tão repetitivo e exaustivo que você chega uma hora assim que você diz: [...] "Pô!, o que eu estou fazendo aqui?" Acho que se não tivesse o [nome do filho] ou a minha esposa, eu acho que já tinha largado isso. Eu passei por cada situação, aqui, complicada. (sic) (CIMBALISTA, 2006. Entrevista nº. 5, com operador de produção, em uma montadora de veículos, em junho de 2005).

Não é intenção aqui aprofundar o sentido da subjetividade sob o ponto de vista da psicologia, pois o foco é sociológico no uso da subjetividade pelo indivíduo em sociedade, ou seja, correlacionar a subjetividade do indivíduo-trabalhador com sua vida dentro e fora do trabalho flexibilizado neste início de século.

Com relação ao sentido subjetivo da vida fora e dentro do trabalho, Antunes (2001, p.175) expressa: "uma vida cheia de sentido *fora* do trabalho supõe uma vida dotada de sentido *dentro* do trabalho. Não é 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". Em outras palavras, há necessidade de o trabalhador ter tempo para si próprio, para a família, para o lazer, enfim, ter uma vida além do comprometimento total de sua subjetividade no cotidiano do trabalho.

A perspectiva diferenciada sobre a subjetividade proposta por González Rey (2003, p.202), como 'subjetividade social', ou seja, sujeitos nos diferentes espaços da vida social, dentro dos quais se articulam elementos de sentido procedentes de outros espaços sociais, esses elementos de sentido estão presentes intrinsecamente no sujeito e fazem parte de uma motivação interna, tal como o valor subjetivo dado ao trabalho expresso, por exemplo, neste depoimento: "*Não adianta você trabalhar bem e não estar motivado. Eu me motivei para ser operador sênior. [...] Eu passei por uma pressão psicológica. [...] mesmo tendo ficado afastado [devido a um acidente sofrido em casa] (...) eu falei assim: "Ó, eu não tenho culpa. [...] a hora que chegou que eu tinha que mostrar o meu conhecimento do meu trabalho, eu fui lá e fiz". (sic) (CIMBALISTA, 2006. Entrevista nº. 5 com operador de produção, em uma montadora de veículos, em junho de 2005).* Independentemente das dificuldades encontradas, o indivíduo traz à tona sua capacidade de reagir e resolver sua relação tanto entre seus pares como institucionalmente no trabalho.

Pode-se afirmar que o indivíduo-trabalhador, como um produto do capitalismo, não apenas produz bens e serviços, mas também projeta sua realidade psíquica, fabricando a relação do sujeito consigo mesmo. Além disso, existe uma perspectiva indissociada sujeito/mundo que toma os modos de subjetivação contemporâneos, entendendo-os como maneiras de sentir, amar, perceber, imaginar, sonhar, fazer, morar, vestir-se, dentre outras. A subjetividade resulta de um cruzamento de determinações coletivas de vários grupos sociais, indicando diferentes expressões de como os indivíduos são afetados pelas constantes mudanças micro e macrosociais.

Essa observação vai ao encontro da concepção de Guattari e Rolnik (2005, p. 33), que preferem falar em 'produção de subjetividade' ao proporem que se vive "uma subjetividade de natureza industrial, maquínica, ou seja, essencialmente fabricada, modelada, recebida, consumida", indicando que as máquinas de produção de subjetividade variam e acontecem em "escala de uma etnia, de uma corporação profissional, de uma casta" e "no sistema capitalístico a produção é industrial e se dá em escala internacional". Infere-se que a produção de subjetividade

do indivíduo-trabalhador é derivada pelos conteúdos industrializados de uma organização de trabalho em nível mundial, ainda que com variações. Os conceitos e métodos aplicados na fábrica moderna internacionalizada induzem às atitudes desejadas pela empresa, sujeitam o trabalhador a eles.

Esse movimento ambíguo entre a atitude desejada e a atitude demandada pela empresa ao trabalhador e sua sujeição leva à resiliência, quando uma situação adversa impõe-se à subjetividade do indivíduo-trabalhador. Desse modo, na concepção de Guattari e Rolnik (2005, p.40-47), se a subjetividade é um fenômeno social, pode ser assumida e vivida pelo sujeito particularmente. O modo como isso ocorre pode ser o de uma relação de opressão e o de uma relação de expressão. Na primeira, a relação de individualização, o sujeito submete-se à carga de valores e prescrições recebidas, enquanto, na segunda, dá-se a singularização, em que os componentes da subjetividade são reapropriados e o sujeito resiste à ordem vigente. Se a essa cabe a riqueza e diferenciação de que provêm os diversos modos de viver, a relação que individualiza possibilita a adaptação aos valores estabelecidos pelo 'modo do mercado' e prevalece em intensas relações de troca nesta fase do capitalismo internacionalizado.

Os valores ditados e estabelecidos pelo mercado afetam a forma de ver e agir dos indivíduos com relação ao trabalho. Um dos entrevistados afirmou que o incentivo denominado 'Produção, Produtividade e Resultados' (PPR), pago pela empresa ao final do ano, acontece e depende do cumprimento de vários tipos de metas. Estar em sintonia com as movimentações do mercado passa a ser mais uma das preocupações do trabalhador, pois, para receber essa parcela, o nível de produção do ano deve ser alto e os trabalhadores precisam ter cumprido todos os tipos de metas estabelecidas.

[...] Na verdade esse PPR está amarrado a várias metas. Não somente à produção. Tem metas de absenteísmo, tem meta de qualidade, tem metas de participação de mercado. [...] Então, se a meta é 100 mil carros, a gente cumpriu 100 mil, a gente ganha 'X' % [no final do ano]. [...] O mercado... sabemos que nós temos que estar interagindo com o pessoal de vendas. Nós fazemos a nossa parte e subentende-se que produção faz parte da produção, e vendas é responsável por vendas. Se vendas não vendeu, nossa função é pressionar vendas para vender. Tem que vender. [...] O que não faz a gente se sentir bem é justamente a questão do mercado. A [nome da empresa] busca muito a questão do custo. A partir do momento que você não tem o mercado estabilizado, não tem as vendas aceleradas, ou seja, [não tem] o mercado aquecido. (sic) (CIMBALISTA, 2006. Entrevista n.º. 3 com operador sênior, em uma montadora de veículos, em junho de 2005).

Determinações do mercado pressionam e interferem no andamento interno do trabalho, ambiente e condições de trabalho e nas atitudes no cotidiano do trabalhador e, nesse sentido, a forma como o indivíduo resiste e se sujeita é uma das faces da resiliência, pela qual ele se protege por meio das regras sociais e da sua rotina. Guattari e Rolnik (2005) argumentam que a subjetividade e a cultura estão assim associadas, servindo de guia às atitudes do indivíduo, formas de ser e agir ditadas pelo mercado no capitalismo contemporâneo¹

O trabalhador "se apresenta como em um palco privilegiado para o desempenho do requisitado papel de 'profissional perfeito', em que a habilidade de gerenciar impressões parece torna-se imprescindível, vindo a moldar os sujeitos por padrões universais e massificadores (processo de individualização), em detrimento de valores e das sensibilidades próprias, da riqueza e diferenciação dos sujeitos (processo de singularização)", afirmam

¹ O resultado pode ser o que Rolnik (2005) chama de "toxicômanos de identidade", ou seja, indivíduos que buscam, no consumo de um perfil-padrão ditado pelo mercado, minimizar a sensação de vazio e medo de estarem excluídos desta sociedade ampliada e globalizada, qual um ente superior que paira acima e sobre as individualidades de sujeitos no trabalho. Essas identidades são comumente oferecidas pela mídia a fim de representar personagens globalizados, vencedores, a partir dos quais os indivíduos buscam internalizar uma linguagem *clichê*, perseguindo um oásis que nunca alcançarão, mas que produzirá incessante e ansiosamente sua busca.

Carvalho e Grisci (2003, p.7). O processo de singularização ocorre na medida em que "a tendência atual é igualar tudo através de categorias unificadoras e redutoras – tais como o capital, o trabalho, um certo tipo de assalariamento, a cultura, a informação – que impedem que se dê conta dos processos de singularização". Argumentam que os indivíduos estão sendo reduzidos a "engrenagens concentradas sobre o valor de seus atos, valor que corresponde ao mercado capitalista e seus equivalentes gerais", agindo como se fossem uma "espécie de robô, solitário, angustiado, absorvendo cada vez mais as drogas que o poder lhes proporciona, deixando-se fascinar cada vez mais pela promoção"(GUATTARI e ROLNIK, 2005, p.48). O relato exemplifica como o trabalhador, apesar de não gostar de seu horário de trabalho, sente-se satisfeito por ter conseguido conquistar, mesmo que aos poucos, seus objetivos.

[...] tem um lado negativo que seria: "Ah! eu não gosto do horário de trabalho." Vamos dizer que é o lado negativo. "Acho que o serviço que eu faço é muito corrido." Bem, vou colocar aqui que seja um lado negativo. Tá. Mas aí tem um lado positivo. [...] Foi as conquistas que eu tive na minha vida desde que eu entrei na empresa. Os objetivos que eu imaginei conseguir, e aos poucos a gente vai trabalhando e vai conseguindo. Quando você consegue um, você já planeja outro de imediato. Você às vezes tem 10 objetivos ao mesmo tempo e acaba não fazendo nem um. A gente vai sempre devagar. Eu tenho como realização pessoal minha, eu sou muito satisfeito em relação ao que eu obtive de benefícios da [nome da empresa], sabe? Eu nunca fui de sonhar alto. Eu sonho dentro da minha capacidade e luto por isso. Não esbanjo dinheiro, vou sempre conseguindo as coisas com muito trabalho e realizando aquilo que eu tenho em mente. (sic) (CIMBALISTA, 2006. Entrevista nº. 13 com operador multifuncional, em uma indústria de autopeças, em junho de 2005).

O valor da empresa está expresso na satisfação do trabalhador pelas conquistas pessoais no trabalho. A empresa e o emprego simbolizam a compensação pelo esforço despendido, o retorno do valor de seus atos e cumprimento dos objetivos. Indivíduos-trabalhadores estão vendendo suas almas por valores ditados pelo mercado em troca da satisfação imediata. Bauman (1999, p.87-88) analisa esse fenômeno no sentido de que se vive uma "sociedade de consumo" globalizada e mercantilizada que desfaz o sentido anterior de uma "sociedade de produtores". A sociedade atrai seus membros à condição de consumidores, ou seja, "a norma que nossa sociedade coloca para seus membros é a da capacidade e vontade de desempenhar esse papel", estimulando-os a entrar no circuito capitalista.

A fórmula 'Iniciativa + Eficácia + Qualidade = Sucesso' transforma-se em lema desejado, reforçado pelo discurso da mídia e pela empresa, no sentido de 'avanços necessários' para o desenvolvimento profissional. Se o trabalhador não se capacitar, adaptando-se às novas demandas, provavelmente será substituído e retirado do mercado de trabalho. O eterno ciclo da melhoria contínua atinge o trabalhador, como demonstrou um entrevistado, ao se conscientizar do poder da tecnologia e da necessidade da busca do conhecimento.

[...] eu sei que vários postos [de trabalho], pontos, podem ser substituídos, por exemplo, um robô. Eu sei disso. [...] eu tenho essa consciência. Por isso há essa consciência de que nós devemos, sim, buscar conhecimento [...] Há 2 anos atrás, 3 anos atrás, eu não queria estudar. Hoje eu penso diferente.[...] Eu vou ter que continuar. Eu vou ter que continuar, entendeu? Porque as pessoas estão, cada dia, uma briga constante nesse mercado aí. [...] A minha vida é conseguir adaptar várias coisas, vários pontos no dia-a-dia. E gosto do meu trabalho. (sic) (CIMBALISTA, 2006. Entrevista nº. 11 com operador multifuncional, em uma indústria de autopeças, em junho de 2005).

O aprimoramento e adaptação às novas demandas no trabalho são preocupações constantes, e o mercado (de bens e de trabalho) passa a ser um balizador do desempenho e do nível de qualificação na vida do trabalhador. É nesse sentido que a experiência vivida pelo sujeito é única, singular. Mas, de que sujeito se está falando? De um sujeito que "não deve ser concebido como um meio de reunificar os elementos fragmentados da modernidade: a vida, a nação, o consumo e a empresa; mas é ele que os religa entre si, tecendo de um a outro uma

malha cerrada de relações de complementaridade e de oposição" (TOURAINÉ, 2002, p.232). Dessa forma é vivida a adversidade pelo trabalhador, pois, como sujeito da ação, cria formas de sobrevivência adaptando-se, de forma resiliente, às condições impostas pelo trabalho, como o ritmo, a pressão e suas responsabilidades e, desse modo, não está fechado em si mesmo, havendo, sim, constante interação entre seu trabalho e a sociedade.

Para Touraine (2002, p.233): "o sujeito não é de forma alguma um indivíduo fechado sobre si mesmo, mas completa: um esforço para unir desejos e as necessidades pessoais à consciência de pertencer à empresa e à nação". Este sentimento de pertencimento aparece como uma face defensiva do ser indivíduo-trabalhador. Ele se protege e se defende por detrás do nome da empresa, apropria-se do *status* e do valor simbólico da empresa na sociedade, incorporando-os como sobrenome.

O trabalho era mais puxado. Só que eu me sentia bastante motivado por estar trabalhando na [nome da empresa]. É que o nome da empresa. [...] Eu diria que é isso. Ele dava bastante "status", no caso. Eu não sei se hoje é... Porque muitas pessoas, quando eu entrei lá, as pessoas diziam: "Ah! você trabalha na [nome da empresa], é? Você está bem..." [...] Isso dá uma levantada [na auto-estima]. [...] Então, a gente... eu pelo menos agüentava tudo, agüentava muita coisa. Justamente por isso, porque eu trabalho na [nome da empresa], e Deus me livre sair da [nome da empresa]! [...] Olha, para falar a verdade, exatamente hoje, com o 3º ano de faculdade, eu estou na [nome da empresa] por uma simples questão de tempo. Só por isso. Eu, é lógico, não vou negar, que hoje o nome [nome da empresa] ainda me dá "status", no caso, mas eu não me sinto motivado como eu me sentia há 3 anos atrás. (sic) (CIMBALISTA, 2006. Entrevista n.º. 3, com operador de produção, em uma montadora de veículos, em junho de 2005).

A fala do trabalhador sugere submissão ao trabalho na empresa de *grife*. Suporta o insuportável, às vezes, para manter o *status* de estar empregado em determinada empresa. O reconhecimento social é comparável ao sentimento de estar empregado. As frustrações revelam a adversidade presente no cotidiano do trabalho. A capacidade de opção do indivíduo está diretamente relacionada ao limite de suas ações, como sujeito. No caso do trabalhador, as possibilidades de escolha são dadas pelas condições de trabalho.

As alternativas decisórias levam González Rey (2003) a afirmar que o mundo interno do sujeito é uma idéia central na sua construção, ou seja, a noção de sujeito "pressupõe a da subjetividade. O sujeito é constituído subjetivamente e suas ações são uma fonte constante de subjetivação que chega a ser constituinte dos próprios processos nos quais se constitui" (p.225). Se subjetividade e sujeito mantêm uma relação direta entre si, isto permite a Lane (2002, p. 17) inferir: "a subjetividade é construída na relação dialética entre o indivíduo e a sociedade e suas instituições, ambas utilizam as mediações das emoções, da linguagem, dos grupos a fim de apresentar uma objetividade questionável, na qual estes códigos substituem a realidade". A concepção de realidade passa, então, a ser um elemento fundamental para a análise da subjetividade do indivíduo-trabalhador em situações adversas.

Mas, de que realidade está-se falando? De uma 'realidade' do trabalho em sistema de produção flexível, vivida por um sujeito dotado de subjetividade. A realidade "inclui uma dinâmica objetiva (sua base econômica concreta) e também uma subjetiva (o campo dos valores)", sendo "um fenômeno multideterminado", afirma Furtado (2002, p.92). Nessa dinâmica, "o indivíduo é o sujeito singular [...] e assim como recebe pronta a base material (dada pela sua inserção de classe) e os valores (o plano da socialização), também é agente ativo da transformação social independente de ter ou não consciência do fato". Valores da empresa, por exemplo, são embutidos no agir do trabalhador, como prova este relato: "[...] nós temos uma consciência, eu posso dizer assim: o operador [nome da empresa], ele já começa a trabalhar [...] vamos dizer assim: entre aspas, isso ele tem que ter embutido, que, claro, ele é importante, e que depende dele, a qualidade". A qualidade é considerada como valor premente na empresa, e o trabalhador sente-se responsável pela manutenção da imagem da empresa: "[...] Ah! Mas a [nome da

empresa] é muito grande, você acha que eles vão perder de pegar um produto da [nome da empresa]. [Nome da empresa] é sinônimo de qualidade! [...] Eu tenho isso em mim, eu sei que isso pode acontecer. Então, eu tenho essa responsabilidade". (sic) (CIMBALISTA, 2006. Entrevista nº 11 com operador multifuncional, em uma indústria de autopeças, em junho de 2005). A responsabilidade, o comprometimento e o orgulho da imagem se entrelaçam e demonstram lealdade aos valores da empresa e a subjetividade em submissão a eles.

Essa realidade é constantemente elaborada em bases materiais e valorativas, pois os fenômenos sociais não se esgotam em configurações individuais ou coletivas e a subjetividade é permanentemente determinada na vida social e por seu próprio desenvolvimento. A "realidade humana como uma realidade socialmente construída" é o entendimento de Berger e Luckmann (1985, p.246-247) que, partindo da sociologia do conhecimento, reconhecem na construção humana das relações entre os indivíduos o contexto no qual se desenlaça a dimensão social, permitindo uma aproximação do cotidiano, aquilo que na vida dos indivíduos é reconhecível como realidade.

Realidade, sujeito e subjetividade, perspectivas explicitadas teoricamente, não esgotam o tema, mas são analisadas aqui no cotidiano do trabalhador nas empresas que adotam o princípio da flexibilidade produtiva, como as do setor automobilístico. Nesse sentido, há uma subjetividade do trabalhador que é alienada no exercício do trabalho taylorista/fordista, que deseja seres homogêneos. A subjetividade era ditada pela rigidez e se alienava no processo de trabalho. No trabalho flexível a subjetividade se aliena pela força da competitividade nas empresas, gerando uma subjetividade adaptável, também ela flexível.

No trabalho flexível, o trabalhador é levado a agir como parte do processo produtivo, o que favorece a absorção de sua subjetividade: *"Eu tenho uma missão que é produzir o produto com a qualidade que o meu cliente quer [...] eu sou controlado por metas e resultados. E em todas as metas tem indicadores, a gente faz gestão desses indicadores, por exemplo, idéias para melhoria. Eu tenho que motivar minha equipe para estar trazendo o máximo de idéias de melhorias para o meu processo".* A empresa utiliza a técnica de melhoria contínua para aprimorar o processo produtivo e, com isso, envolver o trabalhador: *"A [nome da empresa] viu que, capitalizando as idéias dos operadores e fazendo o operador dar essa idéia, e a gente conseguir aplicar a idéia dele, nós ganhávamos muito com isso"* (CIMBALISTA, 2006. Entrevista nº. 3 com operador de produção, em uma montadora de veículos, em junho de 2005). Valores organizacionais moldam as atitudes do trabalhador em adaptação ao sistema produtivo, gerando o envolvimento de sua subjetividade em nome da produtividade e competitividade, da empresa, no caso, uma transnacional flexível. A subjetividade do trabalhador toma outras formas de apropriação, percorrendo direções que apontam para a sua apropriação no trabalho 'por competências' e no trabalho 'em grupo', próprios do novo sistema de produção puxado pela demanda.

A seguir o enfoque dado à apropriação da subjetividade do trabalhador é baseado em categorias de análise utilizadas para expor como se dá o estado do sujeito, ou seja, que tipo de sentimento aflora no indivíduo-trabalhador sob ritmo intensificado de trabalho, pressão, situações de responsabilização, medo de perder o emprego e resiliência.

2. A SUBJETIVIDADE EXPOSTA: EXPERIÊNCIAS VIVIDAS PELO INDIVÍDUO-TRABALHADOR NO SISTEMA DE PRODUÇÃO FLEXÍVEL

Dados o sentido e a forma da subjetividade do indivíduo-trabalhador aqui expostos, cabe reafirmar que o intuito foi o de compreender a subjetividade de indivíduos vivendo e reagindo em seu ambiente de trabalho. Entende-se por ambiente de trabalho, mais que o local de trabalho, também o uso de métodos e técnicas do 'modelo' almejado pela organização do trabalho a que é sujeito, o sistema de produção flexível adotado na indústria automobilística. Este trabalhador,

como indivíduo, vive "numa sociedade que instaurou, em parte voluntariamente, em parte inconscientemente, uma cultura. Em outros termos, é impossível analisar a conduta de um indivíduo sem referi-la àquela dos outros, uma conduta estruturada social e culturalmente", tal como evidenciou Enriquez (1997, p.107).

Está se falando de um trabalhador que vive relações determinadas por um padrão, no caso, do sistema de produção flexível, de um grupo, ligado a normas, técnicas e sanções legais, cumprindo contrato de trabalho e sujeito às decisões econômicas e políticas estabelecidas e prescritas pela empresa em que trabalha. As situações e os relatos aqui explicitados demonstrarão, muitas vezes, que esse trabalhador possui sua "alma aprisionada [...] é o corpo e objeto de relações de produção/poder cujas forças deverão ser submetidas pela disciplina, que criará outras forças, a da docilidade ou do assujeitamento e da obediência", conforme evidenciou Rosa (1994, p.55-56). Alma e corpo do trabalhador estão apoderados pela direção produtiva materializada nas relações de trabalho. Este indivíduo-trabalhador, dotado de subjetividade, é, nas palavras de Heller (2004, p.20), "sempre, simultaneamente, ser particular e ser genérico", tanto no seu pensamento, na sua forma de agir, como no seu trabalho. Por mais individual que seja, não se desprende totalmente do meio social em que vive. Isso ocorre porque o ser humano é sempre um ser social.

Sob esse argumento, na relação entre subjetividade e trabalho, aqui aventada, o sujeito trabalhador define-se a partir das vivências e experiências no mundo do trabalho, opondo-se à concepção ideológica de sujeito autônomo e livre, associada à idéia de indivíduo. Autores como Nardi, Tittoni e Bernardes (2002, p.302-308) refletem como "o processo de reestruturação produtiva tem criado uma série de demandas que provocam transformações nas formas de organização do trabalho. Uma primeira demanda coloca a necessidade de um novo 'modelo' de trabalhador, com capacidade de lidar com tecnologias e processos mais flexibilizados, e exige dele, também, uma maior flexibilização".

O trabalhador é 'flexibilizado', sujeita-se aos 'estilos de gestão', suporta ritmo intensificado de trabalho, pressão e responsabilizações que exigem sua sujeição e adaptação aos objetivos da empresa, tornando-se, portanto, resiliente, como é exemplificado pelo conteúdo das entrevistas. Tendo em vista esclarecer de modo nítido como ocorre a apropriação da subjetividade do indivíduo-trabalhador em situações de adversidades, foram utilizadas na pesquisa, categorias de análise, explicitadas a seguir, que contemplam o cotidiano do trabalho flexível.

2.1 Ritmo intensificado de trabalho – superando o insuperável

O ritmo intensificado de trabalho leva o trabalhador como sujeito à exaustão. Os sentimentos que afloram nessas condições são contraditórios. Se por um lado desanimam o trabalhador, por outro desafiam-no à superação. Esses sentimentos estão relacionados às situações adversas vividas no trabalho e remetem à atitude resiliente. O indivíduo que vive uma situação adversa, como o ritmo intensificado de trabalho, une forças para sair da perspectiva de fraqueza para o enfrentamento. O desenvolvimento da capacidade de adaptação à adversidade é o cerne da atitude resiliente, e, no caso do ritmo, uma atitude desejável para a empresa.

Ânimo e desânimo estão presentes na jornada e no ritmo intensificado de trabalho. Relatos dos trabalhadores demonstram que o ritmo de trabalho é qualificado como: "muito puxado", "pesado", "alucinante". As qualificações dadas ao ritmo mostram que os trabalhadores, apesar de estarem conscientes das condições de trabalho, suportam, sofrem, muitas vezes sentem dores após o trabalho. Sabem o que estão vivendo, mas se resignam. São convidados a se superarem diariamente.

O ritmo de trabalho empregado nas fábricas sob o sistema de produção flexível é intensificado porque o número de trabalhadores é reduzido, a produção é alta e a competitividade entre as empresas é uma condição de mercado. O sistema prevê que cada trabalhador produza, em seu posto de trabalho, mais que 100% de engajamento. Esse

engajamento significa que todos os gestos executados pelo trabalhador são cuidadosamente planejados e calculados. Se há perda de tempo na execução da tarefa é porque o trabalhador não está ergonomicamente bem posicionado no posto ou o equipamento utilizado possui algum problema.

O ritmo dado à produção é calculado pela demanda da economia de mercado interno ou para exportação, e pelas encomendas recebidas. Trabalhadores relatam sentir, algumas vezes, que o turno começa num ritmo mais lento e, depois de algumas horas, vai aumentando. Esta é uma estratégia utilizada pela empresa e, caso os trabalhadores suportem o ritmo disposto, é aumentada gradativamente a velocidade de envio dos carros para a montagem na linha.

Nós ficamos na quinta-feira duas horas a mais para recuperar. Mas se você perdeu poucos carros, 7, 8 carros, que é que eles fazem? Se foi no começo da produção eles aumentam a velocidade. Entendeu? Então, você está ali trabalhando sossegadinho, de repente quando você dá uma olhada tem 2, 3 carros negativos, daí a pouco quando você vê já está pegando carro no começo do posto, está pegando carro no meio. E os caras não avisam. Eles não falam: "Vamos aumentar a velocidade da linha para recuperar aqueles 8 carros negativos." (sic) (CIMBALISTA, 2006. Entrevista nº 5, com operador de produção, em uma montadora de veículos, em junho de 2005).

O ritmo acelerado configura o que se denomina *management by stress*, ou seja, gerenciamento por tensão, estresse. Esta imposição de velocidade na linha de montagem exige maior desempenho, rapidez e grande capacidade corpórea dos trabalhadores. Mesmo que o trabalhador considere que está trabalhando no limite de sua capacidade física e psíquica, o ritmo continuará a ser empreendido. O capital utiliza a força de trabalho procurando extrair dela toda sua energia vital. Marx (1996, p.347), quando fala do tempo despendido na jornada de trabalho, relaciona-o ao capital como trabalho morto, "que apenas se reanima, à maneira dos vampiros, sugando trabalho vivo e vive tanto mais quanto mais trabalho vivo suga. O tempo durante o qual o trabalhador trabalha é o tempo durante o qual o capitalista consome a força de trabalho que comprou". Utilizando-se da metáfora de Marx, observa-se nas empresas o que chamo de 'ações combinadas', ou seja, são usadas combinações entre ritmo intensificado, agregado ao acréscimo de horas-extras em sábados e domingos; ritmo e pressão para a consecução da meta diária, da semana ou do mês, assim como ritmo, pressão e responsabilização, fazendo do trabalhador um co-responsável pelo sucesso ou fracasso dos resultados da empresa.

Essas combinações explosivas, no sentido literal de sobrecarregar o trabalhador, levam-no ao aumento do estresse, da sobrecarga de trabalho e da responsabilidade. O trabalhador sente-se pressionado por inúmeras variáveis que interferem em sua subjetividade, portanto, na totalidade do seu trabalho. Nesse sentido, a subjetividade é apropriada, pois dela faz uso o empregador, genericamente falando, o sistema de produção, no caso, flexível.

O sentimento é de esgotamento e exaustão, a ponto de vários entrevistados relatarem que a maioria dos trabalhadores, após um dia de trabalho, ao se sentar no ônibus, dormem, ninguém conversa, todos só querem dormir, e, ao chegar em casa, descansar, refazer-se, jantar e dormir. Somente assim conseguem um pouco de descanso para suportar acordar no dia seguinte às 04h30 da manhã e começar tudo de novo, relata um operador de produção.

A gente levanta às 4h30 da manhã, tem gente que levanta as 4h00, né? Você levanta todos os dias e chega lá [...] tem gente que chega, desce do ônibus, já está pensando nas 14h40, que é a hora que a gente sai, entendeu? De tanto que o cara já: "putz, eu vou ter que fazer isso hoje [...] vai ser o bicho hoje, estou cheio de problemas", e coisa e tal. Então, o cara já antes de começar a trabalhar, a pressão é tão grande, que quando ele está vindo do ônibus para a empresa ele já tá pensando já na hora de ir embora, né? Pensando nos problemas que ele vai ter, e pensando em passar a hora rápido para ele poder ir embora. [...] 95% das pessoas da produção que trabalham na linha. Se você entrevistar todas elas, perguntar assim: "O que é que vocês fazem depois que você chega em casa?" 95% vai dizer assim: "Ó, eu, chegou em casa, ou vou dormir, ou tomo um banho, um café e fico

descansando até na hora da janta. Daí janto e vou dormir. E aí, algumas pessoas chegam, jantam e 19h30 estão dormindo. Entendeu? Na minha linha têm três [colegas] lá que eu não acreditava. Um dia a gente foi na casa dele lá, 19h30, o cara já estava dormindo. Para acordar às 4h30 [...] Então, o cansaço físico é muito grande. (sic) (CIMBALISTA, 2006. Entrevista nº 5 com operador de produção, em uma montadora de veículos, em junho de 2005).

A rotina de trabalho relatada é dura, pesada, cansativa e não dá muita margem para a vida fora do ambiente de trabalho. Conclui-se que o ritmo intensificado cria corpos e almas pressionados e aprisionados pelo trabalho.

2.2 Corpos e almas pressionados

A pressão não acontece somente no ambiente de produção. Ela está presente em um nível macrossocial, ou seja, inculcada no viver em sociedade nestes tempos de modernidade exacerbada. A sociedade não só pressiona, também oprime seus cidadãos, ou seja, o discurso midiático do sucesso cria indivíduos atormentados pela busca incessante do bem-estar material. Essa cobrança subliminar constante por "um lugar ao sol", de reconhecimento social, é inerente ao que denomino 'síndrome do sucesso'. Em outras palavras, o indivíduo deixa-se impregnar pela gana de vencer, se sobrecarrega, tanto física como psiquicamente, e submete-se aos desígnios do capital no trabalho.

Estabeleceram-se parâmetros de bem-estar e sucesso, os quais forçam os indivíduos a buscar objetivos muitas vezes inatingíveis. Esse cenário quase patológico de uma perspectiva funcionalista, da busca incessante de inclusão, e de um tipo de *status*, aceito socialmente, de ter e estar em certo nível socioeconômico, influencia a busca do emprego com *grife*, de ser o portador de uma identidade, que não necessariamente é a do indivíduo, mas que, no sentido simbólico e ilusório, traria satisfação.

Essas pressões, tanto econômicas como sociais, contribuem, portanto, para que o 'ser trabalhador' viva diuturnamente pressionado pelos desejos e anseios que uma sociedade de consumo pode suprir, assim como um 'bom emprego e um bom salário' poderiam torná-los realidade. De posse do emprego, o agora 'empregado' passa da condição de espectador à de ator. Atravessa, então, para a etapa de se manter empregado, convivendo com o medo de perder o emprego como um dos elementos que constituem a pressão no trabalho.

O estado do sujeito no trabalho sob pressão é de controle e cobrança contínua. Um exemplo da pressão no trabalho é o 'Programa de Melhoria Contínua' (*Kaisen*), inerente ao modelo de produção flexível. Esses programas visam ter no trabalhador o maior aliado para a melhoria do processo de trabalho. Assim, a função do trabalhador é estar constantemente atento a algum tipo de melhoria que possa vir a ser feito no processo, que agilize, gaste menos tempo e, conseqüentemente, diminua custos. O comprometimento do trabalhador passa a ser total. Entrevistados relatam sentir-se pressionados em ter que estar sempre abertos a mais este quesito, além das outras responsabilidades que já têm que dar conta.

A pressão no trabalho é geradora de estresse, nervosismo, tensão por não dar conta das suas tarefas/atividades, como expressa o entrevistado:

Às vezes o cara não dá conta. Acontece. Acontece do cara não dá conta. Ele vai remando contra a maré. Entendeu? Daí o braço cansa, a maré traz ele para trás. [...] o cara está fazendo o trabalho ali, começa a dar muito problema, problema. O que é que acontece? O cara acaba começando a atrasar, a trabalhar em dupla, ele atrasa o outro rapaz que está trabalhando. Daí o cara já fala uns negócio para ele. Ele já fica nervoso. Aí já vira uma bola de neve. (sic) (CIMBALISTA, 2006. Entrevista nº 5 com operador de produção, em uma montadora de veículos, em junho de 2005).

A pressão cria a sensação de impotência. O trabalhador fica irritado, tenso e, às vezes, sente-se inferiorizado perante alguém ou alguma situação. Todos esses sentimentos ocorrem

no cotidiano do trabalho, causando sofrimento tanto físico como mental, emocional. A alma e o corpo sofrem. Dejours (2003, p.129) afirma que "é aprendendo a suportar o sofrimento do corpo que podemos alcançar a coragem da alma. O comportamento da alma seria, pois, dirigido pelo comportamento do corpo, o que pressupõe uma certa concepção das relações entre corpo e alma". Neutralizando tanto o medo como o sofrimento, espera-se do trabalhador que reaja diante do desgaste físico para apresentar um desempenho à altura das expectativas organizacionais.

[...] eu tenho orgulho. Eu me dobro, eu cedo até um certo ponto. Até onde eu acho que já estão abusando ou já não estão me tratando como pessoa, com o respeito que eu mereço. [...] Eles [a empresa] oferecem condições? Oferecem. Poderiam ser melhores? Poderiam. Eles vão oferecer? Não sei, porque isso aí gera custo. Não sei se vão oferecer. [Eu] Trabalho. Fazer o quê? A gente trabalha para sobreviver. A gente sobrevive. [...] A adaptação, a adaptação... Tudo que a gente vai fazer a gente tem que se adaptar. Em tudo. (sic) (CIMBALISTA, 2006. Entrevista n.º 2 com piloto de prova de rodagem, em uma montadora de veículos, em junho de 2005).

Corpo e alma são pressionados por sentimentos ambíguos. O trabalhador vence obstáculos para cumprir as demandas no seu trabalho. Sofrimento e superação fazem parte do caráter dialético da resiliência, quando o trabalhador reúne forças para a superação de dificuldades, como comentado pelo entrevistado.

2.3 A Sobrecarga da Responsabilidade

A responsabilização no trabalho gera sobrecarga do sujeito no trabalho e atitudes de comprometimento com os valores da empresa. Os valores estão relacionados, principalmente, com o alcance e cumprimento das metas, com o cliente (interno e externo), a qualidade, a produtividade, a solução de problemas, com a imagem da empresa no mercado, compreendendo, enfim, a cultura da empresa como um todo.

Estes valores são inculcados nos trabalhadores, apropriando-se de sua subjetividade e assujeitando-os. Objetivam fazer com que o nível de comprometimento e responsabilização seja forte, tornando impensável agir de outra forma que não sob os desígnios da empresa.

Um trabalhador entrevistado, da indústria de autopeças, exemplifica: "*Você tem que estar disponível para eles [a empresa]*". Ele trabalha em um esquema diferenciado na fábrica. Trabalha seis dias corridos e folga dois. O que o afeta é que nem sempre, ou quase nunca, seus dias de folga são em finais de semana. Por causa disso, encara seu trabalho como o cumprimento de suas responsabilidades e expõe o compromisso que a empresa espera que ele tenha: "*Você tem um trabalho, você tem uma responsabilidade. Você é convocado para trabalhar no sábado. Às vezes você vem contente. Mas, você tem a responsabilidade do teu trabalho. Precisa ir. Você sabe. Você é comprometido com o teu trabalho. Você sabe que a tua falta ali, de repente, não vai ter uma pessoa ali para te suprir. Mesmo contrariado você tem que vir*". (sic) (CIMBALISTA, 2006. Entrevista n.º 13 com operador multifuncional, em uma indústria de autopeças, em junho de 2005). Mesmo contrariado com o trabalho, o trabalhador cumpre sua responsabilidade, sendo perceptível seu sofrimento com a situação. Ele defende a empresa, pois tem o valor absorvido na sua conduta perante a situação. "*A [nome da empresa] está produzindo muito. Então, todo dia de produção para ela é importante. E ela vai solicitar os funcionários, com certeza. Então, aí você acaba se sobrecarregando*". (sic) (CIMBALISTA, 2006. Entrevista n.º 13 com operador multifuncional, em uma indústria de autopeças, em junho de 2005).

A responsabilização angustia o trabalhador, que demonstra insatisfação porque sente estar perdendo o foco da família. O trabalho o consome. "*Você acaba vindo trabalhar aos sábados, de repente aos domingos. E aí você acaba tendo menos tempo para a família do que nesse caso do 6 X 2, porque você vai estar com todo sábado, todo domingo [trabalhando na empresa]. Você vai*

estar todo sábado, todo domingo. Aí você vai se cansar muito mais. Você não vai ter nem um dia de folga. Quando entra esse sistema você perde aquilo que eu falei. Você perde o foco direcionado à família". (sic) (CIMBALISTA, 2006. Entrevista n.º. 13, Idem, 2005). Enfim, o comprometimento do indivíduo-trabalhador obriga-o a submeter-se à racionalidade organizacional em detrimento da vida pessoal. O entrevistado mostra que a vida fora do trabalho acaba sendo prejudicada e ele sofre com a instabilidade da vida dentro do trabalho. Outro elemento que se extrai da fala do trabalhador é a cobrança pelo comprometimento incondicional, o qual tem sido reiterado pelas empresas. O trabalhador está com sua subjetividade comprometida pelos valores da empresa. Como ela se apropria de sua subjetividade, ele adere aos valores da organização que o remunera. O trabalhador flexível vive essa simbiose.

A vida sob constante estresse por ter que dar conta das responsabilidades remete alguns trabalhadores a um tipo de sofrimento que "toma a forma de ser incompetente, de não estar à altura ou de se mostrar incapaz de enfrentar convenientemente situações incomuns ou incertas, as quais, precisamente, exigem responsabilidade", conforme argumenta Dejours (2003, p.31). O enfrentamento de situações adversas que exigem responsabilização acontece comumente com trabalhadores sob o sistema de produção flexível da indústria automobilística que alerta com relação a essa competência que o trabalhador precisa possuir: ser responsável e superar as adversidades no trabalho.

2.4 O medo da perda do emprego

O medo – fenômeno amplo e complexo experimentado pelo ser humano – pode ser encontrado em diversas formas do processo de trabalho, como no ritmo intensificado, nos vários tipos de pressão, na responsabilização, no assujeitamento sofrido na consecução do trabalho e na ameaça de perda do emprego. O estado do sujeito com medo no trabalho é de constante ansiedade, angústia e aflição. O sentimento de medo pode fazer aflorar o pânico, pois o indivíduo-trabalhador projeta um futuro de situações adversas sobre as quais nem sempre tem controle. A projeção, neste caso, funciona como um mecanismo de defesa que consiste em atribuir a terceiros ou ao "mundo que o rodeia" os erros ou anseios pessoais.

O medo de perder o emprego passa por este tipo de projeção, mas também por um sentimento de estar sendo castigado, punido. O sujeito sente-se ameaçado constantemente, vive em desassossego pensando em não cometer erros que possam reverter em punição e, conseqüentemente, na perda do emprego.

Esse sentimento de medo passa também pela retaliação. Entrevistados declararam que a empresa achava que alguns trabalhadores estavam mentindo com relação a dores no corpo que sentiam em alguns postos de trabalho da linha de montagem. As chefias consideravam que isto não era verdadeiro. Quando o trabalhador se queixava, pedindo para trocar de posto, acreditavam que este não queria trabalhar naquele posto. Contudo, depois de muitas lesões e afastamentos, os médicos do trabalho de determinada empresa admitiram o erro, concluindo que era um posto com problemas que ocasionavam afastamentos. Ressalte-se que a empresa partiu inicialmente da premissa de que os trabalhadores mentiam.

Relatos dos entrevistados afirmam que o trabalhador, principalmente o 'novato' na empresa, tem tanto medo de perder o emprego que acaba trabalhando além do seu limite, fazendo horas-extras ou trabalhando com dores. Machuca-se, lesiona seus órgãos, mas não deixa de mostrar seu trabalho, mesmo que isso lhe cause danos irreversíveis, como mostra um entrevistado:

Mandam uma convocação na quarta-feira: "Convocamos todos os funcionários a participar do trabalho no tal dia que será pago hora-extra (50%)". Tá. Convocado. Eles falam: "vem quem quer". [...] Eu não sou obrigado a fazer hora-extra [...] [mas] eles obrigam. [...] Daí o LM [Líder de Manufatura] vai falar: "Pô, cara, você não vai vir mesmo? Tem certeza que você não vai vir?" Daquele jeito, as-

sim, sabe? [...] Na verdade eles só fazem medo na pessoa, eles não mandam embora. Mas o novato acredita, porque ele precisa tanto do emprego'. Ele ficou tanto tempo desempregado, quando conseguiu entrar na [nome da empresa]... "Estou ganhando bem, eu não posso perder esse emprego. Então, se o cara falar: "Ó, se eu fosse você eu viria!" "O cara treme. [...] E os novatos têm medo, eles colocam medo neles. (sic) (CIMBALISTA, 2006. Entrevista n°. 1 com soldador de produção, em uma montadora de veículos, em junho de 2005).

Situações adversas podem redundar na perda do emprego. Não é incomum serem transformadas em instrumento de manipulação por parte das chefias e colegas de trabalho. O medo é, portanto, uma garantia da sujeição do indivíduo-trabalhador aos desígnios do trabalho sob pressão, em ritmo intensificado. O medo também promove a resiliência. O indivíduo-trabalhador que se sente acuado pelo medo e tem um obstáculo a ser transposto resigna-se e cede. A adversidade manifestada atemoriza o trabalhador e este se adapta.

2.5 A superação dos resilientes

Etimologicamente, a palavra 'superar' possui alguns significados que determinam uma atitude resiliente, tais como: elevar-se acima de, passar por cima; ir além, ultrapassar; ganhar a dianteira, anteceder, preceder; vencer, triunfar, derrotar; ser superior a, exceder. Esses verbos de ação são encontrados nas atitudes de resiliência, em situações do cotidiano do trabalho.

Mesmo estando, às vezes, no seu limite, o trabalhador supera o cansaço, a raiva, e submete-se à realidade de seu cotidiano, contudo transformando-se, e fortalecendo-se através desta transformação. Este movimento ambíguo entre revolta e resignação é o cerne da resiliência, quando o indivíduo reflete sobre situações adversas e se adapta para prosseguir. Também, o fantasma da falta de emprego formal, o aumento da informalidade e do desemprego no país, por exemplo, levam o trabalhador a sentimentos de medo e incerteza, que geram um outro, o de resignação.

A atitude resiliente demanda reflexão, capacidade analítica e ânimo por parte do trabalhador. Ele precisa unir forças para ultrapassar obstáculos e retomar aquilo que precisa ser refeito ou superado. Não é uma atitude fácil de ser administrada e nem privilégio da força de trabalho brasileira. Beynon (2002, p.13), discorrendo sobre a redução do número de empregos formais no setor industrial na região sul do País de Gales, na Inglaterra, mostra que, em situações que fogem ao controle, as pessoas se conformam, apesar de algumas ficarem mais contrariadas que outras. "Na maioria das vezes, as pessoas se mostram resignadas diante do modo como o seu mundo mudou. Só ocasionalmente você encontra alguém mais contrariado."

O 'fator resiliência', como denomino, é a atitude em que os indivíduos-trabalhadores se submetem à situação que se faz premente no trabalho, e adaptam-se, transformando perdas em ganhos. Este sentimento, que se reverte em atitude perante a vida no trabalho, é sinônimo de tempos marcados por reestruturações produtivas no mercado de trabalho global. É por meio desta atitude em situações adversas que o sujeito expõe sua subjetividade e se empenha na superação, como retrata o entrevistado: "[...] *diante de situações que eu tive, situações constrangedoras, situações humilhantes, situações assim que, é lógico, me deixaram mal, me estressou, me deixou aborrecido, me criou um descontentamento. Mas, também me ensinou, tanto a não provocar mais aquele tipo de situação, assim como saber me defender caso aconteça, sem me prejudicar*". (sic) (CIMBALISTA, 2006. Entrevista n°. 2 com piloto de prova de rodagem, em uma montadora de veículos, em junho de 2005).

O estado do sujeito resiliente é dialético; ao mesmo tempo em que se sente enfraquecido, fortifica-se. Neste movimento acontece como que um duplo estímulo, uma resposta à situação adversa, encontrando forças em sentimentos como a superação. O indivíduo resiliente suporta as situações adversas e se refaz. Mesmo quando momentaneamente sai enfraquecido, relativiza os

ganhos do enfrentamento na resiliência como transformação e menos como adaptação, resiste, transforma a adversidade em resistência, para manter, de alguma forma, sua dignidade.

Desse modo, uma atitude de resiliência, pode ser entendida como um "processo dinâmico que compreende uma adaptação positiva com o contexto de uma significativa adversidade", afirmam Luthar, Cicchetti e Becker (2000, p.543). Subjazem a esta noção duas condições críticas: a exposição a uma significativa ameaça ou uma séria adversidade e o alcance de uma adaptação, apesar de agressão e trauma no desdobramento do processo.

A ênfase dada ao lado 'positivo'² da atitude resiliente no contexto das empresas decorre do chamado 'novo perfil' do trabalhador. Este perfil exige uma reação individual do trabalhador em face do seu trabalho, devendo se dobrar e desdobrar perante diferentes tipos de situações adversas, seja na resolução de problemas em nível individual ou grupal, no atendimento a clientes internos ou externos, no atingimento das metas, seja na sua constante qualificação e atualização técnica, enfim, o trabalhador deve sempre superar-se.

Indivíduos resilientes tendem a ser o mote da competitividade nas empresas, pois para ter respostas rápidas é preciso, cada vez mais, um corpo funcional que responda com atitudes pró-ativas e de acordo com as diretrizes e objetivos estabelecidos pela empresa. É isto que a atitude resiliente prega: a rapidez em se adaptar ao novo, resolver a crise e transformar a situação. A resiliência provoca a transformação e não a adaptação, a resignação às situações adversas. Essa é a exigência da produção flexível que explora competências do trabalhador.

Apesar disto, histórias e relatos que envolvem a resiliência mostram pessoas que lidam no seu cotidiano com adversidades, mas que contam com suas próprias potencialidades para seguir suas trajetórias de vida. Estes indivíduos crescem, amadurecem e aprendem, principalmente por suas capacidades e características positivas do que pelas suas limitações e iminência de adoecer. Porém, há que se refletir que esta característica intrínseca nos indivíduos de transformar a adversidade e retonar como o elástico que, após ser esticado, volta ao estado inicial, é nos humanos, variável. A atitude resiliente não pode ser vista como um atributo fixo do indivíduo, se as circunstâncias mudam a resiliência se altera (POLETTI e KOLLER, 2006, p. 24). Isto quer dizer que, como o elástico, metáfora usada para a resiliência, a atitude resiliente pode trazer ganhos, mas também perdas para o indivíduo-trabalhador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A adversidade no trabalho só existe e acontece diante de expectativas sociais do indivíduo não satisfeitas no seu cotidiano. Essas perspectivas perpassam pelas condições dentro do trabalho e da vida fora dele, fazendo das adversidades um desafio a ser vencido ou superado pelo indivíduo-trabalhador, ou seja, ser resiliente quando a situação o exigir. Este movimento dialético entre a situação adversa desafiante e sua transposição com o enfrentamento sobrecarrega a subjetividade do indivíduo, desenvolvendo sua capacidade de adaptação à adversidade, tornando-o resiliente.

A adversidade encontrada no chão de fábrica no cotidiano do trabalhador, assim como a sua subjetividade apropriada, desvelaram-se em situações de resiliência, de ritmo intensificado de trabalho, pressão, responsabilização e medo da perda do emprego.

A interpretação qualitativa das falas dos trabalhadores, aqui expostas para exemplificar as situações vividas no cotidiano da fábrica, constatou que as adversidades vividas pelo indivíduo-trabalhador na organização do trabalho flexível levam sua subjetividade a se conformar à sobrevivência e à tolerância, reduzindo-o a "trabalhar para sobreviver".

² O sentido 'positivo' é o do bem-estar do indivíduo, ao sentir-se bem por ter conseguido suportar e refazer-se de uma situação que lhe exigiu auto-superação.

Concluiu-se também que o ritmo intensificado é pesado, cansativo e sobrecarrega o trabalhador. O ritmo, a pressão e a responsabilização às vezes se confundem e exigem do trabalhador grande esforço físico e psicológico. Constatou-se, portanto, que a linha de montagem testa a capacidade física e psíquica do trabalhador. Os trabalhadores têm sua subjetividade absorvida no cumprimento das metas e resultados, nas oscilações do mercado, envolvendo-os na co-responsabilização pelo sucesso da empresa. A captura da subjetividade pelos valores organizacionais mostrou a influência da marca da empresa na alma do trabalhador.

O assujeitamento no trabalho passa por uma atitude resiliente, e o peso do ritmo, a pressão pelo desempenho e pelo cumprimento dos resultados esperados pela empresa influenciam o moral perante o trabalho e submetem o trabalhador. Um grande contingente de trabalhadores tem na profissão um meio de sobrevivência que não necessariamente está acoplado à satisfação profissional, o que leva o indivíduo a aceitar e se adaptar às condições de trabalho dadas.

As palavras-chave do ser humano resiliente são 'adaptação' e 'transformação', uma atitude confirmada pelos trabalhadores entrevistados. O cotidiano do trabalhador é repleto de ambigüidades, em que ora se sente satisfeito por estar empregado e ter um salário, ora se sujeita e corre riscos, pois o ritmo intensificado, a pressão e a responsabilização colocam-no sempre à prova. Trabalhadores desenvolvem um saber de lidar com pessoas, concordam e se submetem – estas são regras de aceitação das adversidades de um sujeito vencido, de subjetividade apropriada e esgotada.

Os indivíduos-trabalhadores demonstraram que a atitude resiliente os faz conviver melhor com a insatisfação. Paradoxalmente, a capacidade de auto-superação se faz presente, apesar de em certos momentos constatarem não encontrar forças para enfrentar certas dificuldades. São nestas situações paradoxais que a resiliência se manifesta e resigna o indivíduo a adaptar-se às circunstâncias; como visto nas falas, há o sentimento de que 'não há como fugir da realidade cotidiana'. O 'fator resiliência' é, portanto, a manifestação da subjetividade em situações adversas e de contrariedade, e a resiliência passa a ser o transformador da conduta para a sobrevivência no ambiente de trabalho.

A pesquisa mostrou facetas da conduta humana no trabalho que evidenciaram ser possível tolerar aquilo que parecia intolerável. Pôde-se compreender, ser possível ao indivíduo-trabalhador sobreviver e suportar condições adversas, em ambiente de produção flexível, mesmo que o trabalho não seja a obra de sua vida e sirva apenas para sobreviver em sociedade.

REFERÊNCIAS

ABBAGNANO, N. (2000). **Dicionário de Filosofia**. 4.ed. São Paulo: Martins Fontes.

ANTUNES, R. (2001). **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 5.ed. São Paulo: Boitempo.

ARENDT, H. (2001). **A condição humana**. Rio de Janeiro: Forense Universitária.

ARAUJO, S. M.; FIRKOWSKI, O. L.C.; MOTIM, B. M. L. (2002) Indústria automobilística no Paraná: Implicações sobre o emprego e as relações de trabalho. In: **Indústria automotiva**: a nova geografia do setor produtivo. NABUCO, M.R.; NEVES, M.A.; CARVALHO NETO, A.M. (Orgs.). Rio de Janeiro: DP&A.

BAUMAN, Z. (1999). **Globalização**: as conseqüências humanas. Rio de Janeiro: Zahar.

- BERGER P. L.; LUCKMANN, T. (1985). **A construção social da realidade**. Tratado de sociologia do conhecimento. 16.ed. Petrópolis: Vozes, 1998.
- BEYNON, H. (2002). As práticas do trabalho em mutação. In: ANTUNES, R. **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos**. Reestruturação produtiva na Inglaterra e no Brasil. 1.ed., 1997; 2.ed. São Paulo: Boitempo.
- CARVALHO, M. L.; GRISCI, C. L. I. (2003). Gerenciamento de impressão e produção de subjetividade em entrevista de seleção. **RAE-eletrônica**. v.2., n.2., jul-dez 2003. Disponível em: <<http://www.rae.com.br/electronica>>. Acesso em: 04 set. 2006.
- CIMBALISTA, S. (2006) **Adversidades no trabalho: a condição de ser trabalhador no sistema de produção flexível na indústria automobilística brasileira**. Programa de Pós-graduação Interdisciplinar em Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Florianópolis, 2006. [Tese Doutorado]
- DEJOURS, C. (2003). **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV.
- ENRIQUEZ, E. (1997). **A organização em análise**. Petrópolis-RJ: Vozes.
- FURTADO, O.; GONZÁLEZ REY, F. (Orgs.). (2002). **Por uma epistemologia da subjetividade: um debate entre a teoria sócio-histórica e a teoria das representações sociais**. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- GONZÁLEZ REY, F. L. (2003). **Sujeito e subjetividade: uma aproximação histórico-cultural**. São Paulo: Pioneira Thompson Learning.
- GUATTARI, F; ROLNIK, S. (2005). **Micropolítica**. Cartografias do desejo. 7.ed., revisitada. Petrópolis: Vozes.
- HELLER, A. (2004) **O cotidiano e a história**. 7.ed. São Paulo: Paz e Terra.
- LANE, S. T. M. (2002). A dialética da subjetividade versus objetividade. In: FURTADO, O.; GONZÁLEZ REY, F. (Orgs.). (2002). **Por uma epistemologia da subjetividade: um debate entre a teoria sócio-histórica e a teoria das representações sociais**. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- LOSICER, E. (1996). A pro-cura da subjetividade: a organização pede análise. In: DAVEL, E. P. B. ; VASCONCELOS, J.G. M. (Orgs.) **Recursos humanos e subjetividade**. Petrópolis: Vozes. p.68-79.
- LUTHAR, S. S. CICCHETTI, D. and BECKER, B. (2000). The construct of resilience. A critical evaluation and guidelines for future work. **Child Development**, v.71, n.3, p.543-563, May/June 2000.
- MARX, K. (1996). **O capital: crítica da economia política**. São Paulo: Nova Cultural. Tomo 1. v.1. (Coleção Os Economistas).
- MINAYO, M.C.S. (2004). **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 8.ed. São Paulo: Hucitec.
- NARDI H. C. (2006). **Ética, trabalho e subjetividade: trajetórias de vida no contexto das transformações do capitalismo contemporâneo**. Porto Alegre: Ed. UFRGS.
- NARDI, H. C.; TITTONI, J.; BERNARDES, J. S. Subjetividade e Trabalho. In: CATTANI, A. D. (org.).(2002) **Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia**. Petrópolis: Vozes; 4.ed. Porto Alegre: Ed. UFRGS. p.302-308.

POLETTI, M.; KOLLER, S.H. (2006). Resiliência: uma perspectiva conceitual e histórica. In: DELL'AGLIO, D. ; KOLLER, S.H.; YUNES, M.A. **Resiliência e psicologia positiva: interfaces do risco à proteção**. São Paulo: Casa do Psicólogo.

ROLNIK, S. (2005). Toxicômanos de identidade. Subjetividade em tempos de globalização. In: LINS, D.S. (Org.). **Cultura e subjetividade: saberes nômades**. 1.ed. 1997; 4.ed. São Paulo: Papirus.

ROSA, M.I. (1994) **Trabalho, subjetividade e poder**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo: Letras & Letras.

TOURAINÉ, A. (2002). **Crítica da modernidade**. 7.ed. Petrópolis, RJ: Vozes.

ENTREVISTAS UTILIZADAS NESTE ARTIGO

Entrevista nº 1, soldador de produção, montadora de veículos [jun. 2005], concedida a Silmara Cimbalista.

Entrevista nº 2, piloto de prova de rodagem, montadora de veículos [jun. 2005], concedida a Silmara Cimbalista.

Entrevista nº 3, operador sênior, montadora de veículos [jun. 2005], concedida a Silmara Cimbalista.

Entrevista nº 5, operador de produção, montadora de veículos [jun. 2005], concedida a Silmara Cimbalista.

Entrevista nº 8, operador multifuncional, indústria de autopeças [jun. 2005], concedida a Silmara Cimbalista e Silvia Maria P. Araújo.

Entrevista nº 11, operador multifuncional, indústria de autopeças [jun. 2005], concedida a Silmara Cimbalista.

Entrevista nº 13, operador multifuncional, indústria de autopeças [jun. 2005], concedida a Silmara Cimbalista.

DA FORMAÇÃO DE UM OFÍCIO À GRANDE INDÚSTRIA: MARCAS E TRAJETÓRIA DE UM ESPAÇO PRODUTIVO

*Iara Maria de Araújo**

RESUMO

O objetivo desta comunicação é percorrer as trilhas de um ofício que passa de atividade artesanal à produção industrial formando um arranjo produtivo local no interior do estado do Ceará, especificamente no triângulo Crajubar, formado pelas cidades de Crato Juazeiro e Barbalha. Argumento que esse “novo espaço produtivo” não é o resultado simplesmente da invasão de empresas, decorrente da política industrial do Estado, que atrai empreendimentos industriais por meio de incentivos fiscais e aproveitamento de espaços regionais. O arranjo tem marcas e características de uma produção constituída historicamente — e não de uma experiência brusca — decorrente de inúmeras tramas derivadas do entrelaçamento de antigas vivências locais com novas influências globais. Os recursos culturais e simbólicos e as formas encontradas de inserção na nova economia, pela ampliação do círculo de relações no âmbito político, econômico e social, engendraram o processo produtivo atual no lugar. As mudanças ocorreram em meio a um jogo de forças, fundadas em mudanças e permanências, nas tramas da tradição e da modernização, no imbricamento da preservação e reinvenção.

Palavras-chave: novos espaços produtivos; cultura local; industrialização.

* Doutora em Sociologia pela Universidade Federal do Ceará. Atualmente é professora adjunto da Universidade Regional do Cariri. Tem experiência na área de Sociologia, com ênfase em Sociologia do Trabalho, sociologia da educação, sociologia econômica e do desenvolvimento, atuando principalmente nos seguintes temas: reestruturação produtiva, industrialização regional, arranjos produtivos, redes sociais, qualificação profissional.
iara.mar@terra.com.br

Introdução

O objetivo desta comunicação¹ é percorrer as trilhas de um ofício que passa de atividade artesanal à produção industrial formando um arranjo produtivo local, na região do Cariri, no interior do estado do Ceará, especificamente no triângulo Crajubar, formado pelas cidades de Crato Juazeiro e Barbalha. Argumento que esse “novo espaço produtivo” não é o resultado simplesmente da invasão de empresas, decorrente da política industrial do Estado, que atrai empreendimentos industriais por meio de incentivos fiscais e aproveitamento de espaços regionais. O arranjo tem marcas e características de uma produção constituída historicamente — e não de uma experiência brusca — decorrente de inúmeras tramas derivadas do entrelaçamento de antigas vivências locais com novas influências globais.

Estes processos de deslocamentos de empresas, setores, grupos econômicos, ocupando e determinando novas relações em territórios incorporados ou transformados, produz outra dinâmica espacial para atender às exigências do capital. Na maioria dos casos, eles trazem desorganização aos lugares onde aportam, haja vista que a determinação que os orienta é a que lhes proporciona benefícios, impondo os ditames da produção industrial na tentativa de formular uma geografia mais racionalizada do ponto de vista da dinâmica capitalista.

No caso específico do Cariri, a chegada dessas empresas somadas às micro pequenas e médias empresas locais formaram um arranjo produtivo local com certa notoriedade e dinamismo.

Diferentemente de outras regiões e cidades do Estado que receberam grandes empresas vindas de outras regiões, com atividades completamente estranhas às atividades produtivas dessas localidades, o Cariri guarda algumas peculiaridades. A tradição da produção de calçados na região, vinda das oficinas artesanais desde o início do século passado, e as relações sociais entre os produtores locais, desenham contornos novos, distintos da forma muitas vezes predatória de programas de desenvolvimento baseados na industrialização e na atração de grandes investimentos para as cidades interioranas. Os pequenos e médios produtores do lugar situam-se como motores fundamentais para o desenvolvimento do arranjo. Apesar da entrada de empresas de fora, o arranjo não perde as suas características endógenas, pois se estrutura também pelos atores locais.

Desta forma, entende-se que o fortalecimento e a visibilidade que este arranjo produtivo logrou advêm, não só, da elevação da produção e das características tecnológicas das empresas que se instalaram no lugar, mas se configura também como variável de uma ambiência social definida espacial e temporalmente.

O arranjo tem origem antiga e surgiu de forma espontânea, ao ritmo da própria formação moderna, a partir da produção de calçados de couro. Conferia, assim, a marca da produção artesanal com forte identidade com a cultura local. A atividade encontrou um mercado amplo, em razão do forte comércio de Juazeiro do Norte estimulado pela posição geográfica, e pela religiosidade do lugar, que atrai visitantes o ano inteiro. A tradição artesanal evoluiu para uma produção industrial que, com a entrada de novos equipamentos e materiais, se especializou em calçados de plástico. Uma de suas características é o hibridismo que marca a produção, envolvendo desde produtores que ainda permanecem com o trabalho artesanal em couro rústico, pequenos, médios e grandes produtores com uma produção variada quanto a materiais, uso

¹ Esta comunicação apresenta dados de estudo resultado de pesquisa realizada entre os anos de 2002 a 2005 e serviu de subsídio para realização de tese de doutorado defendida junto ao programa de pós-graduação em Sociologia da Universidade Federal do Ceará.

de tecnologia, alcance de mercado, passando pela formalidade e informalidade. Destarte, essa formação se revela como expressão material e simbólica, configurando a vida produtiva e social do lugar.

Compreender esse processo é esticar o olhar para alcançar as várias expressões materiais e imateriais que conformam a vida produtiva e social do lugar, o que tornou possível a formação deste “novo espaço produtivo”.

1- Do povoamento da região às oficinas artesanais

Na região do Cariri, especialmente os Municípios de Crato, Juazeiro do Norte e Barbalha (o chamado triângulo Crajubar), a paisagem já anuncia que ali a produção de calçados se faz presente. Na via principal, que liga as três sedes municipais, galpões e logomarcas identificam fábricas de sandálias de vários tipos e de componentes sintéticos para calçados, além das fabriquetas de fundo de quintal e de galpões que não deixam marcas visíveis. É preciso adentrar o universo do calçado para, mediante as indicações dos “conhecedores” do assunto, desbravar esses espaços que se espalham por entre os bairros das três cidades, principalmente Juazeiro do Norte. Algumas estão lá já faz algum tempo, umas pequenas, outras maiores, e até umas bem grandes; outras vão chegando e se juntando, formando um aglomerado Industrial.

O Cariri já é conhecido por essa atividade produtiva, chegando a ter a maior produção do Estado, que, por sua vez, já se destaca nacionalmente como terceiro maior produtor. Não se dispõe de dados oficiais que retratem o setor calçadista. Considerando a região do Cariri como um todo, porém, o Sindicato das Indústrias de Calçados e Vestuário do Cariri (SINDINDÚSTRIA), a Associação dos Fabricantes de Calçados (AFABRICAL) e o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) estimam a existência de 300 empresas ativas, tornando disponíveis aproximadamente 8.000 postos de trabalho formais e informais. A predominância é de micro e pequenas empresas, representando 70%. As médias representam 25% e as grandes, 5%. Desse total, muitas empresas atuam na informalidade, como forma de se manterem vivas no mercado. Embora a região tenha uma tradição de calçados de couro produzidos artesanalmente, sua produção, hoje, é predominantemente de calçados sintéticos. São sandálias masculinas, femininas e infantis de cores e formas variadas, fruto da inserção de novas tecnologias no setor produtivo, com a aquisição de máquinas, equipamentos e matérias-primas novas, como é o caso do EVA, PVC, TR e PU². Em grande diversidade, produtos e materiais são fabricados no Cariri, não deixando de esquecer que as sandálias de rabicho confeccionadas em couro cru ainda são fabricadas artesanalmente.

Esta formação pode parecer recente, e fruto da política de interiorização industrial do Estado, que concedeu incentivos fiscais para grandes empresas se instalarem nos “quatro cantos” do Estado. Fatores históricos, culturais e conjunturais, porém, se mostraram decisivos para a formação desse arranjo, considerando que *somente a história nos instrui sobre o significado das coisas. Mas é preciso sempre reconstruí-la, para incorporar novas realidades e novas idéias ou, em outras palavras para levarmos em conta o tempo que passa e tudo muda* (SANTOS, 1998, p.15).

² Significam respectivamente: Copolímero de etil vinil acetato; policloreto de vinila; borracha termoplástica; poliuretano. Nas últimas décadas, os materiais utilizados na confecção de calçados variaram de forma significativa, pois se utilizam de sintéticos advindos do setor petroquímico. O E.V.A é bastante empregado na confecção de palmilhas e solados, enquanto os outros materiais acima citados, também são utilizados na fabricação de solados e na confecção dos laminados sintéticos.

A história da produção de calçados no Cariri e da formação desse arranjo produtivo, no entanto, não se conta em poucos anos, pois remonta ao próprio povoamento da região. Terras férteis e fontes de águas perenes foram aspectos atrativos aos criadores de gado, vindos da Bahia e de Pernambuco, que se instalam nestas paisagens. Inicia-se então o povoamento da região do Cariri e, ao longo dos séculos XVIII e XIX, a pecuária foi dali a base econômica. A presença do couro na nossa cultura vem desde o período das primeiras fixações do homem branco no Brasil, mas, só a partir do século XVII, com a expansão das lavouras de cana-de-açúcar, o gado adentrou o sertão. Para lidar com o boi, o sertanejo se vestia de couro, a fim de se proteger dentro da caatinga. Surge, então, o vaqueiro, figura mítica do sertão representada pela bravura, coragem e pela sua estética de herói encourado. A partir de então, os primeiros ofícios foram criados. Os artesãos do couro, além de calçados, produziam ainda uma série de produtos utilizados no meio rural, como cintos, arreios, selas, chapéus etc. A história da tradição calçadista do Cariri não deve ser descolada dessa primeira atividade econômica, advindo daí a sua principal matéria-prima: o “couro”.

Outros fatores também foram determinantes para formar ali essa tradição. Entre 1850 e 1870, a região começou a receber influências da chegada dos comerciantes vindos de outras partes do Ceará, transformando a economia da região, antes puramente agropastoril, em uma economia voltada ao comércio varejista.

O rápido crescimento populacional de Juazeiro do Norte, fruto dos fluxos migratórios atraídos pela fama de “santo” e “milagreiro” de Padre Cícero, torna-se outro elemento impulsionador desta atividade produtiva. A partir de 1889, com o “milagre da hóstia”³, o então Distrito de Juazeiro do Norte se transforma numa “vila santuário” e surgem as primeiras romarias. Levas de devotos e migrantes vinham de todas as partes, principalmente do Nordeste, em busca de trabalho e proteção espiritual, atraídos pela fertilidade do Cariri e pelo prestígio do taumaturgo que começara a se propagar. Essa “população adventícia”, no dizer de Della Cava (1976), vinha fugindo das secas que assolavam a região e esperavam encontrar meios de sobrevivência no lugar. Eram trabalhadores, que traziam consigo seus saberes e fazeres, sobretudo agricultores e artesãos (atividades predominantes no sertão do século XIX, considerando as condições técnicas naquele momento) tais como: esteireiros, santeiros, sapateiros, ourives, ferreiros, dentre outros, que foram contribuindo para a ocupação e a formação econômica do local. Em razão da grande afluência de devotos e trabalhadores, era necessário criar as condições de subsistência de todo o povo que chegava. Tomando por base o trabalho e a oração, o Padre criou e consolidou redes de produção e de comercialização como forma de empregar os recursos disponíveis (terra e matérias-primas, como couro, palha, cipó, barro). Essa ação econômica, pautada no trabalho e na fé, deu fundamento a uma concepção de desenvolvimento que abrigava, em seu interior, uma visão empreendedora — pois o incentivo era para “fazer” e “produzir” — que moldou a geografia do lugar (passando de vila santuário para região de economia urbana).

Ramos (2000) destaca que o progresso de Juazeiro do Norte caracterizou-se, no pensamento dos moradores da Cidade, desde o início do século XX, até os dias atuais, como “o maior milagre do Padre Cícero”. Uma imagem de auto-valorização individual ou coletiva, como defesa de acusações de fanatismo, como exaltação patriótica e de *marketing* de políticos, comerciantes e industriais.

³ No dia 1º de maio de 1889 ocorreu, pela primeira vez em público, o “milagre de Juazeiro”. Quando a devota Maria de Araújo recebeu a comunhão em missa celebrada pelo Padre Cícero, a hóstia se transformou em sangue (DELLA CAVA, 1976).

A chegada, no ano de 1909, de uma das primeiras máquinas de beneficiar algodão do Cariri suscitou muitos relatos que mostram indícios da visão empreendedora do Padre Cícero e da cidade como “Terra do Progresso”.

A morte do Padre Cícero, em 1934, pôs fim aos mutirões de trabalhadores e de devotos, no entanto, o crescimento do comércio, do artesanato e do movimento migratório não arrefeceu, dando, cada vez mais, sinais do dinamismo.

Facó (1963) relata que a principal atividade econômica de Juazeiro do Norte provinha de suas florescentes indústrias artesanais, como forma de atender às necessidades de consumo do povoado, que ascendia, e de oferecer ocupação para os migrantes, pois as áreas agrícolas eram exíguas para absorver todo o povo que chegava.

O crescimento das atividades artesanais, no lugar, fez com que a cidade fosse chamada, de “cidade oficina”. Rabello (1967) relembra como a intensidade das atividades artesanais chamava a atenção dos visitantes, num entrelaçamento de residências-oficinas e pontos comerciais, o que o faz comparar a uma aldeia do Oriente.

Por toda parte residências oficinas. Ruas residenciais ou de comércio ainda abrigam oficinas de artesãos, sobretudo as mais organizadas – as dos ourives e dos sapateiros (RABELLO, 1967, p. 72).

A imagem de Juazeiro do Norte como “cidade oficina”, lugar onde havia trabalho para todos, permitiu um movimento migratório constante fazendo a cidade crescer, de modo que, dentre as aglomerações populacionais destacadas no quadro que aponta o crescimento demográfico, é a única a triplicar o número de habitantes entre 1920 e 1960.

População de Juazeiro do Norte-Censos de 1920, 1940, 1950, 1960

	1920	1940	1950	1960
Crato	29.774	38.968	48.503	59.464
Iguatu	32.406	35.148	42.302	51.570
Sobral	39.003	56.250	71.121	78.818
Juazeiro	22.067	38.530	56.904	68.494

Fonte: (Ramos, 2000)

No dia 27 de fevereiro de 1949, o jornal *Correio de Juazeiro* publicou uma reportagem com o título “Mãos que produzem milagres”, fazendo alusão às pequenas indústrias de Juazeiro e referindo-se à cidade como a “São Paulo do Cariri”. No levantamento realizado, destacou-se que, por falta de dados precisos, deixou-se de incluir, na relação de empresas que ali atuavam, números referentes às indústrias de palha, fósforo, serrotes, espoletas, anzóis, pentes, cachimbos, chapéus e louças de barro (RAMOS, 2000).

Já no início do século XX, o desenvolvimento das atividades permitiu o deslocamento dos artesãos de suas casas para oficinas no centro da cidade, como forma de atrair a freguesia — criando espaços distintivos para determinados ofícios — e de ampliação do mercado.

Para aquele artesanato que crescia e que passava a constituir o principal setor da economia do município, uma atividade antes aleatória tornava-se agora permanente. Antes dispersa em milhares de choupanas sertanejas, agora concentrada, antes destinada quase exclusivamente ao próprio uso de artesãos, visava agora ao mercado (FACÓ, 1963, p.22).

Referindo-se aos sapateiros e seleiros, Rabello (1967) diz que estes eram tão numerosos quanto os marceneiros e ferreiros juntos, e acrescenta detalhes da produção que desmonta a idéia de que os calçados produzidos se limitavam às rústicas sandálias de rabicho. Conforme descreve o autor, o material usado não estava restrito aos couros mal curtidos da região, mas também peles finas, como vaquetas, pelicas e camurças eram utilizadas para a confecção de sapatos e bolsas de qualidade superior destinados às senhoras. *Ainda em 1956, o Banco do Nordeste do Brasil assinalou a produção de 842.555 pares de sapato e 76.500 artigos outros feitos em pele no valor total de Cr\$ 980,000 (1967, p. 97).*

As características iniciais da produção de calçados, fundadas no couro e no artesanato, são relatadas pelos antigos produtores e por outros conhecedores da história. Na maioria dos casos, o trabalho se desenvolvia coletivamente e os ensinamentos eram repassados de pai para filho ou de um mestre para os aprendizes. Desta forma, o saber fazer e as trocas faziam parte de uma rede de reciprocidades.

Antigamente nós tínhamos aqui muitos sapateiros. Aqui na rua São Paulo, entre a Santa Luzia e a rua da Glória, nós tínhamos ali em torno de umas vinte pequenas oficinas de sapateiros. E aquilo ele batia no pé com aquela ferramenta, então ele fazia a sandália de rabicho, ele fazia a bota, ele fazia esse sapato mais grosseiro. Então se você chegar para o Ranildo que é um antigo, chegar para o Lica, ele dizia: “olhe, foi meu pai que já aprendeu com fulano.” Aí hoje tem um Lica, que é um senhor já de idade, tem o filho do Lica, que é o Gil, que já foi preparado com outra mentalidade (Representante do SEBRAE).

Era sapato de couro, o material todo era couro, era ainda na tacha, no prego (Pequeno produtor que detém arte do ofício).

A capacitação formada localmente e difundida em uma teia de relações pessoais e familiares ocasionou novos empreendimentos. Uma parte das empresas se multiplicou, a partir da experiência acumulada na produção. Essa experiência foi transmitida por difusão familiar de conhecimentos tácitos dessa atividade.

Um antigo produtor relembra as duas opções de ofício, na Cidade, e do desdobramento dessas atividades, como também a influência da família como formadora de trabalhadores.

Eu comecei a trabalhar de ajudante, aí depois passei a mestre e aí lá vai. Naquela época, passava para mestre! Aí depois, comecei a fazer a mercadoria, comecei a fazer o sapato, aí depois foram os meus irmãos. Também, na época, só tinha ouro e sapato para a gente trabalhar, não tinha emprego nenhum: ou roça, ou sapato, ou ouro! Isso aqui no Juazeiro, nos outros cantos

não. A gente não queria ir pra roça, então fomos pro sapato (Antigo produtor que detém a arte do ofício).

O sapateiro era o seguinte: era o ourives e o sapateiro, se batiam os dois. O ourives se acabou e o sapateiro ainda permanece (Pequeno produtor que detém a arte do ofício).

(A tradição de calçados) vem do sapateiro-artesão, tanto essa questão do calçado como a do folheado, porque Juazeiro tem muita coisa a ver com essas duas atividades, porque antigamente era assim: se tinha aquela cultura que o meu pai fazia isso, eu vou fazer também. É a questão do artesão do calçado. Naquela época (setenta, oitenta anos atrás), já tinha essa cultura, e criou isso daí de pai para filho (Representante do SEBRAE).

Já na década de 1960, esta atividade produtiva começa a apresentar sinais de mudança, haja vista a entrada de novos materiais e a produção industrializada. Para Rabello, são os indícios de crise de duas destacadas atividades produtivas: “ouro” e “calçados”.

Vão rareando os ourives, que não suportam o alto custo do ouro e a concorrência das “fantasias” fabricadas em série no sul do país. Também os sapateiros não podem agüentar a invasão dos sapatos de plástico, mais vistosos e mais baratos. Nos tabuleiros das feiras e nas portas de lojas de calçados o que se vê são montes de sandálias, alpercatas e sapato de todos os feitios, não de couro, mas de plástico. Sabe-se que eles duram pouco; entretanto são os preferidos pela gente do povo que gosta das cores vivas dos plásticos e do seu preço mais baixo (RABELLO, 1967, p. 97).

A crise da produção de calçados em couro, entretanto, não significou a decadência desta atividade, mas sim uma mudança no produto e na produção. O dinamismo do comércio de Juazeiro do Norte — na década de 1960, o Município despontou como o segundo maior centro comercial do Ceará — impulsionou o surgimento de empresas produtoras de sandálias microporosas e de placas de borracha em EVA (etil vinil acetato), matéria-prima básica para fabricação de calçados. A região se destaca, atualmente, como uma das maiores produtoras de EVA do Brasil.

A permanência dessa tradição vai chocar-se a algumas previsões que asseguravam que o tempo dos sapateiros no Cariri já estava para se encerrar, haja vista as condições técnicas da produção.

O aparelhamento das oficinas dos sapateiros é quase sempre rudimentar. Exceto uma ou outra que ostenta algumas máquinas apropriadas, quase não há diferença entre as dos remendões. Parece que a voga dos sapateiros juazeirenses já passou, a menos que seu capital possa suportar a fabricação, com melhor técnica, de sapatos de qualidade, para o mercado mais exigente das grandes cidades (RABELLO, 1967, p. 76).

Alguns produtores ficam admirados com o desencadeamento desta atividade produtiva, sua modernização e a entrada de equipamentos. Sua heterogeneidade, seja em porte, capacitação tecnológica e inovadora, seja pela multiplicidade de produtos, contemplando aspectos como moda, gênero, faixa etária e tipo de material, garantem uma dinâmica no setor, bem como a

capacidade de responder às exigências de flexibilidade requerida pela variação do mercado (mudanças nos produtos, novos materiais e equipamentos).

Era um artesanato, hoje é um negócio bem diferente, tem tanta máquina que a gente não sabe para que serve. É tanta máquina que é um negócio incrível. Eu comecei a trabalhar nessa profissão, eu tinha 11 anos, era tanto sapateiro na minha vida... E eu pensei que ia se acabar mais fez foi aumentar, e hoje é que tem mais! (Pequeno produtor).

Aqui, sempre teve essa tradição de calçado. É porque não era divulgado, como hoje está sendo, era um negócio mais grosseiro. Vem, desde o início, a tradição das sandálias de rabicho de couro. Aí depois foi evoluindo, e hoje até exporta! (Pequeno produtor).

Percebe-se que a produção de calçados, no Cariri, não é a mesma de outrora. Novas formas de produzir acompanharam a entrada de novos materiais e equipamentos em decorrência de inovações tecnológicas no setor e, conseqüentemente, surge um produto variado, que muda com as exigências de uma sociedade consumidora. Surgem fábricas modernas com linhas de montagem, máquinas que já fazem solados e palmilhas prontos na hora; é a vez dos injetados que dispensam o manejo com a matéria-prima; em conseqüência, as habilidades profissionais exigidas já não são mais as mesmas. O manejo, agora, é com a máquina e também com o tempo, pois tudo passa a ser cronometrado. O saber agora é dividido em várias funções. O modelo e a cor já são definidos por um especialista do ramo, que capta as tendências do mercado e da última moda, repassando para as revistas — de onde são copiadas pelos pequenos produtores — e para as prateleiras das lojas. A capacidade de adaptabilidade do arranjo é realçada na fala de alguns produtores: *“sai um modelo novo hoje, com quinze dias o Cariri todo já está fazendo igual”*.

O novo ciclo na produção de calçados do Cariri, à primeira vista, abdica de uma tradição marcada pelo couro. O saber fazer e as habilidades do velho sapateiro experiente parecem se perder diante desta nova produção. Ficam as marcas de um ofício que hoje precisa ser treinado e qualificado para atender às demandas de uma área que se moderniza. São transformações que modificam a organização do trabalho, bem como a relação do trabalhador com o seu mister.

É, aqui não se requer muita qualificação, não. É diferente fazer um produto de mais qualidade que depende mais do valor agregado do que da máquina. Já aqui a gente depende mais da máquina do que do operário (Pequeno produtor).

É bom deixar claro que o mundo da produção não caminha em direção a um modelo único de reestruturação. A transição não ocorre de forma linear, tampouco, de maneira contínua — formas antigas e modernas se contrapõem e se conjugam, demonstrando a complexidade do processo, como bem coloca Machado:

O processo de transição de um a outro tipo de sociedade é contínuo e descontínuo ao mesmo tempo, às mudanças qualitativas sucedem mudanças quantitativas, à emergência dos novos elementos sobrevêm a continuidade das antigas formas, mostrando que se trata de um processo complexo, de interpenetração, onde contradições já existentes se repõem e se entrelaçam com outras novas. A sociedade tecnizada surge quando a sociedade indus-

trial ainda não se esgotou e, no caso dos países subdesenvolvidos, ela se esboça em meio a graves distorções e acentua os descompassos de tempo e de ritmo que caracteriza o desenvolvimento periférico. (1994, p.13).

O hibridismo que caracteriza a produção permite a convivência de microprodutores-artesãos que mantêm viva a tradição das sandálias de rabicho de couro no local, com médias e grandes empresas, com organização, técnica e material diversos. São os resquícios da chamada “civilização do couro,”⁴ que teima em resistir ao tempo. Nas mãos de habilidosos artífices, o couro é beneficiado e transformado em peças do vestuário, como sandálias, sapatos e bolsas. É a arte regionalista que retrata a iconografia do sertão, representada por figuras como o vaqueiro e o cangaceiro, que servem de inspiração para os artesãos. Virgulino Ferreira, o “Lampião”, é um dos inspiradores dos artesãos, que permanecem reeditando o desenho original dessas sandálias.

2- Novas formas de produzir

A utilização do EVA como matéria-prima para a produção calçadista impulsiona esta atividade produtiva no Cariri. Inicia-se, então, um novo ciclo na produção de calçados, agora sintéticos, marca que identifica hoje a região. A entrada dessa indústria no lugar está atrelada à figura de um médio produtor, Severino Duarte, pioneiro na fabricação de placas de EVA e de sandálias de borracha. “Seu” Severino nos conta que, no início da década de 1960, comercializava ouro (período de auge da produção de folheados em Juazeiro do Norte). Nos contatos de venda no Recife, depara-se com umas sandálias com solados e tiras de borracha, as chamadas “japonesas”, passando então a comercializá-las. Já em 1963, junto com outros comerciantes que vendiam sandálias vindas do Sudeste do País, se unem e fundam a “Inboplasa”. Começam a comprar placas e tiras para a confecção de sandálias microporosas, depois passam a produzir as placas de EVA, tornando-se inovadores, ao introduzir esse material na região. A sociedade, no entanto, foi dissolvida e muitos dos que saíram montaram outras empresas.

A porta de entrada desses produtores no ramo não foi o ofício, mas sim a comercialização. Dois deles são os proprietários dos grupos Inboplasa e Bopil, que contam com a média de 800 funcionários. Além da produção de sandálias *surf* e microporosas, fabricam placas de EVA. Os dois grupos receberam incentivos fiscais do governo estadual. Vendem para diversos estados do Brasil, para o Mercosul e para a Europa.

A partir da década de 1970, a produção dessa matéria-prima alavancou a produção de calçados na região. Vários comerciantes começaram a produzir calçados em virtude da existência de matéria-prima no local, assim como alguns técnicos atraídos pelo aglomerado instalaram unidades industriais. Destaca-se também a vocação regional para o comércio como um dos lastros que impulsionou o surgimento de empresas. Para o presidente do SINDINDÚSTRIA, (Sindicato das Indústrias de Calçados e Confecções da Região do Cariri) a entrada de novos materiais foi fundamental para o dinamismo do setor, além de destacar características empreendedoras do povo do lugar, características citadas como influência dos ensinamentos do Padre Cícero para o trabalho.

Começa, então, a história da produção de placas e sandálias de borracha, hoje marca do Cariri. Apesar de a história da produção de calçados no Cariri ter o seu princípio no couro, é a partir da entrada de materiais sintéticos derivados do petróleo como EVA, PVC, PU, SBR que o

⁴ Expressão do historiador cearense João Capistrano de Abreu.

setor cresce e adquire dinamismo. Essa singularidade diferencia esse arranjo produtivo de outros pólos calçadistas, como os de São Paulo e Rio Grande do Sul, que têm o couro como matéria-prima principal, estando a produção diretamente atrelada ao setor coureiro.

Os produtores pioneiros na utilização de materiais sintéticos introduziram inovação e modernização na forma de produzir e influenciaram novos produtores, marcando mais um ciclo na produção de calçados no Cariri. A partir de então, os desafios foram outros. O avanço tecnológico na área, novos equipamentos e materiais demandavam uma produção e um saber que extrapolavam os muros do lugar. Acompanhar as mudanças significava estender as relações e buscar parcerias de forma coletiva, com outros espaços produtivos e instituições do Estado, do País e de outros países.

O novo ciclo na produção de calçados no Cariri, com o uso de novos materiais, não é o único fator para o distanciamento de uma tradição marcada pelo couro. O fechamento de muitos curtumes e a falta de incentivos para modernização de um que restou em Juazeiro do Norte⁵ põe em risco um elo da cadeia que já existe. Esse processo não é um caso isolado, pois se registra, no período, um grande declínio entre os curtumes no Nordeste brasileiro, principalmente em razão da concorrência com grandes curtumes do Sul e do Sudeste que modernizaram sua produção e ampliaram a capacidade produtiva, atingindo outros mercados.

Ao estudar o arranjo produtivo de calçados em Campina Grande, no Estado da Paraíba, Lemos (2003) também detectou o declínio dos curtumes locais e mesmo o fechamento destes, contribuindo, portanto, para a mudança das características dos calçados produzidos no lugar. A oferta reduzida do couro e os preços elevados tornaram-se um obstáculo para muitos produtores que passaram a optar por materiais sintéticos, diminuindo custos e melhorando o acesso ao material.

Tendo em vista que o preço do couro no mercado internacional cresceu significativamente, a produção destes curtumes estava ainda mais orientada para o mercado externo. Sua estratégia de compra de peles envolvia o oferecimento de melhores condições de preço e de pagamento, diminuindo consideravelmente a margem de negociação para os curtumes locais (LEMOS, 2003, p. 168).

Uma série de fatores levou muitos produtores que utilizavam o couro a optar pelos materiais sintéticos. O acesso ao material, facilidade de manusear e preço acessível, somados a um tempo mais curto na produção, foram decisivos para utilização dos novos materiais.

Relembrando esse processo ocorrido no Cariri, um técnico do SEBRAE, que acompanha o arranjo, relatou as mudanças ocorridas, envolvendo o processo produtivo e, conseqüentemente, o produto, desencadeadas pela entrada de novos materiais.

Eu diria que a nossa cultura foi se distanciando muito do artesanato e do couro a partir do momento da entrada do sintético. A borracha, principalmente daquela velha sandália havaiana, a similar da havaiana, que é de uma borracha de EVA. Aqui, por exemplo, nós tínhamos dois curtumes, aqui em Juazeiro, mais um curtume em Iguatu e se eu não me engano, em Orós. Então a gente tinha vários pequenos curtumes. Então os curtumes foram se extinguindo por si sós, porque não tinham mais mercado para vender um produto desse, que era um problema danado. O nosso couro era de baixa quali-

⁵ O curtume Santo Agostinho existe há mais de 30 anos.

dade e se tivesse um couro bom, também não tinha um mercado para ele porque o sintético estava absorvendo, isso depois que entrou a placa de borracha de EVA. Então, os produtores-artesãos deixaram de fazer o solado de couro. Os calçados com solado de borracha eram bem mais fáceis de fazer, pois usavam cola e não precisavam pregar com prego, com tachinha. O mercado estava absorvendo esse produto novo e o artesanato do couro foi ficando para trás. Porque enquanto você fazia dez sandálias de borracha, eles faziam uma de couro, aí era questão do tempo, o tempo custa dinheiro. Ele estava sem poder vender, é um produto muito bom. Então, ele levava seis, sete meses, mas não vendia porque era muito caro (Representante do SEBRAE).

Ao longo de suas trajetórias, as empresas vão acumulando uma base de conhecimentos advindos da prática, da interação ou da imitação das experiências trocadas com outras congêneres. Os depoimentos dos produtores revelam que, ao investirem em inovações tecnológicas e em um saber fazer característico do lugar, perseguem o ideal de produzir com qualidade. Esse aspecto mostra a dificuldade dos que persistem no casamento da tradição com o moderno, ou seja, dos produtores que têm no couro a sua matéria-prima principal e nele buscam a marca e um valor para o seu produto. Na fala de um destes, podemos perceber um pouco o dilema da qualificação que se perde nas brechas abertas e os elos cortados no mundo dessa produção.

Eu cheguei num produto final... que isso não pode ser empecilho. Eu tenho que botar o produto na vitrine conforme eu venho propondo, conforme o consumidor está acostumado a comprar. Mas quantas empresas deixam de trabalhar com o couro por estas dificuldades? Porque o cara tem uma fábrica tem os seus equipamentos, suas máquinas e sua mão-de-obra especializada. Em Juazeiro, toda mão-de-obra de calçados conhece couro. Essa mão de obra está sendo transferida pro sintético. Nós temos cem anos aqui que todo mundo trabalha com couro. Aí começa a rodar a notícia que o curtume não tem couro para atender, que o couro está muito caro e que na porta dele, no comércio local, ele tem a opção de comprar o sintético mais barato. Aí ele vai baixando o nível, ele vai desperdiçando a mão-de-obra que ele tem qualificada, aí já não tem volta. O produto cai, cai o preço, vai perdendo o cliente, vai ficando também um caminho sem volta. Quando ele pensar em retornar, ele vai ter uma dificuldade enorme para conquistar novamente esse consumidor que paga mais pelo produto dele (Representante comercial que se tornou produtor).

Os pequenos produtores, que detinham um conhecimento, uma qualificação, se perdem diante da produção que caracteriza hoje o Cariri — as sandálias abertas com solados injetados que favorecem a mecanização da produção. A máquina substitui operações realizadas manualmente, o mestre que faz tudo começa a ser descartado, embora se reconheça que “sapato” é uma arte. Ele é feito pé por pé, e, por mais tecnologia que se utilize para fazê-lo, por mais manufaturado que seja, ele vai ser habilidade manual. Para um antigo produtor, não basta ter a habilidade do ofício, mas o capricho e o cuidado com o produto é que fazem diferença na qualidade.

Não, nossa mercadoria toda vida foi boa. Agora tem uns que fazem ela média, com o mesmo material que a gente faz ela boa e tem deles que não sabem fazer, não capricham. (Pequeno produtor que detém a arte do ofício)

Quando o produtor tem experiência no ofício, ele também participa diretamente da produção; muitos não abdicam desse trabalho, envolvendo cuidado e satisfação, embora para muitos esse procedimento seja inadmissível. Esse saber também é destacado na habilidade com novos modelos que, para o produtor sapateiro, passa pela capacidade de decifrar, aplicar e recriar padrões a partir das tendências que estão postas, o que significa ter “cabeça e inteligência”, o que para este faz diferença.

Eu também trabalho ali dentro e, às vezes, chega um pessoal aqui... Inclusive um rapaz que eu fiz uma compra no Rio Grande do Sul, na feira do ano passado. Ele veio na minha fábrica e quando ele chegou aqui foi uma surpresa! Porque o cabra devia ter me avisado. Era um gaúcho, e aí o cara chegou aqui e disse: “cadê o dono da fábrica?” Aí eu saí lá de dentro, aí eu disse: “sou eu.” Aí ele disse: “porra, tu estava ali dentro sentado trabalhando junto com os peões?” Aí eu disse: “eu sou peão também.” Aí ele ficou todo abismado! Até quando der, eu vou ficando por aqui, mas é porque eu também gosto! (Pequeno produtor que detém a arte do ofício).

Eu sempre fico mais dentro da fábrica, principalmente pela minha experiência. Eu deixo meu filho mais para resolver essa parte de compra, essa parte burocrática. Ele resolve essa parte mais do que eu, então eu fico mais dentro da fábrica, porque eu gosto e tenho mais experiência (Pequeno produtor que detém a arte do ofício).

Antigamente, você precisava saber mesmo o ofício do calçado, hoje você precisa ter muita inteligência para bolar os modelos. O povo passa com o sapato no pé e aí a gente olha e tira o modelo e daquele já faz outro, já muda e assim por diante. Então isso aí é cabeça! (Antigo produtor que detém a arte do ofício).

Às vezes, tem revista, mas, às vezes, a gente só pega um modelo de uma revista e de outro... E a gente já vai, pega uma fivela dessa daí, já dá um modelo, aí vem faz e dá certo. Aí tem a tendência que vem pelo solado e tudo, aí quem observa a tendência já vai fazendo (Pequeno produtor que detém a arte do ofício).

Alguns produtores reagem ao estigma de serem identificados como produtores de baixa qualidade e tentam reaver a qualidade e a originalidade para marcar suas produções. Não é por acaso que eles falam da “qualidade de pequeno”, ou seja, um produto feito com poucos recursos tecnológicos, mas reconhecido como de qualidade. Essa diferença também se explica a partir do público para o qual o produto é dirigido. Desta forma, o termo qualidade não deve ser generalizado, devendo, pois, estar atrelado ao contexto de produção e à sua destinação.

É um popular, mas tem qualidade! (Pequeno produtor).

Nas conversas, nas lojas de vendas de material para sapateiro, eu sempre estava por lá, e tal, e sempre o pessoal que também fabrica diz: “rapaz, o seu sapato é bom mesmo, e tal, tem uma qualidade de pequeno. Em Juazeiro, eu não vi melhor do que esse, não!” Então só aquilo ali já gratifica a pessoa! Não é igual ao dele, porque o dele, é lógico, é uma fábrica com 400 e poucos funcionários, tem diversas máquinas (Pequeno produtor que detém a arte do ofício).

As características do arranjo e suas peculiaridades são aspectos que garantem um mercado para esses produtos. O comércio de Juazeiro do Norte, que recebe uma quantidade expressiva deromeiros durante o ano todo, garante a comercialização. Desta forma, micro e pequenos produtores garantem a competição. Esse dado contraria o discurso corrente entre os produtores: “não tem condições de competir com os maiores”. Alguns mais atentos, no entanto, já percebem as brechas que a realidade local apresenta como um diferencial nesta “guerra” da competição.

Não tem condições, a maioria não tem formação suficiente a nível de gestão empresarial, gestão financeira, gestão de produção, mas sobrevivem. Há uma demanda boa, há um comércio que absorve. Uma cidade que recebe milhões de turistas por ano nas grandes romarias... Acabam consumindo! (Pequeno produtor).

Estas questões refletem sobre a mudança no perfil dos produtores da região e, neste processo, a desarticulação de vínculos sociais torna-se latente, desfazendo identidades e criando outras, a partir da qualificação do trabalhador e de novas relações sociais que se estabelecem.

Um dos dirigentes de um dos sindicatos de produtores de calçados concorda com a dificuldade que, hoje, se tem de produzir com qualidade a partir do couro, o que não significa que o arranjo tenha baixa qualidade. Para o produtor, a região se especializou em calçados de borracha, o que conseqüentemente tem um preço mais baixo e não baixa qualidade. Na sua avaliação, o produto do Cariri evoluiu muito e hoje se tem um reconhecimento fora, já por uma qualidade que foi conquistada, enfatizando que a noção de qualidade mudou com a introdução de materiais e equipamentos. A conquista de mercados também contribuiu para a elevação da qualidade, considerando as exigências externas.

O produto do Cariri é visto, hoje, já como um produto de qualidade. É muito comum você chegar em São Paulo e ver calçados de uma empresa como a Via Fashion, a AP Calçados. Há dez anos atrás, o nosso produto era todo voltado para o Nordeste, principalmente os estados do Ceará, Piauí, e Maranhão. Hoje o nosso produto, chega em Goiás, chega em São Paulo, chega no Rio de Janeiro. Quer dizer: chegou a alcançar outras praças, como é o caso de um dos maiores pólos calçadista do Brasil. Mesmo sendo um pólo de calçados sintéticos, o produto do cariri entra com o mesmo pé de igualdade. Então é uma coisa que tem que ser melhor analisada (Técnico do SEBRAE).

Esses aspectos nos dão elementos para entender que o saber-fazer que fica “solto no ar” presente no Cariri cearense não é mais o saber limitado à confecção do produto simplesmente, mas todo um *know-how*, artimanhas, segredos e estratégias de uma forma de produzir que extrapola os muros do lugar. São tendências, equipamentos e materiais que, tal qual um moinho de vento, vêm e vão. Longe de ser segredo, este saber-fazer é repassado de boca em boca, de olho para olho, no circuito formado no arranjo, seja nas relações formais ou informais do dia a dia.

3- A chegada da grande indústria

A chegada de uma grande indústria que se desloca lá do Sul do País e adentra o interior cearense não acontece por acaso. Esse fato faz parte de uma revoadada maior que, desde o início da década de 1990, povoa os sertões nordestinos. Tal qual algumas espécies de aves, a migração acontece na busca de melhores condições de sobrevivência. O primeiro caso carece de um olhar mais aguçado para não nos perder na impressão da primeira vista, qual seja, ofertar empregos e desenvolver a região, argumentos estes de quem promove esse movimento — O governo do Estado do Ceará, desde o final da década de 1980. De certa forma, é o mesmo discurso da SUDENE que se repete.

Atraída por incentivos fiscais, mão-de-obra abundante e barata e inexistência de organização sindical, a Grendene, uma empresa calçadista pertencente a um grupo gaúcho, se instala na cidade do Crato, no ano de 1996⁶.

A abertura comercial, a defasagem cambial e o fortalecimento dos concorrentes na década de 1990, afetam a competitividade do setor, impondo novas estratégias. A empresa também contou com a disponibilidade de terreno e o treinamento da mão-de-obra, além da concessão de incentivos sobre o Imposto Predial Territorial Urbano (IPTU), estímulos nada desprezíveis.

Mobiliza cerca de 2000 trabalhadores em regime de CLT, com escolaridade entre 1º e 2º graus para os trabalhadores do chão da fábrica, sendo seus salários semelhantes aos pagos pelas pequenas e médias empresas da região. Os cargos da direção e supervisão foram deslocados do Rio Grande do Sul, com raras exceções. Apesar de parte da sua produção ter se transferido para o Ceará, a sede da empresa, os setores de marketing e planejamento permanecem no local de origem.

A entrada de grandes investimentos industriais nos municípios cearenses já provocou debates e estudos⁷, os quais revelaram a precariedade das relações e condições de trabalho, como também questionamentos sobre a visão de desenvolvimento que perpassa essa política de atração de investimentos industriais, ou seja, um desenvolvimento centrado no discurso do crescimento econômico como impulsionador de melhores condições de vida. Além de nos instigar a uma reflexão sobre essa perspectiva de desenvolvimento, a inserção desses investimentos em um arranjo produtivo já formado, como é o caso da região do Cariri, nos permite captar outros elementos, levando em consideração as características e os modos de relacionamento dessa forma de organização industrial.

Primeiramente, vale ressaltar que a entrada da grande empresa não implica necessariamente o fortalecimento do arranjo produtivo, nem os objetivos da política de interiorização industrial tinham tal intento, restringindo-se a oferecer empregos e provocar crescimento econômico numa perspectiva descentralizada. Mais que isto: a soma de incentivos concedidos rompe com o padrão de acumulação e da concorrência do arranjo local, despertando, por parte, principalmente dos médios produtores, para a busca de incentivos fiscais estaduais.

⁶ A Grendene possui outras duas unidades industriais no Estado do Ceará, uma na cidade de Sobral e outra em Fortaleza.

⁷ Borsoi(2003) Lima (2002) Rigotto (2004).

4- A grande indústria e o arranjo produtivo.

A chegada da grande indústria no arranjo ensejou preocupante polêmica entre os produtores do lugar, principalmente, entre pequenos produtores, provocando algumas previsões do tipo “vai tudo se acabar.” O receio era de que todos fossem “engolidos” pela “gigante” que chegava, com as vantagens de “grande” e pelas condições oferecidas para se instalar — os “incentivos fiscais”. Quase dez anos depois do acontecido, muitas histórias são contadas, com um resultado diferente do premeditado.

O pessoal falava que com a presença dessas grandes fábricas que chegaram aqui, a Grendene no Crato e a Dakota em Iguatu, muita coisa ia acontecer e os pequenos iam se acabar. Mas, no entanto, isso não aconteceu, porque quem quis seguir, teve procedimento de melhorar o seu calçado, investir em máquina, alguma coisa. Para melhorar o seu calçado, continua no mercado, quem investiu ficou, e a tendência é: quem não investir mais para frente vai se acabar (Pequeno produtor).

O povo dizia: “rapaz, os grandes aí vão passar por cima de todo mundo.” Eu dizia: “rapaz, o mundo é grande!” (Pequeno produtor).

Uma das vantagens, apontadas por alguns produtores para a entrada de indústrias de fora, é que se cria uma cultura calçadista na região, e isso atrai outras empresas. Na verdade, essa cultura calçadista há muito foi instalada no Cariri. Percebe-se que a formação e o dinamismo desse arranjo foram implementados pelos próprios desdobramentos locais, ao longo do tempo, embora a chegada da grande empresa tenha dado maior visibilidade, ou, como diz um produtor, “deu *status*”.

As pessoas começaram a descobrir que isso aqui existia quando começou a vir empresas de fora, mas a gente tem indústria há vinte e cinco, trinta anos. Tem indústria do setor de borracha que faz sandálias tipo havaiana como a BOPIL e INBOPLASA, que foi avançando desde o início da década de noventa na qualidade e na tecnologia (Médio produtor).

Deu *status*, gerou empregos e trabalho (Médio produtor).

A influência do aglomerado pesou nos contatos e na vinda de fornecedores que compõem a cadeia produtiva, bem como na instalação, como é o caso de uma empresa que fabrica PU, um componente para calçado de alta qualidade. As maiores compradoras são as empresas locais.

A região começou a ter maior assistência, porque o volume começou a ser interessante para as indústrias químicas, para as indústrias de solados. O olho de todo segmento que compõe o calçado, da matéria-prima inicial até o produto final, se voltou pra cá (Pequeno produtor).

Para um antigo produtor, o crescimento do setor, na região, não é nenhuma novidade, pela cultura calçadista e pela disponibilidade de condições estruturais satisfatórias, boa localização e o acesso facilitado aos mercados, em razão de se localizar em ponto equidistante das principais capitais nordestinas. Como ele mesmo fala, “nós estamos no centro do Nordeste”. Estes

aspectos, aliados à forma de organização (arranjo produtivo), foram decisivos para que técnicos e representantes comerciais do ramo se instalassem como produtores.

Decidi mudar para trabalhar diretamente com calçados, na verdade pela oportunidade da região (Técnico que se tornou produtor).

A influência da grande empresa, no arranjo, não deve ser vista isoladamente. O contato e a prestação de serviços de técnicos do sul do País já era uma prática no Estado do Ceará e, com a vinda de muitas empresas do ramo, os laços se estreitaram. Alguns técnicos que vieram com grandes empresas ou que já prestavam serviços para grupos locais, ao se tornarem pequenos e médios produtores inseriram-se no meio produtivo e o influenciaram, operando uma mudança de mentalidade na região. Para alguns produtores, essa influência foi positiva — no sentido de chamar a atenção para inovações no mundo da produção — considerando que eles vinham de um arranjo já consolidado com centros de pesquisa e acesso direto a equipamentos e tecnologia elevada, o que induz alguns a fazerem uma comparação do arranjo antes e depois da entrada de empresas e técnicos do Sul do país.

Eu faço uma diferença do setor: antes dos empresários chegarem aqui e depois que os empresários chegaram aqui. O que é isso: quando os empresários do Sul chegaram aqui, eles já chegaram com uma metodologia, com um trabalho diferenciado, utilizando termos e padrões como, Kanban, como Espinha de peixe e assim vai. Com uma tecnologia de ponta e conhecimento aprofundado principalmente do produto e da matéria-prima. Quando eles chegaram, eles trouxeram essa filosofia do conhecimento de lá do sul e chegou-se a um ponto, ou nós capacitaríamos à altura ou nós ficaríamos atrás. Então começou-se a contratar consultores, coisa que nunca tinha acontecido aqui, de pegar e colocar dentro de uma empresa alguém que soubesse mais do que os padrões, não era a filosofia nossa fazer isso, o produtor sempre era o que sabia muito mais do que os empregados. Hoje, o empresário se dá ao luxo de dar a mão à palmatória e dizer: se eu tivesse feito isso há 10 anos eu estaria em outro estágio. Então ele trás algum consultor para dentro da empresa alguém que conhece padrão, que conhece *layout* e assim vai... Eles colocam na empresa deles e abrem o jogo (Técnico do SEBRAE).

Depois que a Grendene se instalou e também os técnicos, como é o caso de um rapaz que já era técnico daqui, que é o Ivan, da (Casco-Mole) e também o Gilmar, da Tecnolin, depois de empregados, eles se tornaram padrões. Eles deram uma alavancada muito forte, principalmente o Gilmar, que é do Rio Grande do Sul, deu uma alavancada muito forte e os outros acompanharam o ritmo e hoje as pequenas empresas já estão em condições, inclusive com equipamentos já de última geração, estão em condições de trabalhar um produto já bem melhor, tanto é que hoje existe um mercado do produto do Ceará, especialmente do Cariri (Pequeno produtor).

Para o presidente do SINDINDÚSTRIA, a grande empresa trouxe efeitos positivos pelo fato de trabalhar com novas tecnologias, o que serviu para instalar certo clima de modernidade. O produtor acredita que o arranjo tem uma característica dinâmica, lembrando a entrada de materiais sintéticos, nas décadas de 1960 e 1970, conferindo à influência do empreendedorismo do povo do lugar um aspecto que explique o desenvolvimento do arranjo. O produtor se remete à influência empreendedora do padre Cícero e do seu incentivo ao trabalho.

A grande empresa não mantém relações diretas com pequenos e médios produtores locais, demonstrando um relacionamento um pouco distanciado, evidenciando que a empresa não atua como agente estruturador do arranjo.

A Grendene, ela é muito fechada em termos de cooperação tecnológica. Eles são completamente fechados, é uma coisa que eles se resguardam (Pequeno produtor).

Apesar do distanciamento da grande empresa, alguns produtores perceberam que alguns aspectos relacionados a conhecimento e tecnologia, trazidos por esta, atuaram favoravelmente na produção local. Neste caso, é o ideal da atmosfera industrial marshalliana que se evidencia, pois a proximidade deixa os “segredos soltos no ar.”

Existe troca de experiência sim. A questão das máquinas, eles são fechados, não dão muito espaço pra gente conhecer os equipamentos, mas na questão de conhecimentos, acaba sendo repassado, porque uma pessoa trabalha na Grendene, mas quando ele sai de lá, ele repassa pra outras pessoas, que conversa com outras e vai passando (Representante da AFABRICAL).

Pra mim foi melhor, porque eu fui me espelhar mais ainda neles, porque eu acho que você tem que tirar proveito de alguma coisa (Pequeno produtor).

Outro aspecto ressaltado é o mercado. Para muitos, este foi ampliado, porquanto, hoje, a região já atrai um número significativo de compradores, além do que os pequenos produtores dizem não concorrer com grandes, em virtude da diferença nos seus produtos.

É, os grandes pelem para tirar, mas é o seguinte: os grandes não perturbam a gente. Porque eles fazem um produto e a gente faz outro; eles têm condições de fazer um produto bom e a gente faz um médio e aí vai fazendo (Antigo produtor).

Porque a empresa grande não faz o que a gente faz não, faz outra coisa diferente (Pequeno produtor).

Porque o freguês vem atrás de um produto deles, que eles vêm lá fora, e aí chega aqui no Juazeiro, e vê outros produtos e aí diz: “eu quero esse produto aqui”. Então eles não atrapalham em nada, só fez melhorar (Pequeno produtor).

A busca por informação e atualização é uma batalha constante entre os produtores caririenses, permitindo imbricação entre o local e o global. Uma confluência de informações, tanto no plano global, regional e local condiciona as estratégias de inovação.

É importante o pessoal conhecer feiras, conhecer máquinas, conhecer outros mercados, porque, às vezes, a pessoa acha que conhece tudo e não conhece nada, porque o mundo é muito grande (Médio produtor).

Se obedece à tendência do mercado, à tendência dos produtos que vão sendo usados em cada estação. A modelagem é muito variada. Eu faço quinze modelos, daqui a um tempo, tenho que fazer outros novamente (Técnico que se tornou produtor).

Temos assinaturas de revistas estrangeiras e nacionais. Sai muito caro manter um estilista na empresa. Então quando a gente vai fazer algum lançamento, uma coleção, a gente procura justamente fazer a contratação desse pessoal que presta serviços, que viaja, que faz cursos (Pequeno produtor).

A inserção em uma economia global condiciona determinadas dinâmicas e decisões a extrapolar os muros de cada localidade. Castells (2000) explica esta lógica a partir do entendimento de que o “espaço de fluxos” se sobrepõe ao “espaço de lugares”. Apesar da predominância do espaço de fluxo e do seu caráter abstrato, o autor também destaca uma disposição para a concentração de decisões, em espaços essencialmente urbanos, evidenciando, portanto, outro lado deste mesmo movimento: a disposição para a territorialização das atividades produtivas. Podemos falar de certa dialética entre o global e o local estabelecendo um movimento de mão dupla. Da mesma forma que se assiste a um progressivo nível de integração funcional entre as atividades estabelecidas e de uma imposição de decisões e de estratégias mundialmente definidas, de outra, se evidencia uma intensificação da importância dos aspectos territoriais, haja vista o surgimento de variadas dinâmicas resultantes da reação dos diversos espaços/territórios perante a lógica global. Neste entendimento, o território é considerado como um catalizador essencial de sinergias que interfere na própria atividade econômica.

Na verdade, a competição se estabelece além das fronteiras, desenvolvendo capacidades para se situar em qualquer lugar ou integrando redes regionais e globais; no entanto, perseguir as vantagens decorrentes da localização específica das suas atividades já não pode mais ser uma ação desprezada, como revela o depoimento de um técnico que se torna produtor.

A gente tem que se aproximar de quem sabe, de quem tem experiência e estrada percorrida! (Pequeno produtor).

Considera-se que as economias de aglomeração respondem favoravelmente diante da capacidade competitiva no contexto atual, exatamente por permitirem as empresas potencializarem sua capacidade de inovação e de mudança, pelo fato de estarem inseridas em um ambiente dinâmico.

Hoje, nós temos empresas aqui que trabalham só com PU. Antes para você trabalhar com PU, você tinha que comprar de São Paulo e quando chegava aqui, só aceitavam pedido mínimo de cerca de dez mil pares de solados. Hoje, qualquer produtor de ponta de esquina aqui compra cola e PU e faz um sapato de alta qualidade, utilizando o PU, coisa que ele não tinha acesso. Então, o pequeno e o grande têm a mesma matéria prima e a oferta (Técnico do SEBRAE).

As fontes de informação e inovação presentes no arranjo, de acordo com os depoimentos, seguem um percurso natural, ou seja, advêm da sintonia com o mercado mais global, mas as sinergias locais funcionam como um motor, especialmente para pequenos produtores. As fontes de informação para a atualização de modelos e de máquinas vão desde feiras e revistas às informações que circulam no ambiente.

Trocamos muita informação com os amigos, principalmente, revistas. E devido ser um pólo calçadista, vem gente para dar palestra da Abicalçados (Pequeno produtor).

Como pudemos observar, as informações sobre modelos, máquinas e materiais são obtidas em revistas, feiras, cursos, palestras, visitas e pelas informações veiculadas num verdadeiro circuito formado no ambiente produtivo. Em virtude da escassez de recursos, a cópia ou a imitação de produtos confeccionados por empresas que estão na vanguarda do mercado exige uma adequação constante, tornando a cooperação fundamental para os pequenos produtores, pois não dispõem de capacitações e/ou treinamentos. Nestes casos, a habilidade oriunda da tradição do lugar é constantemente transformada em decorrência que há flexibilidade nestas estruturas produtivas, tornado-se um elemento de troca.

É porque é o seguinte: todo mundo quer fazer melhor do que o outro, eu quero fazer melhor do que você, e aí você já quer fazer melhor do que eu, e vai caprichando e vai fazendo melhor. O bom é isso! (Pequeno produtor).

Algumas empresas potencializaram sua capacidade de inovação exatamente por sua inserção nesse ambiente dinâmico. A mobilidade da mão-de-obra permite a circulação de *know-how* e de conhecimento entre firmas, aumentando a capacidade inovadora local. Vale salientar que isto acontece dentro de uma escala hierárquica, principalmente em relação ao repasse de equipamentos. As grandes e médias empresas, quando adquirirem máquinas mais modernas, novas ou usadas, vindas já de outros pólos mais desenvolvidos ou de fornecedores, repassam as antigas para os pequenos produtores, que também inovam, tornando-se um processo coletivo. Esse movimento originou um comércio de máquinas usadas, pessoas que se tornaram mediadoras no repasse desses equipamentos entre pólos e produtores.

Tem um rapaz aqui que já tem um ponto de referência. Quem tem uma máquina e quer se desfazer dela, aí diz: “Paulinho, eu vou botar aí na sua loja”. Quando você chega e pergunta: “de quem é?” Ele já diz: “a máquina era de fulano” (Pequeno produtor).

Todas as máquinas que eu tenho hoje, que eu comprei assim — desde quatro, cinco anos atrás, foi assim! (Pequeno produtor).

Ele trás muita coisa do Sul também, ele reforma aquelas máquinas velhas e que têm certo tempo de uso. Aí, às vezes, eles pintam, às vezes, mandam consertar. Eu comprei uma máquina de virar palmilha, comprei uma sorveteira⁸, comprei uma máquina de virar, de orlar, já comprei um ‘bocado de coisa a ele. (Pequeno produtor).

A aquisição constante de equipamentos, mesmo que não sejam os últimos modelos, torna o arranjo, aos olhos dos produtores, avançado em relação a outros centros.

Hoje, você chega aqui em Juazeiro, uma fabriqueta dessa daqui, você encontra maquinário de fazer palmilha, de cortar palmilha, de fazer meio mundo de coisa. Em Fortaleza, a gente tem chegado numa maior do que essa daqui, você não encontra nada disso (Pequeno produtor).

Desta forma evidencia-se que a notoriedade do empreendimento, embora a entrada das empresas de fora tenha sido um fator importante, pelo crescimento do número da produção e entrada de tecnologias novas, as articulações estabelecidas pelos produtores locais foram cruciais para a superação de obstáculos ao desenvolvimento do arranjo. Os recursos culturais e simbólicos e as formas encontradas de inserção na nova economia, pela ampliação do círculo

⁸ A sorveteira é uma máquina usada na indústria calçadista .

de relações no âmbito político, econômico e social, engendraram o processo produtivo atual no lugar. As mudanças ocorreram em meio a um jogo de forças fundadas em mudanças e permanências, nas tramas do tradicional e do moderno, imbricação no ato de preservar e reinventar.

Ressalto, todavia, que a visibilidade e a consolidação do arranjo não decorrem apenas de virtudes endógenas, mas estão igualmente referendadas nas novas exigências de organização das atividades econômicas decorrentes da reestruturação produtiva e nas políticas públicas que daí decorrem. As características do lugar, junto à sociabilidade dos produtores, entretanto, ancorada nas relações de cooperação, representam elementos constituintes deste processo. A dinâmica desse conjunto é que justifica a definição de arranjo produtivo local aqui defendida.

5- Bibliografia

- ABREU, João Capistrano de. **Capítulos de História Colonial**. Rio de Janeiro; Brasília: Civilização Brasileira, 1976.
- BORSOI, I. C. Ferreira. **O modo de vida dos operários: quando purgatório se torna paraíso**. Tese de doutorado. Programa de Pós-graduação em Sociologia. Universidade Federal do Ceará. Fortaleza, CE 2004.
- BNDES. **A indústria de calçados no Estado do Ceará**. Relatórios setoriais. Rio de Janeiro, dez, 2001.
- CARIRI. Informe publicitário – indústria. **Jornal do cariri**. Região do Cariri, 28 de julho de 2000.
- CASSIOLATO, J. E. LASTRES, H. M. **Inovação, globalização e as novas políticas de desenvolvimento industrial e tecnológico**. In CASSIOLATO, J. E. LASTRES, H. M. Globalização e inovação localizada: experiências de sistemas locais no Mercosul. Brasília, IBICT/MCT. 1999.
- CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. A era da informação: Economia sociedade e cultura .V.1, São Paulo: Paz e terra, 1999.
- CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Petrópolis: Vozes, 1998.
- CEARÀ, SDE. 1999-2002 (Tasso Jereissati). **Mensagem à Assembléia legislativa**. Fortaleza, SEPLAN, 2000.
- DELLA CAVA, Ralph. **Milagre em Joazeiro**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.
- DIÁRIO DO NORDESTE. **Ajuda a empresas pelo governo do Ceará motiva debates**. Fortaleza, 22 de outubro 1997.
- FACÒ, Rui. **Cangaceiros e fanáticos**. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 1963.
- FETECC. **Revista da 7ª FETECC**. SINDINDÚSTRIA, ano 01, nº 01, Juazeiro do Norte, 2004.
- FIGUEIREDO FILHO, José. **Engenhos de rapadura do Cariri**. Ministério da agricultura. Documentário da vida rural. Nº 13, Rio de Janeiro, 1958.
- FURTADO, Celso. **Formação econômica do Brasil**. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1999.
- GIRÃO. Raimundo. **Pequena História do Ceará**. Fortaleza: Editora Instituto do Ceará, 1962.
- GITAHY, L. RUAS, R. (et. Al). **Relações interfirmas, eficiência coletiva e emprego em dois clusters da indústria brasileira**. In. Revista Latino Americana de Estudos do Trabalho , ano,4 nº 6, 1998.
- HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola,1992.
- LEMONS, Cristina Ribeiro. **Micro, pequenas e médias empresas no Brasil: novos requerimentos de políticas para a promoção de sistemas produtivos locais**. Tese de Doutorado, Pro-

- grama de Pós- Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal do Rio de Janeiro, RJ, 2003.
- LIMA, Jacob Carlos. **As artimanhas da flexibilização:** o trabalho terceirizado em cooperativas de produção. São Paulo: Terceira Margem, 2002.
- LIPIETZ, Alain. **O local e o global:** personalidade regional ou inter-regionalidade? In. Espaço e Debate. Revista de Estudos Regionais e Urbanos , ano XIV, nº 38, São Paulo, 1994.
- MACHADO, Lucília Regina. **Educação e os desafios das novas tecnologias.** in FERRETI, Celso João (org.). Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar, Petrópolis: Vozes, 1994.
- MARQUES, Rafael e PEIXOTO João. **A Nova Sociologia Econômica:** uma antologia. Oeiras: Celta, 2003
- MARSHALL, Alfred. **Princípios de economia.** São Paulo, Nova Cultural, 1996.
- PINHEIRO, Irineu. **O cariri:** seu descobrimento, povoamento, costumes. Fortaleza: 1950.
- POLANYI, Karl. **A grande transformação:** as origens da nossa época. Rio de Janeiro: Campus, 2000.
- PUTNAM, Robert. **Comunidade e Democracia:** a experiência da Itália moderna. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas 2002.
- RABELLO, Sílvio. **Os artesãos do Padre Cícero.** Recife, Fundação Joaquim Nabuco, 1967.
- RAMOS, Francisco Régis Lopes. **O meio do mundo:** territórios de sagrado em Juazeiro do Padre Cícero. Tese de doutorado. Programa de Estudos Pós- Graduados em História. São Paulo, 2000.
- REVISTA CARIRI INVESTE. **Perfil Econômico da Indústria do Cariri.** Fortaleza – CE, 1999.
- RIGOTTO, R. M. O “Progresso” chegou, e agora? As tramas da insustentabilidade e a sustentação simbólica do desenvolvimento. Tese de doutorado. Programa de Pós-Graduação em Sociologia. Universidade Federal do Ceará Fortaleza, CE, 2004.
- SANTOS, Milton. **A natureza do espaço:** técnica e tempo, razão e emoção. São Paulo: Hucitec, 1999.
- SEPLAN. **Plano Plurianual.** 2000-2003. Fortaleza, 1999.

**DO TRABALHO AO DESEMPREGO:
ANALISANDO AS PERCEPÇÕES ACERCA DO MERCADO DE TRABALHO
NA BAHIA**

*Marineide Maria Silva**

RESUMO

Tendo como referência a Sociologia do Trabalho e o material de campo colhido nas cidades de Salvador e Vitória da Conquista para subsidiar a tese de doutoramento em Ciências Sociais analisamos os significados do trabalho e do desemprego que estão emergindo diante das atuais mudanças no mundo do trabalho. Partimos do pressuposto de que na trajetória da noção de trabalho foi necessário investimento nas subjetividades para transformar algo considerado degradante em elemento definidor de identidade e fonte de prestígio social, e que, este processo culminou com a constituição de uma cultura do emprego, tendo como padrão ou expectativa o emprego assalariado protegido socialmente, mas que hoje, se vê fragmentado diante das novas dinâmicas do mercado de trabalho. Entrevistas semi-estruturadas foram realizadas com desempregados inscritos nas agências de emprego, com coordenadores de agências de empregos públicas e privadas das duas cidades e com integrantes do Movimento dos Trabalhadores Desempregados - MTD. As questões que problematizaram a pesquisa foram: como se dá a construção e manutenção da identidade de trabalhador no cenário de desemprego estrutural? Se o desemprego e o trabalho são construções sociais, que percepções emergem sobre o significado deles quando se compara diferentes locais e instituições?.

Palavras-chave: cultura do trabalho; desemprego; percepções.

* Marineide Maria Silva é formada em Ciências Sociais com mestrado em Sociologia Política pela UFSC. Atualmente é professora de Sociologia na UESB e encontra-se licenciada para cursar o doutoramento na área de Trabalho, Política e Sociedade vinculado ao programa de Ciências Sociais da Unicamp. Sua pesquisa, sob orientação da professora Márcia de Paula Leite, aborda o tema do desemprego na Bahia. marineidemsilva@hotmail.com

1. Da cultura do trabalho a cultura do emprego

Embora nosso objetivo aqui não seja o de fazer um levantamento histórico detalhado das representações acerca do trabalho, mas sim compreender as atuais mudanças no mundo do trabalho e as representações que o cercam, apontamos a pertinência de iniciarmos o texto com a gênese da cultura do trabalho no Brasil, buscando alguns elementos dessa trajetória na intenção de que eles possibilitem entender os significados do trabalho e do desemprego que estão emergindo diante das mudanças da nova fase do capitalismo.

A cultura do trabalho no Brasil ganhou contornos específicos e teve sua gênese marcada pelo sistema escravocrata que, diferentemente dos países com forte influência da doutrina protestante e seu apelo ao trabalho enquanto vocação e obrigação moral para com Deus¹, suscitou a percepção do trabalho como uma forma de aviltamento da condição de homem. Desta forma, Colbari (1995) diz que em nossa sociedade escravista a formulação de cunho liberal que associa trabalho/riqueza/prosperidade/cidadania assumiu um viés inverso. Aqui o trabalho adquiriu uma conotação marcadamente negativa. *“Para nós, o trabalho só existia enquanto negação da liberdade e marca da inferioridade social, e não como condição para uma vida melhor”*. (COLBARI, 1995: 32).

Contudo, a transição do trabalho escravo para o trabalho livre no Brasil implicou na necessidade de alterar tais representações sobre o trabalho; pois diante de uma nova ordem social seria necessário adquirir e exaltar outras concepções e valores, mais adequados às mudanças socioeconômicas em andamento. Logo, era necessário refazer o caráter aviltante e degradante que envolvia o trabalho e imprimir nele uma nova roupagem, capaz de torná-lo o elemento positivo na implantação da nova ordem capitalista. Isto somente seria possível se houvesse uma mudança radical na concepção do trabalho, rompendo com a herdada da escravidão. Também se fosse incorporada na nova noção conceitos como o de ordem e progresso, remetendo, desta maneira, a emergência de uma nova civilidade centrada na idéia de nacionalidade e de progresso pelo trabalho.

Para Chalhoub (2001) a operação de transformar algo degradante em valor supremo da vida em sociedade no Brasil foi viabilizada por duas etapas: primeiro, a idéia de que o trabalho é o elemento ordenador da sociedade e que o cidadão recebe da sociedade proteção, liberdade, direitos individuais e honra, e, em troca, deverá dar a sociedade empenho em seu trabalho; segundo, a vinculação entre trabalho e moralidade - quanto mais dedicado for o indivíduo ao seu trabalho mais atributos morais ele obterá.

Durante todo período colonial e início da Brasil República se presenciou então esforços em difundir uma cultura do trabalho que resultasse em atitudes favoráveis ao nascente trabalho fabril. Foi empreendido por parte do Estado e dos empresários um esforço de disciplinamento e normatização da vida na fábrica e fora dela. O novo padrão de moralidade ao tentar enquadrar e fixar padrões de conduta familiar e social adequados à nação² se estendia extra fábrica, moldava inclusive o lazer, os valores familiares e a definição de homem de bem. (CHALHOUB, 2001 e PAOLI, 1992).

Porém, as mudanças mais significativas se darão a partir dos governos populistas. Particularmente, a era Vargas irá imprimir ao trabalho um valor intrínseco; a carteira de trabalho passa a ser a prova do direito à cidadania regulada pelo Estado. A partir desse contexto o significado do trabalho ultrapassa a dimensão utilitária até então vigente, do trabalho como o “ganha-pão”, ou como o que produzirá os bens, e ganhará uma dimensão

¹ Ver Weber, a ética protestante e o espírito do capitalismo (2002), que trata do impulso dado pelo protestantismo à consolidação da ética do trabalho capitalista.

² Entretanto, esse processo de disciplinamento e normatização não ocorreu sem resistência. As massas reagiam a partir de seu modo desregrado de viver, de suas músicas debochadas, de suas práticas religiosas e de lazer.

ideológica que invoca a idéia do trabalho como um “serviço à nação” e fonte de identidade e cidadania. Isto teve implicações subjetivas e objetivas para os trabalhadores, pois ao clamar pelo trabalho como dever social foi concedido um novo status ao trabalhador, que passou a ser merecedor de garantias e proteções sociais.

Santos (1987) sugere neste desenho de proteção social o conceito de *cidadania regulada* para pensar as ações do Estado no processo de legislação e organização do trabalho pós-30. Isto porque, para ele, a noção de cidadania sustentada neste período é marcadamente um direito adquirido pela posição ocupada no processo produtivo devidamente reconhecido por lei e não um direito generalizável a todos os indivíduos da comunidade. “Por cidadania regulada entendo o conceito de cidadania cujas raízes encontram-se, não em um código de valores políticos, mas em um sistema de estratificação ocupacional, e que, ademais, tal sistema de estratificação ocupacional é definido por norma legal.” (1987: 68).

Para Telles (1993) a cidadania concedida durante a década de 1930 operou uma inversão, ela retirou os trabalhadores do mando ilimitado do poder patronal e colocou-os sob tutela do Estado e com isto acabou por instituir um modelo de cidadania dissociada dos direitos políticos e também da equivalência jurídica, porém atrelada ao cumprimento do papel de trabalhador³.

Ao pensarmos na cidadania regulada identificamos o lado perverso de uma tradição que se funda sobre o trabalho regulamentado por lei, deixando de fora da existência civil todos os que não estão protegidos por ela. Nestes termos a carteira de trabalho, para além de um documento comprobatório do percurso no mercado de trabalho, opera como o passaporte para a existência dos indivíduos no mundo dos direitos. Nela deve ser registrada uma existência legítima (trabalhador responsável e obediente e com um percurso ocupacional identificável). No lado oposto, os que não possuem tais credenciais, ficam sujeitos a uma existência ilegítima e sujeita a repressão policial. Nestes termos, para Telles (1993), a carteira de trabalho tem a capacidade de redimir o indivíduo do estigma da pobreza ao fornecer um status de respeitabilidade e honestidade. Assim, não é de se estranhar que ao perder o vínculo com o trabalho formal os indivíduos sintam como perda do seu lugar na sociedade e de sua cidadania, assim como também não é o fato de que nas batidas policiais a carteira de trabalho sirva como documento identificatório e classificatório dos indivíduos.

O fato que aqui nos interessa e que, apesar de no Brasil o emprego formal (assalariado, protegido pela lei) nunca ter se materializado para o conjunto da população brasileira, ele afigurou-se como um horizonte desejável e possível durante o período de crescimento econômico, mais especificamente até a década de 80 e o trabalho, para além da questão técnica de produção, passou a operar como suporte privilegiado de inscrição dos indivíduos na estrutura social.

Hoje, diante do quadro de desemprego estrutural, a cultura do emprego, e todo o arsenal de valorização do trabalho regulamentado que ela sustentava, se vê questionada pela difusão do ideário empresarial de “empregabilidade e empreendedorismo”. Assim, para Silva (2002), os termos empregabilidade e empreendedorismo se prestam a compor uma cultura do trabalho, dentro do atual capitalismo, adaptada ao permanente estado de risco, de insegurança e de desemprego recorrente e acabam servindo, simultaneamente, de explicação e de justificativa das novas condições de trabalho.

Considerando seu aspecto instrumental estes termos informam acerca dos atributos subjetivos/pessoais que se espera dos trabalhadores ou mesmo de outras empresas ao atuarem no mercado de trabalho. Contudo, para além da face instrumental, sabe-se a polêmica envolvendo o par empregabilidade/empreendedorismo caminha ao lado dos questionamentos

³Para Telles (1993) essa noção restrita de cidadania acaba resultando num olhar sobre a pobreza como algo intrínseco a esfera social. Contudo sabe-se que a pobreza não é somente a falta de recursos, ela vai além da carência material, antes ela é percebida e inscritas nas regras que organizam a vida em sociedade.

sobre a geração destes atributos, na medida em que eles não são convencionais e dependem de um grande esforço social para serem produzidos. Juntamente com isto, sabe-se que a aquisição dos “atributos desejáveis” insere-se numa dimensão simbólica e ideológica que resulta na adesão ao novo modelo capitalista de acumulação. É pensando nestes termos que Silva (2002) nos dirá que a empregabilidade/empreendedorismo acaba por se constituir no coração da nova cultura do trabalho flexível.

Nessa seara espera-se que o trabalhador possa ser o “empresário de si mesmo”, aquele capaz de substituir a especialização por uma postura polivalente que permita a ele o desempenho de ocupações de conteúdos variados, assim como também uma postura de autonomia profissional e independência pessoal. Dito de outra forma, *“projeta-se a imagem do “novo trabalhador” como um ser que substitui a carreira em um emprego assalariado de longo prazo pelo desenvolvimento individual, através da venda de sua força de trabalho (ou da alocação de seu esforço como produtor direto) em uma série de atividades contingentes, obtidas através da demonstração pública da disposição e competência para práticas econômicas em constante mudança – isto é, sempre como empresário de si mesmo”* (SILVA, 2002: 105).

Transpondo essa lógica de entendimento aos que estão fora do mercado de trabalho temos pistas acerca do que se espera e do que se compreende como causas e soluções para o desemprego – incapacidade dos desempregados de “empresariar-se”, adotando uma postura ativa e de adesão as constantes mudanças nas práticas econômicas. Assim, o desemprego passa a ser percebido e explicado exclusivamente em seu aspecto individual, como incapacidade dos indivíduos de tornar-se empreendedores.

2. Apontamentos sobre a dinâmica de funcionamento do mercado de trabalho em Vitória de Conquista e em Salvador: administrando a precariedade.

Em Vitória da Conquista, há um único posto de atendimento da Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte - SETRE e Sistema Nacional de Emprego - SINE e três agências de consultoria ou eventos que funcionam também como agências privadas de emprego. Em Salvador, há oito postos da SETRE/SINE e uma grande quantidade de agências de intermediação de mão-de-obra.

A SETRE de Salvador atua somente no setor formal e a de Vitória da Conquista desenvolve ações tanto no formal quanto no informal. No setor formal, A Secretaria funciona como agência de emprego e utiliza o cadastro do SINE-Ba para a obtenção de vaga e para a inscrição do trabalhador. O desempregado procura o posto, preenche o cadastro com suas últimas experiências de trabalho, o tipo de curso que gostaria de fazer e também o tipo de vaga procurada e, então, as atendentes cruzam o perfil do candidato com o de vagas disponíveis⁴. São encaminhadas três pessoas por vaga. Os três indicados preenchem manualmente uma carta, levam-na até a empresa que, independente da resposta, compromete-se a devolver as cartas à SETRE com os dados da contratação para que, então, a Secretaria possa incluir o indicado em seus relatórios.

Além de cadastrar os trabalhadores desempregados, a Secretaria de Vitória da Conquista recebe currículos e os disponibiliza às empresas para que elas possam pesquisar e recrutar trabalhadores. Embora esta não seja uma função da SETRE, há um empenho por parte da

⁴ A Superintendência e Desenvolvimento do Trabalho (SUDET) funciona como uma central de captação de vagas para todos os postos do SINE e o sistema usado é o SIGAE - com dados pessoais, profissionais, acadêmicos e pretensões de trabalho. Cruza-se a vaga com o perfil do candidato. Há uma crítica dos atendentes da SETRAS ao sistema SIGAE quanto ao grau de rigidez: quando uma empresa liga para SUDET, ela dá as características da vaga, mas depois, no cruzamento vaga/candidato, não há como moldar as exigências e às vezes, o sistema exclui candidatos muito próximos do perfil exigido.

coordenação em dar maior visibilidade aos desempregados e as suas qualificações, pois ter um currículo impresso ajuda na escolha das empresas e permite ao candidato especificar melhor suas capacidades, o que aumenta suas chances de reinserção no mercado de trabalho.

Durante as visitas ao posto de atendimento de Vitória da Conquista, percebe-se um movimento intenso de pessoas conversando diretamente com a coordenação. Em alguns casos, não se entregou nenhuma carta e sim um pequeno papel de rascunho com a assinatura e um carimbo da SETRE como forma de encaminhar os candidatos às empresas. Também foram ouvidas reclamações de demandantes de que as melhores vagas eram "escondidas" para alguns "protegidos" e de que apenas as de baixa qualificação e remuneração eram distribuídas aos desempregados inscritos no SINE. O mesmo tipo de reclamação apareceu em algumas entrevistas também no posto da SETRE/SINE de Salvador.

Para além dos questionamentos feitos pelos desempregados, o que esta situação expõe é a escassez de vagas disponibilizadas neste mercado de trabalho e a necessidade de se administrar a precariedade. Durante a semana em que se visitou esse posto de atendimento, apenas três novas vagas apareceram (promotor de vendas, vendedor e açougueiro), em uma cidade com quase 280.000 habitantes, de acordo com dados do IBGE (2007), e muitos desempregados⁵. Antes havia a figura do agente externo, cuja função era a de captar vagas mediante a visita direta às empresas, agora, não dispondo mais deste expediente, a própria coordenação do posto faz, em parte, esse trabalho por telefone.

Em Vitória da conquista, ainda nas primeiras horas da manhã, assim que o posto abre, os demandantes começam a entrar para olhar diretamente o “espelho de vagas”, que fica sobre a mesa da recepção. Em meio ao grande número de pessoas que circulam, ou pedindo o seguro desemprego, ou fazendo suas Carteiras de Trabalho, os demandantes pegam o espelho e olham. Quando se interessam pela vaga, dirigem-se à sala da coordenação, pedem a carta de encaminhamento e saem. Não há controle exato do número de encaminhados e o burburinho se espalha “*mas vai logo porque se não... já encaminhei e aí todo mundo vai espalhando a notícia*”.

Alguns desempregados, mais tarde, durante as entrevistas, apontaram o descontentamento em relação às indicações de vagas, alegando que é comum receberem a carta de indicação e, ao chegarem à empresa, a vaga já ter sido preenchida ou, em outros casos, existirem muitos candidatos com carta de indicação e outros sem carta, mas que também souberam da vaga.

A situação é bastante diferente em Salvador, no posto do SETRE/SINE pesquisado, onde não há divulgação de vagas, o que leva cada interessado a ir periodicamente ao posto solicitar uma pesquisa. São muitos os atendentes e senhas são distribuídas para que os desempregados possam aguardar sentados o atendimento. Para quem já fez o cadastro e busca por trabalho, o funcionário apenas atualiza o perfil e solicita o cruzamento deste com as vagas disponíveis. Mesmo sabendo de uma vaga, o candidato somente será indicado se o sistema automaticamente o selecionar. Terminada a pesquisa, imediatamente uma nova senha é chamada no painel e o demandante dá lugar a outro.

O grande fluxo de pessoas leva à impessoalidade, entretanto, um atendente disse que costuma demorar em suas pesquisas de vagas, sendo mais detalhista na busca, somente para deixar o desempregado mais satisfeito. Isso acaba provocando a insatisfação dos que ainda aguardam a chamada, mas que, no momento de seu atendimento, também irão demandar uma busca detalhada e demorada.

⁵ Não há nenhum levantamento do número de desempregados na cidade. Costuma-se inferir os dados da Região Metropolitana de Salvador, elaborados pelo DIEESE/SEADE na PED, que apontam um desemprego total em janeiro de 2007, de 22,1%.

Tanto o posto da SETRE/SINE, mencionado acima, quanto o posto Municipal adotam o seguinte critério: quando o indivíduo preenche o formulário SINE, obrigatório para dar entrada no seguro-desemprego, ele não é informado que, concluída sua inscrição, será automaticamente rastreada uma vaga de trabalho e que, se alguma aparecer, o seguro desemprego será suspenso.

É possível pensar que, em se tratando de um mercado pequeno, como o de Vitória da Conquista, os funcionários e coordenadores, bastante conhecidos por todos da cidade, teriam sua legitimidade social abalada caso resolvessem suspender o seguro-desemprego. Já em Salvador, como os dois postos têm inúmeros atendentes, que recebem em média 2.000 pessoas, a impessoalidade é quase garantida. Contudo, mesmo no posto da SETRE/SINE de Salvador, que atende o maior número de solicitações de demandantes de emprego do Estado, essa orientação não é seguida à risca. Ao acompanhar um atendente, durante uma tarde, foi possível verificar que aqueles que estavam recebendo o seguro, talvez porque ainda tivessem sua sobrevivência garantida ou porque o medo da permanência longa no desemprego ainda não tivesse corroído as identidades negavam-se a realizar a busca por vaga para não correrem o risco de ter o seguro-desemprego suspenso. Quando informados de uma vaga, diziam buscar "uma coisa melhor". Logo ficou claro que de nada adiantaria encaminhar alguém se este não deseja ocupar aquela vaga; certamente há muitos subterfúgios para não ser aprovado em uma entrevista ou em uma seleção.

Nestes primeiros apontamentos da pesquisa de campo, é possível indicar a seguinte dinâmica que se estabelece entre as agências e os demandantes de emprego. Em Vitória da Conquista, a escassez de vagas parece ser compensada por um atendimento mais pessoal e, em certa medida, mais "íntimo", o que, por sua vez, cria um sentimento de desconfiança dos desempregados em relação à forma como é feita a indicação de vagas, com uma suposta proteção de amigos dos funcionários da SETRE. Em Salvador, tanto no posto da SETRE quanto no Municipal, que atendem um grande número de demandantes e disponibilizam uma quantidade maior de vagas diariamente⁶, porém ainda não razoável diante dos elevados índices de desemprego na região, o atendimento pessoal é substituído pela racionalidade contida no programa de banco de dados do SINE, fazendo com que o candidato, muitas vezes, não acredite na não existência de vaga, ou que não seja possível procurar um pouco mais. Neste último caso, o candidato acusa os atendentes de "falta de interesse". Unindo as duas lógicas, há a insuficiência do número de vagas e o desespero de quem busca, constantemente, retornar ao mercado de trabalho sem êxito.

3. O informal dentro da SETRE: o espelho do mercado de trabalho em Vitória da Conquista?

A SETRE, há 26 anos, desde 1980, atua no Programa de Apoio ao Trabalhador Autônomo-PATRAS oferecendo os serviços de faxineira, lavadeira e passadeira. O PATRAS funciona da seguinte maneira: a SETRE elabora um cadastro de desempregados (com referências de outros empregos anteriores e atestado de antecedentes criminais) e disponibiliza, via telefone, os serviços de faxineira, lavadeira e passadeira. O solicitante liga e pede por um profissional cadastrado (atualmente são 65 autônomos, grande parte composto de mulheres chefes de família) e o pagamento é feito pessoalmente - 20,00 reais para uma jornada de trabalho das 8:00 às 17:00 horas, com uma hora de almoço. A passagem e o almoço ficam por conta do trabalhador. O número de autônomos cadastrados varia conforme o número de solicitantes de serviço, quando há aumento do número de solicitantes a SETRE

⁶ Para se ter uma idéia do fluxo de atendimento, em outubro de 2006 a SETRE/SINE disponibilizou 198 vagas e encaminhou 734 candidatos. O posto municipal de Serviço de intermediação de mão-de-obra (SIMM), desde o início de seu funcionamento, em março de 2005, empregou 13.000 pessoas, fazendo uma média de 650 colocações por mês.

publica “atualização do quadro de vagas” e, para isso, costuma utilizar um programa de TV e uma rádio local para fazer a divulgação e assim receber novos autônomos para o banco de dados.

Os trabalhadores são autônomos, mas não costumam contribuir para a previdência social. De acordo com o coordenador do programa, a contribuição, em torno de 70,00 reais mensais, seria muito onerosa para a renda próxima de um salário mínimo que eles costumam receber⁷. Neste intento, a SETRE tem intercedido junto ao Governo para que seja criada uma contribuição diferenciada para este tipo de autônomo e, assim, que seja diminuído o valor da contribuição. Esta tentativa tem sido divulgada entre os autônomos, que esperam, um dia, "*poder assinar a carteira*" como disse uma faxineira. Enquanto não viabilizam essa mudança, prevalece em praticamente todos os autônomos ligados ao programa a informalidade e a ausência de proteção social, embora o Programa PATRAS faça referência a isto.

Nessa ausência de vínculos e de proteção trabalhista, predominam a informalidade e a precariedade das relações de trabalho. Para evitar transtornos, a SETRE orienta aos solicitantes de serviços que não utilizem sempre o mesmo profissional, para não configurar vínculo empregatício. Entretanto, é incomum trabalhadores ligado ao PATRAS acionarem a justiça ou reclamarem direitos trabalhistas, pois segundo o Coordenador a relação se estabelece com satisfação e conhecimento da ausência de direitos. Neste sentido, há a concepção de que é uma relação legítima, embora não legalmente instituída.⁸

Para suprir a ausência de registro formal de trabalho a SETRE costuma fornecer declaração de prestação de serviço e renda aos trabalhadores cadastrados no PATRAS. Desta maneira, eles poderão comprovar renda no comércio e fazer compras no crediário. O coordenador relatou, inclusive, o caso de uma faxineira que conseguiu financiamento para a casa própria com a utilização da declaração de renda.

De certa maneira, essa declaração de vínculo, embora seja ele incerto, pois pode acontecer de não haver solicitação para uma determinada pessoa naquele mês, traz ao trabalhador do PATRAS um sentimento de orgulho. Talvez porque comprovar renda neste tipo de atividade seja algo raro nesta cidade.

4. O desemprego tem cor idade e local: a exclusão de velhos, negros e moradores de bairros afastados.

Em Vitória da Conquista foi possível constatar, pelas entrevistas, que há um acentuado recorte racial e geracional envolvendo o desemprego: tanto na agência pública quanto nas duas agências privadas, o fator idade e a cor da pele funcionam como mecanismo de seleção. A exclusão dos desempregados com mais idade é bastante explícita, pois as empresas, no preenchimento do perfil da vaga, elegem a faixa etária desejada entre outros requisitos como sexo, escolaridade e experiência profissional. Já o recorte racial é simulado, travestido na idéia de “boa aparência”, o que acaba deixando, sobretudo negros e pobres, em desvantagem no acesso às vagas. Nas três entrevistas realizadas nas agências dessa cidade, a "boa aparência" foi citada como requisito fundamental para se alcançar um emprego⁹.

Também a escolaridade opera como mecanismo de desclassificação¹⁰. Segundo os coordenadores das agências, as empresas costumam ser muito exigentes em termos de escolaridade, normalmente solicitam candidatos com ensino médio completo, e só aceitam

⁷ A renda de cada trabalhador varia bastante, depende do número de solicitações que ele recebeu naquele mês. Para se ter uma idéia, no mês de setembro, o total de solicitações foi de 1115 para 65 profissionais inscritos, isto forneceu uma renda média às faxineiras de 300,97 Reais, às lavadeiras 358,57 Reais e aos serviços gerais, 464,00 Reais.

⁸ Noronha (2003) discute, em seu texto, os critérios sociais do que é concebido como legal e legítimo.

⁹ Ver sobre a seletividade do desemprego em Biderman, e Guimarães (2004) e Demazière, 1995.

¹⁰ Leite (1996) discute o papel da qualificação e da escolaridade no mercado de trabalho.

uma escolaridade mais baixa quando a vaga implica no exercício de mais de uma função. Os coordenadores percebem que o grande número de desempregados e a escassez de vagas na cidade possibilitam um descompasso entre o grau de escolaridade exigido e o tipo de vaga disponibilizada. Além disso, apontam que, para os cargos operacionais, as empresas usam estagiários e, entre o jovem com pouca qualificação e o mais velho bem qualificado, elas optam pelo jovem para contratá-lo como estagiário e para fugir dos encargos trabalhistas. Como os estágios têm duração curta (2 meses, 3 meses e 1 ano) acabam por reforçar a dinâmica da precariedade dos vínculos deste mercado através de uma alta rotatividade dos jovens. A fala de um coordenador de uma agência privada expressa tal situação: “as *empresas não ficam muito tempo com um, logo substituem o jovem por outro quando termina o estágio, assim têm serviço de primeira pagando muito pouco*”.

Em Salvador, a questão da “boa aparência” não surge de forma tão enfatizada, já a idade e o local de moradia foram citados pelos coordenadores como problemas recorrente no processo de seleção. A grande dimensão da cidade opera no nível do desemprego, pois candidatos que moram longe do local de trabalho, ou nas periferias mais afastadas, ficam de fora do perfil desejado pelas empresas. Assim, a exclusão ocorre ao avesso, ou seja, a empresa seleciona o que deseja: trabalhadores na faixa etária entre 20 a 30 anos e moradores de bairros próximos, e se isenta, com legitimidade, da exclusão de todos os outros que não preenchem este perfil seletivo.

A lógica de funcionamento das agências reforça a exclusão, pois elas - no caso das privadas, que recebem por colocação efetivada ou por processo seletivo realizado¹¹, e as agências públicas, que têm o orçamento baseado nos recursos do FAT que, por sua vez, estão vinculados ao número de colocações efetivadas - têm a preocupação em atender às exigências das empresas para que o candidato ocupe a vaga, mesmo que para isto tenham que seguir os critérios explícitos contidos no formulário e observar os implícitos anotados no final do formulário em “observações”.

Contudo, o mais chamou a atenção durante a pesquisa foi a idade exigida pelas empresas. De maneira geral, tanto em Salvador quanto em Vitória da Conquista para a área administrativa a idade é fixada entre 20 e 28 anos e para funções como as de motorista, exige-se uma idade um pouco maior, sem, no entanto, ultrapassar os 35 anos. Então, segundo as agências de emprego, tanto públicas como privadas, acima desta faixa etária torna-se difícil o retorno ao mercado de trabalho. A exceção existe para os cargos que exigem mais responsabilidade na área administrativa ou comercial, que aceitam candidatos até 35 anos.

Qual é a explicação para essa seletividade intensa envolvendo a idade dos desempregados? À primeira vista, a hipótese mais plausível relaciona-se ao tipo de emprego disponibilizado: comércio e serviços. Como lidam diretamente com o público, o comércio parece ser um nicho de mercado onde aparência e aspecto de jovialidade são tidos como importantes fatores de contratação e, logo, de exclusão para os demais. Porém, acompanhando o processo de captação de vagas, uma nova tentativa de explicação surge: ao observar o trabalho dos atendentes, no momento de cadastrar vagas, pôde-se verificar que há uma indução por parte deles na construção do perfil seletivo. Ao receberem o telefonema da empresa, eles entram no formulário on-line do SINE e preenchem o cadastro de vagas. O formulário é bastante detalhado, há itens como experiência mínima, escolaridade, idioma, estado civil, categoria de habilitação da carteira de motorista, sexo e faixa etária. Na opção sexo e faixa etária, o sistema solicita justificativa do empregador, entretanto, como não é feita

¹¹ As agências de empregos privadas recebem por seus serviços de duas formas: por colocação efetivada, quando normalmente oferecem um garantia de 30 dias às empresas. Se, se neste período, as empresas não se sentirem satisfeitas, as agências realizam novo processo seletivo sem custo adicional. Há, também outra forma de cobrança: por recrutamento e seleção. Neste caso, o pagamento é feito mesmo nos casos em que no final do processo, a empresa não contrata o selecionado.

esta pergunta, automaticamente o item é preenchido com OPC EMP (opção da empresa). Além disso, são sugeridos faixa etária e bairro de residência em alguns momentos em que o representante da empresa fica em silêncio ao telefone. Foi possível ouvir: *Idade até uns 30? Bairro próximo?* O representante da empresa, que estava no outro lado da linha, não havia dito nada, acabou ficando, no cadastro da vaga, candidatos com até 30 anos de idade e com residência próxima ao local de trabalho.

Com estas observações, não se quer indicar que a responsabilidade pelo desemprego dos indivíduos mais velhos e moradores de bairros afastados seja dos atendentes, o que se quer é chamar a atenção para uma naturalização da seletividade no mercado de trabalho. Parece que, se há uma tendência das empresas em escolher empregados com mais escolaridade e excluir os mais velhos, há também equívoco no preenchimento das vagas. Talvez, na tentativa de serem rápidos e eficientes nos atendimentos, os funcionários indiquem o que possivelmente a empresa irá querer como perfil, e, desta forma, acabem contribuindo para a moldagem e para a legitimidade desse perfil seletivo, inclusive nos casos em que as vagas captadas são voltadas para trabalhos pouco qualificados e de baixa remuneração.

Quanto ao tipo de vaga captada pelas agências públicas e privadas, percebe-se uma polarização¹². Na pública, alimentada pelo banco de dados do SINE, as vagas mais comuns são para serviços gerais, prestação de serviços (recepcionistas em clínicas) e vendedores no comércio. Em Vitória da Conquista foi constatado que há dificuldade para se captar vaga na construção civil - embora a cidade esteja num período visível de expansão desse setor - isto porque, segundo o entrevistado, engenheiros e mestres de obras já têm seu grupo formado e só eventualmente recorrem à SETRE. Para ele, se esse tipo de vaga migrasse para o banco de dados daria uma nova dinâmica ao mercado de trabalho da cidade, pois tais vagas se ajustariam bem ao perfil dos demandantes de empregos inscritos nesta agência. Nas agências privadas visitadas parece haver uma maior concentração de vagas qualificadas e com rendimentos maiores, bem como de estágios de trabalho, que dificilmente migram para a SETRE/SINE. Qual a explicação para tal diferenciação? A captação de vagas por agentes externos? A cobrança para incluir o currículo no banco de dados fornece um perfil mais seletivo? A localização geográfica das agências na cidade¹³?

Não há pretensão de dar resposta a estes questionamentos em se tratando de uma pesquisa exploratória, todavia, quando se confronta a quantidade e o tipo de vagas disponibilizadas pelas agências que possuem a figura do agente externo, captador de vaga, e as que não possuem, percebe-se a importância desta figura na dinamização da intermediação de mão-de-obra. Sabe-se, contudo, que essa dinamização encontra seu limite, sobretudo, no fator estrutural do desemprego, intrínseco ao modelo de desenvolvimento adotado. Nestes termos, Leite (2003) aponta o caráter atual de desestruturação do mercado de trabalho - queda nos níveis de emprego e nos rendimentos e diminuição do grau de formalização dos contratos de trabalho.

5. A percepção do desemprego

A hipótese inicial era de que o discurso da empregabilidade de maneira incontestada estava sendo usado e absorvido no processo de culpabilização do desemprego pelos agentes envolvidos. Porém, percebeu-se uma ambivalência nos discursos, não sendo possível detectar

¹² Guimarães (2004) discute o sistema de intermediação de empregos em São Paulo e aponta troca de informações entre agências públicas e sindicais - que possuem um bom banco de dados de demandantes - e as agências privadas - detentoras da maior parte das vagas.

¹³ Diferentemente de Vitória da Conquista, na qual a dimensão da cidade permitiu identificar, localizar e agendar entrevista com os coordenadores de duas agências privadas das três existentes na cidade, no período curto de aplicação desse pré-teste, em Salvador, até porque não era o foco da pesquisa, não foi realizado tal mapeamento, apenas houve a localização, pela internet, de duas agências em pontos diferentes da cidade.

uma linha coerente entre os que pensam o desemprego como algo estrutural, tais como: “Ninguém é desempregado porque quer” (Coord. Agência pública); “Falta é mais vaga, isso é o desemprego” (Desempregado); “As empresas exigem mais do que precisam” (Coord. Agência privada) e os que atribuem ao desemprego explicações individualizantes tais como: “Sobra vaga e falta qualificação” (Coord. Agência privada), “Os candidatos não sabem se portar nas entrevistas” (Coord. Agência mista); “Não existe desemprego, cada um faz seu emprego” (Desempregado).

O discurso das instituições, públicas, mistas ou privadas, é inicialmente focalizado sobre a disponibilidade de vagas, sobre a falta de qualificações e de exigências profissionais. De maneira geral, há entre as instituições a confiança de que a qualificação correta e mais adequada ao mercado, assim como a diminuição dos encargos sociais, poderiam resolver o problema do desemprego. Entretanto, em meio ao discurso pronto, emergem questionamentos sobre a dificuldade de preenchimento dos requisitos exigidos e sobre a dificuldade de obtenção de emprego.

Apontamos que há, entre os funcionários das agências de emprego, que convivem diariamente com o desempregado e com as empresas, uma ambivalência na compreensão da situação, pois, se de um lado eles alegam que existem vagas não preenchidas, por outro reconhecem que as empresas exigem mais do que oferecem, muitas sem ao menos cumprir com os requisitos legais, como salário mínimo e carteira de trabalho assinada.

Essa ambivalência também foi percebida na Prefeitura de Vitória da Conquista durante a seleção de jovens para cursos profissionalizantes dentro do projeto. “Juventude Cidadã: a conquista do futuro”. O projeto visava atender jovens de 16 a 24 anos de idade e o Ministério do Trabalho e Emprego - MTE exigia, como contrapartida da Prefeitura, que 30% dos jovens selecionados, no final do projeto, fossem empregados, seja no setor formal ou informal. Foram 7.000 jovens inscritos e, destes, 3.000 foram selecionados. A divulgação dos nomes dos jovens selecionados criou um furor entre a população e a expectativa de que haveria emprego quase automaticamente.

Na tentativa de averiguar o tom do discurso, acompanhou-se o lançamento, em praça pública, do programa: foi possível verificar, na sucessão dos discursos, que havia cautela em associar o programa à empregabilidade imediata dos jovens, contudo, esteve presente a mesma ambigüidade de discurso percebida nas demais instituições, qual seja: do desemprego como algo estrutural e como incapacidade individual. “*O desemprego é um problema mundial por conta da sociedade capitalista (...) vamos com consciência, dedicação, disciplina para que daqui a 9 meses possamos ter emprego*”.

Notadamente, nas entrevistas realizadas com integrantes do MTD, sobretudo as lideranças, essa ambigüidade foi rompida. Para eles, não há mais possibilidade de retorno ao mercado de trabalho, pretendem, antes, construir uma economia paralela ao modelo capitalista, que seja capaz de incorporar todos aqueles que não tenham mais chances de reinserção no mercado de trabalho.

Quando se analisam as entrevistas realizadas com os desempregados, tanto em Vitória da Conquista quanto em Salvador, essa mesma ambivalência é identificada, só que de maneira mais complexa, pois há, nos discursos, uma distinção entre a compreensão das circunstâncias que levaram ao desemprego próprio e ao dos outros: a falta de qualificação profissional ou baixa escolaridade é apontada como a grande causadora do desemprego dos outros, mas não apareceu em nenhuma justificativa em relação ao seu próprio desemprego. Neste, o motivo foi sempre independente de si: necessidade de viagem por doença, assédio moral, corte de salário na empresa, demissão coletiva ou a idade elevada. Porém, quando perguntados sobre o que poderiam ter feito para evitar a sua própria demissão, novamente o tema da qualificação foi retomado.

Confirmando essa complexidade, ao tratarmos do tema das habilidades que os desempregados acreditam precisar para obter um novo emprego, poucos entrevistados se remeteram a quesitos de formação profissional. As indicações mais comuns foram: “*Saber engolir sapo*”, “*Ser ágil*”, “*Ser honesto*”, “*Ser esperto*”. Entretanto, essa mesma questão, colocada entre os acampados do MTD,¹⁴ foi respondida da seguinte forma: “*Respeito pelo ser humano*”. Nota-se que o entendimento foi direcionado ao que falta nos outros, nos empregadores. A entrevistada, apesar de ser semi-analfabeta, não se sentia em falta no mercado de trabalho. E ao ser perguntada sobre o que achava que os outros pensavam dela, respondeu no coletivo “*Acham que não temos coragem de trabalhar*”. Ela não sente o desemprego sozinha, faz parte de um coletivo de desempregados.

A vivência do desemprego indica uma percepção distinta entre os considerados qualificados e os com baixa qualificação: a qualificação opera como fator de incorporação da “*vergonha do desemprego*”, enquanto que os indivíduos com baixa qualificação, com trajetórias irregulares e instáveis de trabalho, o atual momento do desemprego é apenas mais um desafio de sobrevivência entre tantos que já enfrentou. Para esses, o importante é “*não estar parado*” e “*dar seqüência na vida*”, já que o desemprego não é uma experiência nova entre essas pessoas, o ciclo emprego precário – desemprego molda o padrão de inserção no mercado de trabalho, construindo o desemprego recorrente analisado por Guimarães (2004).

Para os desempregados, a grande dificuldade está na falta de dinheiro para arcar com as despesas domésticas e na impossibilidade, entre os que têm filhos, de não dar o que estes pedem. Paralelo à sobrevivência física, há também a fala que remete à sobrevivência no desemprego como algo além da necessidade de garantir o sustento da família, ao vender objetos familiares como televisão, aparelho de som ou ao aceitar pequenos trabalhos como catar papel e alumínio, outro tipo de sobrevivência diz respeito à preparação para o trabalho futuro, seja renovando a carteira de motorista, seja fazendo um curso. Assim, há uma tripla sobrevivência: o indivíduo consegue um pouco de dinheiro, prepara-se para o trabalho, e, desta forma, também ocupa o tempo do desemprego “*não ficando parado*”¹⁵.

Quando se considera o recorte geracional e as percepções que emergem é possível indicar dois grupos: os mais jovens, absorvidos pelo discurso do trabalho flexível e do empreendedorismo, e os mais velhos, buscando empregos assalariados e protegidos. Ilustrativo deste antagonismo há duas entrevistas: uma de uma jovem de 16 anos procurando seu primeiro emprego, outra de um homem de 42 anos, há 3 anos buscando um “*emprego fichado com carteira*”. A jovem, ancorada no discurso da empregabilidade diz que sua primeira experiência de trabalho como ativista juvenil de uma Organização Não Governamental durante um ano foi duplamente importante: pelo conteúdo da atividade - participava de reuniões com grupos de jovens para discutir sobre sexualidade e prevenção de doenças transmissíveis - como pelo caráter temporário do emprego, pois no seu entendimento o caráter provisório possibilitava um desapego e estimulava o gosto por “*novas experiências*”. O inusitado era que a fala dela ainda remetia a necessidade de aceitar o caráter provisório dos vínculos de trabalho para que outros indivíduos também pudessem ser absorvidos. O contraponto ao discurso da jovem vinha de um homem que tendo uma trajetória de trabalho marcada por inúmeras experiências profissionais, mas que agora sentia o peso da dificuldade de conseguir um trabalho protegido socialmente pela carteira de trabalho, refletia sobre o impasse vivido de ter uma variada experiência de trabalho sem comprovação na carteira de trabalho. Diz que durante anos apenas se preocupou em ganhar mais e fazia mudanças sucessivas de empregos e acreditava que o vínculo não era importante, pois havia muitas possibilidades de trabalho “*bastava ser trabalhador de verdade pra ter trabalho*”. Hoje, aos

¹⁴ O MTD realiza ocupações de áreas no entorno da cidade com o objetivo de torná-las assentamentos do MTD.

¹⁵ Santos (2000), estudando os postos de atendimento do SINE no Ceará, mostra o quão doloroso é para os desempregados a falta de ocupação do tempo.

43 anos de idade, aponta a grande mudança e tenta em vão planejar o futuro com um emprego protegido, longe do modelo de trabalho flexível.

6. Considerações finais

A grande utilização da mão-de-obra escrava no país deu a concepção de trabalho um sentido pejorativo, considerado pelas pessoas livres como atividade desonrosa, ele deveria ser evitado; controlado a mãos de ferro pelo senhor e pelo capataz o trabalhador não poderia gozar de uma posição desejável, nem tampouco o trabalho poderia se constituir como atividade louvável. Porém, diante da necessidade de novos braços para o trabalho nas lavouras, após o fim da escravidão e esgotamento do estoque interno de escravos, foi necessário modificar a concepção que envolvia o trabalho, agora era preciso exaltá-lo. Toda uma cultura do trabalho como atividade de escravos precisou ser redefinida para incorporar o trabalho como atividade de homem livre. As elites políticas e econômicas souberam dirigir práticas sociais, culturais e políticas, que foram se enraizando no tempo e no espaço, consolidando a positividade do trabalho, e mais tarde também do trabalhador, constituindo uma cultura do trabalho.

O projeto de consolidação da cultura do trabalho foi efetivado, o trabalho, decididamente, é hoje uma fonte de identificação social, de prestígio e de status. Porém, a cultura do trabalho e do emprego vem sendo substituída pelo ideário empresarial travestido nas noções de empregabilidade/empreendedorismo. Isto porque, o capitalismo necessita destas noções para continuar desruptivo e excludente sem se tornar incoerente: ele valoriza o trabalho, com todo o arsenal de representação positiva que historicamente foi sendo construído, e fragiliza cada vez mais o emprego, precarizando e desmantelando o mercado de trabalho.

Por fim, ao tecer algumas considerações finais sobre esta primeira incursão no campo de pesquisa nas cidades de Vitória da Conquista e Salvador é preciso relembrar seu caráter exploratório de pré-teste. A tentativa foi a de buscar a compreensão do desemprego tendo, como pressuposto, seu caráter sociológico de constrito social, datado no tempo e no espaço. Assim, a análise, do fenômeno do desemprego em Vitória da Conquista e em Salvador nos possibilitou alguns achados interessantes que, certamente, deverão ser aprofundados na sequência da pesquisa.

A escassez de vagas disponibilizadas pelos postos da SETRE/SINE acaba por gerar uma tensão entre instituição e desempregados: os atendentes procuram simular buscas detalhadas, mesmo sabendo da insuficiência das vagas ou da inadequação do perfil do candidato, e este, por sua vez, aponta descontentamento em relação à forma como ocorre a indicação das vagas, num suposto protecionismo a alguns demandantes de emprego. Pode-se inferir disso uma dinâmica de funcionamento tecida pelo desespero daqueles que buscam, em vão, retornar ao mercado de trabalho e de escassez dos funcionários que lidam diariamente os desempregados, não só compreendendo seus dramas, mas, ao mesmo tempo, convivendo com as empresas, e, assimilando seus pressupostos mercadológicos.

Dificultando ainda mais o retorno ao mercado de trabalho, a questão da idade surpreendeu tanto em Salvador como em Vitória da Conquista, pois opera em ambas como mecanismo de desclassificação e exclusão no mercado de trabalho. Além disso, em Vitória da Conquista, o recorte racial apareceu travestido na idéia de “boa aparência”, enquanto quesito indispensável na obtenção de uma vaga, e, em Salvador, foi o local de moradia e a questão da idade que compuseram a seletividade do desemprego.

Por fim, a pesquisa confirmou a necessidade de análises sociológicas de modo a desconstruir objetos prontos, procurando compô-los como objeto de pesquisa em sua multiplicidade de aspectos, investigando distintas lógicas de funcionamento e percepções na tentativa de fazer uma leitura significativa do fenômeno sociológico do desemprego.

7. Referências

- BIDERMAN, C e GUIMARÃES, N. 2004. Na ante-sala da discriminação: o preço dos atributos de sexo e cor no Brasil (1989-1999). *Estudos feministas*, Florianópolis 12(2) maio-agosto 2004. p: 177- 200.
- CHALHOUB, S. 2001. *Trabalho lar e botequim. O cotidiano dos trabalhadores no Rio de Janeiro da belle époque*. Campinas, SP, Ed: UNICAMP.
- COLBARI, A L. 1995. *Ética do trabalho: a vida familiar na construção da identidade profissional*. São Paulo. UFES: Letras e Letras.
- DEMAZIÈRE, D. 1995. *La sociologie du chômage*. Paris: La Découverte.
- DIEESE/SEADE. *Pesquisa Emprego e Desemprego*. site: www.dieese.org.br.
- GUIMARÃES, A.P. 1981. *As classes perigosas. Banditismo urbano e rural*. Rio de Janeiro: Ed Graal. (Biblioteca de Ciências Sociais; v.n.11).
- GUIMARÃES, N. 2004. *Caminhos Cruzados: estratégias de empresas e trajetórias de trabalhadores*. São Paulo: Ed. 34.
- LEITE, M. P. 2003. *Trabalho e sociedade em transformação: mudanças produtivas e atores sociais*. São Paulo: Perseu Abramo.
- 1996. A qualificação reestruturada e os desafios da formação profissional. *Novos Estudos* n. 45. p: 79-96, julho de 1996.
- NORONHA, E. 2003. “Informal”, ilegal, injusto: percepções do mercado de trabalho no Brasil. *RBCS*. Vol 18 n. 54. p 111-127, outubro de 2003.
- PAOLI, M. C. 1992. A família operária: notas sobre sua formação histórica no Brasil. *Tempo Social*; Ver. Sociologia, USP, 4 (1-2): 17-41, 1992.
- SANTOS, J. B. F. 2000. *O avesso da maldição do gênesis. A saga de quem não tem trabalho*. São Paulo: Annablume: Fortaleza: Secretaria da Cultura e Desporto do Governo do Estado do Ceará.
- SANTOS, W. G. dos. 1987. *Cidadania e justiça. A política social na ordem brasileira*, 2º Ed, Rio de Janeiro: Campus. (Contribuições em Ciências Sociais).
- SILVA, L. A. M. da. 2002. Da informalidade à empregabilidade (reorganizando a dominação no mundo do trabalho). In: *Caderno CRH*. 37, jul/dez. Salvador. P 79-109.
- TELLES, V. da S. 1993. Pobreza e cidadania. Dilemas do Brasil contemporâneo. In: *Caderno CRH* 19, Salvador. P 08-21.
- WEBER, M.2002. *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. São Paulo: Martin Claret.

O CONSUMO COMO LUGAR PARA PENSAR O TRABALHO HOJE

*Maria Leila Sales**

RESUMO

O presente texto explora a relação estabelecida entre consumo e trabalho, observando seus rebatimentos nas relações sociais e de produção, onde assume papel desarticulador entre os trabalhadores. Considera ainda que, para melhor compreender tal processo, é preciso destacar o papel da sociedade globalizada e a atuação dos fluxos tecnológicos, o que possibilita a criação de novas formas de empregabilidade e diminuem de forma perversa a inclusão de mais trabalhadores no mercado. Esse processo exige o reconhecimento, por parte de pesquisadores, dos desafios trazidos pela sociedade global que forçam a redefinição de políticas públicas para o enfrentamento da questão social.

Palavras-chave: trabalho; consumo; globalização; territorialidade.

ABSTRACTS

This paper explores the relationship established between consumption and work, showing its influences over the social and production relations, where it assumes a disarticulating role among the workers community. It also considers that in order to achieve a better understanding of this process it is important to emphasize the role of the global society and how the technologic flows operate, allowing the creation of new ways of employability and drastically decreasing the insertion of new employees in the labor market. This process requires that the researchers recognize the challenges brought by the global society which enforces the redefinition of public policies in order to face the social matters.

Key words: labour; consumption; globalization; territory.

* Bacharel em Ciências Sociais e bacharel em Serviço Social pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro - UERJ. Estudante de mestrado - Faculdade de Serviço Social - Universidade do Estado do Rio de Janeiro - UERJ. Membro do Programa de Estudos do Trabalho/FSS/UERJ. Membro do Projeto Percursos e Astúcias da Desigualdade - FSS/UERJ. mcolibri27@gmail.com

1. INTRODUÇÃO

O presente texto , teve como ponto de partida, dados de pesquisa desenvolvida durante a graduação, e que investigava a trajetória dos portadores de deficiência em busca do emprego no município do Rio de Janeiro. Durante sua realização, foi possível identificar variáveis que agiam enquanto catalisadores do processo de exclusão desses trabalhadores, e que somados, resultavam em um uma realidade ainda mais perversa para essas populações.

Dentre esses aspectos/variáveis, a questão da chamada sociedade de consumo assumiu papel preponderante no que diz respeito ao lugar ocupado pelo trabalho, pelo labor, na vida e nas relações sociais dessas pessoas; justamente por atuar como elemento desarticulador, acentuando características como individualismo e perda da identidade de classe.

Nesse sentido busquei ampliar a pesquisa, não enfocando apenas os trabalhadores portadores de deficiência, e ao iniciar o mestrado, tive a oportunidade de aprofundar a reflexão, através do contato com nova bibliografia acerca das mudanças no mundo do trabalho, onde era discutido principalmente, a atuação e os resultantes do avanço desse processo, na sociedade contemporânea.

A esse respeito a abordagem feita por autores como Richard Sennet, é profundamente relevante, pois, ao discorrer sobre o conceito de paixão autoconsumptiva, traz a reboque, substratos para o avanço na discussão e reflexão de questões como, por exemplo, as mudanças no perfil dos trabalhadores, sobretudo no que tange à perda do sentido de unidade e de representação de classe. É importante ressaltar que, a processualidade até aqui descrita, se dá ao mesmo tempo em que ocorrem modificações significativas na configuração do papel do Estado e da sociedade, que exigem, certa forma, a reorganização dos territórios e das cidades inseridas no contexto global.

Vale destacar, a atuação das novas tecnologias, bem como dos fluxos tecnológicos, que possibilitam a criação de um espaço imaterial, que produz por sua vez, novas formas de socialização e urbanização. Esse processo exige, portanto, o reconhecimento por parte de pesquisadores, das novas espacialidades da sociedade global, que forçam a redefinição de políticas públicas para o enfrentamento da questão social no contexto de mundialização e globalização.

Para tanto, é pertinente, mais uma vez enfatizar os efeitos do consumismo e da globalização na realidade até aqui citada, constituindo-se esse artigo, como tentativa de colaborar para a melhor compreensão desse fenômeno, bem como seus rebatimentos no mundo do trabalho e das relações sociais.

2. PAIXÃO AUTOCONSUMPTIVA X TRABALHO: Desafios para a contemporaneidade

É preciso reconhecer que a máxima “Tudo o que é sólido desmancha no ar” dita por Marx há cerca de 160 anos, continua a valer, porém revestida por outros elementos que catalisam o processo de fragmentação da sociedade e do aumento das desigualdades. Nesse processo, o consumo assume papel crucial, configurando-se como novo cerne do capitalismo contemporâneo, bem como de sua nova economia.

Nesse sentido, vale observar a forma como o novo cenário mundial distancia-se da descrição feita por Marx sobre o papel ou o significado das coisas materiais. Para o autor, as mesmas eram impregnadas de significados humanos acumulados numa espécie de museu pessoal, do qual o consumidor não gostaria de abrir mão, muito diferente dos dias atuais, onde abrir mão, desfazer-se de um bem, tornou-se sinônimo da busca de novos estímulos, pois habita uma sociedade cada vez mais homogênea e que tende à repetição, acentuando com isso, sua instabilidade.

Operam ainda nessa contemporaneidade, mudanças significativas no interior do capitalismo atual, dentre elas, é possível identificar ondas de desburocratização e simplificações das estruturas organizacionais, tidas inclusive pelo próprio Marx como cruciais para a construção de uma sociedade mais justa. A esse respeito, o autor fez críticas ferrenhas, sobretudo em relação à burocracia, para ele identificada como um instrumento de dominação social, através do qual a classe dominante manipulava as outras classes.

Rechaçava o papel do Estado burocrático, que tinha para ele, como principal tarefa, a imposição de uma ordem social que consolidava e perpetuava o controle, utilizando-se para isso, a prerrogativa da defesa dos interesses gerais.

Para ele era apenas na união entre as armas materiais e as intelectuais que haveria a possibilidade do surgimento ou da emergência do homem verdadeiramente livre, sendo, portanto, fundamental a supressão da burocracia, pois acreditava que os conflitos presentes na sociedade, não poderiam ser resolvidos por meio de uma política estatal, mas através do rompimento com a estrutura de classes para a qual o Estado burocrático aparecia como representante maior. Porém, essas ondas de desburocratização e mudanças na organização capitalista contemporânea não surtiram para autores como Sennett, os efeitos esperados por Marx. Ou seja, ao invés de trazerem tempos mais livres e autônomos para a sociedade, acabaram surtindo efeito inverso:

“Deixaram os indivíduos sem chão, permanentemente às voltas com o fantasma da inutilidade ou do fracasso.” (SENNETT, 2005).

No entanto, vale destacar, que o aspecto mais relevante dessa nova configuração do capitalismo, segundo esse autor, talvez seja o fato de que a reboque do avanço da cultura consumista, entram em cena novos padrões de comportamento, baseados, sobretudo na superficialidade e no desperdício, fenômeno que também se alastrou para o mundo do trabalho.

Outro aspecto bastante relevante desse processo é o fato de que o capitalismo atual está destruindo a essência do conceito de cultura, grande fomentador de ações coletivas, muitas vezes originadas de ações pessoais, que por sua vez, resultam em grande articulação social.

Um exemplo disso é apontado por Sennett, para quem o surgimento de um montante de riqueza no alto da ordem social vigente é bastante claro, porém, mais relevante, é a constante e acentuada divisão de classe presente entre os que se beneficiam com essa nova economia e os que não conseguiram tal feito.

Nesse cenário, observa uma diferença que se estabeleceu entre os trabalhadores durante esse processo, que é a criação de um status ou mesmo uma subdivisão entre os trabalhadores imigrantes e os chamados “tradicionalistas” nos países europeus mais desenvolvidos economicamente. Ressalta ainda, a falta de perspectiva de ambos, o que gera forte tensão no sistema econômico, e que vai resultar no que o autor chamou de ressentimento, entendido como uma emoção intensamente social, relacionada a perdas de direitos e postos de trabalho conquistados ao longo do tempo pelos indivíduos e que os afasta de suas origens econômicas, ressurgindo sob a forma de sentimentos de vingança contra os chamados inimigos internos, que

estariam roubando recompensas sociais as quais não teriam direito.(imigrantes). O autor entende que a nova ordem institucional se exime de responsabilidades, através de um falso conceito de liberdade, e que ao mesmo tempo encontra-se alojado em um conceito de política que prima pela indiferença.

Assim, verifica-se que essa nova economia atinge de forma contundente a própria política, pois a idéia do consumo exacerbado reprime e desconfigura de forma significativa a democracia, alimentando por outro lado o individualismo, desgastando com isso, o conteúdo e a substância da política. No entanto, hoje, tais considerações assumiram novos contornos, mais ligados à vida cotidiana que à teoria, em virtude do próprio significado da palavra consumo. É aqui que entra a paixão autoconsumptiva, onde a imaginação e a expectativa são mais fortes, que o próprio uso do produto desejado.

A compulsão e o desperdício se combinam nesta paixão, que teve duas explicações no século XX, uma voltada para o papel maléfico do marketing, que moldaria os desejos das pessoas, e a outra voltada para a crítica a produção dos produtos, que deveriam ter vida curta. Para o autor, ambas explicações partem do princípio do consumidor passivo, porém, destaca que, a nova sociedade ao promover mudanças no mundo do trabalho, produziu também, uma tecnologia de busca do talento. Porém, as organizações que gerem essa tecnologia usam os mesmos instrumentos para uma finalidade mais ampla: não só promover, mas também “eliminar indivíduos”, argumenta.

Dessa forma, o contexto moderno confere ao talento contornos presentes na paixão autoconsumptiva, valorizando não o que cada um realizou ou acumulou, mas, sim, se o sujeito tem recursos internos para se adaptar à velocidade com que os novos cenários se abrem e se fecham. Em outras palavras: interessa saber se o indivíduo é capaz de abandonar a si mesmo e sincronizar com aquilo que dele esperam. Esse abandono exigido dos trabalhadores, nada mais é, que uma contingência da nova economia global, que conduz a sociedade para novas formas de organização e que tende a concentrar e fortalecer o mercado financeiro e dispersar de forma avassaladora, as atividades produtivas e econômicas.

3. PERSPECTIVAS DO TRABALHO NA SOCIEDADE GLOBAL

É possível então, observar nesse processo, talvez seu aspecto mais impactante: a “desconexão” da realidade local em consequência da “conexão global”, ou seja, as populações locais sofrem diretamente os efeitos dessa nova economia global, surgindo com isso, novas formas de estar na exclusão.

Assim, conceitos como mobilidade, passam a assumir nova configuração, fundamentalmente para as elites globais, para quem a mesma passa a ser um fator de estratificação humana, definindo principalmente, o lugar das pessoas no mundo. Ou seja, a exemplo das afirmações de Sennett, a capacidade de se adequar às novas situações impostas pelo mercado, é que define então, a posição que o sujeito ocupará na ordem social.

A esse respeito, autores como Bauman, (2002), apontam para a existência de novas territorialidades descoladas do local, territorialidades essas, que não são físicas, e não possuem uma corporalidade, o que faz com que a realidade passe a ser vista sob novos critérios de elegibilidade e permeadas por novas relações de poder. Para Sennett, nesse cenário, a paixão autoconsumptiva encontra uma adequação perfeita, justamente por preconizar o talento e a individualidade, que nada mais são, que formas culturais que cultivam a mudança pessoal, mas não o progresso coletivo.

O autor considera o surgimento de um novo ethos, que estaria transformando muitas vezes, pessoas em reféns; seja enquanto alienadas durante o processo de produção, enquanto consumidoras ou enquanto excluídas do próprio processo de consumir. Tendo rebatimentos inclusive na utilização do seu tempo livre, agora usado muitas vezes na busca da satisfação das novas necessidades criadas durante esses processos e em virtude do próprio significado que a palavra consumo assumiu.

Essas e outras mudanças presentes no mundo do trabalho poderão ganhar maior compreensão se passar a considerar também, e talvez principalmente, o novo cenário que despontou há algum tempo e, que hoje, assume proporções ainda mais acentuadas, sobretudo pelos efeitos trazidos pelo alto fluxo tecnológico, bastante sentido nas relações de produção, exigindo com isso, a reorganização do sistema produtivo, que passa a ser norteado pela economia global. Essa nova realidade traz rebatimentos perversos, principalmente para a população que não usufrui de condições para acompanhar as mudanças desse processo, tanto no âmbito do trabalho, quanto das relações sociais e de produção, o foco está voltado para um novo tipo de “sociabilidade”, que além de privilegiar um modo de vida baseado no consumo, dita novas formas de organização, das cidades e dos espaços.

A esse respeito, Ana Clara Torres, (2004), fala inclusive do surgimento do “capital territorial”, ou seja, de acordo com essa nova configuração social, globalizada e mundializada, ocorre acirrada disputa por parte das elites e da população excluída em busca de novas formas de lucro por parte da primeira, e de novas estratégias de inserção e sobrevivência por parte da última.

Todo o processo até aqui descrito, desencadeou novas formas de associativismo e socialização, que inserido no contexto globalizado, altera as relações de poder local e inclusive entre as elites, possibilitando com isso, o surgimento de novas hegemonias. E é justamente através do surgimento dessas novas hegemonias que se pode identificar o modo como as políticas públicas e sociais estão sendo estruturadas, visando principalmente os interesses globais em detrimento das comunidades locais.

Nesse sentido, o trabalho assume também características baseadas neste novo modo de produzir, onde as barreiras territoriais foram abolidas, podendo com isso, promover mudanças profundas nas localidades em que se instalam ou que abandonam em virtude de novas perspectivas de lucro. Para Baumann, (2003), a relação global/local foi estabelecida de modo bastante próximo, como se fazendo parte de uma mesma moeda. Ressalta, porém, a separação permanente entre as partes dessa moeda onde as pessoas somente conhecem seu lado, sem tomarem conhecimento da outra face. Partindo das análises feitas por Roland Robertson acerca dessa questão, o autor utiliza-se do termo glocalização para complementar sua argumentação:

“Alguns são cidadãos do mundo, outros estão amarrados ao seu posto . A glocalização é em primeiro lugar e antes de tudo, uma nova repartição de privilégios e de privação de direitos, de riqueza e pobreza, de possibilidades e de falta de perspectivas, de potência e impotência, de liberdade e ausência da mesma. Poderia dizer-se que a glocalização é um processo de neo-estratificação mundial, no curso da qual vem sendo construída uma nova hierarquia sócio-cultural mundial e auto-reprodutora. O que para uns é uma escolha livre, para outros é um destino implacável e impiedoso. Isso porque os primeiros crescem em concentração de poder, riqueza e conhecimentos e os segundos crescem continuamente de número e se aprofundam cada vez mais no desespero, provocado por uma existência privada de perspectivas” (Bauman, 2003).

Ainda fazem parte do processo de glocalização/globalização, a forma assustadora e crescente da desestruturação das empresas, e de modo mais amplo, das economias locais e

regionais, o que resulta, no aumento expressivo do desemprego e do surgimento de novos postos de trabalho.

3. CONCLUSÃO

Foi possível observar durante a exposição do presente texto, o processo pelo qual as políticas públicas e urbanas foram sendo moldadas para atender aos interesses do mercado e da economia global.

É preciso que se diga, que este fato não se limita somente ao Brasil ou aos países tidos como periféricos economicamente; trata-se de um fenômeno mundial, embora se manifeste de forma mais acentuada nessas localidades. É flagrante nesse processo, a apropriação (em alguns casos, quase total) da realidade local, pelo modo de organização e gestão global, dessa forma, trabalhadores de boa parte do planeta viram sua realidade transformada em curto espaço de tempo.

Pode-se somar ainda, o avanço do que talvez seja o “novo fetiche da mercadoria”, caracterizado pelo avanço da ideologia de consumo, que privilegia como já dito, ações individuais, retirando seu sentido social e coletivo. É possível afirmar ainda que, a desarticulação entre os trabalhadores aqui citada, reflete, provavelmente, a dinâmica da globalização, que busca conectar apenas fragmentos das sociedades, destituindo com isso, a comunidade local, criando o que se poderia chamar de espaço imaterial.

Esse processo conduz ao surgimento de novos tipos de sociabilidade, provocando transformações profundas na vida e no cotidiano das pessoas. São essas mudanças e seus efeitos na vida dos trabalhadores e de suas comunidades que o presente texto procurou localizar e identificar, destacando a forma como essas intervenções externas diluem e enfraquecem os laços locais, acentuando-se principalmente no que diz respeito ao trabalho e a sobrevivência das pessoas.

No caso brasileiro, é preciso considerar a exemplo de Milton Santos (1999), o fato de que as elites nunca apregoaram de forma veemente a criação e o cumprimento dos direitos de forma ampla, defendendo outrossim, privilégios corporativos. Dessa forma, viu-se durante longo período, ensaios para a implantação de uma política social mínima, oscilar entre os interesses de um poder local, patrimonialista, e as necessidades reais da população.

Ao cenário contemporâneo, veio somar-se ainda os desafios trazidos pela nova sociedade global, conforme afirma Cohem (2002), as políticas urbanas (e aqui acrescento as sociais), estão cada vez mais associadas ao modo de produção global, que privilegia intervenções localizadas, com o objetivo de conectar não a comunidade ou a localidade, mas apenas fragmentos desses espaços. Como consequência, há um intenso poder de destituir o local, redefinindo o uso social do espaço em benefício das sociedades globais Cohen(2002). Vale considerar, conforme assinala Almeida (2002) que, esta aparente ausência de saída, abre necessariamente o pano da história à capacidade da invenção humana para pensar a reprodução social e debelar o risco da desestruturação social.

4. REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Maria Helena Tenório. Caminhos e Descaminhos da Reprodução Social. In: O Social em Questão, Revista do Programa de Pós-Graduação em serviço Social Vol 8 N°8, PUC/R. J. 2002.
- BAUMANN, Zygmunt. Globalização: as conseqüências humanas. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.
- EGLER, Tamara Tania Cohen . Políticas Urbanas Globais para Espaços Locais. Economia Sociedade e Território, v. 5, n. 17
- MARX, K. O Capital, Crítica da Economia Política, vol. I Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 1989.
_____. O capital, vol. III Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 1989.
- MARX, K. Manuscritos Econômicos Filosóficos, Rio de Janeiro, Zahar Editores, 1978.
- RIBEIRO, A. C. T. ; SILVA, C. A. Impulsos globais e espaço urbano: sobre o novo economicismo. In: Ana Clara Torres Ribeiro. (Org.). El rosto urbano de América Latina. Buenos Aires: CLACSO, 2004.
- SANTOS, Milton. Por uma outra globalização. Do pensamento único à consciência universal Rio de Janeiro, Record, 2001.
- SENNETT, Richard. A Cultura do Novo Capitalismo, São Paulo, Record, 2006.