



Ética, Trabalho e Subjetividade

Henrique C. Nardi

Ética, Trabalho e Subjetividade



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO RIO
GRANDE DO SUL

Reitor

Carlos Alexandre Netto

Vice-Reitor e Pró-Reitor
de Coordenação Acadêmica
Rui Vicente Oppermann

EDITORA DA UFRGS

Diretora

Sara Viola Rodrigues

Conselho Editorial

Alexandre Ricardo dos Santos

Carlos Alberto Steil

Lavinia Schüler Faccini

Mara Cristina de Matos Rodrigues

Maria do Rocio Fontoura Teixeira

Rejane Maria Ribeiro Teixeira

Rosa Nívea Pedroso

Sergio Antonio Carlos

Sergio Schneider

Susana Cardoso

Valéria N. Oliveira Monaretto

Sara Viola Rodrigues, presidente

Ética, Trabalho e Subjetividade

Henrique C. Nardi

© dos autores
1ª edição: 2006

Direitos reservados desta edição:
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Capa: Carla M. Luzzato
Revisão: Maria da Glória Almeida dos Santos
Editoração eletrônica: Janaína Horn

N224e Nardi, Henrique Caetano

Ética, trabalho e subjetividade: trajetórias de vida no contexto das transformações do capitalismo contemporâneo / Henrique Caetano Nardi.
– Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

Inclui referências.

Inclui quadros e tabelas.

Inclui anexos.

1. Psicologia social. 2. Ética – Trabalho – Subjetividade. 3. Relações de trabalho. 4. Mercado de trabalho. 5. Capitalismo. 6. Controle social. 7. Administração de pessoas. 8. Ética profissional. I. Nardi, Henrique Caetano. II. Título.

CDU 302.7

CIP-Brasil. Dados Internacionais de Catalogação na Publicação.
(Ana Lucia Wagner – CRB10/1396)

ISBN 85-7025-868-2

Sumário

Prefácio	7
Introdução	13
Subjetividade, trabalho e ética	21
A subjetividade como processo, o trabalho como dispositivo	21
O trabalho como categoria construída e como fator de coesão social	26
A genealogia do indivíduo moderno e o surgimento da propriedade social	33
Moral e ética do trabalho: norma, identificação social e prática reflexiva	41
O trabalho na sociedade contemporânea	53
Reestruturação produtiva, globalização e neoliberalismo	53
A desregulamentação das relações de trabalho e o laço social	57
Taylorismo-fordismo, acumulação flexível e modos de subjetivação	63
Processos de subjetivação e abordagem biográfica	73
As ferramentas de pesquisa	74
A reconstrução das trajetórias de vida e de trabalho	74
A análise das formações discursivas	76
Os esquemas interpretativos	79
A entrevista como instrumento de pesquisa	81
As razões da escolha e as características dos entrevistados	83
O campo	84
O contexto socioeconômico dos anos 70 e do fim dos anos 90	95
Os anos 70: o milagre econômico e o período da marcha forçada	95
O contexto econômico e social do final dos anos 90	102
Os jogos de verdade sobre o trabalho: do operário padrão ao trabalhador flexível	107
O discurso gerencial	107
Os anos 60-70	107
Os anos 90	112
O discurso gerencial na empresa estudada	120

As novas formas de gestão no neoliberalismo: o custo subjetivo de um discurso totalitário	122
O contraponto do discurso sindical.....	125
As trajetórias de vida, os processos e os modos de subjetivação	133
Os trabalhadores do mercado informal	134
A trajetória típica dos trabalhadores do mercado informal	134
As trajetória dos trabalhadores do mercado informal mais velhos	138
As trajetórias dos trabalhadores jovens do mercado informal.....	142
Os dispositivos de invalidação social.....	144
Os trabalhadores metalúrgicos	149
A trajetória típica dos metalúrgicos aposentados	149
As trajetórias dos aposentados	153
A entrevista em grupo com os aposentados	163
A trajetória típica dos jovens metalúrgicos.....	169
As trajetórias dos jovens metalúrgicos	170
A entrevista em grupo com os alunos do SENAI.....	180
Os dispositivos e a regularidade presentes nos processos de subjetivação das duas gerações de metalúrgicos	182
A educação marcada pela valorização da ética do provedor e a forma de ingresso no mercado de trabalho.....	182
Conclusão	189
Referências	199
Anexo 1	213
Anexo 2	221

Prefácio

“O anônimo construtor da Nação”. É assim que o jornal Correio do Povo estampava a chamada para um concurso de operário padrão. Os critérios para participar eram: mínimo de cinco anos de trabalho, índice elevado de companheirismo, comportamento moral no trabalho em relação à família, à comunidade e à Pátria. Eram os idos de 1970. Anos de chumbo da ditadura militar e do ufanismo do Milagre Brasileiro. Eram também anos de crescimento econômico, de modernização industrial e urbanização acelerada. Anos em que levas de migrantes, buscando escapar da pobreza rural, traçavam seus destinos a caminho da cidade. Para os trabalhadores hoje com 50 anos ou mais, essa é uma história contada sob o signo do progresso daqueles que, “apesar de tudo” e muito esforço, dedicação e sacrifícios, foram bem-sucedidos e deixaram para trás o atraso e privações dos primeiros tempos. Chegaram lá: conseguiram se integrar no moderno mercado de trabalho, adquiriram experiência através do exercício continuado do trabalho e seguiram uma carreira profissional promissora, constituíram família, empenharam-se na aquisição da casa própria e acreditaram que, no momento da aposentadoria, o legado dessa épica cotidiana haveria de ser legada aos filhos que, então, poderiam começar suas próprias vidas a partir de um outro patamar de possibilidades.

Trinta anos depois, tempo transcorrido entre duas gerações e mundos sociais que parecem separados por uma fissura introduzida no próprio tempo. Agora, são outros os dispositivos e outras as conexões de sentido que articulam trabalho, sociedade e indivíduo. Nos anos 80, o “anônimo construtor da Nação” ganhou voz, potência prática, construiu coletivos de classe e singularizou-se como sujeitos que acionaram o jogo das alteridades próprio da política e conferiram dimensão plebéia à nossa então recém-nascida democracia. Mas mesmo essas figuras que compuseram a cena política brasileira, parecem não ter resistido às mutações do trabalho da década seguinte. O cenário é conhecido: reestruturações produtivas em tempos de globalização, aceleração tecnológica e hegemonia neoliberal. As grandes plantas industriais cedem lugar às empresas “enxutas”, novas formas de gestão do trabalho dissolvem a antiga disciplina fabril, desfazem hierarquias e promovem uma cada vez maior individualização dos contratos, de jornadas, de tarefas e lugares. E se o sentido de autonomia esteve presente nas décadas anteriores nas resistências operárias contra as opressões cotidianas no chão de fábrica e, depois, nas lutas por liberdade sindical e direitos

sociais, agora ganha uma outra configuração na figura do trabalhador polivalente, capaz de responder às exigências mutantes da produção, participante e sobretudo engajado de corpo e alma nos ganhos de produtividade da empresa em sua disputa feroz em um mercado cada vez mais competitivo. Pulverizam-se as conexões de sentido que antes construíam um jogo regulado de referências coletivas. E a lógica do mercado parece ter capturado por inteiro os sentidos do trabalho. A segurança no trabalho e expectativas de continuidade numa carreira feita de esforços continuados no tempo, aparecem agora em sinais invertidos, não como aspirações legítimas, valores e méritos, mas como evidências de não adaptação em um mundo que celebra o risco, a mobilidade, a mudança, a inovação. Discurso corrente por todos os lados, são esses os elementos mobilizados pela modernas práticas de gestão do trabalho, associando insegurança e o risco ao próprio exercício da liberdade. As figuras coletivas de classe cedem lugar ao “indivíduo empreendedor de si mesmo” que saber lidar com competência e iniciativa com as incertezas próprias dos novos tempos. Figuras de um individualismo que não deixa espaço para lealdades e compromissos duradouros nos locais de trabalho, que recusa práticas associativas e é regido por uma agudíssimo sentido de competição.

A confrontação desses dois mundos compõe o núcleo do trabalho que Henrique Caetano Nardi nos oferece. Não se trata, longe disso, de celebrar os tempos passados. O autoritarismo disciplinar, a exploração e opressão fabris eram constitutivas desse mundo fabril. E o persistente e amplíssimo mercado informal marcado pela pobreza e vulnerabilidade social acompanharam, desde sempre, a versão brasileira do assim chamado modo fordista de regulação do trabalho. Tampouco se trata de alimentar a nostalgia da épica operária dos anos 80, ficar capturado em discurso conjugado no futuro do pretérito e lamentar o que poderia ter sido mas não foi. A questão é outra, e bem diferente. Ao comparar os dois mundos do trabalho, com seus respectivos dispositivos e conexões de sentido, Henrique constrói um campo de investigação e reflexão que traz à tona aquilo que deve ser problematizado em torno do trabalho. É um plano de análise que se desenha entre os dois mundos sociais: e é este plano que permite relançar a velha e há muito esquecida questão da centralidade do trabalho.

Reativar a questão da centralidade do trabalho não é pouca coisa. Relançá-la no centro da reflexão sobre os rumos da sociedade não é um empreendimento de pouca monta. Pois faz parte dos novos dispositivos do trabalho fazê-lo desaparecer como questão social, como problema político e como categoria sociológica. É curioso como, em boa medida e com as exceções de praxe, o debate acadêmico e político atual vem fazendo a sua

parte nessa dissolução do trabalho como questão central. A rigor, é uma categoria que desaparece ou é banalizada e reduzida a uma definição puramente nominal, entre a ênfase, de um lado, nos determinantes técnicos e tecnológicos das novas formas de gestão empresarial e, de outro, na ênfase nos “excluídos”, essa legião de infelizes desprovidos de critérios de “empregabilidade” (esse horrível neologismo carregado de implicações), sem lugar possível no novo mercado de trabalho. Como bem diz Alain Supiot, não enfrentar a questão do trabalho, o seu lugar na sociedade e na construção de um ordem justa é se deixar capturar por um discurso que mistura eficiência e bons sentimentos, um discurso que transforma o trabalho em “recursos humanos”, material flexível, adaptável em tempo real às necessidades da economia, ao mesmo tempo em que faz do “social” ou do “humanitário” o império dos bons sentimentos para lidar com efeitos perversos do novo mercado de trabalho.¹

Henrique reativa uma velha discussão, mas para fazê-lo promove um amplo deslocamento do campo da reflexão. Não tenta “salvar” o trabalho pelo recurso ao argumento de autoridade derivado das teorias sociais que tem no trabalho uma categoria central. Dessas teorias, resgata a importância do trabalho como elemento estruturador das relações sociais, seguindo um percurso muito próprio que permite identificar e problematizar a rede de conexões entre trabalho e sociedade. No entrecruzamento das diferenças entre as duas configurações societárias, o que se sobressai é o lugar do trabalho na estruturação de formas de vida, identidades, subjetividades e campos de experiência. A chave está no tratamento fino e cuidadoso dessas conexões. São conexões fundadas em diferentes dispositivos que acionam os elementos objetivos, técnicos e econômicos, mas também contextuais das circunstâncias históricas que comandaram e comandam as atuais mudanças no mundo do trabalho. Mas são também, e sobretudo, conexões que armam o jogo das referências que redefinem o lugar do trabalho nas relações sociais, seus sentidos e as formações discursivas que compõem seus “jogos de verdade”.

E a chave para o deciframento dessas relações e conexões está nas formas de subjetivação que se processam nas duas configurações históricas. E para tal, Henrique analisa com cuidado as trajetórias de vida de duas gerações de trabalhadores, procurando discernir as referências cognitivas e valorativas pelas quais elaboram a experiência de trabalho, conferem sentido às suas histórias, projetam suas expectativas e seus horizontes de futuro. Duas gerações, dois tempos, duas temporalidades

1 Supiot, Alain. *Le travail en perspective*. Paris: LGDJ, 1998.

e dois mundos sociais distintos em suas configurações de sentido. Duas gerações e dois tempos, mas ambos se encontram no espaço de sua própria contemporaneidade já que igualmente situados no presente e postos frente às incertezas da atualidade. E é nesse jogo de distância e proximidade, que a questão das formas de subjetivação ganha toda a sua importância. De um lado, permite compreender “os processos através dos quais “as experiências de trabalho conformam modos de agir, pensar e sentir, amarrados em dados momentos, mais ou menos duráveis, que evocam a conexão entre diferentes elementos, valores, necessidades e projetos”. Mas também – e esse é o ponto – conformam diferentes possibilidades de invenção, de criação, de transgressão e ultrapassamento do imediatamente dado. E é isso que Henrique procura: diferentes modos de trabalhar e de produzir, diferentes configurações das possibilidades de ação, diferentes diagramas de referências, de investimentos subjetivos e potências de ação.

Fortemente inspirado nas últimas obras de Foucault, os modos de subjetivação são pensados pelo prisma das relações entre moral, ética e trabalho. As formas pelas quais os indivíduos se relacionam com a regra dada, se constituem como sujeitos através das “práticas de si” e definem seus modos de se conduzir – é nessa perspectiva que Henrique busca discernir os campos possíveis que conformam os diferentes mundos do trabalho. Para a velha geração, as “práticas de si” eram exercidas em campos de experiência que articulavam as referências coletivas do trabalho e um sentido de autonomia e dignidade que se abria à resistência surda ou aberta às opressões e humilhações no chão de fábrica, e se desdobrava na valorização de uma vida eticamente conduzida entre a lealdade com os companheiros de trabalho e o orgulho do “dever cumprido” como chefe provedor zeloso com o futuro da família. Diagrama de referências ao mesmo tempo cognitivas e valorativas, e no qual a perspectiva de futuro, de progresso e recompensa moral pelo esforço duro da vida, operava como vetor de orientações práticas e como núcleo de sentido.

E para a nova geração, os jovens trabalhadores entre 20 e 25 anos, que inauguraram suas vidas adultas em um mercado de trabalho e um mundo social em tudo diferentes da geração anterior? Ao mesmo tempo em que são chamados a exercer a autonomia, iniciativa e empreendedorismo na conquista de seu lugar ao sol, são frágeis, senão ausentes, as condições que permitem a “posse de si” sem a qual essa autonomia vira ficção, ou ganha as figuras do individualismo negativo tão bem descrito por Robert Castel (1998). A experiência adquirida não vale muita coisa e pode ser desqualificada a cada inovação introduzida no trabalho, o desemprego assombra a todos, o futuro é

incerto e, ao contrário da geração anterior, não é mais possível estruturar um projeto de vida em torno do trabalho. Ainda, e o mais importante: a corrosão das desde sempre frágeis e limitadas garantias sociais submete todos a uma situação real ou virtual de vulnerabilidade, e nenhum patamar de vida eventualmente conquistado está a salvo da catástrofe pessoal; o encolhimento das referências coletivas e das mediações institucionais (direitos, sindicatos) obsta a elaboração partilhada da experiência do trabalho. Suas vidas parecem regidas por uma radical indeterminação e as circunstâncias de uma economia globalizada retira dos sujeitos o sentido de governabilidade sobre suas próprias vidas: os destinos da empresa não depende de atores identificáveis e estão além, muito além, do jogo de decisões locais e fora da alçada de uma ação possível. São trabalhadores que vivem em um presente imediato, como se nada mais restasse do que a gestão das urgências de cada dia. E diante destas, em um mundo que faz da competição fato imperativo e valor celebrado como signo de modernidade, o diagnóstico weberiano da impossibilidade de uma vida eticamente motivada parece mais verdade do que nunca. Os trabalhadores jovens entrevistados exercitam o que Henrique chama de “individualismo solitário”, fechados em si mesmos, avessos a práticas associativas e em tudo e por tudo indulgentes com as referências éticas quando o que está em jogo é o seu lugar no jogo feroz da competição – “é a temporalidade da sobrevivência no dia após dia que define o discurso moral” desses trabalhadores.

O cenário é inquietante. Mas é o próprio Henrique que conduz a discussão para um campo em que é possível formular as perguntas pertinentes. Pois se os locais de trabalho foram esvaziados do anterior poder de gravitação como locus do investimento subjetivo e exercício das práticas de si, é o caso então de ampliar a perspectiva da análise e introduzir outros vetores para a indagação dos campos de experiência em que os desejos de autonomia e de uma vida melhor podem estar sendo elaborados. O que está em questão nisso tudo é a identificação dos campos de força em que a experiência do trabalho pode ser reconfigurada em torno de outros vetores de orientação que permitam estabelecer novas conexões de sentido e um outro diagrama de relações entre trabalho e política, entre trabalho e cidadania, entre trabalho e desejos de um mundo que valha a pena ser vivido.

No correr da leitura deste livro, aprendemos algo sobre duas gerações de trabalhadores na cidade industrial de Canoas, na Região Metropolitana de Porto Alegre – a base empírica da pesquisa realizada. Mas sobretudo aprendemos a repensar – pensar de novo – a questão do trabalho, a sua centralidade e sua potência estruturadora das relações sociais, de padrões de sociabilidade, construção de identidades e formas de subjetivação.

Mas com isso é o próprio sentido crítico da teoria social que é recuperado, sentido crítico exercido numa compreensão do social que busca identificar as linhas de força que introduzem fissuras nas circunstâncias do presente, abrindo novos campos de possíveis.

Vera da Silva Telles*

* Professora no Departamento de Sociologia da Universidade de São Paulo, pesquisadora do Centro de Estudos dos Direitos da Cidadania

Introdução

A maneira como os indivíduos decidem, consciente ou inconscientemente, de forma mais livre ou mais coercitiva, o rumo de suas vidas, está intimamente associada às tensões presentes no laço social.

A transformação das relações entre a subjetividade, o trabalho e a ética carregam as marcas do redimensionamento da função do trabalho como alicerce da coesão social. A compreensão dessa transformação se constitui em um desafio para todas as disciplinas que compõem o campo das ciências humanas. É esse desafio que atravessa a escrita deste livro. A análise da subjetividade é por definição um projeto interdisciplinar e, esse aspecto, ao mesmo tempo em que estimula a pesquisa – pois instiga a busca de novas construções teórico-conceituais – também apresenta muitos desafios e incertezas. O desafio interdisciplinar exigiu um esforço de compreensão de diferentes campos teóricos e um recorte conceitual no qual, muitas vezes, o conceito se desviou do seu campo de origem. O aspecto fundamental de meu esforço de compreensão centrou-se, então, nas possibilidades de comunicação entre as disciplinas. A escolha teórica, amplamente apoiada na obra de Michel Foucault e Robert Castel, busca exatamente este suporte. Uma vez que Foucault foi um pesquisador que, apesar de uma formação essencialmente filosófica, propôs temáticas amplamente discutidas pela Sociologia, pela Antropologia, pela Psicologia, pela Psicanálise e pela História. Robert Castel, por sua vez, apesar de se definir essencialmente dentro do campo da Sociologia, ao debater a questão da genealogia do indivíduo moderno com Claudine Haroche (Castel e Haroche 2001, p. 125), afirma a necessidade de as ciências humanas utilizarem abordagens transdisciplinares, buscando análises que se inscrevam no longo prazo para, de uma forma mais qualitativa que quantitativa, compreender as transformações dos suportes sociais que demarcam a inscrição do lugar dos indivíduos na sociedade e estruturam o laço social.

O trabalho tem sido um tema central para a reflexão das formas de estruturação e da dinâmica das relações sociais desde a fundação da pesquisa social moderna. Marx, Weber e Durkheim, abordaram o trabalho como laço social por diferentes ângulos. Marx via o trabalho ideal como aquele que possibilitaria a realização da essência humana e a libertação do homem, assim como o trabalho no capitalismo foi caracterizado como fonte de alienação e exploração. Weber entendia a ética protestante como a forma possível de valorizar o trabalho e a acumulação, ingredientes essenciais para o desenvolvimento do capitalismo, mas também apontava o trabalho como fonte de encarceramento

do homem na sociedade dominada pela burocracia. Durkheim, por sua vez, entendeu o trabalho e sua divisão social como o cimento fundamental e fonte de solidariedade que garantiam a coesão social. Ao mesmo tempo, apontava a desvalorização do trabalho como fonte de anomia social.

Esta temática continua presente nos autores contemporâneos. Applebaum (1995), por exemplo, ao estudar as transformações do conceito de trabalho e sua relação com a ética na história, principalmente na modernidade, reforça a necessidade de compreendermos estas transformações porque:

Independentemente da ética do trabalho ser forte ou não, aceita ou não, de precisar ser revisada ou não, nossa sobrevivência como espécie depende da necessidade de trabalhar. O trabalho é o esforço cooperativo da humanidade, ou seja, a partilha do conhecimento e das habilidades para criar nosso “human made world”. O trabalho ainda é associado à auto-estima, ao progresso social e à qualidade de vida. O trabalho é a precondição para a liberação das pessoas para o desfrute de um lazer pleno. O trabalho ainda é associado à maturidade, à autodisciplina e aos valores morais. Por todas estas razões o trabalho constituiu-se na precondição para a condição humana.² Applebaum (1995, p. 47)

Podemos entender essa afirmação de Applebaum como uma defesa dos ideais da modernidade, mais que uma condição *sine qua non* da essência do homem, pois, de acordo com Foucault, esta essência per se não existe; ela é construída historicamente. Entretanto, a afirmação de Applebaum é importante, pois remete para o lugar destinado ao trabalho na modernidade. Uma série de autores contemporâneos (Harvey, 1992; Singer, 1998; Applebaum, 1995; Castel, 1998; Kumar, 1997) analisaram a aposta feita pela sociedade moderna no desenvolvimento econômico e social dos estados-nação através do desenvolvimento industrial. A partir do período posterior à Segunda Guerra Mundial, as proteções próprias do Estado Social tornaram-se viáveis pela adoção da política do pleno emprego, na qual o assalariamento se constituiu na forma essencial de distribuição de renda e de garantia da coesão e da “pax” social. É na modernidade que o trabalho adquire o valor de atributo moral por excelência e garantia de cidadania.

As condições brevemente descritas anteriormente se transformaram radicalmente nos últimos 30 anos. O trabalho não desapareceu, mas como fartamente discutido no campo das ciências humanas (Rifkin, 1996; Kumar, 1997; Harvey, 1992; Aronowitz e Cutler, 1998; Antunes, 1995; Aronowitz e Difazio, 1994; Sennett, 1998; Castel, 1998; Durand, 2004), passa

² Tradução nossa.

por mudanças radicais nas formas em que ele se apresenta nos nossos dias. A garantia da coesão social é um dos aspectos que, desde Durkheim, tem sido apontada como essencial para a estabilidade social e o trabalho representou esta garantia na modernidade, mais que em qualquer outra época. As transformações contemporâneas em relação ao trabalho, na sua forma “emprego”, colocaram em xeque o trabalho como elemento de coesão social, pois no capitalismo contemporâneo, o pleno emprego tornou-se pouco provável. As transformações do mercado de trabalho desafiaram o que era considerado como a barreira máxima³ a partir da qual os postos de trabalho existentes não seriam suficientes para alojar uma parcela mínima da população que, historicamente, permitiu garantir o sustento da outra parte que se manteve em maior ou menor grau, fora do mercado de trabalho. A coesão social é dependente da regulação do mercado *latu sensu* e do mercado de trabalho em particular. A crise econômica decorrente do crash da bolsa de Nova Iorque em 1929 é um marco histórico importante que demonstra os limites das teorias liberais, evidenciando a necessidade da regulação do mercado para a sobrevivência do capitalismo. A criação da sociedade salarial, tal como descrita por Castel (1998), permitiu, nos países capitalistas centrais, a construção de uma determinada ordem social baseada na regulação das relações de trabalho permitindo, desta forma, a filiação dos trabalhadores a uma série de instituições que garantiam a segurança para uma existência digna, longe do mundo da necessidade. A condição de assalariado representava a garantia de acesso a esse sistema de proteções que Castel descreveu como “propriedade social”. No bloco dos países do Terceiro Mundo essas proteções nunca foram disseminadas para a totalidade da população. No Brasil, podemos identificar como análogos da propriedade social, o sistema de proteções ligados à carteira assinada que foi denominado “cidadania regulada” (Santos, 1979) e hoje, tardiamente, a tentativa de universalização dos direitos sociais afirmados na constituição de 1988, mas que pena a sair do papel.

A nova questão social apontada por Castel (1998), principalmente para os países da Europa Ocidental, é o enfraquecimento (em francês, o termo utilizado é “*effritement*” que significa, literalmente, “esfarelamento”) desse sistema de proteções que traz a problemática da coesão social para o centro das discussões contemporâneas nesse momento de reordenação do capitalismo após a primeira onda neoliberal.

3 Castel (2001) afirma que vários estudos apontavam para o colapso social na França caso o limite de um milhão de desempregados fosse atingido. Entretanto, a barreira dos três milhões foi atingida sem que uma revolução eclodisse.

O regime de verdades – isto é, o conjunto de afirmações daquilo que é considerado verdade para explicar a realidade e justificar as ações – que define o lugar do trabalho também se modifica no rearranjo do capitalismo. O valor moral atribuído ao trabalho para a sociedade como um todo e para cada cidadão-trabalhador em particular (as duas expressões são complementares na construção do campo de valores morais da modernidade) constituiu-se do que se convencionou chamar de ética do trabalho.

A ética do trabalho representou, no plano das idéias, o elemento de sustentação do modo de regulação próprio da modernidade que foi marcado – no seu último período de estabilidade – pelo pacto fordista. O pacto fordista traduziu-se pelo compromisso social em torno do tripé: Estado/Capital/Trabalho. Cabe ressaltar que este pacto social nunca foi plenamente realizado/generalizado no Brasil, assim como o sistema de proteções ao trabalhador conhecido como “cidadania regulada” (Santos, 1979) não atingiu o mesmo grau de cobertura que aquele próprio ao Estado Social europeu. Apesar da necessária relativização, a versão brasileira do modo de regulação fordista associada ao sistema de proteções ligado à carteira assinada atingiu uma boa parte da “classe operária” e, particularmente, os metalúrgicos, no período que vai dos anos 60 ao fim dos anos 80, no Sudeste e no Sul do Brasil, principalmente. É, portanto, a partir das trajetórias de vida e trabalho dos metalúrgicos aposentados (integrados) e jovens (ameaçados) e dos trabalhadores do setor informal mais velhos e jovens (desfiliados ou nunca filiados a esse sistema de proteções) que tentaremos compreender os efeitos das transformações contemporâneas.

O objetivo deste livro é, portanto, analisar as relações entre trabalho e ética a partir dos efeitos das transformações dos valores associados ao trabalho e das condições objetivas de inserção no mercado de trabalho nos processos de subjetivação. A forma de análise escolhida, ou seja, o estudo das trajetórias de vida e de trabalho de duas gerações de trabalhadores permite vislumbrar no espaço microssocial os efeitos das transformações macrosociais do capitalismo.

Para verificar empiricamente os efeitos das transformações do trabalho nas formas de reflexão ética e nos processos de subjetivação foram escolhidos dois grupos de trabalhadores: os trabalhadores metalúrgicos (subdivididos em dois subgrupos: trabalhadores jovens e trabalhadores aposentados) por representarem o trabalhador moderno no imaginário social e os trabalhadores do mercado informal (também subdivididos em subgrupos com idades semelhantes aos metalúrgicos), por representarem, hipoteticamente (veremos posteriormente que as trajetórias demonstram um imbricamento

mais complexo que aquele antecipado pelas hipóteses iniciais), o avesso do código moral que compõe o conceito de “cidadania regulada”.

Os metalúrgicos podem ser tomados como uma das categorias de trabalhadores mais presentes no imaginário da modernidade, uma vez que o próprio fordismo se materializa com o desenvolvimento da linha de montagem numa indústria automobilística (metalúrgica). Os metalúrgicos estão presentes em filmes que retratam a vida operária desde Charles Chaplin, – Tempos modernos – até A classe operária vai ao paraíso. O símbolo do partido comunista (a foice representando os camponeses e o martelo como representação dos operários urbanos) também marca esta associação presente na modernidade. No Brasil, os metalúrgicos constituíram-se, também, na referência do novo movimento sindical. O surgimento do novo sindicalismo com as greves do ABC no final dos anos 70 rompeu o silêncio imposto aos movimentos sociais durante a ditadura militar.

O efeito de comparação entre o passado e o presente foi possível através da análise das trajetórias de vida, além da caracterização dos períodos históricos. Ressaltamos, na análise, as formas como o trabalho se apresenta nos diferentes contextos espaço-temporais que caracterizam os processos de subjetivação das duas gerações de trabalhadores. Neste caso, na história recente brasileira, na Região Metropolitana de Porto Alegre, e, especialmente, na cidade de Canoas, Rio Grande do Sul.

A cidade de Canoas autodenomina-se “cidade do trabalho” e foi escolhida por ter sofrido, de forma exemplar, os efeitos das transformações contemporâneas com relação ao trabalho. A cidade atravessou um processo de rápida industrialização caracterizado pela presença importante da indústria metal-mecânica nos anos 60 e 70. E, desde o final dos anos 90, vive um processo de reestruturação importante da indústria metalúrgica com ganhos de produtividade associados à diminuição da força de trabalho empregada no setor (CIC-Canoas, 1998).

É importante ressaltar que o objetivo do estudo das trajetórias de vida não é uma generalização das conclusões sob a forma de uma tipologia dos processos de subjetivação extensíveis a toda a classe trabalhadora, uma vez que se fosse esta a intenção, teríamos cometido um erro metodológico grosseiro do ponto de vista do alcance e da “natureza” da análise. Nosso objetivo é o estudo dos processos de subjetivação e se refere a um grupo específico de trabalhadores e a um contexto delimitado. Podemos afirmar, entretanto, como o faz Cabanes (2002), que toda história individual se refere necessariamente a uma história mais geral; falar de um passado próprio remete sempre a uma história de interação com a comunidade e com a sociedade a qual se

pertence. Obviamente, existe uma problemática social quando se analisam os impactos das transformações das relações de trabalho nos processos de subjetivação. Se não utilizamos as trajetórias de vida como um método de generalização para a interpretação dos fenômenos sociais, podemos, sim, pensá-las como ferramentas de análise que possibilitam a compreensão da forma como as transformações sociais modificam a vida dos indivíduos.

As conclusões desse estudo indicam para diferenças marcantes entre os trabalhadores, tanto do ponto de vista de suas visões de mundo como de formação técnica, expectativas de vida, reflexão ética e perspectivas de futuro. Dois argumentos centrais se constroem ao longo da análise. O primeiro se refere à importância da propriedade privada (os frutos de uma vida de trabalho duro, ou seja, a casa, o carro, a poupança para pagar o estudo dos filhos) como forma de garantir uma relativa segurança existencial, em uma sociedade na qual a propriedade social não se constituiu completamente – seguimos aqui a perspectiva teórica desenvolvida por Robert Castel (1998). O segundo, se refere à forma assumida pela reflexão ética – aqui seguimos a perspectiva foucaultiana – nos dois contextos socioeconômicos e a partir dos diferentes regimes de verdade referentes ao trabalho presentes nos dois períodos analisados. Os relatos dos jovens vão evidenciar as incertezas relacionadas ao futuro, à instabilidade e à insegurança que limitam o planejamento possível da vida e impõem uma forma de vida marcada por um individualismo “solitário”, pois os laços de solidariedade no trabalho se encontram fragilizados. No caso dos mais velhos, trata-se de um relato diverso. Os aposentados apresentam uma trajetória bem sucedida e uma sensação de dever cumprido, na qual a solidariedade no trabalho teve uma importância essencial na construção da reflexão ética que guia seus julgamentos morais. Os trabalhadores informais, por sua vez, são marcados pelos mecanismos de invalidação social que os deixaram à mercê da luta pela sobrevivência no cotidiano.

Os dois argumentos centrais se entrelaçam, pois a inexistência de uma propriedade social suficientemente construída potencializa os efeitos das transformações contemporâneas nas trajetórias de vida. No Brasil, historicamente, aprendeu-se a viver em uma conjuntura marcada por uma instabilidade e uma insegurança ontológica estruturais, o que faz com que a capacidade de resistência às transformações seja muito menor que nos países cuja propriedade social funciona como sustentação para o que Castel (Castel e Haroche, 2001) chama de propriedade de si.

Acredito que, a partir das categorias de análise apresentadas até aqui, é possível refletir sobre o futuro do laço social ancorado no trabalho. Embora as formas de apresentação do trabalho e as exigências colocadas para os

trabalhadores se modifiquem, ou seja, o regime de verdades a respeito do trabalho na sociedade contemporânea se transforme, os sujeitos ainda se constroem (e são construídos) tendo o trabalho como um fator essencial e estruturante de suas vidas. Cabe saber se o laço social resiste à desfiliação de uma grande parcela da população pela via da sua não inserção no mercado formal de trabalho e pela ausência dos suportes sociais. O termo desfiliação foi cunhado por Castel em substituição à idéia de “exclusão”, por considerar que ninguém pode estar completamente fora de uma sociedade e por ser por ser uma “palavra mala” que, utilizada de forma abusiva, perdeu o seu poder explicativo. A desfiliação, de forma mais específica, refere-se à perda do lugar do indivíduo na dinâmica da produção de riqueza na sociedade, concomitantemente, o sujeito também perde as proteções que a inserção social pela via do trabalho lhe fornecia. É importante ressaltar que o conceito de desfiliação é usado aqui de uma forma adaptada, pois ele é oriundo do que Castel descreveu como o enfraquecimento da sociedade salarial a partir do caso francês. No qual, aproximadamente 80% da população economicamente ativa ainda se encontra empregada nos moldes tradicionais de contrato com duração indeterminada percebendo salário e 99% da população tem cobertura da seguridade social. As transformações da legislação social e trabalhista na França que, a partir dos anos 80 sofre o impacto da liberalização, não são comparáveis à violência da desregulamentação brasileira, já amplamente flexível antes da onda neoliberal.

No Brasil, a desfiliação de uma parcela da PEA que estava integrada no mercado formal e a perspectiva de não inserção, ou de inserção precária, da parcela que se encontra no setor informal ou desempregada torna-se mais grave porque a conjuntura contemporânea se caracteriza pela ausência de suportes sociais para esta parcela da população. A apologia do Estado mínimo, da lógica do livre mercado e do Darwinismo Social⁴ caracteriza o conjunto de medidas utilizado no sentido da liberalização da economia e implicam na transformação do código moral que sustenta as relações sociais.

4 O termo Darwinismo Social se refere a uma interpretação deturpada da “lei” da sobrevivência dos mais fortes pela via da seleção natural, descrita por Darwin e que garantiu a evolução das espécies. Esta adaptação remete a uma naturalização da “lei” do mercado como único instrumento eficaz e necessário para a regulação da sociedade capitalista. O liberalismo propõe a não intervenção do Estado na garantia da sobrevivência de todos, uma vez que a intervenção teria efeitos maléficos para o futuro da sociedade, pois seria um entrave à evolução da sociedade (ou, mais claramente, para a evolução do capitalismo como única forma possível de arranjo democrático). A questão que os liberais não se colocam é que o humano, por ser essencialmente um produto da cultura e do seu meio social, não pode ser igualado aos animais. As leis da natureza, no caso humano, são mediadas pelos fatores socioculturais. Mesmo as condições de sobrevivência, ou não, de determinado grupo de sujeitos, não é dada exclusivamente pelas condições inatas (ou naturais), mas sim pelas condições que marcam determinado arranjo social.

Castel (Castel e Haroche, 2001) afirma que o livre mercado teria se transformado no imperativo categórico da contemporaneidade, ao qual toda a organização social deve se render. O risco, apontado por Castel, é que nenhuma democracia existe “de fato” quando parcelas crescentes da população se encontram à deriva na estrutura econômica. Esta dúvida com relação ao destino da sociedade também é apontada por Hobsbawm (1996) quando esse descreve suas perspectivas sombrias para o século XXI.

No caso brasileiro, a perspectiva de adaptação à nova ordem mundial remete para as peculiaridades específicas de uma sociedade salarial incompleta, caracterizada por uma modernidade limitada (pois atinge somente parcelas da população e do território) e atravessada por desigualdades sociais que são historicamente associadas à forma de sustentação política das elites brasileiras.

Este livro não tem a intenção de encontrar soluções ou estabelecer previsões quanto ao futuro da sociedade brasileira. Aqui, busca-se explorar os efeitos das transformações contemporâneas na vida de trabalhadores que atravessaram processos de subjetivação distintos, marcados por formas diferentes de inserção no mercado do trabalho. Entretanto, neste período da história, no qual as regras estão sendo questionadas, pois o mundo do trabalho se transforma, parece-nos que é o momento no qual a sociedade deve se perguntar sobre o seu destino. Como afirma Foucault (1994), os momentos de crise, ruptura e transformação não têm seu destino pré-traçado; representam, ao contrário, potencialidades para o surgimento de sujeitos mais assujeitados às normas ou mais livres para decidir seu destino. Entender como os diferentes modos de subjetivação conduzem a uma maior liberdade ou, ao contrário, à limitação da liberdade nas possibilidades de decidir o próprio destino e da sociedade constitui o parâmetro fundamental para compreender os rumos das transformações contemporâneas.

Subjetividade, trabalho e ética

O suporte teórico que permite abordar as transformações contemporâneas através das trajetórias de vida passa por uma definição da articulação dos conceitos de subjetividade, trabalho e ética. Para uma melhor sistematização da discussão propomos a apresentação dos conceitos em quatro momentos:

- A subjetividade como processo, o trabalho como dispositivo;
- O trabalho como categoria construída e como fator de coesão social;
- A genealogia do indivíduo moderno e o surgimento da propriedade social;
- Moral e ética do trabalho: norma, identificação social e prática reflexiva.

A subjetividade como processo, o trabalho como dispositivo

A palavra subjetividade remete para aquilo que é próprio ao sujeito. Etimologicamente, sujeito origina-se do latim *subjectum* e do grego *hypostasis/hypokeimeno* (Meissner, 1999). Ambas as origens remetem para algo substantivo que dá suporte aos aspectos observáveis da existência, ou seja, referem-se àquilo que está por trás das aparências fenomenológicas e que caracteriza o ser humano. Retomando essa 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. Conforme define Losicer (1996, p.69), não existe uma ruptura entre sujeito psíquico (sujeito da história individual e do desejo inconsciente) e sujeito social (sujeito da história e de suas transformações). A partir desta perspectiva nos propomos compreender a relação dos sujeitos com seu trabalho no contexto das transformações contemporâneas.

Em uma recente proposta de definição (Nardi, Tittoni e Bernardes, 2002), a relação entre subjetividade e trabalho remete à análise da maneira como os sujeitos vivenciam e dão sentido às suas experiências de trabalho. A interpretação da relação subjetividade-trabalho nos coloca frente à especificidade histórica assumida pela relação dos sujeitos com seu trabalho em cada contexto socioeconômico. Assim, a relação entre subjetividade e trabalho muda se analisarmos a relação do cidadão e do escravo com o trabalho na Grécia, do senhor feudal e do servo na Idade Média, do operário da indústria fordista e do jovem analista de sistemas nas empresas start-up

no século XXI. Deleuze (1986, p. 123), por exemplo, afirma que as mutações do capitalismo engendram a produção de uma nova subjetividade, visto que cada mutação social implica em uma reconversão subjetiva com suas ambigüidades, assim como com seu potencial de resistência e transformação. Guatarri e Rolnik (1986), em consonância com Deleuze, sugerem que a subjetividade define-se tanto no campo da economia subjetiva como no campo da economia sociopolítica, ou seja: “a produção de subjetividade constitui matéria-prima de toda e qualquer produção” (Guatarri e Rolnik, 1986, p. 28). Os autores sugerem que as produções de sentido (os agenciamentos coletivos de enunciação) não são redutíveis nem aos agentes individuais, nem tampouco aos agentes coletivos. O campo “subjetividade e trabalho” se constrói, portanto, a partir da ruptura das dicotomias indivíduo-coletivo e objetivo-subjetivo, interior-exterior, buscando ampliar a análise para a compreensão dos processos de produção de subjetividade ou, simplesmente, modos de subjetivação.

Assim, pensar a subjetividade nas suas conexões com o trabalho implica compreender os processos através dos quais as experiências do trabalho conformam modos de agir, pensar e sentir, amarrados em dados momentos – mais ou menos duráveis – que evocam a conexão entre diferentes elementos, valores, necessidades e projetos. Do mesmo modo, implica nas diferentes possibilidades de invenção e criação de outros modos de trabalhar, na forma das transgressões, ou mesmo, das resistências-potências na conexão dos diversos elementos e dos modos de produzir e trabalhar (Nardi, Tittoni e Bernardes, 2002).

Trata-se de pensar a subjetividade através dos “processos” e dos “modos de subjetivação”. Para Fonseca (1995, p. 101), os modos de subjetivação referem-se ao modo predominante como os sujeitos relacionam-se com a regra e a forma como se vêem obrigados a cumprir e, ao mesmo tempo, se reconhecer como ligados a esta obrigação. Os processos de subjetivação, por sua vez, podem ser compreendidos a partir da análise da maneira como cada indivíduo se relaciona com o regime de verdades próprio a cada período, ou seja, a maneira como o conjunto de regras que define cada sociedade é experienciado em cada trajetória de vida.

Foucault (1994, p. 720) propõe pensar essa relação a partir da compreensão de como o sujeito se define de maneira ativa, pelas práticas de si, as quais não são inventadas por ele mesmo; são esquemas que o sujeito encontra na cultura e que lhe são propostos, sugeridos ou impostos pela sociedade e grupo social. Esta apropriação dos elementos da cultura remete para as relações saber-poder, cuja análise permite estabelecer a relação entre os

sujeitos e os jogos de verdade. Os jogos de verdade (Foucault, 1994, p.724-725) se referem ao conjunto de regras de produção da verdade. A palavra jogo pode conduzir a um erro de interpretação, o jogo deve ser compreendido como o conjunto de procedimentos que conduzem a uma verdade, que pode ser considerada, em função de seus princípios e de suas regras, como válida ou não, como vencedora ou não; inaugurando assim um regime de verdades (ou seja, as verdades que adquirem legitimidade social) que sustenta e caracteriza uma determinada forma de dominação.

Como poderemos perceber mais tarde ao discutir a ética do trabalho como código moral, os trabalhadores utilizam esse conjunto de regras como forma de identificação e como guia de suas ações; entretanto, esse mesmo conjunto de regras morais sustenta a forma de dominação própria ao capitalismo. O regime de verdades que define as relações de poder no capitalismo nos seus diferentes períodos permite explicar e justificar as posições de classe, o lugar dos sujeitos na estrutura social, as possibilidades e as restrições à mobilidade social. Este regime de verdades se sustenta, pois é julgado legítimo pela maioria da sociedade. É assim que podemos compreender a sua dupla função, ou seja, de dominação e de identificação.

A questão da verdade em Foucault, segundo Ortega (1999), remete para a forma como os homens governam-se uns aos outros e como cada sujeito governa a si mesmo. A verdade, portanto, corresponde à construção de lógicas específicas que os sujeitos utilizam para compreender quem são. A verdade seria produzida pelos “indivíduos livres, que organizam certo consenso e que se encontram inseridos em uma rede específica de práticas de poder e de instituições que as impõem” (Foucault, 1994, p. 727). Se a produção de verdade refere-se ao saber que os indivíduos utilizam para compreender a si mesmos, ao mesmo tempo, cada verdade sustenta também um ideal para cada grupo, cultura e sociedade. As verdades produzidas vão servir como justificativa para as formas de dominação e para as formas de resistência que marcam os modos de subjetivação de cada contexto. Portanto, os jogos de verdade e as relações saber-poder são intrinsecamente associados.

Berard (1999) afirma que Foucault muitas vezes é criticado por um suposto conservadorismo e fatalismo devido a uma má compreensão do conceito de poder. O fato de dizer que o sujeito é socialmente construído, não implica dizer que ele é determinado pelo lugar que ocupa na estrutura social. Assim, o poder não pode ser entendido como uma força superior que subjuga os sujeitos. Ele deve ser entendido a partir de seu caráter relacional. O poder é a força que constitui os sujeitos e que está presente em toda a sociedade. O poder pensado desta forma implica em sua distribuição em

todas as esferas sociais (família, trabalho, escola, política, relações amorosas etc.). Se o poder está em todo lugar a possibilidade de resistência também se faz presente, pois as relações de poder só se exercem entre sujeitos livres. No debate entre Habermas e Foucault podemos perceber a preocupação deste último em clarear o conceito de poder:

As relações de poder não são algo de mal em si mesmas, das quais devemos nos livrar, eu creio que não existem sociedades sem relações de poder, se nós as entendermos como estratégias pelas quais os indivíduos tentam se conduzir, de determinar a conduta dos outros. O problema, portanto, não é de tentar dissolver as relações de poder em uma utopia de uma comunicação completamente transparente, mas fornecer regras de direito, técnicas de gestão e a moral, o ethos, as práticas de si, que permitirão, nos jogos de poder, de jogar com um mínimo possível de dominação. (Foucault, 1994, p. 727)

Os dispositivos disciplinares associados ao trabalho constituem-se nas estratégias fundamentais dos jogos de poder que caracterizaram a forma de dominação própria ao capitalismo na modernidade. A disciplina, entretanto, não deve ser compreendida somente como uma restrição, como uma interdição, mas sim como um processo através do qual os sujeitos são construídos numa perspectiva de maximização da produtividade. A disciplina consiste em técnicas de individualização do poder, de vigilância, de controle da conduta, do comportamento e das atitudes. É dessa forma que é possível intensificar as performances, multiplicar as capacidades e colocar cada indivíduo no lugar onde ele será mais útil.

É a lógica do poder disciplinar que podemos identificar, por exemplo, na implantação do taylorismo e do fordismo. Evidentemente, como já afirmado, as formas de dominação implicam em resistência e na criação de contrapoderes. Na modernidade, é em torno do movimento sindical que se constitui a resistência ao capitalismo. A representação coletiva dos trabalhadores conquistou, na virada do século XIX para o século XX, a legitimidade necessária para, através de estratégias de denúncia e resistência, formular uma verdade outra e propor uma ordem social mais justa que aquela que justificava (e justifica) a exploração dos trabalhadores no capitalismo.

As relações saber-poder, assim como os jogos de dominação e resistência são essenciais na (auto)constituição dos sujeitos e na legitimação dos regimes de verdades, assim como na compreensão dos dispositivos que os sustentam. Os regimes de verdades comportam a compreensão do que é considerado correto e incorreto, bom e mal em cada arranjo societário. Assim, todo regime de verdades se associa a um código moral. O sujeito é

atravessado pelas regras morais societárias ao construir sua forma de inserção social. Para que uma ordem social seja transformada, para que se possa estabelecer a ruptura com uma determinada forma de dominação, Foucault afirma que é necessário desconstruir os regimes de verdades (que se apresentam sob a forma de formações discursivas) que naturalizam as relações sociais, pois, somente desta forma, é possível transformar o jogo das relações de poder. Entretanto, não se pode reverter um domínio de verdade se nos situamos em uma posição completamente exterior ao jogo. Ao contrário, é necessário compreender as regras do jogo e desnaturalizar as formas de dominação, demonstrando que elas são históricas e contextuais. E isso é possível quando explicitamos, por exemplo, as incoerências e as consequências negativas de uma política e de um discurso econômicos que sustentam uma determinada forma de dominação, evidenciando a existência de outras racionalidades possíveis. Desta forma, é possível ampliar o grau de liberdade com que se joga o jogo, ao se construir as condições de legitimidade que permitem construir uma outra verdade que põe a nu a dominação e permite aos sujeitos transformar as relações de poder em uma determinada sociedade. No contexto atual, por exemplo, podemos identificar as manifestações de Seattle, na reunião da Organização Mundial do Comércio, em 1999, e outros tantos movimentos mundiais contra a forma de globalização imposta pelo neoliberalismo, assim como o Fórum Social Mundial realizado em Porto Alegre em 2001, 2002, 2003, 2005 e, na Índia em 2004, como a conquista de legitimidade de uma outra verdade-resistência-potência que faz frente ao modo pelo qual se estruturam as formas de dominação na sociedade contemporânea.

Os jogos de poder e de verdade presentes nas relações de trabalho se modificaram na reordenação do capitalismo na atual fase da acumulação flexível no contexto da globalização e da abertura dos mercados. Segundo Michaud (2000, p. 36), a genealogia dos modos de subjetivação contemporâneos aponta para o surgimento de um sujeito sobre o qual se exerce uma dupla pressão, ou seja, por um lado, a individualização liberal e, por outro, a totalização disciplinar. A analogia desta dupla pressão exercida sobre o sujeito contemporâneo e as novas formas de gestão do trabalho é clara. A autogestão do trabalho é um dos princípios da organização do trabalho na empresa enxuta e flexível. O autocontrole (implícito no ideal do empowerment, como discutiremos no Capítulo 2), entretanto, não implica na auto-realização do sujeito no seu trabalho, mas sim no cumprimento das metas da empresa. A decisão com relação às metas, contudo, não está no âmbito de decisão do trabalhador. O autocontrole, pelo mecanismo de interioriza-

ção/assimilação/reprodução da regra, torna-se uma ferramenta de gestão muito mais eficaz que o cronômetro ou o supervisor. A desconstrução do discurso do autocontrole, portanto, seria necessária para a construção de uma outra verdade, menos assujeitadora, nos ambientes de trabalho.

O percurso de compreensão dos modos e dos processos de subjetivação contemporâneos a partir das mutações das formas de dominação próprias ao capitalismo nas suas diferentes fases, nos obriga a um recuo no tempo para vislumbrar, na história, como o regime de verdades que cerca o trabalho assume importância central nos modos de subjetivação. Uma vez que o trabalho nem sempre teve um papel central e valorizado na história da humanidade.

O trabalho como categoria construída e como fator de coesão social

As sociedades modernas são sociedades fundadas no trabalho. Entretanto, se recuarmos para a matriz grega da civilização ocidental (Meda, 1995), veremos que o trabalho – enquanto suporte de sobrevivência e inserção social – não foi o fundamento do laço social; eram as atividades éticas (praxis) e políticas que estavam associadas fundamentalmente à função do cidadão livre. A hierarquia social grega dividia o trabalho penoso e aquele digno relacionado à obra (*oeuvre*). A escala social apresentava uma divisão hierárquica do trabalho. O “operário” se situava no plano inferior, seguido pelo artesão (distinguido pela dependência de outrem), pelo agricultor (sem dependência) até chegar ao cidadão que se dedicava ao trabalho político. A escala de valores estava relacionada à dependência do outro e não ao trabalho em si. A vida livre deveria situar-se para além das necessidades básicas. O trabalho era pensado a partir do sentido atribuído a ele; se não possuísse um valor intrínseco, se o trabalho fosse realizado por um valor outro, como a sobrevivência, ele era considerado indigno.

Para os gregos, a felicidade não advinha do acesso aos bens materiais. A busca capitalista incessante pelo lucro e pelo incremento da produtividade não tinha lugar na Grécia. A felicidade vinha de uma relação individual e coletiva do bom uso dos bens existentes, evitando de todas as formas a superprodução, pois esta teria, como fim, a venda, objetivo estranho à sociedade grega. Méda (1998) busca neste aspecto próprio à sociedade grega, a crítica que desenvolve do critério de riqueza como o principal definidor do desenvolvimento das sociedades modernas. A autora afirma que os gregos compreendiam que existe uma relação entre a infinita necessidade de consumo – própria das sociedades contemporâneas – e a dominação da

sociedade sob a égide da busca do lucro e da subordinação do sentido do trabalho a esse critério. O modelo de nossas sociedades é, segundo a autora, excessivamente centrado na economia. A autonomização da economia, apesar de ter permitido o surgimento de uma sociedade de indivíduos, acabou, finalmente, por subordinar as outras esferas da sociedade. Nesta subordinação, a medida de desenvolvimento e da construção da “boa sociedade” seria, segundo a autora, estabelecida pelo critério do crescimento do Produto Interno Bruto dos países, uma vez que as sociedades continuam a ser pensadas como se o aumento da produtividade fosse bom por si mesmo. A melhoria das condições de vida seria, nesta lógica, simples decorrência do aumento de produtividade e do crescimento econômico.

Algumas rupturas históricas foram importantes para que o trabalho lato sensu pudesse ser valorizado de forma universal e transformado no elemento central do laço social na sociedade moderna.

A sociedade feudal, assim como a grega, estabelecia uma hierarquia rígida com relação ao trabalho. Basicamente, esta hierarquia era dividida entre os oradores (o clero que rezava), belatores (o senhor feudal que guerreava) e os laboratores (servos e trabalhadores). A igreja, guardiã dos valores morais, não valorizava o trabalho (apesar de alguns teólogos como Santo Agostinho valorizarem o trabalho como uma forma de ascese e como uma maneira de atingir a perfeição moral). Vale lembrar que o lucro era considerado pecado e que as profissões artesanais eram estritamente regradas pelo regime das corporações. O trabalho guarda até aqui a herança bíblica do castigo.

A origem latina da palavra trabalho é marcada por esta relação entre trabalho e castigo. Suas duas origens latinas, *tripalium* – triângulo colocado ao redor do pescoço do boi para prendê-lo e guiá-lo no trabalho – e *trepalium* – instrumento de tortura composto de três pés – trazem consigo a idéia do sofrimento e tormento.

A palavra inglesa *work* (trabalho) tem outra origem e vem de *werg-on* (Gamst, 1995) que quer dizer “fazer” (to do, to act). Esta diferença etimológica, embora não comporte uma lógica explicativa, permite-nos explorar uma ruptura fundamental em relação ao sentido do trabalho. A Reforma Protestante marca o momento a partir do qual o trabalho passa a ser pensado como vocação (*beruf*). Na tradição protestante, os aspectos positivos do trabalho foram valorizados; ao contrário da tradição católica que o associava ao castigo. O lucro deixou de ser punido e passou a ser considerado como uma benção de Deus e como uma forma de honrá-lo. Surgiu, assim, um corpo doutrinário e um suporte moral capazes de sustentar e valorizar o trabalho a partir do sentido que ele irá adquirir no capitalismo.

Para além da religião, Méda (1995, p. 68) afirma que no século XVIII o trabalho se transformou em uma categoria homogênea associada à criação de riqueza. Em 1748, Benjamin Franklin pronunciou a famosa expressão “tempo é dinheiro” e em 1776, Adam Smith publicou *A riqueza das nações*, identificando o trabalho como o elemento principal da produção da riqueza. Entretanto, se por um lado, o trabalho se associava à lógica explicativa da produção da riqueza, na relação entre o homem comum e o trabalho no século XVIII, o trabalho representava, basicamente, o esforço individual devido à imposição de sobrevivência. O trabalho ainda não havia se disseminado como valor moral para o conjunto da população trabalhadora. De forma resumida, podemos afirmar que o trabalho, nesse período, assumia a dupla função de produção de riqueza e de elo entre o indivíduo e a sociedade. Méda cita a definição de trabalho na *L'Encyclopédie* de Diderot e d'Alembert de 1765, para descrever o sentido do trabalho na época: “Ocupação diária a qual o homem é condenado pela necessidade e, a qual, ao mesmo tempo, ele deve sua saúde, sua subsistência, sua serenidade, seu bom senso e, talvez*, sua virtude”^{***} (1995, p. 92).

A disseminação da Revolução Industrial e a criação dos estados nacionais no século XIX são os fatores que irão criar as condições de afirmação do trabalho como valor moral no conjunto da população trabalhadora. O conceito a seguir é aquele que legitima, segundo a autora, as sociedades fundadas no trabalho na modernidade:

O trabalho é uma atividade essencial do homem, graças a qual ele é colocado em contato com sua exterioridade, a natureza, a qual ele se opõe para criar as coisas humanas, – é com os outros e para os outros que ele realiza sua tarefa. O trabalho é, portanto, aquilo que exprime de forma mais importante nossa humanidade, nossa condição fim, criador de valor, mas também de nossa auto-criação como seres sociais. O trabalho é nossa essência e ao mesmo tempo nossa condição.”^{***} (Méda, 1995, p.18)

Este conceito representa a confluência das matrizes cristã, marxista e humanista, a partir da qual o trabalho se transforma na essência do homem. A dimensão cristã passa a valorizar o esforço que representa a dedicação ao trabalho. Segundo Supiot (1996), a expressão “trabalho de parto” comporta a metáfora humanista na qual a dor associada à criação contém o mistério associado à essência humana. O trabalho é o laço social fundamental, pois é a modalidade fundamental de aprendizagem da vida em sociedade. O trabalho também representa a via de libertação da alienação e da exploração.

* Grifo nosso. ** Tradução nossa.

É no século XIX que se consolidou a ideologia do trabalho; o trabalho, para além da riqueza, tornou-se o meio da criação individual e coletiva. A marca filosófica fundamental do período é Hegeliana (Méda, 1995, p. 97). Para Hegel, o objetivo último da História é a humanização completa da natureza. O trabalho é o meio através do qual o homem poderia levar a cabo esta missão. Os ideais de progresso representados pelo domínio da natureza, já possíveis pela ação das máquinas, também se consolidou no século XIX. O trabalho, no período, foi associado à humanização e à civilização do mundo, transformando-se no instrumento capaz de tornar possível a realização plena do potencial humano – mesmo que, no plano real, as condições de trabalho dos operários não permitissem essa realização do potencial humano – no plano das possibilidades, a construção das utopias era centrada no trabalho, na produção. O trabalho era visto como a única possibilidade de emancipação do homem. É nesse período, também, que se iniciou a organização do movimento sindical.

O marxismo surgiu no século XIX como um instrumento teórico de análise da estrutura e da dinâmica sociais que permitiu a crítica da exploração do proletariado e, a partir da teoria da luta de classes como motor da história, fundamentou as lutas sociais para a emancipação do homem. Marx herdou de Hegel a dimensão teleológica da história. Segundo Marx, a apropriação coletiva dos meios de produção permitiria a desalienação do homem resgatando a sua essência pela via do trabalho criativo e coletivo. A polarização entre o Capitalismo (propriedade privada) e o Socialismo (propriedade coletiva) configurou o espectro político do século XX.

Durkheim, o principal responsável pelo nascimento da Sociologia como disciplina acadêmica (na virada do século XIX para o século XX), aponta o trabalho como a categoria central da solidariedade orgânica que caracteriza as sociedades modernas. Sua tese de doutorado (publicada em duas versões, 1893 e 1902) procura demonstrar a hipótese na qual a divisão do trabalho é o elemento central da coesão social. Na introdução, Durkheim explicita sua hipótese:

Como podemos explicar que a medida que o indivíduo se torna mais autônomo, ele depende mais estreitamente da sociedade? Como ele pode, ao mesmo tempo, ser mais individualista e mais solidário?

É porque é incontestável que estes dois movimentos, por contraditórios que pareçam, se constituem mutualmente* (Durkheim, 1902, p. XLIII)

Para Durkheim o homem é um produto da sociedade e não o contrário e a Sociologia é a ciência encarregada de explicar a relação entre o indivíduo

e a sociedade. Essa relação se estabelece sob a forma de um contrato social. Isambert (1993) afirma que, para Durkheim, o indivíduo é o elemento privilegiado da ética social. A fraternidade deve marcar a relação entre os indivíduos (Watts Miller, 1993), constituindo-se de ideal mais importante proposto pela Revolução Francesa. Os sentimentos nos quais se baseiam os laços de solidariedade são a base da vida moral. A moral durkheimiana se baseia na internalização de certo número de regras sociais, as quais, por sua vez, dependem de uma base material que organiza a sociedade. A solidariedade em Durkheim (Reynaud, 1993) também obedece este mecanismo, ou seja, o indivíduo se submete a um determinado número de restrições, a limitar seus interesses pessoais, na condição de existir a reciprocidade do grupo. É por esta via que podemos compreender a noção de anomia (Besnard, 1993), ou seja, a ausência de uma regulamentação capaz de assegurar a cooperação entre as funções especializadas em uma sociedade causada pela falta de interação entre os diferentes papéis desempenhados pelos indivíduos na sociedade.

Borlandi (1993) afirma que a coesão social em Durkheim é assegurada pela cooperação regulamentada entre os indivíduos já associados pela divisão do trabalho. Em suma, a divisão do trabalho torna os indivíduos interdependentes. Assim, ela não divide, ela une. Essa cooperação é dependente, ao mesmo tempo, da regulação do Estado, do sentimento de pertencimento a uma mesma comunidade e da identificação com o trabalho. A excessiva divisão do trabalho é criticada por Durkheim, pois ela leva a uma perda do sentido do trabalho. Se a obra de Marx não pode ser compreendida sem levarmos em consideração seu objetivo revolucionário, a obra de Durkheim tampouco pode ser lida sem associarmos sua preocupação com a refundação dos princípios morais da República Francesa. A crítica da visão evolucionista da história, em Durkheim, assim como a crítica do princípio teleológico da história, em Marx, apontam para essa particularidade do século XIX e do início do século XX, período no qual as ciências humanas se associam às utopias, no sentido da construção de uma sociedade ideal.

No século XX, as relações de trabalho assumem a forma contratual que caracteriza o “emprego”. O emprego é a forma de integração por excelência da sociedade salarial, a qual é regulada pelo conjunto de regras e proteções que caracterizaram o que veio a se chamar de Estado Social (termo que Robert Castel propõe em lugar de Estado do Bem Estar ou Estado Providência, por julgar que estas expressões adjetivam o papel do Estado de forma equivocada, uma vez que o conceito central nos ajuda a compreender o Estado que emerge pós-Segunda Guerra Mundial é o de propriedade social). O pacto social que se estabelece nos países industrializados se sustenta

na promessa do pleno emprego e na segurança associada à regulamentação das relações de trabalho. Estes dois aspectos correspondem a uma parte importante das reivindicações do movimento sindical no início do século. É nesse sentido que a Social Democracia pode ser entendida – se retomarmos os estudos de Przeworski (1988) a respeito da opção dos trabalhadores pela regulamentação do trabalho em troca da revolução – como a resposta dos países industrializados ocidentais à ameaça comunista após a Segunda Guerra mundial. O emprego assalariado e estável coloca o trabalho em uma nova ordem social, a qual deveria garantir a distribuição de renda e o crescimento econômico. É a teoria Keynesiana que vai influenciar este período denominado de capitalismo dirigido. De acordo com Singer:

O capitalismo dirigido, após 1945, adquiriu um sentido democrático e progressista, consubstanciado pelo compromisso de todos os governos – inscrito em leis e novas constituições – de manter o pleno emprego. Este compromisso equivaleu a um pacto social, pelo qual se reafirmou a democracia, adicionando-lhe a responsabilidade assumida pelo Estado de assegurar a todos os cidadãos, trabalho e condições aceitáveis de vida. (Singer, 1998, p.158).

Neste contexto, o trabalho se transforma na garantia da integração e da coesão social. Entretanto, a partir das transformações dos últimos 30 anos, uma nova ruptura histórica se anuncia, ameaçando o papel integrador do trabalho. Esta ameaça está ligada, essencialmente, à desregulamentação das relações de trabalho. Como uma categoria construída, portanto, o trabalho se associa, em cada ruptura histórica, a uma rede intrincada de dispositivos presentes na estrutura e na dinâmica social. É por esta razão que Méda afirma:

O trabalho é nosso fato social total. Ele estrutura não somente nossa relação social fundamental. Ele é, sobretudo, o centro da nossa visão de mundo depois do século XVII. Trata-se de uma categoria construída que nasce de uma situação sócio-política particular. Seu desaparecimento, evidentemente não desejado, colocaria em questão a ordem que estrutura nossas sociedades. (Méda, 1995, p.26)

Liedke (1997) também vai discutir criticamente o conceito de trabalho, apontando para a associação entre trabalho e emprego, construída na sociedade industrial e que tornou-se “Importante referencial para o desenvolvimento emocional, ético e cognitivo do indivíduo ao longo do seu processo de socialização, para o seu reconhecimento social, para atribuição de prestígio social intra e extragrupal” (Liedke, 2002, p. 345).

A autora afirma que as modificações no mundo do trabalho ligadas ao avanço da microeletrônica e à racionalização das técnicas organizacionais

e do processo de trabalho colocaram em xeque a centralidade do trabalho (tal como pensado no modelo clássico da sociedade industrial). Afirma, no entanto, que a suposta perda da centralidade do trabalho não caminha para o desenvolvimento do trabalho humano próximo do ideal aristotélico, como criativo, livre da esfera da necessidade. Perspectiva essa que se torna evidente se observarmos os efeitos da precarização do trabalho. Paugan (2000), por exemplo, retoma a tese de Durkheim para demonstrar como a reestruturação produtiva no contexto da globalização cria formas desviantes da solidariedade orgânica. Ele aponta três aspectos ligados à desregulamentação que poderiam ser associados com a ruptura da coesão social. O primeiro seria a desregulamentação própria da abertura dos mercados exigida pela forma que assume a globalização econômica. O segundo consiste na insatisfação dos trabalhadores ligada às diferenças marcantes de salário (ou remuneração) e condições de trabalho entre as classes sociais, entre diferentes categorias profissionais e dentro da mesma categoria. O terceiro aspecto está relacionado à descontinuidade da cadeia produtiva que cria uma divisão entre trabalhadores fixos e temporários. Paugan (2000, p. 14) conclui que quanto maior é a precariedade associada ao trabalho, maior é o risco de rupturas sociais e familiares, de redução da sociabilidade, de diminuição da renda e de piora das condições de vida.

Apesar dos autores que apontam para uma perda da centralidade do trabalho (Gorz, 1998; Offe, 1989) na organização da sociedade, podemos afirmar que as transformações contemporâneas mostram que o trabalho continua central do ponto de vista da estrutura social e da construção material e psíquica dos sujeitos. Ainda vivemos (e cada vez mais radicalmente) no modo de produção capitalista (Singer, 1998), no qual a grande maioria da população depende de vender sua força de trabalho para garantir sua existência. A “classe que vive do trabalho” (Antunes, 1995) não desapareceu. Portanto, assumir que o trabalho perdeu sua centralidade na organização do tecido social dependeria da construção de um novo modo de manutenção da existência dos seres humanos, no qual o trabalho e o salário ou outra forma de remuneração, decorrente da venda da força de trabalho, não desempenhasse mais o papel de moeda que permite a aquisição dos proventos necessários para a sobrevivência. Na ausência de um modelo ou de um projeto societário de substituição do trabalho, podemos afirmar, como o faz Castel (Castel e Haroche, 2001) e Méda (1995), que é exatamente por fazer falta na organização da sociedade, seja pela via da precarização como pela via do desemprego, que o trabalho se torna mais central. Uma clara evidência é o aumento da produção intelectual em torno do tema trabalho

e o debate político em torno do desemprego. A reorganização da sociedade pode ser pensada, portanto, em torno deste trabalho que faz falta.

Arrighi (1997) é um dos autores que tenta compreender essa mutação social em torno do tema trabalho. Utilizando a perspectiva da história de longa duração, o autor vislumbra a contemporaneidade como o período que, a partir dos anos 70, mostra uma nova forma de acumulação capitalista com a passagem do modelo fordista-keynesiano para a acumulação flexível. O autor aponta para as incertezas daí decorrentes devido ao aumento de poder do capital financeiro, à alta mobilidade do capital e ao enfraquecimento do Estado Nacional. Sua proposta de investigação tenta desvendar “quando e como o capitalismo [...] adquiriu o poder de moldar de maneira nova os mercados e as vidas no mundo inteiro.” (Arrighi, 1997, p. 11)

Arrighi divide as investigações acerca da história e estrutura do capitalismo em três tipos: aqueles dedicados aos determinantes das decisões que mudam a história, o lar do capitalismo, o chamado andar superior; os estudos do movimento do mercado, o andar intermediário, onde se localizam tradicionalmente os estudos da sociologia e economia e, por último, o andar da vida material no qual se busca desvendar como a subjetividade se constitui e, ao mesmo tempo, sustenta a vida material.

É com relação a este último aspecto que buscaremos no próximo item explorar as condições de emergência do indivíduo moderno e dos suportes sociais atrelados ao trabalho que sustentaram o discurso e a “materialidade possível”, mas desigual, em diferentes partes do globo da existência de sujeitos livres e portadores de direitos igualitários na sociedade ocidental.

A genealogia do indivíduo moderno e o surgimento da propriedade social

Para compreendermos o trabalho como uma questão social contemporânea é necessário problematizar o presente (Castel, 1997). Entretanto, o presente não é somente o contemporâneo; ele se configura a partir dos traços do passado. A genealogia é o método que busca a construção histórica do feixe comum de questões que permite compreender as condições políticas que configuram o contemporâneo. A história do presente é composta de outras regras que aquelas empregadas pela história do passado, pois ela não implica em uma compilação exaustiva de todo o material disponível, mas em uma escolha focalizando o objeto de investigação. A dificuldade desta tarefa está em datar os momentos de ruptura e os acontecimentos que, sob o olhar do passado, permitem interrogar o presente. Castel (1998) afirma, por

exemplo, que a questão dos jovens que não conseguem entrar no mercado de trabalho ou dos desempregados de longa duração não se configurava como um problema durante os chamados “30 gloriosos” na França e na Europa Ocidental. A genealogia deste problema – que vem à tona a partir da crise do sistema de acumulação fordista e que resulta hoje no surgimento da questão da invalidação social – faz com que se busque a homologia entre os “inempregáveis” e “supranumerários” do presente e os “inúteis para o mundo” e “vagabundos” da sociedade pré-industrial.

Um outro exemplo que nos interessa de perto é a regulamentação das relações de trabalho (que é um elemento central para a compreensão da questão social na sociedade industrial), a qual pode ser problematizada, hoje, a partir da solução encontrada para a questão social do pauperismo na primeira metade do século XIX. A luta dos trabalhadores na busca de proteções sociais e contra a hiperexploração do trabalho levou mais de um século para proteger o trabalhador por meio dos suportes sociais garantidos pela regulação coletiva das relações de trabalho. É desta forma que podemos compreender como as massas miseráveis do início da industrialização se tornaram integradas sob a forma de assalariados protegidos na Europa Ocidental. A solução proposta para a questão social contemporânea é inversa àquela encontrada na sociedade industrial. Ou seja, hoje a desfiliação se produz pela desregulamentação das relações de trabalho. É a remercadorização das relações de trabalho dos últimos 30 anos (através da qual o trabalho deixa de ser regulamentado e é transformado numa simples relação de venda sem proteções contratuais) que enfraquece o laço social construído em torno do trabalho assalariado e torna inválida uma boa parte da população ativa. O objetivo central da genealogia se concentra, portanto, na reconstrução dos principais acontecimentos que marcam a transformação das relações de trabalho, não do ponto de vista da produção de riqueza, mas, essencialmente, como matriz principal de integração ou, ao contrário, quando esta faz falta, de desfiliação social.

Recuando alguns séculos, Robert Castel (Castel e Haroche, 2001) estabelece as bases da construção do indivíduo moderno, substrato sobre o qual vai se construir a figura do trabalhador da modernidade e da contemporaneidade. O ponto de ruptura da emergência de uma sociedade de indivíduos está genealogicamente situado no século XIV com o surgimento do capitalismo mercantil. Castel (1998), assim como Méda (1995), serve-se da argumentação de Luis Dumont (1985) para demonstrar a importância da passagem de uma sociedade globalmente holista, cuja característica principal é uma relação de subordinação rígida entre as pessoas (uma sociedade

altamente hierárquica) e, na qual, a regulação é basicamente política, para uma sociedade individualista, cuja relação entre os homens é mediada pelas coisas e, na qual, a regulação é basicamente econômica.

A generalização da figura do indivíduo vai estabelecer uma ruptura essencial na estrutura da sociedade. Foucault (1975) afirma que até o Feudalismo a individualização estava associada à posição social; o rei era o indivíduo por excelência, o servo não. O servo não possuía uma individualidade, ele não era proprietário de si mesmo. Ele era o homem de um senhor e não simplesmente um homem.

A autonomização do econômico em relação às outras esferas do social foi fundamental no processo da criação de uma sociedade de indivíduos. Castel (Castel e Haroche, 2001) lembra que Locke, em primeiro lugar, e, posteriormente, Adam Smith, são os autores que vão perceber as implicações da separação entre propriedade e trabalho, reconhecendo a centralidade do trabalho e do mercado na estrutura e na dinâmica da sociedade. A propriedade, segundo Locke, deve ser entendida como “a propriedade que os homens têm sobre si mesmos assim como aquela que eles têm sobre seus bens” (Castel e Haroche, 2001, p. 8).

No mundo ocidental, como podemos depreender da breve argumentação exposta anteriormente, é a passagem do Feudalismo para o Capitalismo que assinala o surgimento de uma sociedade de indivíduos. A Revolução Francesa e a Revolução Industrial são os acontecimentos que permitem a consolidação desta ruptura. Entretanto, essa sociedade de indivíduos, que se estrutura em torno do ideal de igualdade, fraternidade e liberdade, não consolida a possibilidade do exercício de direitos iguais. Pois, como afirma Hobsbawm (1996, p. 21), ao descrever a “Era do Capital” (1848 até 1875) como o período de glória e de afirmação do capitalismo com a instauração definitiva de um “modo de ser” burguês, a revolução industrial (inglesa) havia engolido a revolução política (francesa) demonstrando um maciço avanço da economia do capitalismo industrial em escala mundial, da ordem social que ele representou, das idéias e credos que pareciam legitimá-lo e ratificá-lo na razão, na ciência, no progresso e no liberalismo. Não devemos esquecer que a Revolução Francesa foi uma revolução burguesa baseada em princípios liberais e, portanto, era impossível pensar o Estado como regulador das relações de trabalho. O imperativo da sobrevivência obrigava os então cidadãos trabalhadores franceses “livres e iguais” a aceitarem relações de trabalho absolutamente perversas. A descrição que se segue nos permite visualizar o quadro da época:

Os infelizes fadados ao trabalho penoso, produtores do gozo de outro e recebendo apenas o suficiente para sustentar seus corpos sofridos e cheios de necessidades [...] uma multidão imensa de instrumentos bípedes, sem liberdade, sem moralidade, possuindo somente mãos capazes de pouco ganhar e uma alma absorvida.* (Castel e Haroche, 2001, p. 43-44)

Nesta citação, Robert Castel retoma as palavras do abade Sieyès (principal inspirador da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão), para demonstrar a situação dos trabalhadores como “indivíduos negativos” (par défaut), numa homologia com os supranumerários de hoje, ou seja, indivíduos que sobrevivem abandonados à própria sorte, sem a possibilidade de exercício da cidadania, por não estarem inseridos em nenhuma estrutura coletiva que os integre na dinâmica social. Apesar de a Revolução Francesa ter concedido direitos políticos iguais aos cidadãos, os trabalhadores, devido à condição de “não proprietários”, não gozavam de uma igualdade de fato, pois estavam “despossuídos de si mesmos”. A sobrevivência dependia basicamente da venda de sua força de trabalho, determinada pelo imperativo da fome e do tempo e, portanto, sem condições de negociar uma remuneração justa. O tempo de governar a própria vida, de fato, não lhes pertencia. Este tempo era do outro que lhe comprava a força de trabalho.

Segundo Castel (1998), a superação desta condição se dará somente no século XX através da consolidação da propriedade social como forma de suporte para a existência dos indivíduos. É a propriedade social que torna possível aos indivíduos gozar de forma igualitária os direitos de cidadão. É o surgimento desta propriedade “pública” que permitiu a superação da propriedade privada como suporte do indivíduo para que ele pudesse tornar-se proprietário de si mesmo.

Propriedade social é um conceito-chave para o desenvolvimento das hipóteses deste trabalho e é definida por Castel (2000, p. 405) como um análogo da propriedade privada, uma propriedade que gera segurança. Ela se constitui de algo que se não se pode comprar no mercado e que depende de um sistema de direitos e obrigações. Castel cita, como exemplo, a aposentadoria, pois não se pode vender o direito à aposentadoria; uma vez conquistada, cabe ao Estado garanti-la. A aposentadoria funciona como um mínimo de propriedade que gera segurança.

A forma societária na qual encontramos uma distribuição praticamente universal da propriedade social é, para Castel (2000, p. 406), a sociedade salarial. É esta forma de organização social que estabelece um compromisso

* Tradução nossa.

entre seus membros e que permite aos indivíduos o exercício de fato de seus direitos de cidadão. A consolidação da sociedade salarial se dá somente na Europa do pós-guerra, através da construção do Estado Social. É o trabalho, sob a forma emprego estável, que permitiu a filiação à sociedade salarial. A filiação a esta sociedade – em oposição à desfiliação de nossos dias – deve ser entendida como fruto do pacto social garantido pelo Estado que permite aos assalariados um status relativamente protegido nas suas relações contratuais com os empregadores. A posição de Castel, entretanto, não é unânime. Bacqué e Sintomer (2001), por exemplo, fazem a crítica deste conceito ao afirmarem que a perspectiva de Castel é por demais Durkheimiana, pela via da adesão à “pax social”, deixando de discutir as desigualdades presentes no interior da sociedade salarial e sem lidar com o conflito interno, numa perspectiva que se contenta com uma situação de “dominação digna”. Os autores afirmam que “a filiação à sociedade salarial constituiu-se tanto de conflitos e relações impostas, como de proteção e solidariedade” (Bacqué e Sintomer, 2001, p. 226). Certamente a crítica é pertinente. Neste sentido, Castel reconhece que, embora as condições de vida tenham melhorado na Europa, as desigualdades na distribuição de renda não diminuíram. Entretanto, o autor afirma que a sociedade salarial é o mais próximo que chegamos, no mundo ocidental, de uma democracia de fato.

Nosso interesse no conceito de propriedade social é na sua função suporte para a existência dos indivíduos, ou seja, como parâmetro para a análise das conjunturas nas quais se produzem os processos de subjetivação dos trabalhadores. Acreditamos que o grau de liberdade possível para a construção de uma ética que se formula, de fato, a partir de uma prática reflexiva possibilitadora da alteridade, depende dos suportes materiais que permitem ao indivíduo afirmar-se para além do mundo da necessidade, ou seja, para além da luta cotidiana pela sobrevivência. Não se trata de afirmar que a inexistência da propriedade social destrói as possibilidades de resistir às formas de dominação opressoras, mas sim de enfatizar que um grau mínimo de segurança é necessário para viabilizar e qualificar a participação da população trabalhadora na discussão a respeito de alternativas políticas de organização da sociedade num contexto democrático.

A construção da propriedade social deve ser analisada também do ponto de vista do custo subjetivo desta filiação. O processo de filiação à sociedade salarial se acompanhou de uma adequação da classe trabalhadora ao código moral da sociedade moderna. Pois, ao mesmo tempo em que a filiação a sociedade salarial permitiu o incremento na qualidade de vida dos trabalhadores, ela pressupunha a aceitação de um código moral restritivo,

que se centrava na dominação branca, heterossexual, masculina e centrada na família. Paradoxalmente (ou não! como o paradigma da complexidade nos permite pensar) é durante o período de estabilidade do pós guerra (1945-1975, os chamados “30 gloriosos”) que se afirmam os movimentos de emancipação/liberação das mulheres (movimento feminista), dos negros (direitos civis), dos homossexuais, dos estudantes (maio de 68), da contracultura e dos diferentes modos de vida (movimento hippie no mundo e tropicalismo no Brasil). Enfim, sem ter a intenção de estabelecer uma relação de causalidade, é a sociedade salarial que fornece as condições para a reflexão crítica do conjunto de regras que estabeleciam um modo de viver, pois permitiu aos indivíduos apropriar-se das próprias vidas, uma vez que elas encontravam-se relativamente protegidas pelos suportes sociais garantidos pelo Estado. Afastado o imperativo da sobrevivência, aumentou-se o grau de liberdade dos indivíduos para questionar a forma de dominação existente e propor alternativas para a própria existência (dentro da perspectiva da ética e da estética da existência como veremos adiante). Entretanto, os movimentos de liberação concomitantes ao esgotamento do fordismo como modo de regulação e muitos dos princípios defendidos pelos movimentos sociais do fim dos anos 60 e início dos anos 70 serão incorporados (Boltanski e Chiapello, 1999) – retirando seu caráter revolucionário e transformador e deturpando seu sentido original – no discurso de dominação no modelo de regulação associado à acumulação flexível nos anos 90.

Este fenômeno, como nos explica Judith Butler (1997), marca a reinstalação das relações de poder (de uma geração para outra), como normalização das formas de ser, mas que nunca se dá de forma intacta. As formas de dominação e sujeição se transformam a cada movimento de reinstalação, assim a moral conservadora associada aos modos de subjetivação dos anos de glória do fordismo fazem surgir uma geração libertária, a qual é sucedida por uma geração conservadora e de uma modificação dos dispositivos característicos das formas de dominação, como poderemos perceber no Capítulo 5.

Retomando a discussão em torno dos suportes sociais próprios da sociedade salarial, Paugan (2000, p. 15) afirma, em concordância com Castel, que é a relação ao emprego que define os direitos sociais, assim como é um dos fundamentos da identidade social. Afirma, entretanto, que existe uma grande diferença entre os países, pois a porcentagem da população que tem acesso ao mercado de trabalho formal é distinta. O emprego, para Paugan, inscreve o trabalhador na lógica protetora do Estado e assegura o exercício dos direitos sociais não só em função de sua contribuição à atividade produtiva, mas também em relação ao princípio de cidadania.

No caso do Brasil, a constituição de 1988 tentou estabelecer um corpo de princípios que universalizaria as proteções próprias à sociedade salarial e ao Estado Social, sem levar em consideração, entretanto, o não assalariamento de mais de 50% da população. De qualquer forma, o modelo de 1988 foi derrubado pelas políticas sociais neoliberais que se sucederam a partir de 1989. A proposta de universalização dos direitos sociais foi descartada (ou transformada em um pacote mínimo de direitos direcionado aos pobres), pois entrava em choque com as políticas econômicas que vêm determinando o curso (e as crises econômicas e sociais) do País desde então. O governo Lula, embora tenha chegado ao poder com um discurso de redução de desigualdades, está preso na armadilha da crise e da posição subalterna do Brasil no contexto da globalização marcado pela hegemonia do capital financeiro. A impossível tarefa de tentar conjugar uma política econômica que satisfaça aos ditames do mercado e de uma política social de redução das desigualdades produziu o incremento do desemprego e a estagnação econômica com conseqüências sociais desastrosas. No caso brasileiro, a temática da individualização negativa proposta por Castel se afirma a partir de dois elementos, ou seja, a imposição do imperativo categórico do mercado na ausência de uma resistência mundial eficaz ao neoliberalismo e a desigualdade estrutural que marca a história da sociedade brasileira.

A problemática contemporânea para Castel, ou seja, a nova questão social, tem origem na retirada dos suportes sociais simultânea à desregulamentação das relações de trabalho. A desfiliação de uma boa parte da população ativa e a constituição dos supranumerários representam uma ameaça à coesão social e à democracia. Para Castel, não existe democracia sem Estado e não existe uma sociedade de semelhantes (indivíduos com direitos políticos iguais e em condições de reivindicá-los, “semblables”, em francês) quando massas de trabalhadores atravessam processos de invalidação social. Uma vez que a democracia, para o autor, caracteriza-se por ser um sistema político no qual uma comunidade de cidadãos com igualdade de direitos (de fato) estabelece relações de interdependência.

A crítica que Castel estabelece ao assinalar as conseqüências do dismantelamento do sistema de proteções ligado ao emprego e à sociedade salarial, não busca a apologia do retorno ao passado ou uma reglorificação dos 30 gloriosos, ou, ainda, uma temática denunciante, mas sim, pensar como se podem construir formas novas de propriedade social capazes de dar conta dos processos de individualização negativa que surgem através da precarização do trabalho no contexto contemporâneo. É só assim que se torna possível reconstruir os suportes sociais que possibilitam a existência de indivíduos com direitos iguais.

O Brasil atravessa um período crítico, se pensarmos a estrutura da sociedade brasileira a partir do esquema descrito acima. Vivemos em uma sociedade salarial incompleta, construída sobre o projeto de uma modernidade que não reduziu o abismo social e tampouco resolveu os problemas sociais mais básicos relativos à miséria, à fome, às epidemias, à educação, ao transporte, à moradia, ao saneamento, entre um sem número de problemas que caracterizam nossa forma peculiar de “apartheid social”. Soma-se a essa conjuntura um amplo processo de desfiliação da parcela da PEA que, durante o século XX, tinha acesso a um sistema de proteções sociais pela via da inclusão no mercado de trabalho formal. Esse mínimo de propriedade social, na história brasileira, localiza-se na legislação trabalhista e no acesso à previdência social. Entretanto, é importante salientar que a legislação trabalhista de cunho autoritário, tal como herdada de Vargas, e uma previdência social, restrita aos trabalhadores com carteira assinada, estavam longe do modelo de Estado Social como àquele construído na Europa do pós-guerra. De qualquer forma, mesmo sendo mínimos, estes suportes sociais permitiram um relativo controle dos projetos de vida, como poderemos ver na descrição das trajetórias de vida no Capítulo 6.

Nesta direção, a reflexão de Castel é útil para pensarmos, embora muito parcialmente, o porquê da fragilidade da democracia no Brasil, uma vez que o estágio de uma sociedade de semelhantes nunca foi atingido. Telles, dentro desta temática, descreve o caráter estrutural das diferenças sociais no Brasil ao afirmar que:

A justiça social brasileira não foi concebida no interior de um imaginário igualitário, mas sim no interior de um imaginário tutelar que desfigura a própria noção moderna de direitos [...] A persistência de desigualdades hierarquizadas não tem a ver com dimensões da vida social que estariam subtraídas ao império da lei. Ao contrário disso, a lógica das discriminações opera no modo mesmo como a legalidade se institui na sociedade brasileira. (Telles, 1999, p. 99-100)

Mesmo de forma desigual, o trabalho foi, na sociedade moderna, o dispositivo central de integração social e, ao mesmo tempo, a forma de acesso à proteção social. A criação de um conjunto de regras morais que permitiram a valorização e a identificação com o trabalho foi fundamental como justificativa ideológica do capitalismo, assim como para os suportes simbólicos da existência.

É com relação a este último aspecto que podemos discutir o valor moral atribuído ao trabalho, uma vez que a transformação do trabalho em elemento central da constituição do tecido social passou necessariamente por

uma incorporação do trabalho como valor simbólico. Este aspecto simbólico ligado ao trabalho está relacionado a um código moral que associa o trabalho às outras esferas da vida. As decisões de cada indivíduo quanto aos destinos da própria existência são mediadas, portanto, por dois aspectos, ou seja, a reflexão ética e o código moral próprio a cada sociedade.

Moral e ética do trabalho: norma, identificação social e prática reflexiva

A relação entre a ética do trabalho e os processos de subjetivação pode ser compreendida através de três aspectos. O primeiro refere-se à ética do trabalho como o código normativo que age como dispositivo disciplinatório e de sujeição da força de trabalho; o segundo refere-se à ética do trabalho como processo identificatório que está relacionado ao reconhecimento social do trabalhador como cidadão; o terceiro refere-se as possibilidades colocadas pelo código normativo associado ao trabalho que baliza a ética como prática reflexiva da liberdade e que serve de parâmetro para a comparação entre regimes de verdade que restringem ou permitem uma maior liberdade nas decisões dos trabalhadores quanto ao próprio destino. Para que possamos pensar estes três aspectos é fundamental, inicialmente, resgataremos os conceitos de ética e moral.

Etimologicamente, de acordo com Blondel (1999), ética e moral têm a mesma origem (do latim, *mores* e do grego *ethos*). Ambas as palavras se referem à reflexão sobre os princípios que dirigem a ação e que diferenciam o bem (correto) do mal (incorreto). Dupas (2000, p. 89) afirma que a reflexão ética busca desconstruir as regras de conduta que formam a moral. A ética seria uma “metamoral”, ou seja, a reflexão a respeito do que se encontra acima do conjunto de regras próprias a cada cultura, buscando os fundamentos do sentido de obrigação implícitos na noção de moral. Schmid (1994), por sua vez, afirma que a ética é uma filosofia dos valores, uma teoria da moral, uma reflexão sobre a normatividade ou, ainda, retomando Foucault, a problematização da forma como o sujeito pensa sua existência. Esta problematização se refere tanto às relações entre os indivíduos como à relação dos indivíduos para consigo mesmos. De acordo com Michaud (2000, p. 31), Foucault distingue a moral como o conjunto de regras e preceitos veiculados pelas instituições prescritoras como a família, a religião, a escola e o trabalho e a ética como o comportamento real dos indivíduos em relação a estas regras. A determinação da “substância ética” implica na análise da relação dos sujeitos consigo mesmos.

Ricoeur (1999), por sua vez, propõe que a ética seja compreendida como a busca do bem-viver, num sentido teleológico/Aristotélico e a moral seja compreendida como norma e noção de dever, em um sentido deontológico/Kantiano. A pergunta que Ricoeur faz para construir a reflexão ética é: Como conduzir minha vida? Neste sentido, o conceito de Ricoeur é muito próximo de Foucault, pois em Foucault (1994, p. 712), o conceito de ética está intimamente ligado à constituição de um sujeito capaz de refletir com liberdade sobre os destinos de sua vida. Foucault, assim como Ricoeur, propõe que a ética seja pensada como a forma privilegiada de reflexão sobre as maneiras de viver. Foucault afirma que a vida deve ser tratada como uma obra de arte própria a cada sujeito. É por essa razão que Foucault afirma que o sentido de sua obra é mostrar às pessoas que elas podem ser muito mais livres do que pensam. Segundo Schmid (1994), é pela via da construção de uma arte de viver, do desenvolvimento de uma estética da existência, que os indivíduos podem resistir às formas de dominação. O conceito de estética não é sinônimo de beleza, ou da busca hedonista do gozar a vida; ele remete para a sensibilidade, um dos elementos indispensáveis na reflexão própria a cada sujeito a respeito das escolhas possíveis quando rumos de sua existência. A sensibilidade permite a abertura às experiências novas e a recusa dos dogmatismos. A sensibilidade política torna inaceitável tudo que é imposto e possibilita o desenvolvimento da capacidade de julgamento. A construção da capacidade de julgamento remete para outro componente do conceito de ética em Foucault que é a intersubjetividade. O julgamento ético é necessariamente dinâmico e processual; ele é constantemente corrigido pela razão do outro, ele depende permanentemente da reflexão. É neste sentido que Ortega (1999) analisa a dimensão intersubjetiva da constituição da ética (em forma agonística) como fundamental em Foucault, pois não se pode pensar a si mesmo sem que estejamos de alguma forma nos pensando em relação ao outro. A constituição do indivíduo como sujeito ético só é possível por meio de relações complexas intersubjetivas, cujo estatuto e forma são diferentes segundo a época. O sujeito ético se constitui, portanto, mediante práticas analisáveis historicamente existentes em cada cultura.

A partir de uma perspectiva semelhante, Castoriadis (1992, p. 97) define ética como a validade do direito dos comportamentos, pois a ética é criada na e pela história. O autor afirma que o sócio-histórico é o locus no qual se estabelece a questão da validade do direito das instituições. Neste sentido, remete a ética para o campo da política, da reflexividade. A construção da ética está na base do conhecer e do agir do ser humano e é, portanto, indissociavelmente sustentada no plano psíquico e sociohistórico. Castoriadis

(1992, p. 92) afirma que a psiquê e a sociedade não podem existir uma sem a outra, e também não são redutíveis uma à outra. Tudo que encontramos de social em um indivíduo, e mesmo a idéia de um indivíduo, é socialmente fabricada ou associada às instituições da sociedade em questão.

A reflexão ética é atravessada, portanto, pela articulação social-individual, pela articulação temporal e processual (pois ela não é inata; os padrões de conduta e de julgamento moral são aprendidos, questionados e relativizados no tempo). É por esta razão que a reflexão ética, os processos de subjetivação e as relações de poder em uma dada sociedade estão intrinsecamente articulados.

Resumidamente, a ética pode ser definida como a prática reflexiva (de tipo aristotélica) e a moral como o código de regras (de tipo Kantiano) de obediência a um princípio superior e universal (imperativo categórico) no sentido de um “dever ser”.

Neste sentido, o conceito de ética do trabalho deve ser entendido muito mais do ponto de vista do dever, da obrigação, de normas de conduta que funcionam como um código moral. Ou seja, como um conjunto de saberes instrumentalizados na forma de uma moral do trabalho que adquiriu a legitimidade de uma verdade que define a forma como os trabalhadores devem conduzir suas vidas.

Seria mais adequado, portanto, falar de uma moral do trabalho em relação à ética protestante do trabalho e de uma reflexão ética quando nos referimos ao lugar do trabalho na sociedade contemporânea.

A discussão em torno das transformações da ética do trabalho segue esse contraponto. De um lado, encontramos o código que tem origem na doutrina protestante e que se associa ao espírito do capitalismo na modernidade e, do outro, a discussão da refundação deste código devido às transformações sociais que recolocam em questão o lugar do trabalho na vida dos sujeitos. Assim, a ética do trabalho é entendida, ao mesmo tempo, como uma formação discursiva (regime de verdades) e como um conjunto de dispositivos associados ao trabalho que assujeitam os homens e as mulheres de formas diferentes por meio de relações de dominação. Como poderemos perceber, a partir da análise das trajetórias de vida dos trabalhadores no Capítulo 6, a reflexão ética característica das duas gerações está associada ao código moral próprio a cada período e que se convencionou chamar de “ética do trabalho”. O grau de liberdade da reflexão ética é distinto e dependente dos valores morais que atravessam as formas de gestão e a cultura industrial, assim como das restrições impostas pelas condições do mercado de trabalho. A análise do código moral associado ao trabalho se caracteriza por um aparente paradoxo, pois, ao mesmo tempo em que o código se as-

socia à dominação, ele também funciona como dispositivo identificatório e, portanto, como elemento de reconhecimento social. Entretanto, o paradoxo é somente aparente, pois, se entendemos a subjetividade como processual podemos compreender que é a desconstrução do código moral que possibilita a transformação das relações de poder que são justificadas por um determinado regime de verdades. A naturalização do regime de verdades e do código moral próprio a cada período, ao contrário, não possibilita a transformação de relações de poder e conduz a formas mais coercitivas de organização da sociedade. Entretanto, a identificação com o código moral de cada sociedade faz parte das etapas de socialização que o sujeito atravessa, fazendo com que, na ausência de uma crítica consistente do regime de verdades predominante, o reconhecimento social da condição de trabalhador seja dependente da conformidade dos valores pessoais com os valores que compõem o código moral associado ao trabalho.

O código moral relativo ao trabalho na sociedade contemporânea se transforma à medida que o capitalismo muda suas estratégias de dominação. Portanto, para que possamos compreender as diferenças nos processos de subjetivação das duas gerações em questão e compreender quais os jogos de poder e verdade que permitem, ou restringem a liberdade que caracteriza a reflexão ética, é necessário analisar as transformações do código moral que define os critérios do que é considerado certo ou errado na relação dos indivíduos com o trabalho.

O ponto de ruptura que reconfigura o valor moral atribuído ao trabalho na sociedade moderna é a Reforma Protestante. O termo “ética do trabalho” remete para uma abreviação de “ética protestante do trabalho” cunhado por Weber (1967), ao anunciar “as condições morais” para o surgimento do capitalismo presentes na ética protestante. Weber afirma que a motivação psicológica para o trabalho (enquanto vocação) constituía a melhor, senão a única, forma de assegurar o estado de graça na doutrina protestante. Weber (1967, p. 220) também diz que o trabalho como obrigação moral teria se transformado em uma atitude tão característica para o trabalhador moderno quanto à atitude do patrão com relação à acumulação. O capitalismo vencedor não teria mais a necessidade do suporte do sentido religioso do trabalho a partir do momento que as bases estruturais do capitalismo como modo de produção estariam estabelecidas.

Os princípios descritos por Weber marcam a primazia do trabalho como dever e como valor no código moral característico da modernidade. Analisando as transformações da ética do trabalho, Rose (1985) afirma que a articulação entre a Pátria (o Estado-Nação), a Família e o Trabalho estruturaram a sociedade industrial. Neste sentido, os princípios definidores da ética do trabalho seriam:

- Busca individual do sucesso;
- Capacidade e desejo de postergar prazeres imediatos com o objetivo de acumular virtudes e dinheiro (gratificação adiada);
- Aceitação e concordância de uma obrigação moral em trabalhar diligentemente e disciplinadamente independente de quão duro ou penoso seja este trabalho;
- Obediência e sensação de dever para com as ordens justas do patrão;
- A importância do trabalho, na vida como um todo, como uma fonte de significado e de valorização pessoal (centralidade do trabalho).

A ética do trabalho foi considerada na sociedade industrial como um elemento indispensável da modernização da sociedade. Muitos estudos de cunho psicossociológico se construíram nesta vertente, estabelecendo comparações entre os diferentes graus de presença da ética do trabalho em diferentes culturas (testados em populações específicas através de escalas e questionários padronizados) e o grau de desenvolvimento econômico dos países (Furnham, 1993; Hofstede, 1984; Tang, 1993).

Os estudos de cunho sociológico e antropológico, por outro lado, buscam estabelecer a relação entre a ética do trabalho e as transformações do capitalismo, seja pela via das representações sociais, da ideologia, ou, como proposto aqui, como um conjunto de regras que baliza os comportamentos e que guia os processos de subjetivação.

Para podermos pensar como o código moral relativo ao trabalho, ou seja, como a variante brasileira da ética do trabalho se introduz na cultura nacional é fundamental lembrar que o Brasil sai de um regime de trabalho escravista somente no final do século XIX (Buarque de Holanda, 1992, p. 114) e o apego ao trabalho, assim como os atributos morais relativos ao trabalho, como presentes na ética protestante, surgem às avessas no modelo de produção colonialista/escravista/periférico e católico (Kowarick, 1987). Colbari (1995, p. 27) afirma que a instituição do mercado de trabalho livre no Brasil ocorreu em um sistema cultural no qual a família patriarcal, a propriedade territorial e o trabalho escravo constituíam os parâmetros articuladores da vida social. Ausentes os parâmetros materiais e ideológicos da tradição artesanal e da ética puritana, as representações sobre o trabalho que marcavam o imaginário tinham como substrato a escravidão, o cativo, a degradação do trabalho manual e o aviltamento da condição de trabalhador. A incorporação da ética do trabalho como elemento de reconhecimento social, portanto, só vai tornar-se possível pela via da associação dos valores ligados ao trabalho aos valores ligados à família.

O familismo, segundo Colbari, consistiu na forma através da qual a ética do trabalho se difunde como código moral para a população trabalhadora. A autora afirma:

O familismo facilitou o despertar do interesse e do gosto pela laboriosidade e pela vida mais disciplinada, ao mesmo tempo em que sedimentou a ética de provedor e a condição de produtor, base para a universalização da racionalidade capitalista, fundada em regras, códigos de prêmios e punições, rígida disciplina e rígido controle do ritmo e do processo produtivo. (1995, p. 43)

O Estado, entretanto, só vai assumir um papel fundamental na valorização do trabalho na sociedade brasileira a partir da Era Vargas. Segundo Santos (1979), inicia-se neste momento o período da cidadania regulada, no qual a carteira de trabalho passa a ser o atestado de cidadania, demonstrando, por parte do Estado, um esforço consciente de atribuir um valor intrínseco ao trabalho. A partir desse momento o trabalho deveria assumir um caráter central na vida do brasileiro. As dimensões privada e pública do homem passaram a ser definidas como a de seu esforço como trabalhador-cidadão, isto é, como membro socialmente útil ao Estado. Ou seja, a extensão da cidadania estava embutida na profissão. Os direitos do cidadão, entretanto, restringiam-se aos direitos do lugar ocupado no processo produtivo, tal como reconhecido por lei. A política social do Estado Novo interferia também diretamente na organização da família reforçando os papéis do homem como provedor do lar e chefe de família e da mulher como administradora do lar (Colbari, 1995, p. 63). A versão brasileira da ética protestante do trabalho está associada à ética do provedor da família, a qual se dissocia da base religiosa para afirmá-la no viés da racionalidade dos fins, ou seja, do sustento da família.

Em suma, a política social do Estado Novo incorporou o ethos disciplinador do industrialismo e reelaborou os valores e as tradições da cultura operária, universalizando-os para o conjunto dos trabalhadores urbanos brasileiros (Colbari, 1995, p. 68). Esse momento foi decisivo na constituição de um quadro ideológico favorável ao trabalho, convertido em fonte de dignidade e moralidade, instrumento de ascensão social e forma de servir à Pátria. Ao mesmo tempo, incorporava as massas trabalhadoras urbanas no pacto político, em troca de sua obediência e submissão.

É, basicamente, no período que vai do Estado Novo até a ditadura militar que se instauram o taylorismo em um primeiro momento e o fordismo posteriormente como formas de organização do trabalho, os quais se associam no esforço disciplinatório da força de trabalho. O SESI e o SENAI são

instituições importantes na difusão de uma cultura industrialista, familista e humanista no cenário brasileiro. A base legal que associa o ingresso no mercado de trabalho formal ao acesso aos direitos sociais (aposentadoria e atenção à saúde, por exemplo) se mantém até os anos 80 do século XX.

A relação entre trabalho e cidadania e a associação dos valores ligados ao trabalho e à família passam por modificações radicais na nova estruturação do capitalismo com consequências nítidas na desregulamentação das relações de trabalho e no código moral da sociedade brasileira contemporânea. Essas transformações adquirem peculiaridades próprias ligadas à matriz cultural e à estrutura econômica brasileira que poderemos discutir mais propriamente no Capítulo “As trajetórias de vida, os processos e os modos de subjetivação”.

Nos países de capitalismo avançado, os estudos referentes às transformações do código moral contemporâneo apontam para uma série de consequências ligadas ao aumento do individualismo, à frouxidão do laço social, à criação de uma cultura do narcisismo (Lasch, 1990), à perspectiva de uma sociedade de incertezas (Beck, Giddens e Lash, 1994), à competição extremada e a um desmantelamento das garantias de estabilidade. Ou seja, à relativização do código moral e dos dispositivos concretos (segurança no trabalho, pleno emprego e seguridade social, por exemplo) que permitiram, na modernidade, o planejamento de longo prazo e um pensamento direcionado para a construção do futuro.

Richard Sennet (1998) é um dos autores que discute as consequências do “novo capitalismo” ao demonstrar que a sensação de insegurança permanente e a impossibilidade de planejar o futuro em longo prazo (decorrentes do novo modelo produtivo) corroem o “caráter” dos trabalhadores, fazendo com que estes se sintam desorientados e inseguros em relação ao padrão moral de comportamento das futuras gerações por se sentirem incapazes de fornecer parâmetros do que é certo e errado. Nesta mesma direção, Bauman (1998a, p. 32) afirma que o sentimento dominante é a sensação de um novo tipo de incerteza, não limitada à própria sorte e aos dons de uma pessoa, mas à nova configuração do mundo. A maneira correta de viver neste mundo e os critérios para julgamento moral estariam indefinidos.

O comportamento, segundo Bauman (1998b), desloca-se da ética do trabalho e passa a ser marcado pela estética do consumo, caracterizada pela necessidade de satisfação imediata. A passagem do trabalhador da modernidade (produtor) para o consumidor da contemporaneidade – como atores sociais privilegiados de seus tempos – indica a acentuação do individualismo, pois se o trabalho é coletivo (embora as novas formas de gestão tenham

encontrado formas de individualização importantes apesar do apelo ao trabalho em equipe); o consumo é marcado pela individualidade. Ou seja, como ressalta Bauman (1998a, p. 54), esta passagem é ideologicamente demonstrada na fala de Peter Druker quando este afirma que “não existe mais salvação pela sociedade”. Ou seja, as saídas coletivas estariam bloqueadas.

A partir de outra perspectiva analítica, Zoll (1992) propõe a possibilidade de uma reflexão ética não associada ao código moral centrado no trabalho e construída em torno de novas formas de solidariedade. A base empírica das possibilidades dessa nova solidariedade se construiu, fundamentalmente, em torno de pesquisas com jovens trabalhadores nos países industrializados. De acordo com Zoll, podemos vislumbrar uma nova forma de reflexão ética surgida dos escombros da sociedade moderna que teria por princípio a auto-referencialidade dos indivíduos e uma transformação dos “cuidados de si”. No modelo cultural da modernidade industrial os cuidados de si estavam sempre condicionados às obrigações frente aos outros. Estes “outros” eram representados pela religião, pelos filhos, pelos amigos próximos ou pela sociedade como um todo. O caminho de auto-realização era fruto do esforço do trabalho e era projetado no futuro. No novo modelo é a satisfação imediata que conta e a temporalidade é marcada por um presente permanente. Esse novo padrão moral comportaria, portanto, um novo individualismo.

Interrogando-se sobre a possibilidade de este novo individualismo estar comprometido com a idéia de solidariedade, Zoll (2000) afirma que é importante estabelecer a diferença com relação à solidariedade operária clássica. Esta, segundo o autor, seria uma solidariedade entre iguais, uma solidariedade mecânica (retomando o conceito de Durkheim a partir de outro ângulo), basicamente associada à consciência racional de limitar a competição entre pares a um limite mínimo, como forma de assegurar a coesão que possibilitava impor-se de maneira mais eficaz frente ao capital. O autor afirma que a ausência de solidariedade operária que observamos neste momento de crise pode ser interpretada como uma consequência do caráter mecânico da solidariedade operária baseada na semelhança de pertencimento a um mesmo grupo, na semelhança de origem e princípios e, portanto, pouco aberta à diferença, pouco habituada e, mesmo resistente, a ultrapassar as barreiras da comunidade operária. Esse fator mecânico poderia estar na origem da xenofobia entre trabalhadores tal como percebida por Beaud e Pialoux (1999), entre outros. Este tipo de solidariedade baseada na semelhança que constituía a base da organização sindical no fordismo, não é mais possível diante da diferenciação entre os trabalhadores da acumulação flexível. As taxas de desemprego altas assim como as modificações tecnológicas e organizacionais nas empresas são os dispositivos fundamentais desta transformação.

A nova forma de reflexão ética vislumbrada por Zoll (1992) seria sustentada por um individualismo novo associado a um dever para consigo mesmo numa busca imperiosa de auto-satisfação. Esse novo individualismo estaria ligado a uma solidariedade mais cotidiana, à formação de grupos com relações próximas e coesas, ou seja, às formas microssociais de solidariedade. Teríamos o surgimento de comunidades autênticas de livre escolha (ao contrário das relações de trabalho que são impostas).

O novo individualismo surgiria a partir da configuração social contemporânea, fruto da crise de “normalidade” do antigo modelo cultural, intensamente baseado em normas explícitas e implícitas. Segundo Zoll (1992), a crise de identidade ligada à crise do modelo cultural, fez com que o mar de significados no qual os indivíduos se encontravam imersos esteja, hoje, desestabilizado. A crise provocada pela falta de modelos teria provocado nos jovens uma introspecção em busca de respostas para os julgamentos quanto às formas de existir. Este movimento introspectivo poderia conduzir a um novo individualismo destituído das marcas da herança burguesa liberal. Zoll afirma que o novo individualismo não seria uma questão de escolha, mas uma imposição da crise do modelo estrutural-cultural. Os indivíduos, segundo Zoll, vivem a crise do antigo modelo cultural como uma crise de sua própria identidade e são jogados numa situação indefinida. A liberdade que existe em relação às escolhas dos modos de vida, (relacionamentos amorosos, escolhas estéticas, lazer, amizades, tipo de consumo) não está presente no trabalho. A escolha do trabalho ideal é limitada pelas imposições do mercado. A saída para estes jovens seria, portanto, uma transferência da busca de auto-realização para a vida fora do trabalho. A reflexão ética própria a este modelo poderia ser “positiva”, pois não estaria cerceada pelas regras e princípios morais, ela teria como base, simplesmente, o percurso formal para a resolução dos problemas éticos, ou seja, as situações ideais de fala como aponta Habermas, na busca da construção do consenso (no qual as diferenças seriam respeitadas) como o ideal a ser buscado do ponto de vista da resolução dos problemas.

A crítica que fazemos deste constructo teórico que sustenta as possibilidades do surgimento de uma nova forma de reflexão ética centra-se em dois aspectos. O primeiro, já discutido, associa-se à crítica de Foucault à “utopia comunicacional” habermasiana, uma vez que, para Foucault, uma sociedade sem relações de poder é impossível, mesmo que as relações de trabalho deixem de ser centrais nos jogos de poder e verdades que estruturam a sociedade, outro tipo de relação assumiria a centralidade das disputas. O segundo se refere ao fato desses estudos terem sido realizados com jovens da Europa Ocidental e do Canadá. Estes jovens cresceram em

conjunturas sociais nas quais o Estado exerce um papel protetor, ou seja, o Estado fornece os suportes sociais que garantem a sobrevivência mesmo na ausência do trabalho. Sociedades nas quais a propriedade social, tal como descrita por Castel (1998), foi plenamente desenvolvida. Outros estudos europeus, entretanto, não apontam para a mesma direção dos estudos de Zoll (Dejours, 1998; Gauchet, 1998; Beaud e Pialoux, 1999), mas sim, para as consequências negativas deste novo individualismo, o qual estaria associado à fragilização dos laços de solidariedade. Mesmo que a saída positiva proposta por Zoll pudesse se concretizar na Europa, no Brasil e nos países do terceiro mundo existe a imposição do indivíduo par défaut, ou seja, um individualismo negativo como descreve Castel, consequência da ausência de suportes sociais garantidos por uma propriedade social suficientemente desenvolvida e universalizada. À ausência do Estado se soma a crueldade do mercado de trabalho nos países de economia periférica. As possibilidades de um novo individualismo e de um novo código moral não centrado no trabalho e permitindo a fuga das imposições e da rigidez moral e cultural da modernidade não nos parecem possíveis na atual conjuntura econômica. A possibilidade de uma nova reflexão ética dependeria de outra conjuntura para acontecer. Zoll (2000) reconhece, em trabalhos mais recentes, que a maior parte dos jovens não está engajada em projetos de solidariedade e que, uma forma mais orgânica de solidariedade, construída em torno do respeito à diferença, depende da instituição de mecanismos de remuneração social dissociados do trabalho, na forma de um “salário de cidadania” (revenu de citoyenneté), em retribuição a serviços prestados à sociedade.

Gauchet (1998), a partir de uma visão menos otimista que Zoll da conjuntura contemporânea, afirma que estaríamos entrando em uma nova fase, na qual assistimos ao surgimento de uma “personalidade” contemporânea desconectada simbólica e cognitivamente do todo social. Um indivíduo para o qual o conjunto da sociedade não faz sentido. Pela primeira vez na história teria sido possível produzir um indivíduo que ignora que vive em sociedade, que não comporta um senso de responsabilidade para com as regras sociais. O hiperindividualismo próprio da contemporaneidade conduz a um sentimento de não ser nada e não estar em lugar nenhum (Gauchet, 1998, p. 179). A partir de uma perspectiva semelhante, Enriquez (1997) afirma que a questão ética tornou-se central na nossa sociedade, pois o mal-estar de nossa época é reforçado por um individualismo que se apresenta sob uma forma narcisista, que é consequência da impossibilidade de pensar o futuro e que, por esta razão, produz uma incontrolável vontade de aproveitar os momentos da forma mais intensa possível.

Esta perspectiva de um presente “ansioso e angustiado” demarca a ausência de princípios que forneçam sentido para a vida em comum, apontando para a fragilidade do laço social e, ao mesmo tempo, para o “excesso” de individualismo causado pela destruição dos valores da modernidade e pela dissociação dos laços centrados no trabalho, sem que estes valores tenham sido substituídos por qualquer outro que não seja o consumo da própria existência. Ortega (1999) afirma que é somente o encontro e o respeito pelo outro na sua alteridade absoluta e o reconhecimento da finitude do ser e dos limites de cada ser que permitem destruir com a tirania do “eu” e possibilitam a solidariedade. A solidão própria da sociedade contemporânea faz com que o outro seja, muitas vezes, percebido como o inimigo, como veremos mais tarde na análise das entrevistas com os jovens metalúrgicos. É por este viés que podemos compreender os efeitos do hiperindividualismo implícito nas novas formas de gestão no trabalho, que forçam o sujeito no vazio do eu.

O trabalho na sociedade moderna, entretanto, não pode ser glorificado. Como afirma Ansellem (2000, p. 72), o trabalho deve ser pensado a partir da dupla contradição que lhe é inerente. Por um lado, podemos compreender o trabalho na sua função estruturante para os indivíduos (através de um processo de identificação, como “realização da essência do homem”), assim como para a sociedade (divisão social do trabalho e coesão social), assumindo, portanto, um caráter integrador. No plano concreto, entretanto, o trabalho também foi e é vivido, por uma grande parte dos trabalhadores, como exploração, dominação, conduzindo à perda do controle da própria vida e à alienação na sua forma mais brutal.

Os três aspectos discutidos até aqui caracterizam a relação entre ética e trabalho e estão imbricados na análise proposta ao longo deste livro. A ética do trabalho é entendida como norma e padrão disciplinatório assim como elemento de reconhecimento e identificação sociais. Ao mesmo tempo, a desconstrução da ética do trabalho e a transformação dos códigos morais dependem do grau de liberdade possível para prática reflexiva que caracteriza a reflexão ética. A liberdade de cada indivíduo para decidir o próprio destino, por sua vez, é dependente das possibilidades colocadas por cada conjuntura e por cada regime de verdades, como veremos na descrição e na análise das trajetórias dos trabalhadores no Capítulo “As trajetórias de vida, os processos e os modos de subjetivação”.

Em suma, podemos afirmar que as relações entre o sujeito e o trabalho devem ser analisadas buscando identificar os dispositivos que atuam nos processos de subjetivação, para, desta forma, compreender os parâmetros que balizam a reflexão ética dos trabalhadores em relação à vida em socie-

dade, ou seja, à decodificação das regras morais presentes no jogo de verdade próprio a cada época. Estes dispositivos compreendem sanções sociais que agenciam modos de ser. Dependem, portanto, das relações de poder presentes nos jogos de dominação e resistência que inscrevem os indivíduos na vida em sociedade.

O trabalho na sociedade contemporânea

A discussão das transformações contemporâneas do trabalho é associada, fundamentalmente, à reestruturação produtiva iniciada com a crise do fordismo nos anos 70 nos países industrializados e que se instala definitivamente nos países de economia periférica, como o Brasil, no final dos anos 80 e início dos anos 90. A reestruturação produtiva pode ser definida como a transformação do modelo de acumulação taylorista-fordista no contexto do estado-nação para a acumulação flexível no contexto da globalização.

A alteração da base técnica, essencial para o processo de reestruturação, está relacionada ao advento da terceira revolução industrial (produto da união das telecomunicações e da informática). Além da alteração da base técnica, o novo modelo tecnológico está relacionado a uma reformulação das formas de gestão e do valor moral atribuído ao trabalho. Esses elementos associados à conjuntura econômico-política dos anos 90 – marcados pela liberalização da economia brasileira – trazem profundas modificações nos processos de subjetivação agenciados pelo trabalho. As transformações macrossociais implicam em modificações no cotidiano e nas trajetórias de vida dos trabalhadores. O movimento atual do capitalismo modifica as micropolíticas presentes nos locais de trabalho e aponta para uma nova configuração do jogo de poder que envolve o Estado, o Capital e o Trabalho. É por esta razão que a reestruturação produtiva tem um impacto fundamental nos processos de subjetivação contemporâneos.

A explicitação das transformações do mundo do trabalho e do regime de verdades que as legitimam é necessária para definir em que novo contexto histórico nos situamos e qual o novo código moral que delineia o surgimento dos modos de subjetivação contemporâneos.

Reestruturação produtiva, globalização e neoliberalismo

O primeiro elemento que caracteriza a reestruturação produtiva é que ela se estabelece conjuntamente com a intensificação da globalização. Segundo Hobsbawm (1996), a globalização não pode ser entendida como um fato absolutamente novo, pois ela é uma característica que marca desde sempre o capitalismo. Podemos afirmar, entretanto, que a reestruturação produtiva

é dependente do processo de globalização, pois ela necessita de uma redistribuição da divisão internacional do trabalho. A empresa Nike é um bom exemplo desta nova divisão internacional do trabalho. A empresa não produz um só par de tênis na Europa e nos Estados Unidos. Os 6.500 trabalhadores da empresa que estão encarregados da concepção e do marketing são europeus ou norte-americanos e os 75.000 trabalhadores que produzem os tênis são trabalhadores subcontratados na Ásia. Sabemos que as empresas subcontratadas pela Nike foram diversas vezes denunciadas devido à exploração do trabalho infantil. Teríamos, portanto, através da globalização e das possibilidades colocadas pela informática e pela internet, atingido um taylorismo em nível mundial (divisão concepção/execução), no qual se associam métodos contemporâneos de gestão (na Europa e na América do Norte) e formas atrasadas e perversas de exploração, como o uso do trabalho infantil, próprias do início da revolução industrial (na Ásia, na África e na América Latina).

Em uma tentativa de definição, Scherer (1997, p. 114) afirma que o termo globalização tem sido utilizado em alusão a uma multiplicidade de fenômenos que, principalmente a partir da década de 70, estariam configurando uma redefinição das relações internacionais em diferentes áreas da vida social, como a economia, as finanças, a tecnologia, as comunicações, a cultura e a religião. Segundo Petrella (1997, p. 83), as principais características da onda de globalização em curso seriam:

- A globalização dos mercados financeiros;
- A internacionalização de estratégias comerciais, em particular o seu compromisso para com a competição como fonte de criação de riqueza;
- A difusão de tecnologia e do conhecimento em nível mundial;
- A transformação dos padrões de consumo definidos a partir de mercados mundiais homogeneizados culturalmente;
- O papel diminuto de governos nacionais em planejar as regras de governo global.

A globalização é caracterizada, essencialmente, pela política de abertura dos mercados, cujos fundamentos éticos seguem, imperativamente, os ditames do livre mercado em detrimento das questões sociais. Os chamados movimentos “antiglobalização”⁵ que se fizeram presentes em Seattle (1999),

5 O termo “antiglobalização” é utilizado pela mídia como uma forma de desqualificar o movimento que, na realidade, não se opõe à globalização. Ao contrário, propõe uma globalização da distribuição da riqueza mundial, assim como a difusão do conhecimento, da democracia, do respeito aos direitos humanos e de

Praga (2000), Gênova (2001), Porto Alegre (2001, 2002, 2003 e 2005) e Mumbai (2004) denunciam a abertura desregulamentada dos mercados que têm aumentado a distância entre ricos e pobres e acirrado disputas regionais. A abertura dos mercados é fundamental para a estratégia de manutenção da dominação e como forma de superação da crise do fordismo nos anos 70. A exploração de novos mercados é a disputa-chave na definição do poder competitivo das transnacionais.

As políticas neoliberais são orientadas pela concepção do mercado como força reguladora por excelência. Neste sentido, a principal recomendação das instituições internacionais aos países de “economia emergente” consiste na “reforma/redução/eliminação” das barreiras protecionistas e na desregulamentação das relações de trabalho. É por esta razão que Sader (1996) caracteriza o neoliberalismo como um modelo hegemônico que nasce da crítica do Estado Social e do esgotamento do fordismo como modo de regulação. Nesta mesma direção, Rummert (2000, p. 54) afirma que as teses neoliberais apontam três medidas principais a serem adotadas pelos países como forma de tornar a economia competitiva no contexto internacional, ou seja: a ruptura da estrutura sindical, pois ela representa uma das formas coletivas e solidárias de reivindicação; a submissão das políticas sociais à lógica do mercado; e, finalmente, a restauração da taxa “natural” do desemprego, a qual desencorajaria as reivindicações trabalhistas e incentivaria a saudável competição entre os trabalhadores.

Seguindo esta linha de argumentação, Sader (1996) afirma que na sociedade neoliberal, as relações de classe são obscurecidas, existe uma acen-tuação do individualismo levando a uma mercantilização das relações pessoais. O neoliberalismo realiza uma reinterpretação da história de cada país através da atribuição da culpa pelo atraso econômico ao “excesso de direitos sociais”. O autor afirma:

Esta globalidade requer, como alternativa, um modelo não apenas econômico (ainda que com raízes na viabilidade econômica) que surja da crise real do estado de bem-estar, para desdobrar-se numa nova forma de ideologia democrática, num novo modelo de Estado, em novas relações sociais. O debate tem de transcender seus estreitos limites econômicos, ainda que, por aí, o neoliberalismo tenha se transformado no senso comum do nosso tempo. Esta foi sua maior vitória. (Sader, 1996, p. 146-7)

direitos sociais igualitários em todo o planeta. Na França a expressão utilizada para denominar aqueles en-gajados na luta por um outro mundo é “altermondialistes” o que poderia ser traduzido por altermundialistas.

As teses neoliberais defendem a naturalização da história e o fim das utopias que se colocam acima do mercado. Estas teses, entretanto, são frágeis, pois como afirmou Karl Polyani (1989), o liberalismo também é uma utopia, ou uma fábula, uma vez que o liberalismo puro nunca se concretizou completamente e sempre dependeu da intervenção do Estado. O triunfo dos princípios neoliberais, após a queda do muro de Berlin, fez com que a discussão contemporânea das possibilidades de organização da sociedade deixasse de ser entre um mundo socialista e um mundo capitalista, tal como se configurava a centralidade das utopias no século XIX e na maior parte do século XX, mas sim entre o bom (justo) e o mau (injusto) capitalismo. É o chamado discurso único ou o discurso vencedor que se consolida com a derrocada do bloco soviético. Conseqüentemente, a divisão entre primeiro, segundo e terceiro mundo, torna-se uma classificação com cada vez menos sentido. Segundo Bauman (1998a), o fim do segundo mundo marca a perda de força e importância do terceiro mundo na divisão do poder mundial. Os dados do Financial Times de maio de 2001 mostram que das 500 maiores empresas mundiais, 91% se encontram no interior da Triade (Estados Unidos 48%, Europa Ocidental 31%, Japão 11%).

A fórmula neoliberal para tentar superar a estagnação do capitalismo nos anos 70 não foi suficiente para manter um crescimento econômico sustentado apesar do controle da inflação (Singer, 1998, p. 173-174). Os dados mais recentes, entretanto, que apontavam para o crescimento dentro da Zona Euro e nos Estados Unidos (o crescimento econômico continuado da economia americana nos 35 trimestres que antecederam o primeiro trimestre de 2000 havia batido o recorde anterior do período mais longo do pós-guerra), não se sustentaram em 2001 e 2002. Mesmo antes dos atentados de 11 de setembro de 2001 (World Trade Center e Pentágono), as economias européia e americana já mostravam sinais de desaquecimento e mesmo recessão. Se o crescimento econômico mostra uma curva oscilatória, as desigualdades sociais, por sua vez, mostram uma curva ascendente nos últimos 20 anos. Na base da pirâmide norte-americana, os trabalhadores, em 1999, têm um ganho inferior ao de 1977. Os 20% mais ricos ganham nove vezes mais que os 20% mais pobres. Dos 38 milhões de norte-americanos que vivem abaixo da linha de pobreza, 22 milhões estão empregados ou pertencem a uma família na qual pelo menos um dos membros está empregado. O trabalho em tempo parcial é uma das causas deste fenômeno dos working poors e representa 18% do total dos empregos nos Estados Unidos. A redução do poder sindical e dos direitos dos trabalhadores não ajudou a reduzir o desemprego e a privatização dos serviços sociais não melhorou sua qualidade (Singer, 1998, p. 172). Se o

líder dos países de capitalismo avançado apresenta este quadro, no Brasil, a implantação das políticas econômicas neoliberais produziu um aumento ainda maior das desigualdades sociais (apesar do controle da inflação) fato este intrinsecamente associado às altas taxas de desemprego do final dos anos 90. Druck (1999, p. 20) afirma que a globalização, ao mesmo tempo em que acelera os ganhos do grande capital, concentra e centraliza a riqueza, diversifica e agiliza os investimentos, sobretudo do mercado financeiro e deixa as economias periféricas, como o Brasil, subordinadas às políticas das instituições financeiras internacionais. Os investimentos, por sua vez, se concentram no mercado especulativo que toma proveito das crises sucessivas, as quais permanentemente ameaçam os planos de estabilização econômica subordinados à dinâmica imposta pela globalização.

A desregulamentação das relações de trabalho e o laço social

A desregulamentação das relações de trabalho e a reforma do Estado são partes essenciais do pacote de medidas liberais que vem sendo implantado em todos os países que fazem parte da Organização Mundial do Comércio (OMC); mas é imposto de forma mais coercitiva e tem um impacto mais forte nos países de economia periférica que dependem dos acordos com o Fundo Monetário Internacional (FMI) em função da rolagem da dívida externa. A faceta perversa das transformações contemporâneas é visível através do aumento da população excluída do mercado formal de trabalho e da miséria produzida pelas formas precárias de sobrevivência (Cattani, 1996).

A desfiliação da sociedade do salário e do trabalho, como demonstra Castel (1998), denota o que existe de negativo moralmente na constituição das regras sociais. A análise dos efeitos destas transformações permite examinar o avesso da norma relativa ao trabalho como dispositivo moral que atua nos processos de subjetivação.

As transformações do mundo do trabalho decorrentes da nova ordem mundial e dos impactos das novas tecnologias de produção apontam para a impossibilidade da sociedade do pleno emprego, se mantidas as medidas de desregulamentação das relações de trabalho, pois, os economistas neoliberais pregam, como um princípio fundamental para o incremento da competitividade, a restauração da taxa “natural” de desemprego. O crescimento da produtividade não tem levado a uma maior distribuição de renda (Hobsbawm, 1996) ou à melhora das condições de vida das populações, pelo contrário, tem aumentado a concentração de renda (Singer, 1998).

A transformação do papel do Estado na regulação dos mercados e das relações de trabalho traz como consequência a perda de garantias sociais e direitos trabalhistas conquistados através da negociação coletiva e da representatividade sindical que caracterizaram o período do capitalismo dirigido (Singer, 1998, p. 158) e garantiram a manutenção do pacto social (Heloani, 1994). Neste contexto, mesmo Soros (1998), critica os excessos do neoliberalismo ao afirmar que o “fundamentalismo de mercado” é uma ameaça à democracia, pois a fé cega na “mão invisível do mercado” supõe uma desregulamentação que não leva em consideração os interesses coletivos da sociedade, ou seja, os valores sociais. A falência dos meios políticos tradicionais e a erosão dos valores morais representam um risco para o laço social. A impossibilidade dos países de resistir isoladamente às pressões e à inexistência de instituições políticas capazes de regular o mercado financeiro globalizado, apontam para a fragilidade da democracia frente ao “fundamentalismo de mercado”. O fundamentalismo de mercado, de acordo com Soros, prega que “qualquer restrição à livre competição interfere na eficiência do mecanismo de mercado e, portanto, deve ser combatida.” (Soros, 1998, p. 126-127).

Esta crítica é peculiar, pois é feita pelo maior investidor/especulador do mercado financeiro internacional e, portanto, conhecedor das imperfeições dos mecanismos do mercado e dos efeitos sobre os países de economia dependente e frágil, como o Brasil. Obviamente, devemos frisar, Soros não faz a crítica radical do mercado; ele afirma simplesmente a necessidade da implantação de instituições que sejam capazes de regulá-lo a partir de valores “extramercado”, ou seja, que estejam ligados à esfera política e ao interesse das coletividades.

Mantendo a linha crítica, mas a partir de um campo político oposto, Petrella (1997) aponta para a redução das possibilidades de regulação da economia por parte dos Estados, ao afirmar que “a crescente globalização da economia está a corroer um dos alicerces básicos do Estado-Nação, i.e., o mercado nacional. O espaço nacional está a ser substituído pelo nascente espaço global” (Petrella, 1997, p. 97).

Em relação ao papel do movimento sindical no novo contexto, Goux (1995) discute a necessidade de transformação das ações do movimento sindical em função das transformações no mundo do trabalho. Para a autora, ao mesmo tempo em que o trabalho na forma emprego tornou-se o principal elemento de identidade, de integração e de coesão social, também se constituiu na pedra fundamental do sindicalismo nascido conjuntamente com o trabalho industrial. A forma clássica do trabalho como emprego se transformou radicalmente. De uma situação de salários fixos, contratos de

duração indeterminada com possibilidades de progressão funcional e negociação coletiva; chegamos hoje a uma infinidade de novas relações de trabalho, tais como: contratos flexíveis, temporários, com variação de remuneração e trabalho no domicílio, negociação individual, alternância de períodos de desemprego e trabalho temporário, subcontratação e terceirização. Enfim, às múltiplas formas de precarização do trabalho. O movimento sindical se fragiliza nessa nova configuração e se encontra desorientado no enfrentamento dos argumentos de cooptação presentes nas novas formas de gestão.

A retirada das conquistas da estabilidade no trabalho se justifica, no discurso neoliberal, pela necessidade do aumento da eficiência do sistema e da competitividade no mercado. Smart (1997) afirma que entramos em uma “era competitiva” na qual a competição já não descreve um modo de funcionamento ou uma configuração particular do mercado, distinto dos mercados oligopolistas e monopolistas. Ser competitivo deixou de ser um meio. A competição adquiriu o estatuto de um credo universal. A lógica da competitividade que se estabelece como a lógica “natural” do novo mundo globalizado não realça a posição dos perdedores. Nesta mesma lógica Bauman afirma que:

A desregulamentação universal e a cegueira moral da competição de mercado, assim como a desatada liberdade concedida ao capital à custa de todas as outras liberdades, o despedaçamento das redes de segurança socialmente tecidas e societariamente sustentadas e o repúdio a todas as razões não econômicas, deram um novo impulso ao implacável processo de polarização, outrora detido pelas estruturas legais do estado de bem-estar, dos direitos de negociação dos sindicatos e da legislação do trabalho. (Bauman, 1998a, p. 34)

Este destino também é apontado por Castel (1998) ao afirmar que a quebra do laço social ameaça a sociedade fundada no salário. O tema da “invalidação social” é apontado por Castel como a nova questão social. Ele pergunta: “O que é possível fazer para recolocar no jogo social essas populações invalidadas pela conjuntura e para acabar com uma hemorragia de desfiliação que ameaça deixar exangüie todo o corpo social” (Castel, 1998, p. 34).

Petrella (1997, p. 97) afirma que apesar do recurso retórico emblemático do livre mercado, ou seja, “menos Estado e mais mercado”, as empresas exigem políticas favoráveis à sua liberdade de ação e exigem dos Estados a desregulamentação das relações de trabalho para aumentar a competitividade. Ou seja, segundo o autor “na prática a empresa privatiza o papel do Estado [...] na ausência de um governo público mundial, privatiza cada vez mais a função de organizar a economia mundial.” (1997, p. 98)

De acordo com Castel (1998), a nova ordem ameaça o que foi conquistado, após séculos de sacrifícios e de coerção que fixaram os trabalhadores em suas tarefas através de uma série de ganhos sociais que vão qualificar seu locus social. Castel demonstra que a construção da categoria “supranumerários” e “desfiliaados” é produto da fratura (ou prenúncio desta) que assombra as sociedades contemporâneas. Bacqué e Sintomer (2001) afirmam que a desfiliação da sociedade salarial ligada à precarização das relações de trabalho é amplificada pela desfiliação da tradição de resistência e pela falta de alternativas no campo político tradicional (os partidos e os sindicatos) evidenciada pela derrota do socialismo real. Os autores propõem o surgimento de uma nova anomia social que se impõe quando a regulação da sociedade pelo Estado não se exerce corretamente, quando a intensidade de regulação é muito baixa ou é mal dirigida ou, ainda, porque não é reconhecida como legítima ou justa por aqueles sobre os quais se exerce a regulação.

A política do estado neoliberal direcionada para o setor informal – cujo incremento é uma das conseqüências do novo ordenamento do mercado de trabalho – é um exemplo claro da divisão internacional do trabalho. Nos países capitalistas centrais o setor informal é considerado como um mercado caracterizado por relações de trabalho ilegais e, portanto, alvo da ação da polícia e da fiscalização. Nos países pobres ele é tratado como um “setor da economia”. A definição do setor informal estabelecida pela Organização Internacional do Trabalho (Feldmann e Ferreti, 1998) o caracteriza como um mercado desregulamentado, de fácil acesso, que utiliza recursos locais, é baseado na propriedade familiar e realizado em pequena escala, utilizando uso intensivo de mão de obra e tecnologia adaptada. A aquisição das habilidades necessárias para a inserção neste mercado dá-se fora da escola. Enfim, poderíamos afirmar que ele se caracteriza por ser o lugar destinado àqueles cujo acesso ao mercado formal é negado pelo imperativo de competitividade que destruiu as políticas de inserção social associadas ao emprego.

O crescimento da categoria dos supranumerários é intensificado pelo chamado “fosso digital” que produz um incremento nas desigualdades no mercado de trabalho de cada país, assim como aumenta a distância norte/sul. A “Nova Economia” cuja emergência foi possibilitada pela terceira revolução industrial e que foi considerada – até a explosão da bolha especulativa em 2001 – como o motor do crescimento econômico da nova fase de acumulação, é definida por Paulré (2000, p. 28) como liberal por definição e dual, pois se caracteriza pelo aprofundamento do fosso entre duas populações. De um lado encontramos aqueles que têm as possibilidades de serem os atores das transformações tecnoeconômicas e do outro aqueles que a nova economia não menciona. Assim torna-se mais compreensível a expressão utilizada pelos americanos, qual seja, a “digital divide” (a divisão digital).

De acordo com Touraine (2000, p.382) esta divisão traz como risco a decomposição do laço social, pois nenhuma vida social democrática será possível se vivermos divididos entre uma rede de puro fluxo de informações e um mundo no qual só resta a própria existência como ponto de apoio.

No Brasil, as transformações contemporâneas do trabalho acirraram uma divisão estrutural que tem suas raízes na escravidão. Podemos afirmar que os supranumerários nunca deixaram de existir e seu número tende a aumentar. No entanto, as consequências negativas da reestruturação produtiva são agravadas pela existência do subemprego estrutural, por uma maior concentração de renda e pela ausência de políticas sociais eficazes.

Como consequência desta divisão e da hegemonia do discurso neoliberal, Dejours (1998, p. 19) aponta os efeitos do mecanismo psíquico da “banalização do mal” que faz com que os indivíduos em uma sociedade não se sensibilizem com a miséria e o sofrimento do “outro” resultantes dos processos de transformação do mundo do trabalho. Para Dejours é a adesão ao princípio economicista do desempenho que se encontra a fonte da “banalização do mal”. Este mecanismo faz com que não se considere a desfiliação como uma forma de injustiça social, pois atribui ao indivíduo a culpa pela situação em que se encontra, isentando aqueles que não estão na mesma situação de agir politicamente no sentido de denunciar/resistir aos processos de invalidação social.

As transformações no trabalho e suas consequências sociais talvez tenham destruído a sociedade do trabalho tal como a conhecíamos, mas a perspectiva atual não indica uma forma de substituição do trabalho mas sim, simplesmente, a condenação à miséria de uma grande parcela da população mundial, principalmente nos países periféricos, devido à crise mundial e aos rumos tomados pela globalização econômica. Singer (1998, p. 169) reforça esta hipótese, ao afirmar que as políticas próprias ao neoliberalismo provocam o desemprego, pois esse é um objetivo estrutural, do ponto de vista macrosocial (retomar a taxa “natural” de desemprego), e, ao mesmo tempo, o desemprego é considerado como uma “opção” individual, quando cabe analisá-lo como fenômeno do ponto de vista microssocial.

Fora do campo teórico do neoliberalismo, uma das soluções apontadas para dar conta da crise da sociedade fundada no salário é a diminuição do tempo de trabalho. Méda (1996, p. 642) propõe que é possível evitar a polarização, fragmentação e atomização social através da criação de mecanismos capazes de reduzir o espaço do trabalho na vida dos indivíduos e na vida social. Este espaço deveria ser preenchido pelas atividades ligadas à família e à amizade, assim como à cultura e à política, ou seja, a ampliação da esfera pública. A autora critica aqueles que defendem a emergência do

terceiro setor⁶ (como Rifkin, por exemplo) como uma solução para o fim da sociedade pensada com o pleno emprego, pois nesta forma de reorganização social estaria contida a semente da polarização social entre aqueles cidadãos de primeira classe e aqueles excluídos do mercado formal de trabalho, os cidadãos de segunda classe, com menos direitos, menos segurança e um status social inferior. Para Singer (1998, p. 177), a solução estaria na transparência das empresas e na co-gestão destas com os trabalhadores. Só desta forma o pleno emprego, que, para o autor é uma exigência democrática inescapável, se tornaria viável.

O principal argumento de Méda (1996, p. 643) é que a “riqueza” de uma sociedade é exclusivamente centrada no comércio de bens e serviços e, portanto, a questão do trabalho fica eternamente presa num círculo vicioso. A solução, portanto, passaria por um amplo debate público do que é uma “boa sociedade” e quais seus valores centrais, ou seja, qual o propósito da vida em sociedade. O futuro, na visão da autora, depende de escolhas políticas e da reflexão ética mais do que da resolução de problemas relativos ao campo da técnica ou da economia.

O trabalho, na visão destes autores, se mantém como uma questão social central, cuja compreensão depende de análises que busquem, além das imposições econômicas do processo de globalização, quais os dilemas éticos e políticos aí situados. Como afirma Singer: “Para além do neoliberalismo, pode-se vislumbrar transformações sistêmicas do capitalismo em gestação. Por enquanto, a empresa capitalista e democracia são antípodas.” (Singer, 1998, p. 182).

Paul Singer e os demais autores que temos utilizado na discussão até aqui descrevem a sociedade contemporânea como dividida, marcada pela competição como valor central, desestabilizada com relação ao código moral da modernidade e antidemocrática do ponto de vista das condições de exercício da cidadania, dada a precariedade que ameaça a estabilidade dos projetos de vida. O conjunto destes fatores de desestabilização e desintegração ameaça o laço social e as possibilidades da construção de uma sociedade baseada em princípios democráticos.

6 O terceiro setor é entendido como o segmento da ocupação centrado no trabalho comunitário associado à sociedade civil e que teria por objetivo ocupar o lugar abandonado pelo Estado com relação às políticas de cunho social/assistencialista. A parcela da população excluída do mercado formal de trabalho teria assim uma ocupação, não na forma de um contrato por tempo indeterminado e remunerado, mas por meio de outras formas que não o salário. Rifkin diz: “The opportunity now exists to create millions of new jobs in the Third Sector – the civil society. Freeing up the labour and talent of men and women no longer needed in the market and government sector to create social capital in neighbourhoods and communities [...]” (Rifkin, 1996, p. 294). O capital destinado ao financiamento destas ações viria da taxação dos lucros advindos do processo de reestruturação produtiva. A definição do terceiro setor não é clara e existem outras vertentes que chegam a classificar a chamada “economia social” dentro do terceiro setor. Não é nosso objetivo aprofundar esta discussão.

As condições conjunturais e os princípios que discutimos situam-se em um nível de análise que podemos considerar como macrosocial, do ponto de vista econômico, e ético-filosófico, em relação aos princípios que guiam a organização da vida em sociedade. Para que possamos pensar como estas transformações afetam a vida cotidiana dos trabalhadores é necessário fazer um percurso de análise intermediário, reconstruindo as condições materiais da organização do trabalho que marcam as duas gerações de trabalhadores que entrevistamos, ou seja, os dispositivos que agem nas micropolíticas dos espaços de trabalho e que se organizam em torno dos modelos de organização de trabalho predominantes (não podemos afirmar que eles sejam hegemônicos no caso brasileiro, uma vez que a heterogeneidade e o caráter híbrido dos modelos é uma característica de nossa produção industrial).

Os modelos de organização do trabalho que marcam as duas gerações têm sido descritos na literatura sociológica, talvez de forma por demais genérica e homogeneizante, como o Taylorismo-Fordismo e a Acumulação Flexível.

Taylorismo-Fordismo, acumulação flexível e modos de subjetivação

Em relação aos trabalhadores, o taylorismo e o fordismo impuseram um modo de subjetivação marcado por processos disciplinares vinculados a uma forma particular de organização do trabalho, a um código moral e a um modelo de comportamento que se estendiam da fábrica e do sindicato para a família, para a escola e, mesmo, para a forma particular de urbanização dos bairros operários. É por esta razão que Larangeira (1997, p. 89) afirma que o fordismo deve ser entendido para além do sistema de produção e gestão criado por Ford em 1913, ou seja, devemos associar a idéia do sistema de produção a uma forma de racionalização que define um modo de vida. O taylorismo, por sua vez, caracteriza-se pela intensificação do trabalho através de sua racionalização científica, tendo como objetivo eliminar os movimentos inúteis, através da utilização de instrumentos de trabalho mais adaptados à tarefa. A divisão entre concepção e execução, assim como o controle rígido e a parcialização das tarefas estão presentes tanto no taylorismo como no fordismo.

As transformações da contemporaneidade das formas de gestão produzem modificações importantes nas micropolíticas que caracterizam os locais de trabalho. Segundo Larangeira (1997, p. 92), as novas formas de uso e de gestão da força de trabalho implicam em trabalho em equipe e círculos de controle de qualidade, com ênfase na cooperação, na multifuncionalidade e na polivalência. Neste sentido, as novas formas de produção demandam

um novo trabalhador, mais qualificado, mais flexível e mais envolvido com a produção. De acordo com Paulré (2000, p. 37), podemos opor o período histórico da sociedade industrial fordista, no curso do qual o valor era derivado da produção em massa de bens padronizados baseada em uma organização técnica e social taylorista e em uma norma salarial pactuada, para um período novo no qual o valor deriva da inovação e da mudança. Na sociedade fordista a inovação existia, mas era compreendida como uma perturbação. O portador desta inovação era um ser “fora do normal”. Na chamada sociedade pós-fordista e cognitivista (como descreve o autor), a inovação transforma-se no principal fator que adiciona valor. Neste novo quadro, os agentes que contribuem com as inovações de alto nível (técnico, estratégico ou comercial) devem fazer uso da criatividade, característica que, por sua vez, passa a definir aqueles que estão “dentro da norma”. Os “criativos” (mas cuja “criatividade” é direcionada aos objetivos do capital) formam a nova “classe dominante” e aqueles que não dispõem das competências necessárias para contribuir com a mudança transformam-se na “classe dominada”. Estas modificações impostas nos locais de trabalho, constituem-se em novos dispositivos que vão configurar a subjetividade dos trabalhadores.

Capelli (1997), ao analisar o contexto das transformações do trabalho nos Estados Unidos, afirma que a mudança central se constitui no fim do modelo “interno” ou tradicional, no qual as empresas contratavam trabalhadores sem qualificação e realizavam o treinamento dentro da própria empresa, um modelo que privilegiava o planejamento e previsibilidade. O treinamento interno protegia as empresas das flutuações do mercado. Este modelo foi hegemônico nos Estados Unidos dos anos 50 até o início dos anos 80.

O novo modelo que surge devido às pressões externas (tanto do capital financeiro – investidores e acionistas institucionais – como da competição internacional e das demandas do mercado consumidor), pressupõe que as empresas realizem o enxugamento (downsizing) e a reestruturação organizacional, privilegiando a flexibilidade na produção e a necessidade de novas habilidades por parte dos trabalhadores. Os novos modelos de gestão incluem os programas de qualidade total e o empowerment do trabalhador que, no discurso, propõem o aumento da sua capacidade de decisão e autonomia e, na prática, visam a internalização da regra, a intensificação do trabalho e a individualização da relação de subordinação. A tendência central é conservar, pela via do enxugamento, somente as competências centrais das empresas (core competences). O modelo pressupõe, também, a subcontratação (terceirização), reengenharia de processos, o “enxugamento” via demissão de trabalhadores e redução dos níveis hierárquicos (diminuição dos cargos intermediários, como, por exemplo, os supervisores).

As conseqüências para os trabalhadores em geral, desde os trabalhadores da produção até os cargos gerenciais, é um aumento violento na insegurança relacionada ao emprego. Uma das hipóteses com que os autores trabalham é que o downsizing seja um movimento permanente e não uma fase da reestruturação das empresas. Esse movimento permanente tenderia a transformar para sempre as relações de trabalho. Como conseqüências deste modelo, surgem as formas precarizadas de trabalho, ou seja, trabalho temporário, em tempo parcial e subcontratação (terceirização). Estas formas de trabalho permitem fugir da rede da legislação trabalhista e aumentar a flexibilidade das empresas com a diminuição de custos fixos e aumento dos lucros imediatos.

Em síntese podemos afirmar que as novas formas de gestão dos trabalhadores centrais (que ficam nas empresas) incluem, segundo Capelli (1997), principalmente:

- Empowerment – transferência do poder de decisão para os trabalhadores e aumentando a responsabilidade sobre os erros;
- Trabalho em equipes semi-autônomas, eliminando a função dos supervisores através da internalização (autocontrole) das metas e dos objetivos da empresa;
- Multifuncionalidade e rotação de tarefas, quebrando a monotonia do trabalho taylorizado, resultando no aumento das exigências.

As mudanças nas formas de trabalhar, entretanto, carregam contradições internas, pois ao mesmo tempo em que aumentam a autonomia e trazem o enriquecimento das tarefas, elas eliminam a possibilidade de ascensão profissional dentro das empresas e se refletem em pouca adesão ao emprego (empresa), pouco entusiasmo (low moral) e aumento do stress. No novo modelo existiria uma quebra do contrato psicológico que pressupunha, no modelo tradicional, a troca da adesão à empresa pela segurança do emprego e pelos benefícios associados (planos de saúde, pensão, subsídios para a educação etc.). O novo modelo propõe a troca da segurança pelo risco, com o benefício da autonomia no trabalho. Entretanto, ele não se sustenta através do compromisso dos trabalhadores com a empresa, mas sim pela via do medo do desemprego e da precarização. O investimento dos profissionais passa a ser nas suas carreiras individuais, dando ao novo contrato uma faceta individualista, tanto por parte dos trabalhadores como por parte da empresa.

O novo modelo identificado por Capelli teria como conseqüência social, principalmente a insegurança. Esta é uma conseqüência importante

para o estudo dos processos de subjetivação, pois um mínimo de segurança é necessário para a construção dos projetos de vida. Giddens (1989), nesta direção, constrói o conceito de segurança ontológica demonstrando a necessidade de suportes estáveis para que as pessoas consigam ter parâmetros guias nas suas relações de afeto, de trabalho e de inserção no espaço público.

Em suma, as novas formas de organização do trabalho demandam um trabalhador mais flexível, com habilidades pessoais e de relacionamento que permitam o trabalho em equipe, as quais são consideradas tão importantes quanto às habilidades técnicas para a função. O trabalhador deve tornar-se mais “autônomo” (embora a informática tenha permitido um controle direto da produtividade, sem a necessidade de níveis hierárquicos intermediários), com maior poder (empowered) para tomar decisões sem a supervisão de chefes imediatos. Entretanto, como contraponto, deve assumir os riscos frente à produção, pois na nova forma de organização da produção, o trabalhador assume a responsabilidade direta no relacionamento com os clientes (internos = pares e externos = compradores). Ao mesmo tempo, o trabalhador deve identificar-se com os objetivos traçados pela empresa e por ele mesmo dentro de sua carreira (desde que compatíveis com a empresa). Teria se extinguido a divisão clássica de quem pensa e quem executa e o controle dos tempos e movimentos definidores da “escravidão taylorista”. Como veremos posteriormente, esta passagem se dá muito mais no plano do ideal do modelo de gestão que no cotidiano das práticas de gestão. A autonomia e a liberdade são sempre relativas e condicionadas às metas e aos desígnios da empresa. Entretanto, é inegável que existe uma demanda de criatividade e de implicação no trabalho que não encontrávamos no taylorismo. Vai-se o “homem-boi” e nasce o “ser flexível”. Entretanto, mesmo que este trabalhador cumpra com todas as exigências que lhe são feitas, ele vive sob a ameaça do desemprego, pois a reestruturação das empresas impõe o risco constante representado pelo downsizing, o qual pode ser determinado, não exclusivamente por necessidades da empresa diante da competição concreta do mercado, mas pela imposição da imagem que a empresa deve assegurar no mercado de ações.

Muitos dos trabalhadores “core” (ou centrais) que conseguem preencher todas as exigências colocadas pelo novo mercado de trabalho são acometidos do que Capelli (1997) chama da “síndrome do sobrevivente”, que pode ser definida como a associação paradoxal da falta de compromisso dos trabalhadores (devido a falta de oportunidades de ascensão) com a empresa e da falta de entusiasmo com as tarefas, com a alta exigência de produção levando ao aumento do stress no trabalho. Os índices de produtividade se manteriam elevados devido ao medo do desemprego. Para além desses tra-

balhadores centrais existiria uma infinidade de funções para aqueles que não têm as habilidades necessárias para se adaptar às exigências do mercado. Para estes resta o trabalho terceirizado, em tempo parcial, contingencial. O trabalho precário é uma imposição de sobrevivência. A maior parte dos trabalhadores se encontra nesta situação (trabalho precário) contra sua vontade. O que é bastante diferente da imagem proposta no discurso do empreendedorismo que exhibe a situação daqueles trabalhadores altamente qualificados que optam por não trabalhar vinculados às empresas.

No novo modelo, os trabalhadores apresentam uma diminuição dos ganhos reais de salário. Uma das evidências que prova que a desregulamentação provoca a perda dos ganhos reais é que a maior parte da população que se encontra abaixo da linha da pobreza nos Estados Unidos não é composta por desempregados (até porque as taxas de desemprego nos Estados Unidos se mantêm baixas em razão das formas de trabalho precárias), mas sim, por trabalhadores subempregados. A discriminação étnica, sexual e de idade é outro fenômeno evidente nas estatísticas (Aronowitz e Difazio, 1996; Capelli, 1997, DIEESE, 2003), uma vez que a maior parte dos trabalhadores precarizados é composta por jovens, velhos, negros, hispânicos (no caso dos Estados Unidos) e mulheres.

Ainda segundo Capelli, no capitalismo flexível quebrou-se o pacto social entre as empresas, o Estado e os trabalhadores, que caracterizou o Fordismo nos Estados Unidos e que permitiu ao trabalhador (blue collar) planejar seu futuro em busca de uma vida melhor para si e para seus filhos e a garantia de uma aposentadoria digna. Na acumulação flexível desaparecem os critérios de senioridade para os trabalhadores da produção e a garantia da carreira ascendente e vitalícia para os cargos executivos. Também se extinguiu a valorização da experiência e a exigência de lealdade à empresa. Hoje, os trabalhadores têm que garantir sua própria formação. A dedicação deve ser dirigida às carreiras individuais e não à empresa, uma vez que a internalização das metas de produção é uma das condições de sobrevivência no emprego.

No Brasil, a introdução das novas tecnologias de gestão e da organização da produção data do início da década de 80⁷ através das primeiras experiências com os círculos de controle de qualidade. De acordo com Druck (1999, p. 102), a implantação dos CCQs tinha por objetivo enfrentar a situa-

7 Não temos por objetivo reescrever a história da implantação do fordismo-taylorismo e da reestruturação produtiva no Brasil, mas somente ressaltar os aspectos que permitem compreender os dispositivos presentes na organização do trabalho que atuam nos processos de subjetivação das duas gerações de trabalhadores que entrevistamos. Muitos autores já escreveram esta história e não nos parece necessário repetir o já dito. Dentre eles, podemos citar Druck (1999), Leite (1994), Vargas (1989).

ção econômica recessiva e, ao mesmo tempo, criar relações de contra-poder interiores à fábrica que permitissem barrar a mobilização operária iniciada no final da década de 70. Os CCQs não tiveram sucesso devido às características autoritárias das formas de gestão herdadas da forma específica do Fordismo implantado no Brasil (e que será discutido mais propriamente no capítulo de contextualização socioeconômica dos anos 70). Com a breve retomada do crescimento econômico na segunda metade dos anos 80, inicia-se a implantação do chamado “modelo japonês”, através da introdução do just-in-time (JIT), controle estatístico de processo (CEP) e dos programas de qualidade total (PQT), principalmente no setor automobilístico (em um primeiro momento). Entretanto, é somente na década de 90, com a abertura da economia iniciada pelo governo Collor, que o discurso da qualidade se propaga pelo País. É neste período que se criam os Programas Brasileiro (1990) e Gaúcho (1992) de Qualidade e Produtividade, com o objetivo de incentivar a competitividade internacional das empresas brasileiras. Os processos de certificação International Standardization Organization (ISSO) se multiplicam no País e imprimem à gestão das empresas brasileiras uma nova normatização dos procedimentos como forma de padronizar a produção industrial a partir de critérios internacionais. Este processo de certificação foi precedido de um enxugamento das empresas. Muitos trabalhadores foram substituídos pela automação, pelos incrementos de produtividade derivados da racionalização da produção e, também, pela terceirização de todos os serviços não ligados à competência central das empresas. Os trabalhadores que ficaram no “núcleo central” das grandes empresas foram aqueles que se adaptaram às modificações de gestão (oferecendo menor resistência) e que tinham maior escolaridade. Este processo que está sendo descrito aqui de forma genérica assume características próprias em cada região do País, assim como não se generaliza para toda a indústria. Muitas empresas médias e pequenas não se modernizaram e mantêm características de funcionamento típicas da década de 90. Muitas destas empresas fazem o serviço “sujo” e “perigoso” que as grandes empresas, devido à certificação que envolve critérios ligados ao meio ambiente, não mais realizam. Poderemos analisar mais de perto o caso particular da empresa em que realizamos as entrevistas com os jovens no Capítulo “Os jogos de verdade sobre o trabalho: do operário padrão ao trabalhador flexível”.

Em suma, como afirma Druck (1999, p. 126), no Brasil as novas práticas gerenciais buscaram o “convencimento” dos trabalhadores com relação à cultura da qualidade, cujo objetivo central é o envolvimento e a cooperação com relação às metas e às diretrizes da empresa. A perspectiva destes programas é transformar o empregado em um “colaborador” que busque o aperfeiçoamento constante do seu trabalho, preocupado com o incremento

da produtividade, com a racionalização dos processos e com a redução dos custos, objetivando contribuir para a sobrevivência da empresa no mercado. Esta mensagem da “sobrevivência” assume um duplo caráter de colaboração e de ameaça. Segundo Losicer (1996), as empresas tomam a reestruturação produtiva como imposição de tal natureza que, caso não seja efetuada, o curso do tempo levaria inexoravelmente à morte da empresa. Este imperativo aponta para o esforço atual das empresas de se adaptarem aos métodos “totais” de gerenciamento como forma de se enquadrar nas novas leis do mercado. Em relação aos trabalhadores, a “não colaboração” aponta, por sua vez, para a ameaça de demissão. É por esta razão que concordamos com Druck (1999) quando ela afirma que nos anos 90 as empresas contaram com um ambiente político mais fértil para a aplicação das novas formas de gestão centradas na qualidade e no envolvimento. Os altos índices de desemprego associados à desintegração da força de trabalho e à perda de força do discurso sindical (como analisaremos posteriormente), fornece as condições para a imposição do modelo com um mínimo de resistência. Entretanto, o modelo carrega consigo uma série de contradições. O suposto fim das diferenças entre os desejos do trabalhador e as metas da empresa, a adaptação a um discurso de caráter totalitário que não permite erros e técnicas e procedimentos que lembram sintomas obsessivos, fazem com que o perfil de adoecimento e sofrimento relacionados ao trabalho se transforme. A sobrecarga imposta aos trabalhadores pela intensificação do ritmo torna-se evidente quando constatamos as consequências para a saúde dos trabalhadores.

Algumas consequências relacionadas à reestruturação produtiva e às novas formas de gestão nos Estados Unidos, de acordo com Capelli (1997), são: o aumento da violência no trabalho (um em cada quatro trabalhadores norte americanos já foi ameaçado com uma arma potencialmente letal); uma elevação do stress; o surgimento do burn-out⁸ e de outras formas de sofrimento físico ou mental.

Na União Européia, embora a desregulamentação das condições de trabalho não tenha se dado de forma tão intensa como nos Estados Unidos (com exceção da Inglaterra), segundo o levantamento (2000) realizado pela Fundação Européia pela Melhoria das Condições de Trabalho, em uma pesquisa realizada com 21.500 assalariados, foi constatado um aumento ex-

8 “Esgotamento nervoso” ou desgaste excessivo: síndrome que acomete com mais frequência os trabalhadores que lidam com pessoas (educação e saúde, por exemplo) e trabalhadores de empresas que passaram por processos de reestruturação e que devido à sobrecarga de trabalho, ritmo acelerado, perda de autonomia, inquietude, pressões múltiplas, pode levar à fadiga crônica, à insônia e à depressão, ocasionando, por fim, o desinvestimento no trabalho.

pressivo das queixas que indicam uma degradação das condições de trabalho. Os resultados apontam para um aumento da intensificação do trabalho; de 1990 a 2000 as queixas relativas à elevação do ritmo de trabalho passam de 48% para 56%. Os prazos exíguos também surgem como um elemento importante, pois representam uma queixa de 60% dos trabalhadores em 2000 comparados a 50% em 1990. Aos riscos tradicionais como: posturas inadequadas, movimentos repetitivos, falta de formação adequada, somam-se queixas relativas às novas patologias e aos novos riscos, como a violência do trabalho, a humilhação moral e o assédio sexual. Estas novas fontes de sofrimento no trabalho são apontadas por 15% da população entrevistada. A maior parte das queixas tradicionais refere-se aos trabalhadores das empresas terceirizadas que realizam o trabalho duro e insalubre. Estes trabalhadores estão expostos a uma série de riscos que se sobrepõem à falta de treinamento adequado, passando por uma fiscalização menos rigorosa e pela dificuldade de acompanhamento da evolução das patologias devido à instabilidade e à alta rotatividade. Além destes fatores, os terceirizados são muito menos protegidos pela legislação. Neste aspecto do adoecimento profissional identificamos uma clara relação com a desregulamentação e a precarização das relações de trabalho.

No Japão, terra natal de boa parte das inovações gerenciais, encontramos um quadro dramático. A morte no trabalho Karoshi (morte por excesso de trabalho, Ka – excesso – Ro – trabalho – Shi – morte) é um exemplo das conseqüências da dedicação “total” e “sem falhas” exigidas dos trabalhadores. O karoshi acomete pessoas jovens e saudáveis que morrem devido ao infarto do miocárdio ou acidente vascular cerebral precoce (sem apresentarem, anteriormente, outros fatores de risco). O Karoshi chegou a tomar proporções de epidemia e foi objeto de uma portaria do ministério do trabalho japonês, orientando as empresas a realizarem exames de controle para prevenir o evento mórbido. Outra forma de morte violenta associada ao “modelo japonês” (do qual derivam boa parte das tecnologias de gestão e organização do trabalho presentes na reestruturação produtiva) é o karojisatsu. O karojisatsu é mais recente; começou a ser percebido nos anos 90 e também ocorre devido ao excesso de trabalho. Trata-se da morte por suicídio após longas jornadas de trabalho. No Japão, ocorrem cerca de 1.300 casos ao ano. Ele não está associado a uma categoria profissional específica, mas àqueles que trabalham, em média, 10 a 12 horas por dia, sem descanso semanal, sem folgas nem feriados. Ainda com relação ao Japão, dos 33.000 suicídios anuais, um em cada cinco eventos estaria relacionado a razões econômicas. Vários estudos de cunho epidemiológico também

apontam para as conseqüências danosas do novo modelo produtivo, tanto do ponto de vista psíquico (aumento de depressão, violência, desgaste, ansiedade), como do aumento de doenças psicossomáticas e do agravamento das doenças crônico-degenerativas (Santana e outros, 1997; Hardy e outros, 1997; Sullivan e Yuan, 1995; Stenberg e Gammon, 1995; Brook e Brook, 1995; Vinkur e outros, 1995; Broman e outros, 1995; Meleis e outros, 1996; Dooley e outros, 1996; Hurrell e Murphy, 1996; Johnson e Johnson, 1996; Leiter e Harvie, 1996; Shigemi e outros, 1997; Mohr, 1994; Smith, 1997; Cooper e Cartwright, 1994; Borg, 1986).

No Brasil, embora as estatísticas sejam pouco confiáveis e inexista um sistema de vigilância eficaz com relação aos riscos e às patologias associadas ao trabalho (Nardi, 1999), alguns estudos de cunho qualitativo apontam para os efeitos da crise recessiva (resultado das políticas econômicas de cunho neoliberal) e do desemprego associado à reestruturação produtiva em alguns setores. Edith Seligmann-Silva (1994, p. 261-265), por exemplo, aponta para as conseqüências da atual conjuntura em relação aos trabalhadores que se mantêm empregados. São elas: 1) maximização de produtividade com a utilização de estratégias psicológicas de manipulação dos sentimentos de medo do desemprego e de sobrevivência da empresa, deteriorando as relações entre colegas de trabalho e gerando uma paranóia constante; 2) deterioração das condições gerais de vida pelo arrocho salarial e desregulamentação das relações de trabalho, com perda de direitos conquistados.

A partir de uma vertente psicanalítica, Leite (1996, p. 92) afirma que as técnicas gerenciais que tentam anular com as diferenças entre a “lei” da organização e o “desejo” do trabalhador fazem parte de uma “cultura organizacional” que barra a possibilidade de o indivíduo dirigir a agressividade (constitutiva do ser humano) para fora, ou seja, para a organização, fazendo com que o trabalhador dirija a agressividade para si mesmo, levando ao adoecimento.

A perspectiva desta análise não busca identificar as formas específicas de adoecimento no trabalho geradas pela organização do trabalho. Nosso interesse em descrever as conseqüências “patológicas” das novas formas de gestão é mostrar que as exigências paradoxais presentes no discurso gerencial (que serão exploradas com mais profundidade no Capítulo 4) apontam para uma limitação da liberdade do ponto de vista da reflexão ética e das escolhas possíveis relativas às formas de existir, apesar do discurso enfatizar a autonomia e a liberdade criativa. A idéia central deste capítulo foi de estabelecer as diferenças básicas entre os dispositivos presentes nos diferentes modelos de organização da produção, para, posteriormente, compreendermos seus efeitos nas trajetórias de vida e nos processos de subjetivação dos

trabalhadores que entrevistamos. O capítulo que segue explicita a trajetória e as escolhas da pesquisa empírica e do trabalho de campo na busca da compreensão desses efeitos.

Processos de subjetivação e abordagem biográfica

Os processos de subjetivação das duas gerações de trabalhadores podem ser compreendidos, basicamente, através de três aspectos: as trajetórias de vida e trabalho; os regimes de verdade expressos nas formações discursivas sobre o ideal de trabalhador e sobre o lugar e o valor moral atribuídos ao trabalho nas duas épocas pesquisadas; e, finalmente, o contexto socioeconômico que marca os dois períodos.

A análise dos processos de subjetivação foi possível pela via da utilização das ferramentas da Arqueologia do saber (Foucault, 1987a), que permite identificar as formações discursivas que definem o regime de verdades sobre o trabalho nos dois períodos analisados e na perspectiva da Genealogia da ética, que permite pensar a origem dos dispositivos que balizam/conformam a reflexão ética (Foucault, 1994). Além desta definição teórico-metodológica geral, as entrevistas seguiram os princípios da abordagem biográfica tal como descrita por Cabanes (2002) e Ferraroti (1983). As cinco fontes que compõem o corpus da pesquisa são: 1) Entrevistas com 44 trabalhadores metalúrgicos jovens, aposentados e trabalhadores do mercado informal. 2) Análise dos textos publicados nas seguintes fontes: Artigos do jornal *A Voz do Peão* (jornal do STIMMEC), de agosto de 1998 a agosto de 1999; material de divulgação da Indústria metalúrgica escolhida – na qual foram entrevistados os jovens metalúrgicos – boletins internos, material publicitário e relatórios deste mesmo período; artigos e anúncios de emprego em dois jornais de grande circulação. O *Correio do Povo* do mês de agosto de 1970, pois tratava-se do principal jornal gaúcho da época e *Zero Hora*, do mês de agosto de 1999, por tratar-se do jornal mais importante deste período; artigos da revista *Amanhã* (que tradicionalmente reflete a visão do empresariado gaúcho) referentes ao modelo de trabalhador idealizado no discurso gerencial contemporâneo. 3) Entrevistas escritas com questões abertas a respeito do significado e importância do trabalho, respondidas por 70 trabalhadores em uma oficina do Projeto Integrar.⁹ As entrevistas objetivaram entender o lugar do trabalho no imaginário desta população que buscava uma forma de qualificação que permitiria superar a

⁹ O projeto Integrar é um projeto de formação dirigido aos trabalhadores levado a cabo pela Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM) que oferece, entre outras atividades de qualificação, a formação de nível básico, utilizando verbas do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

situação de precariedade e de desemprego na qual se encontrava. 4) Diário de Campo que cobre o período de setembro de 1998 até setembro de 1999. 5) Bases de dados tradicionais (IBGE, PED, RAIS, entre outras) complementando a caracterização do contexto socioeconômico dos dois períodos em questão, ou seja 1970 e 1999.

As ferramentas de pesquisa

A reconstrução das trajetórias de vida e de trabalho

O instrumento de pesquisa fundamental consistiu na reconstrução das trajetórias de vida e de trabalho através de entrevistas aprofundadas, seguindo os princípios da abordagem (approach) biográfica. O relato foi construído a partir da pergunta inicial: “Qual a importância do trabalho em sua vida?” Esta abordagem metodológica foi escolhida, pois permite descrever e entender como o trabalho atravessa os processos de subjetivação e expressa o conflito que caracteriza o jogo de verdades, a partir do qual os sujeitos realizam os julgamentos morais que pontuam a vida em sociedade e seu engajamento no laço social.

A utilização desta técnica¹⁰ é fundamental, de acordo com Cabanes (2002), quando se busca a compreensão dos indivíduos de sua trajetória em um determinado contexto social. A compreensão da construção desta “individualidade em interação” torna-se possível através da análise das trajetórias de vida. Segundo Cabanes, trata-se do estudo do sujeito nas imbricadas relações sociais que o constituem e sobre as quais ele age, da reflexão a respeito da constituição de uma ética, de uma posição que se constrói não como um dado definitivo, não como uma posição fixa na estrutura social, mas como um projeto, ou uma obra, constantemente em produção. O autor afirma que somente o relato biográfico (*récit biographique*) permite efetuar a análise da construção social da relação consigo mesmo, ou seja, permite ter acesso à forma como os sujeitos interpretam as relações sociais nas quais estão imersos. A noção de ideal de nós (*idéal de nous*), oriunda da psicanálise, nos permite entender como o coletivo atravessa o individual na análise das trajetórias de vida. Derivada do conceito de ideal de eu, o “ideal de nós”, remete ao ideal de construção societária, comunitária, ou de grupo de pertencimento. Cabanes (2002), ao discutir a complexidade da relação entre o sujeito e o mundo social aponta para a utilização das noções de ideal de eu e ideal de nós:

10 Cabanes faz restrição ao uso da palavra método, pois afirma (2001, p. 475) que não existe um “discurso” sobre o método biográfico, mas sim uma série de técnicas e práticas que ele prefere chamar de “abordagem biográfica”.

Podemos pensar a relação indivíduo/sociedade através do processo de substituição no imaginário do ideal de eu pelo ideal de nós e das trocas simbólicas entre estes dois ideais. Um encadeamento de identificações sem começo nem fim englobaria a totalidade do ciclo da vida: identificação primária ao pai (ser como ele) e constituição do eu, identificação secundária (tomar seu lugar) e constituição do ideal de eu, identificação primária ao chefe (ou aquele que detém a liderança do grupo) e constituição do nós, identificação secundária e constituição do ideal do nós, o qual, por sua vez, é o princípio da constituição das instituições, as quais são responsáveis pela formação dos pais, os vetores da situação edipiana.* (Cabanes, 2002, p. 421)

Desta forma, podemos pensar como se estabelece a relação do sujeito com a sociedade, pois o ideal do eu se constrói, para a psicanálise, a partir da identificação/substituição do pai (o Édipo freudiano), o qual, por sua vez, estabelece o modelo de sua ação a partir das “formas de ser” explicitadas nas instituições (valor e lugar atribuídos à família na sociedade, por exemplo) que, por sua vez, são a materialização/cristalização das regras/normas de uma determinada sociedade. Nessa lógica, os líderes de uma sociedade representam os modelos através dos quais se constrói o ideal de nós, estabelecendo um circuito de interação. Entretanto, este ciclo não significa que exista uma eterna repetição neste processo, pois a sociedade, como locus de conflito permanente se move e o processo de interação também. Podemos inferir, a partir deste esquema interpretativo, que as diferenças de formação entre pais e filhos e a mediação entre o ideal de eu e o ideal de nós permite explicar, por exemplo, os conflitos geracionais. Nossa análise, por exemplo, aponta para as diferenças de modelo ideal de trabalhador da geração dos aposentados e dos jovens evidenciando uma nítida distinção no ideal de nós embutido no discurso sobre o trabalho das duas gerações.

De acordo com Ferraroti (1983, p. 26) o método de investigação que se apóia nas trajetórias de vida transforma em real e dá sentido humano ao esquema conceitual e atemporal de produção – troca – consumo – produção. A biografia individual tem sentido se estabelecermos a relação entre a trajetória de vida e as características estruturais da situação histórica vivida e datada. Para Ferraroti (1997, p. 50), uma vida consiste na prática de apropriação das estruturas sociais num jogo permanente de interiorização, transformando-as em estruturas psicológicas através de um mecanismo de desestruturação/reestruturação. Desta maneira, podemos entender cada vida humana como a síntese vertical de uma história social. Mas, não se

* Tradução nossa.

trata simplesmente de refletir o social; o indivíduo se apropria do social, e, através de um processo de mediação, o filtra e o retraduz ao projetá-lo em uma outra dimensão, qual seja, aquela que, conseqüentemente, vai compor o conjunto de significantes que compõem a subjetividade. Essa interação, segundo Cabanes (2002), permite estabelecer a construção social da relação de cada sujeito consigo mesmo.

A crítica estabelecida por Bourdieu (1986) em relação às histórias ou trajetórias de vida refere-se à descontextualização dos relatos, pois não se pode compreender uma trajetória sem que se tenha estabelecido as etapas sucessivas do campo no qual esta trajetória teve lugar, ou seja, o conjunto de relações objetivas que marcam o contexto. Como afirma Bourdieu, a sucessão de posições que marcam uma trajetória de vida está relacionada ao espaço social no qual ela se desenvolve. Os acontecimentos que marcam uma biografia se definem pelos deslocamentos no espaço social, ou seja, “pelos diferentes estados sucessivos da estrutura de distribuição dos diferentes tipos de capital que estão em jogo em cada campo considerado” (Bourdieu, 1986, p. 71)

Dubar e Demazière (1997) reforçam esta posição, ao afirmar que a análise das entrevistas não deve se restringir a exemplificar categorias e hipóteses preestabelecidas realizando a simples retranscrição literal, reduzindo o comentário ao mínimo, nem tampouco tomá-las como uma simples fonte de informações do mundo exterior, mas sim, e imperativamente, entendê-las como fatos de linguagem e, como tal, compreender que as entrevistas são a materialização do social em palavras. O resultado da interpretação deve ter, por princípio, a busca da estrutura que ordena as categorias de análise, que organiza a produção dos relatos e que, ao mesmo tempo, estabelece a dinâmica da inserção dos relatos no contexto social. O enunciado se refere, portanto, ao lugar de constituição da matriz de sentido. Esta matriz, entretanto, não é monolítica, pois a linguagem é lugar de conflito, de confronto de verdades, não podendo ser estudada fora da sociedade, uma vez que os processos que a constituem são histórico-sociais (Brandão, 1995, p. 12). O lugar de constituição do sujeito que fala também é tenso, uma vez que ele não é nem totalmente livre nem totalmente submetido. É, por essa razão, que a análise e a delimitação dos espaços discursivos, dentro do campo do trabalho, possibilitam identificar as formações discursivas que disputam a legitimidade na produção da verdade.

A análise das formações discursivas

As formações discursivas não são completamente homogêneas, existe um constante atravessamento de enunciados em diferentes formações dis-

cursivas. A heterogeneidade é característica das práticas discursivas que se aliam ou se afrontam em um estado de permanente disputa em uma formação social específica e em um contexto histórico determinado. O sujeito que fala pode se utilizar de enunciados de várias formações discursivas estando disperso no seu próprio texto. Poderemos evidenciar este aspecto quando analisarmos as entrevistas de alguns aposentados que continuaram trabalhando e, cujas falas, são atravessadas por enunciados próprios da formação discursiva mais perceptível nas falas dos jovens inseridos na organização do trabalho própria às novas formas de gestão. Este aspecto não exclui a delimitação das formações discursivas, entretanto, complexifica a análise e explica, parcialmente, como o jogo de verdades se modifica a cada transformação na correlação de forças em um dado contexto social.

Na análise das formações discursivas, os enunciados devem ser compreendidos na estreiteza e singularidade de sua situação (Foucault, 1987a, p. 31). Devemos definir as condições de sua existência, mostrar suas ligações e determinar seus limites, ou seja, que outras formas de enunciação excluem. Desta forma podemos construir a especificidade de cada formação discursiva, pois, como nos aponta Foucault, para que possamos identificar como as verdades são construídas devemos realizar a arqueologia das condições espaço-temporais que permitiram seu surgimento e determinar quais os enunciados fundamentais que, organizados sob a forma de regras de dispersão e exclusão, definem a construção das verdades e das práticas discursivas correspondentes. A relação entre a formação discursiva e o enunciado, segundo Foucault, é a seguinte:

A análise do enunciado e da formação discursiva é estabelecida correlativamente... Um enunciado pertence a uma formação discursiva, como uma frase pertence a um texto, e uma proposição a um conjunto dedutivo. Mas enquanto a regularidade de uma frase é definida pelas leis de uma língua, e a proposição pelas leis da lógica, a regularidade dos enunciados é definida pela própria formação discursiva. (Foucault, 1987a, p. 134- 5)

Se a análise dos enunciados depende das condições e regras de enunciação e das condições espaço-temporais que permitiram o surgimento de uma determinada formação discursiva, devemos, portanto, descrever o espaço político e o tempo histórico que permitiram o surgimento das formações discursivas relativas ao trabalho no Fordismo-Taylorismo e na acumulação flexível no contexto mundial e brasileiro. Através da descrição dos enunciados na sua singularidade e regularidade podemos localizar a construção do discurso que aloja e difunde os saberes sobre o trabalho. Foucault

(1987a) afirma que existe uma distinção clara entre a análise do enunciado e a análise das representações. Para ele, a tarefa implicada na análise dos saberes deve ir além da análise das representações e dos signos e buscar o nível do enunciado, ou seja, o nível das possibilidades de enunciação e das regras enunciativas que regem determinados racionalidades, as quais se apresentam sob a forma de verdades em determinados tempos históricos e em determinados espaços geográficos.

É através desta forma compreensão da relação entre o sujeito, a estrutura e a dinâmica sociais que podemos entender a subjetividade pelo seu caráter processual. É neste sentido que Foucault estabelece a passagem da dupla ontologia (saber – poder) para a tripla ontologia (saber – poder – si mesmo). Esta passagem é necessária, pois a “subjetividade concebida como efeito/objeto de um poder subjetivante não dispõe da necessária originalidade que permita elaborar um auto-relacionamento autônomo como resistência a esse poder subjetivante” (Ortega, 1999, p. 119).

A genealogia da ética é o método empregado por Foucault para compreender como se estabelece esse auto-relacionamento no qual se dá o jogo de dominação/resistência aos regimes de verdade próprios a cada forma de dominação. A genealogia da ética constrói-se a partir de três eixos (Foucault, 1997, p. 264). O primeiro é a ontologia histórica de nós mesmos em relação à verdade através da qual nos construímos como sujeitos do conhecimento (saber). O segundo é a ontologia histórica de nós mesmos em relação ao campo de poder através do qual nos constituímos como sujeitos em relação as nossas ações com os outros. O terceiro é a ontologia histórica em relação à ética através da qual nos constituímos como sujeitos morais. Ou seja, são os eixos da verdade, do poder e da ética.

Neste estudo buscamos, pela via da arqueologia do saber, as relações saber-poder que estão imbricadas nas formações discursivas relativas ao trabalho, o que nos permite identificar genealogicamente os dispositivos conformadores da reflexão ética na forma como ela é construída nos períodos relativos às diferentes gerações de trabalhadores entrevistados. Isto é possível pela pesquisa dos sistemas de enunciados, ou seja, as leis do que pode ser dito e que regem o aparecimento dos enunciados como acontecimentos singulares (Foucault, 1987a, p. 148) – e do acontecimento – que, para Foucault (1987a, p. 32), marca o surgimento singular de um enunciado. Ao mesmo tempo, buscamos os efeitos dos dispositivos presentes nos processos de subjetivação, ou seja, nas formas como os trabalhadores vivenciam e entendem as formas de organização do trabalho as quais estão submetidos.

A delimitação das formações discursivas permite explicitar como o discurso configura um regime de verdade que explica/conforma um evento específico, como neste caso, a relação sujeição/resistência dos trabalhadores em formas de organização do trabalho distintas. O caráter político está definido no campo do conflito Capital/Trabalho porque é fruto desta disputa de maneira explícita no momento da produção, ou seja, dentro do espaço de trabalho, o qual, ao mesmo tempo, se estende para o espaço privado (da casa, da família).

Para podermos explorar os efeitos dos discursos na constituição da subjetividade dos trabalhadores, temos que nos servir de estratégias de análise que permitam ir além da análise estrutural do discurso, ou seja, buscando nas projeções que os trabalhadores fazem de seu ideal e, por oposição, do não ideal de suas situações de vida e trabalho, os efeitos dos enunciados veiculados sob a forma de verdade. Para Foucault (1987a, p. 105-9), quando alguém fala veiculando um discurso, o que está em questão, quanto à autoria, não é somente a subjetividade de quem fala, mas sim o lugar que se ocupa ao falar. O autor não é somente o sujeito/pessoa que fala, mas sim, o sujeito e autor da enunciação, o que se refere mais particularmente ao lugar e às condições de enunciação do que à materialização das “performances verbais” que caracterizam o ato de enunciar. Neste trabalho, interessá-nos tanto o lugar e as condições de enunciação, quanto os efeitos destes enunciados nos processos de subjetivação. Isto é possível através da análise dos enunciados por um lado e, pelo outro, pela via dos relatos relativos às trajetórias de vida e de trabalho.

Para que possamos evidenciar a estrutura das formações discursivas é fundamental, tal como afirmado nesta discussão, que possamos entender como o movimento do capitalismo nas dimensões históricas, macropolítica e macroeconômica, se expressa na micropolítica das relações de poder presentes nos processos de subjetivação.

Os esquemas interpretativos

A compreensão do esquema interpretativo (retomando as categorias discutidas nos capítulos anteriores) pode ser resumida através do quadro a seguir.

Quadro 1

Formações discursivas sobre o trabalho (regime de verdades)	Taylorismo-Fordismo	Acumulação Flexível
Modos e processos de subjetivação no mercado formal x informal	Trabalhador disciplinado x exército industrial de reserva	Trabalhador flexível x trabalhador precário x supranumerários (os desfilados e os nunca filiados)
Código moral associado ao jogo de verdades sobre o trabalho	Variante brasileira da ética protestante (a ética do provedor)	Intensificação do individualismo, ética do razoável (instrumental)
Laço social	Centrado do trabalho assalariado (emprego). Objetiva o desenvolvimento pela via da construção e do fortalecimento do Estado-Nação	Frágil e indefinido. Atende as necessidades imediatas dos indivíduos. Não existe um rumo definido para as ações coletivas.
Efeitos sobre a subjetividade	Segurança e limitação da liberdade. Possibilidade de planejamento do futuro. Busca de soluções coletivas. Utopia de emancipação pelo trabalho.	“Apologia da liberdade”. Insegurança. Presente constante. Aumento da competitividade. Individualismo acentuado. Utopias indefinidas.
Espaço social	Estado-Nação	Espaço Global
Forma de negociação das relações de trabalho	Negociação entre Capital/Trabalho regulada pelo Estado	Desregulamentação. Negociação direta Capital/Trabalho.

Esquemáticamente pode-se articular o movimento interpretativo da seguinte forma:

Definição das formações discursivas relativas ao trabalho nos anos 70 e no final dos anos 90 que caracterizam o regime/jogo de verdades de cada época

+

Dispositivos presentes no trabalho e no contexto sociohistórico que marcam as estratégias de dominação de cada período, assim como as formas de resistência

↓

Processos de subjetivação próprios a cada geração de trabalhadores e a reflexão ética característica de cada período

A análise das práticas discursivas permite descrever as formações discursivas que estruturam o jogo de verdades sobre o trabalho. As formações discursivas, por sua vez, são a forma “organizada” do regime de verdades que serve de justificativa para os dispositivos presentes na organização do trabalho. Estes dois elementos conformam os processos de subjetivação e as características da reflexão ética resultante de cada processo.

A entrevista como instrumento de pesquisa

Para que a entrevista possa adentrar a complexidade dos processos de subjetivação, de acordo com Beaud e Weber (1998), ela deve suprir as seguintes condições: 1) O estabelecimento do interconhecimento. Não se trata da coleta de dados supostamente neutros, trata-se realmente de uma interação que tem efeitos e que “fala” sobre a realidade social, a partir das posições reais e/ou imaginárias de ambos os personagens da entrevista; 2) O exercício da análise reflexiva do pesquisador sobre o próprio trabalho de pesquisa e de interpretação o qual, por sua vez, remete a um repensar das condições de entrevista, do contexto social, dos possíveis determinantes de acordo ou desacordo com relação ao consentimento de ser entrevistado, assim como a escolha dos entrevistados e dos caminhos e descaminhos do trabalho de campo; 3) A pesquisa deve ser de longa duração, ou seja, existe um tempo necessário para o reconhecimento do campo, para ser aceito, para estabelecer relações que possibilitem a coleta de entrevistas de qualidade e que possam ser contextualizadas, pois o indivíduo para a pesquisa qualitativa representa:

[...] o resultado de um processo, ele é o produto de uma história que podemos chamar de “social” e “pessoal”: ela é o produto de múltiplas interações pessoais nas quais o indivíduo é tomado desde o nascimento e é o produto de múltiplas referências culturais e linguísticas, as quais ele foi exposto e das quais ele se apropriou sucessivamente. De sorte que podemos ler sua história, sua trajetória, como o encontro de múltiplas histórias coletivas. (Beaud e Weber, 1998, p. 304)

Além destas condições, no processo de análise do trabalho de pesquisa, existe a necessidade, segundo Cabanes (2000), de se realizar três decodificações na interpretação das trajetórias de vida. A primeira seria a decodificação social, ou seja, tentar entender o que o indivíduo tenta fazer entender como a verdade a respeito do seu grupo social. A segunda seria a decodificação do momento de interlocução. E, finalmente, a decodificação da relação entre o entrevistador e o entrevistado, do “mercado de interação”, ou seja, o que marca o desejo do entrevistador assim como do entrevistado no jogo de “sedução” que se estabelece na inter-relação.

A partir dos princípios descritos acima foram realizadas entrevistas coletivas e individuais. As entrevistas coletivas visaram promover a discussão, identificar as lógicas discursivas e os elementos constitutivos do jogo de verdades sobre o trabalho, buscando definir, a partir do consenso e do dissenso, o jogo de forças no interior de cada formação discursiva e, desta forma, testar a consistência das formações discursivas e do código moral para além das histórias individuais. As entrevistas individuais, por sua vez, centraram-se nas trajetórias de vida e na interação coletivo/individual que define os processos de subjetivação. A reconstrução discursiva das trajetórias de vida consiste em interpretar as entrevistas a partir dos dispositivos ligados ao trabalho que estão presentes nos processos de subjetivação dos grupos geracionais escolhidos. As entrevistas foram transcritas e posteriormente analisadas individualmente, em bloco e comparativamente visando identificar os elementos comuns e aqueles que distinguem as trajetórias de vida para, desta forma, entender os principais dispositivos presentes nos processos de subjetivação. A análise das entrevistas foi realizada conjuntamente com a contextualização da época, evitando que o relato biográfico tomasse a forma da ilusão biográfica tal como definiu Bourdieu (1986). As entrevistas realizadas individualmente (os roteiros de entrevista se encontram no Anexo 1) e em grupo tiveram por objetivo conhecer as trajetórias de vida e de trabalho (a descrição do grupo entrevistado e de suas características se encontra no Anexo 2). Também foi proposto um dilema ético a ser solucionado pelos trabalhadores com o objetivo de demonstrar como são realizados os julgamentos morais. O dilema propunha a seguinte situação:

Imagine que um trabalhador sofreu um acidente no trabalho, a empresa não quer registrar o acidente, pois o trabalhador vai ter direito a estabilidade no trabalho. Um colega viu o acidente e este trabalhador pede para que o colega seja testemunha. A empresa ameaça quem testemunhar de demissão.

O que você pensa que o colega fará? Esta atitude é correta? Por quê? Você agiria da mesma forma?

A observação etnográfica dos espaços das entrevistas e da aproximação do campo, ou seja, dos bairros, das casas, da rua, da fábrica, do sindicato dos metalúrgicos, do galpão de reciclagem de lixo, dos outros espaços de trabalho e da escola técnica (no caso uma escola do SENAI de Canoas) foram também elementos essenciais na compreensão dos processos de subjetivação.

As razões da escolha e as características dos entrevistados

Entrevistamos três grupos de trabalhadores da Região Metropolitana de Porto Alegre, mais especificamente da cidade de Canoas. A cidade se caracteriza por ter uma forte característica industrial que conta com um setor metalúrgico e metal mecânico importante. No final dos anos 90, como veremos em detalhe no próximo capítulo, a cidade atravessou uma fase de retração importante do número de trabalhadores empregados na indústria (acompanhando as tendências mundiais) causada, principalmente, pela reestruturação produtiva e pela recessão econômica. A cidade de Canoas também foi escolhida pelo fato de o Sindicato dos Metalúrgicos ter uma importância muito grande do ponto de vista histórico e político na cidade. Os grupos que entrevistamos tinham as seguintes características: 1) O primeiro grupo constituiu-se de 11 trabalhadores metalúrgicos aposentados que ingressaram no mercado formal de trabalho no ramo metalúrgico no final da década de 60 e início da década de 70. Estes trabalhadores foram contatados a partir de uma carta convite enviada aos endereços que constavam na lista dos aposentados que o Sindicato possuía. Nesta carta propusemos que viessem falar de suas histórias de trabalho e explicitava os objetivos da entrevista. Foram selecionados (aleatoriamente) para o envio da carta, um em cada dez aposentados que moravam em Canoas. Propusemos ir às suas casas ou, como alternativa, nos colocamos à disposição para a entrevista alguns horários nos quais estaríamos no sindicato. Das 30 cartas enviadas compareceram nove aposentados. Além desses, foram entrevistados o presidente do STIMMEC, também aposentado (a maioria da direção do sindicato na época era composta por trabalhadores já aposentados), e o pai de um dos estudantes cotistas que entrevistei no SENAI. Estes metalúrgicos trabalharam em empresas com modelos de organização do trabalho caracterizados como tayloristas-fordistas e aposentaram-se no final da década de 80 e início da década de 90; 2) O segundo grupo foi constituído por 11 metalúrgicos com até 25 anos de idade que realizaram formação técnica (no trabalho ou fora dele) e que estavam trabalhando em uma empresa que segue os novos modelos de gestão e organização do trabalho. A empresa havia recebido prêmios no Programa Qualidade RS, estando plenamente engajada no discurso da qualidade e das inovações de gestão, além de ter realizado um processo de enxugamento importante. De 1993 até 1999 houve uma diminuição do número de trabalhadores de 4.800 para 770 e um aumento de produtividade da ordem de 80%. O salário dos jovens se situava, em 1999, entre R\$ 540,00 a R\$ 1040,00 (Operador multifuncional (OP)

I a IV).¹¹ Os jovens de até 25 anos representavam 24% dos trabalhadores da empresa. Incluímos também, nesse grupo, uma entrevista coletiva com dez alunos do curso de operação e programação de torno CNC da escola técnica do SENAI de Canoas e que tinham o estatuto de “cotistas”¹² em empresas da região. 3) O terceiro grupo foi constituído por trabalhadores que se encontravam no mercado informal, formando dois subgrupos: um com sete trabalhadores com idade semelhante ao grupo dos aposentados e o outro composto por cinco trabalhadores com idade semelhante aos trabalhadores metalúrgicos jovens. Os integrantes deste grupo moravam em uma comunidade que se chama “Vila União dos Operários”, que é resultado de uma ocupação (ocorrida no ano de 1979) de uma área dentro do bairro Mathias Velho que é um bairro de população operária da cidade de Canoas. A pastoral operária, que também esteve presente no ressurgimento do movimento sindical, teve uma atuação importante na criação da comunidade da Vila União dos Operários.

O quadro a seguir define a distribuição das categorias de análise por grupo de entrevistados.

O Campo

Descrever o campo de pesquisa é realizar um percurso pelas dificuldades e pelo fascínio do contato com um objeto que, no caso das ciências humanas, é da mesma “natureza” do pesquisador. Ou, como afirmam Beaud e Weber, ao declarar a especificidade irredutível das ciências humanas em relação às ciências ditas da natureza: “nossos ‘objetos’ pensam e seus pontos de vista, suas interpretações, têm efeitos sobre os acontecimentos estudados” (1998, p. 303).

Por ser da mesma natureza, a análise das interpretações que nossos “sujeitos/objetos” fazem do contexto social no qual estão inseridos, impõe a busca de um ponto de vista específico e reflexivo por parte do pesquisador, como nos fez entender Max Weber. Ao mesmo tempo, o exercício etno-

11 O número de horas de “aquisição de competências” é que define a hierarquia entre OP I, II, III e IV. O nível básico corresponde a 46 horas divididas em: segurança, organização e limpeza; conceitos de qualidade; perfil do funcionário; sistema ISO 9000; matemática básica; metrologia; desenho básico e sistemas operacionais. O nível básico prepara o OP I. O nível Pleno corresponde a 46 horas divididas em: Metrologia; CEP (Controle Estatístico de Processos) básico; Ferramentas; Manutenção e Lubrificação e Materiais. O nível Pleno prepara o OP II. O nível avançado corresponde a 48 horas divididas em: CEP I; MASP (Método de Avaliação e Solução de problemas), Alteração de engenharia; TPM e prepara os OP III e IV. Os funcionários portam nos crachas a identificação dos cursos realizados.

12 Cotista é aquele estudante do SENAI que se insere no mercado de trabalho de forma supervisionada. O cotista possui um estatuto intermediário entre estudante e operário qualificado.

Quadro 2 - Distribuição das categorias de análise a partir da distribuição dos grupos

Grupos	Caracterização do contexto político e econômico da RMPA. ¹³	Micropolítica das relações de trabalho.	Característica do código moral.
Grupo I Aposentados	Anos 70	Fordismo-Taylorismo	Ética do trabalho = Ética do provedor
Grupo II Trabalhadores jovens	Anos 90	Novas formas de gestão e organização do trabalho (Flexibilização).	Ética do razoável, instrumentalização das relações, Individualismo solitário.
Grupo III Trabalhadores do mercado informal pareados com grupos I e II	Anos 70 e 90	Precarização do trabalho, desemprego de longa duração e formas de sobrevivência variadas.	Situação marginal em relação ao código moral dominante. Medo do estigma da ilegalidade.

gráfico força um descentramento, como forma de entender o que é dito e visto a partir da lógica do campo no qual ele se insere e não de um olhar condicionado pelas lógicas próprias ao mundo do pesquisador (ou seja, a microcultura própria de um outro grupo social). O total descentramento é impossível, mas o exercício é fundamental para que o estranhamento produzido seja, ele mesmo, o guia de uma observação/inserção o menos etno(ego)cêntrica possível. Por etno(ego)centrismo entendemos a observação influenciada pela etnia/cultura própria do pesquisador e também sua visão de mundo, seu inconsciente e seus valores morais. Estes fatores não devem nem podem ser eliminados, mas devem ser sempre analisados. Estas observações são importantes, pois o etno(ego)centrismo dentro do mesmo país e da mesma cidade/região é um risco sempre presente e muitas vezes ignorado. O estranhamento produzido no exercício deste distanciamento/descentramento tem um valor hermenêutico importante, pois permite enxergar e buscar um jogo de entendimento e uma problematização do campo que não estão estabelecidos a priori.

A aproximação do campo nesta pesquisa foi marcada por um jogo de contrastes. O ponto de partida para as entrevistas com os aposentados foi o sindicato. O lema exposto em letras garrafais na fachada (acompanhado de uma ilustração que se aproxima das pinturas representativas do realismo so-

¹³ Foi muito difícil isolar a cidade de Canoas do ponto de vista dos dados socioeconômicos, pois normalmente eles se encontram agrupados com as demais cidades pertencentes à região metropolitana de Porto Alegre.

cialista soviético) e que diz: “Dignidade para quem trabalha”, já aponta para uma ética do trabalho bem demarcada. O sindicato foi escolhido por ser um dos “pés” do tripé da modernidade fordista, ou seja, “Capital, Trabalho e Estado” mesmo que no Brasil este tripé só tenha se configurado por um breve período no final dos anos 1970 e anos 1980. Entretanto, a luta pela retomada do sindicato nos anos 1980 marca a construção de uma cultura sindical forte na cidade de Canoas e que se mantém até hoje. Temos consciência que nossa escolha não reflete todo o contingente dos aposentados metalúrgicos. Uma das idéias iniciais foi buscar contatar os aposentados através do INSS, mas esta possibilidade se mostrou impraticável. A escolha dos metalúrgicos aposentados através do sindicato também representa, de certa forma, a busca dos vitoriosos do Fordismo à brasileira. Sabemos que a participação sindical na implantação do Fordismo à brasileira foi pouco expressiva (Humphrey, 1989) devido à impossibilidade de manifestação política durante a ditadura militar, entretanto, os sindicatos e dentre eles, o sindicato dos metalúrgicos, teve papel fundamental na abertura política brasileira e nas negociações com o capital durante os anos 1980, os anos do Novo Sindicalismo. Aqueles que entrevistamos foram, de certa forma, os que resistiram no mercado formal por se adaptarem às exigências do mercado. Sabemos que uma grande parcela dos trabalhadores metalúrgicos foi empurrada para outros setores (inclusive o informal) durante o processo de crescimento econômico e industrial associado à concentração de renda e aumento da pobreza que caracterizou os anos do milagre econômico e da marcha forçada. O reflexo deste processo de expulsão do mercado formal, intensificado nos anos 90, é visível nas entrevistas com os trabalhadores mais velhos do setor informal.

A busca dos jovens também se iniciou no sindicato, mas tal estratégia foi infrutífera. Somente uma entrevista realizada na casa de um dos jovens foi possível através do contato com o sindicato. As demais foram realizadas após negociação com a empresa escolhida.¹⁴ Como veremos posteriormente, este fato já anuncia a concepção diferenciada em relação ao papel e o lugar do sindicato na vida dos jovens e dos aposentados. A fábrica que escolhemos é a materialização do discurso da qualidade total, ela se mostrava: “enxuta – flexível – bem-sucedida – competitiva – limpa – autovigiada – autônoma”. A

14 O acesso à empresa foi possível por meio do contato com a psicóloga (terceirizada) que presta serviços à empresa. Apresentei-me como professor do Curso de Psicologia de uma Universidade que conta com um prestígio importante na região. A posição de professor garantiu uma razoável isenção frente aos trabalhadores entrevistados no que se refere à liberdade para falarem de suas vidas e sua visão do trabalho na empresa. Iniciava a entrevista garantindo a não-divulgação dos dados e a ausência de qualquer vínculo da pesquisa com a empresa. A única restrição da empresa em relação à pesquisa foi de que o nome da empresa não fosse divulgado.

empresa havia implantado inovações organizacionais e tecnológicas e integrava o programa gaúcho de qualidade total. Estava, portanto, alinhada discursivamente com o novo modelo gerencial, tendo recebido vários prêmios desde a implantação do concurso do Programa Gaúcho de Qualidade e Produtividade. Havia passado também pelo processo de certificação internacional (ISO 9001 e 14001), encontrando-se à frente de outras empresas do mesmo ramo. Trata-se de uma empresa com capital internacional que passou por vários controles acionários e por diversas denominações nos últimos dez anos. A fundação, como empresa nacional, data de 1940. Desde 1996, pertence a um dos maiores grupos fabricantes mundiais de máquinas agrícolas que produz tratores, colheitadeiras, retroescavadeiras e peças automotivas. Durante o processo de reestruturação a empresa implantou as seguintes inovações tecnológicas e organizacionais: Máquinas CNC, DNC, Robôs, Sistema CAD/CAM, Just-in-time, Kanban, CCQ, grupos de trabalho, células de manufatura, Kaizen e Programa de Qualidade Total. A empresa havia passado por um processo de enxugamento e todos os seus funcionários foram treinados para “adaptarem-se” ao novo modelo de gestão.

Segundo relato dos trabalhadores mais antigos entrevistados,¹⁵ este foi um processo intensivo, no qual os trabalhadores, em pequenos grupos, eram amarrados em uma sala com uma corda e deveriam, em conjunto, encontrar uma solução para se desvencilhar da corda. Na sala havia um “facilitador” que poderia ser acionado para ajudar o grupo a trabalhar em equipe “como um time” e um observador que anotava o desempenho do grupo e as habilidades ou dificuldades para a adaptação ao trabalho em equipe. Segundo o relato dos trabalhadores, aqueles que não se adaptaram, ou que ofereciam resistência ao processo foram demitidos no processo de enxugamento da empresa.

A fábrica era limpa, os trabalhadores tinham seus uniformes bem cuidados e as entrevistas foram feitas na sala de treinamento dentro de um dos pavilhões. A sala era envidraçada, tinha um isolamento acústico razoável e dispunha de ar-condicionado. Os jovens se mostraram constrangidos, ao contrário, estavam abertos e disponíveis para a conversa. As entrevistas foram realizadas após um período de trabalho intensivo devido à necessidade de atender aos pedidos de compra que sucedem a uma grande feira internacional que acontece no Rio Grande do Sul e que marca o auge das vendas da fábrica. O período era, portanto, de menor pressão para a produção e eles tiveram liberação de suas funções para fornecer as entrevistas.

15 Dois operários com mais tempo de trabalho na fábrica foram entrevistados, com o objetivo de compreender o processo de reestruturação, os mais jovens não tinham como fornecer esta informação.

A organização da fábrica, a vigilância na entrada, a foto tirada instantaneamente pela máquina fotográfica digital ligada ao computador instalado na portaria e a sala com ar-condicionado e limpa, contrastava com os outros ambientes de entrevista.

A sede do sindicato apresentava todas as características de um prédio construído nos anos 70 (a primeira sede que data dos anos 60 era uma casa de madeira e foi demolida nos anos 70). O mobiliário era oriundo da mesma época, a organização do espaço, obedecia também ao mesmo princípio das repartições públicas dos anos 70 no Brasil. As casas dos aposentados que visitamos contavam a história de um patrimônio que foi construído aos poucos e ampliado à medida que a família crescia. As esposas estiveram sempre presentes nas entrevistas e esta peculiaridade, como veremos mais tarde, representa a marca simbólica de uma trajetória de trabalho partilhada e de uma luta conjunta no sentido de assegurar um futuro melhor para os filhos.

Por sua vez, o pavilhão de reciclagem de lixo, a horta comunitária, o ferro-velho, as casas na vila, a carroça de puxar papel e o espaço da rua, se mostravam: “sujos – molhados – abertos – abandonados – sobreviventes”. A escolha do campo, como já descrito, se deu pela possibilidade de ter uma porta de entrada no mundo heterogêneo do mercado informal, em uma comunidade relativamente antiga na cidade de Canoas e que tinha características peculiares de ser uma ocupação com mais de 20 anos e incrustada dentro de um dos maiores bairros operários da cidade de Canoas. A ocupação, as denominações das ruas e das repartições geográficas do local são muito significativas do ponto de vista simbólico. A ocupação da vila União dos Operários data de 1979, ou seja, ano marcado pelas manifestações do ABC e pelo ressurgimento dos movimentos sociais. O nome é absolutamente significativo, pois deriva do movimento de ocupação que teve uma participação fundamental da igreja católica através da ação construída na formação político-religiosa das CEBS (Comunidades Eclesiais de Base) além de uma participação do movimento de oposição sindical (que marca a construção do novo sindicalismo no Rio Grande do Sul) do Sindicato dos Metalúrgicos de Canoas (Campilongo, 1988).

As características geográficas desta “vila” são absolutamente diferentes do que se espera de uma comunidade muito pobre, diferenciando-se do desordenamento urbano das favelas das grandes cidades. As quadras e as ruas são bem demarcadas numa organização disciplinar/taylorista que bem marca os bairros operários.¹⁶ O nome das ruas (Rua Sino da União, por exemplo) também remete ao princípio comunitário que marcou a ocupação.

16 Segundo Merklen (2000) os movimentos de ocupação em Buenos Aires que tiveram uma influência da Igreja Católica ligada à teologia da libertação também seguiu o modelo de extensão dos bairros já existentes, buscando uma integração com a cidade, seguindo os traçados da urbanização legal.

A procura e o contato com os trabalhadores informais foi muito mais difícil que o contato com os trabalhadores do mercado formal devido ao caráter nômade e volátil que marca a sobrevivência nesse mercado. O primeiro contato foi feito na Usina de Reciclagem de Lixo. A Usina iniciou a operar a partir de uma iniciativa dos frades capuchinhos em 1995 (os quais estão presentes desde os momentos iniciais do nascimento da comunidade), mas hoje é “autogerenciada pelos cooperados”. Apesar de chamarem a usina de cooperativa, ela não tem este caráter jurídico, os trabalhadores trabalham de forma autônoma e dividem os ganhos com a venda do lixo destinado à reciclagem. Deparamo-nos com um maior número de mulheres presentes no grupo dos informais. Essa não foi uma escolha prévia à ida a campo, mas sim uma consequência do encadeamento dos contatos. Essa maior proporção, apesar de não ter sido uma escolha, está de acordo com a maior proporção de mulheres demitidas e com dificuldade de retornar no mercado formal de trabalho como indicam as estatísticas de desemprego. A partir da rede de contatos que iniciou na “usina” o próximo entrevistado foi um carroceiro que recolhe papel e que é, ao mesmo tempo, o vigia do pavilhão onde funciona a “usina” (um subempregado da usina), trata-se de uma troca financeira (o equivalente a um salário mínimo) e, que, ao mesmo tempo, lhe fornece moradia em um “barraco” no pátio da usina (construído por ele mesmo). A escolha do vigia, assim como das pessoas que foram selecionadas para trabalhar na Usina (pois existia uma fila de espera), obedeceu a critérios caritativos (dentro da lógica que se impõe a partir de uma solidariedade que se baseia no mérito moral) que implicam e certo constrangimento e, ao mesmo tempo, uma proteção mínima advinda do pacto moral construído em torno do trabalho. A marca simbólica do trabalho funciona como proteção moral contra a ilegalidade (o roubo, a prostituição, o tráfico), a bebida (alcoolismo), o devaneio e o “pensar bobagem” (a loucura) que ronda as comunidades pobres das grandes cidades e cujo estigma serve como marca identificatória da qual nossos entrevistados tentavam fugir. No caso do vigia, a qualificação moral para o trabalho na Usina decorria do fato de ele ser portador de necessidades especiais (seqüela de paralisia infantil). Este aspecto diz respeito à herança da caridade/moral católica, no sentido da ajuda àqueles que têm uma razão legítima para encontrar-se na situação de precariedade extrema. No caso das trabalhadoras entrevistadas, todas tinham filhos e estavam separadas, portanto responsáveis solitárias pelo sustento da família. A partir desta rede inicial, pudemos ainda entrevistar dois jovens de 17 anos que trabalhavam numa horta comunitária que funciona muito precariamente, mas que é um dos projetos de busca de tra-

balho que se mantém graças aos laços de cooperação criados na fundação da comunidade. Além desses dois jovens, entrevistamos a filha de uma líder comunitária¹⁷ que, após sua separação (um casamento que terminou devido ao alcoolismo do marido e que a deixou responsável pelo cuidado de três filhos pequenos), voltou a morar com seus pais e trabalha eventualmente como costureira de sapatos numa relação de trabalho marcada pela sub-sub-subcontratação (uma vez que ela recebe sapatos repassados de uma pessoa que já é a terceira pessoa de fora da fábrica) num esquema que reduz seus ganhos em 5 a 20 centavos por sapato. Mesmo neste quadro de extrema precariedade, ela estava sem costurar sapatos há 15 dias no momento da entrevista. Os outros dois entrevistados eram jovens de 25 anos que se encontravam desempregados e que realizavam “bicos” na construção civil.

Seu Jânio,¹⁸ o carroceiro-vigia, indicou outros carroceiros e um ferro-velho (que funcionava como ponto de encontro dos carroceiros), e que recebia material recolhido pela rua, além do refugio das empresas metalúrgicas da região. O contato com o dono do ferro-velho foi marcante do ponto de vista da relação – sempre próxima e presente no trabalho de campo específico do contato com os trabalhadores do setor informal – entre informalidade e marginalidade, ou seja, a relação com a ilegalidade e o delito, pois a carteira assinada, no imaginário social brasileiro, representa simbolicamente a proteção contra a suspeita da vagabundagem/contravenção. O trabalho informal, no entanto, está muito próximo desta fronteira. A lei brasileira e a polícia reforçaram historicamente e, ainda reforçam, está atitude com relação a carteira assinada como documento primordial comprovador do lugar de cidadão honesto e trabalhador. Segundo os relatos, nas “batidas” policiais o fato de não possuir carteira assinada dava lugar a uma abordagem mais dura que define o sujeito em questão, pela ausência do documento, como “elemento contraventor”. O dono do ferro-velho não permitiu nossa entrada e, tampouco, a utilização do local como ponto de contato com os carroceiros. Fechou as portas mesmo após exigir minhas credenciais da Universidade. Não pudemos gravar as conversas que tivemos com ele, pois ele se negou a dar entrevista. Obviamente, pudemos perceber que ele tinha funcionários sem carteira assinada, o que representava o real motivo da negativa. As outras duas entrevistas realizadas fugiram da rede inicial, buscando ampliar os limites da escolha do campo devido às características específicas da rede de contatos iniciada na usina de reciclagem de lixo. Estas duas outras entrevistas foram realizadas com um pedreiro e com um vendedor ambulante.

17 Esta liderança vive na vila desde o início da ocupação e representa a história viva da comunidade, além de desempenhar funções de curandeira e conselheira. No momento da entrevista ela esteve presente.

18 Os nomes utilizados são fictícios.

A entrevista com o vendedor ambulante se deu no seu local de trabalho, ou seja, no centro da cidade de Canoas – um local proibido para os vendedores ambulantes – durante a entrevista a fiscalização da secretaria municipal de indústria e comércio realizou uma “batida” obrigando seu Vilmar a abandonar o local e apreendendo seu material. A violência verbal dos fiscais remete novamente para a relação entre informalidade e ilegalidade.

Um outro aspecto importante marcou os contatos com os trabalhadores do mercado informal. A surpresa e o estranhamento quando da solicitação das entrevistas foram os sentimentos que percebemos como resposta dos entrevistados à demanda feita pelo pesquisador para que os sujeitos deste “outro mundo” falassem de suas vidas e de suas histórias de trabalho. Uma das situações foi particularmente marcante. Quando buscávamos um local para encontrar com outros carroceiros “puxadores de papel”, nos foi indicado um ferro-velho que servia como ponto de encontro. Como não conseguimos encontrar o local, perguntamos a um senhor que passava e que carregava o que pareceu ser ferro-velho, como chegar ao tal depósito. Este senhor que tinha aproximadamente entre 60 e 70 anos nos disse que se dirigia para o local e nos forneceu as indicações gentilmente, mas com certo estranhamento. Num reflexo de agradecimento, oferecemos carona, pois percebemos que o que carregava era bastante pesado. A oferta não foi compreendida e causou um estranhamento ainda maior, como se os dois mundos, o do pesquisador motorizado e do catador de ferro-velho (o qual não dispunha nem ao menos de uma carroça), não pudessem ser misturados ou ocupar o mesmo espaço e romper com o abismo social que se impõe entre estes dois brasileiros, habitantes da mesma zona urbana.

Os jovens da fábrica, por sua vez, se sentiam à vontade para falar e não viam nada de estranho em dar depoimentos para uma pesquisa. O mundo do pesquisador e dos jovens metalúrgicos é mais próximo do que aquele dos trabalhadores do mercado informal. A demanda da entrevista obrigava a um rompimento, mesmo que parcial, de certa invisibilidade dos trabalhadores que sobrevivem no mercado informal. Mesmo habitando dentro da mesma cidade parece que eles são sempre periféricos, ou melhor, sujeitos a uma visibilidade constrangedora e, portanto negada, ou seja, com a idéia da pobreza como paisagem (como bem ilustra Telles, 2000) própria desta sociedade outra da qual vem o pesquisador e, da qual, estão desfilados ou nunca foram filiados. Este lugar com o qual a vida os habituou e que, certamente, para suportá-la, os obrigou a construir defesas psíquicas fortes o suficiente para encapuzar a miséria e o sofrimento, justificar a diferença e matar o sonho (algo que percebemos de forma cruel na pobreza simbólica e

de conteúdo das respostas fornecidas principalmente pelo grupo dos jovens do mercado informal), ou ainda, jogar para a sorte, para o destino, para o mágico, as possibilidades imaginárias de mudar a vida. O “eu” do sujeito desaparece na lógica dos “pequenos” (os pobres, os trabalhadores) versus os “grandes” (os políticos, os empresários, os ricos), numa batalha de David e Golias, com resultado inverso e já decidida antes de começar. Bacqué e Sintomer (2001) apontam também para esta questão ao pesquisar na periferia parisiense a relação entre a população desfilhada e o poder político (guardadas as diferenças culturais e de estrutura pública de proteção assim como a diferença da pobreza da periferia parisiense e da brasileira). A saída política criada a partir da conquista do espaço público não faz mais parte do repertório de possibilidades, resultado de um descrédito construído no tempo e no círculo vicioso da pobreza (o movimento político que marcou a ocupação parece ter perdido o sentido para os trabalhadores que entrevistamos).

Sair do papel (no sentido que Goffman dá para este termo), vivido pelos carroceiros, de ser um transtorno para o trânsito (aos olhos do cidadão urbano motorizado) para o papel de entrevistado, cuja vida, assim como seu trabalho, sua reflexão sobre a sociedade, interessam a esta figura estranha do pesquisador é uma ruptura muitas vezes difícil de ser superada. Este choque de mundos dentro de uma mesma sociedade, que visibiliza uns e invisibiliza outros, que separa, que classifica, foi a marca significativa do trabalho de campo na busca dos trabalhadores/sobreviventes do mercado informal. Esse mundo paisagem que comporta mais de 50% da população economicamente ativa nas estatísticas oficiais.

O choque, a ruptura, a diferença ampliada com a globalização, a distância crescente entre ricos e pobres, entre trabalhadores e impedidos de trabalhar, foi o fato mais visível e marcante no exercício de aproximação com o campo, pois como afirma Telles (2000, p. 16):

Por outro lado, na lógica de uma economia especulativa e transnacional, quebra-se o vínculo que antes articulava (real e simbolicamente) as relações entre produção e remuneração, entre trabalho e sentido, entre ética e riqueza. É nesse cenário que surgem as figuras de uma sociedade dilacerada entre a celebração de um individualismo empreendedor e, sobretudo aquisitivo, e o fracasso do “individualismo negativo” ao qual é destinado quando muito a filantropia e a ajuda assistencial.

É neste contexto que é importante discutir a visão que os entrevistados tinham do pesquisador. As possibilidades de posições/papéis sugeridas por Beaud e Weber (1998, p. 256-257) na relação entrevistador/entre-

vistado são as seguintes: relação de conselheiro; relação policial/judiciária e relação terapêutica. A relação de conselheiro foi aquela na qual me vi colocado mais freqüentemente na relação com os trabalhadores aposentados e os trabalhadores metalúrgicos jovens. Os primeiros me solicitavam uma confirmação “esclarecida” da situação econômica mundial. Eu seria aquele que pergunta, mas que sabe. Quanto aos jovens, o lugar de professor universitário produziu uma demanda de aconselhamento com relação a uma possível carreira universitária. Quanto aos trabalhadores do mercado informal, a tensão entre informalidade e ilegalidade talvez tenha me colocado numa relação policial, por vezes, uma vez que sempre o discurso de valorização do trabalho nestas entrevistas aparecia como um escudo moral contra o estigma da ilegalidade/vagabundagem. Em outras situações, era quase que um pedido de ajuda (terapêutica) ou esclarecimento das formas de inserção no mercado formal, ou ainda, simplesmente, como alguém para quem falar sobre as dificuldades materiais e o sofrimento psíquico associados à sobrevivência no setor informal.

Para a análise, as entrevistas foram tão importantes quanto as tentativas malsucedidas, as recusas, os não-ditos, os encontros inesperados e os desencontros. Bourdieu (1993) fez questão de enfatizar a importância destes aspectos na descrição do trabalho de campo realizado pelo grupo responsável pela publicação dos artigos que compõem a *Miséria do mundo*.

O trabalho de campo evidencia que os objetos de pesquisa não são divisíveis. Tal como nos ensina Morin (1996), as disciplinas formaram um composto de partes que, embora tenham permitido durante os séculos XIX e XX a especialização e o aprofundamento do conhecimento, também criaram uma rigidez e uma demarcação dos campos de análise na qual o objeto não cabe ou, se é forçado a este confinamento, corre o risco de ser mutilado. A opção pela interdisciplinaridade marca esta pesquisa. Neste sentido, tomando Foucault como guia de análise, buscamos desnaturalizar as verdades/discursos trabalhando na direção da “des” disciplinarização dos objetos (Foucault, 1994).

O contexto socioeconômico dos anos 70 e do final dos anos 90

A conjuntura que contextualiza os processos de subjetivação dos metalúrgicos aposentados e dos trabalhadores mais velhos do mercado informal que entrevistamos corresponde ao final dos anos 60 e início dos anos 70. Esse período é caracterizado pela consolidação da industrialização e do Fordismo no Rio Grande do Sul e na RMPA. O contexto que caracteriza os processos de subjetivação dos jovens, por sua vez, corresponde ao final dos anos 90 e está associado à consolidação da reestruturação produtiva no setor metalúrgico, assim como pelo aumento brutal das taxas de desemprego. Os anos-chave para a análise dos períodos são 1970 e 1999. O primeiro por ser é o ano mais próximo da entrada no mercado de trabalho formal (na indústria metalúrgica) dos aposentados e por marcar também a época de entrada no mercado de trabalho formal/informal que caracteriza os entrevistados do setor informal. Por sua vez, o ano de 1999 foi escolhido por ser o ano no qual a maior parte das entrevistas foi realizada.

Os dados de 1999 são mais fidedignos que os de 1970, devido à melhor qualidade e especificidade das bases de dados utilizadas, ou seja, a PED (DIEESE/Fundação Seade/FEE), a RAIS (Ministério do Trabalho), os censos e as PNADs do IBGE referentes à Região Metropolitana de Porto Alegre e, quando possível, à Canoas. Já os dados de 1970 dizem respeito, exclusivamente, aos Censos e à PNAD (IBGE) e se referem ao Rio Grande do Sul como um todo. O motivo para esta peculiaridade dos dados é que a PNAD, que inicia somente em 1968, faz um agrupamento por regiões neste período e a PED começa a ser implementada somente em 1992.

Anos 70: o milagre econômico e o período da marcha forçada

O período do final dos anos 70 e início dos anos 80 foi caracterizado pelo milagre econômico, pelo maior crescimento da indústria na história do Brasil e do Rio Grande do Sul e, politicamente, pelo pior período de repressão da ditadura militar. O crescimento médio do PIB no período de 1970-1980 foi de 8,0% no Rio Grande do Sul e 8,6 % no Brasil (comparativamente, o período de 1990-1997, o crescimento médio foi de 3,2% no Rio Grande do Sul e 3,0% no Brasil). A taxa de crescimento na indústria foi de 4,4% no

Rio Grande e de 3,1% no Brasil no período de 1990-1997 (em 1999, o ano da realização das entrevistas, o crescimento foi negativo).

A análise de Passo e Lima (1992) mostra que o Estado gaúcho acompanha a dinâmica do ritmo de crescimento nacional nos anos 1970. Lipietz (1989), ao comparar o crescimento brasileiro com os países industrializados da época, aponta o esforço de manutenção do crescimento quando o Fordismo e os 30 gloriosos chegavam ao fim na Europa e nos Estados Unidos. Entre 1970 e 1981 o Brasil cresceu em média 7,8% e os países industrializados 3,1%. O recuo da indústria naqueles países se dava às avessas no Brasil, pois a participação da indústria no PIB dos países de capitalismo avançado recuou de 30 para 25% em média e no Brasil ela avançou chegando aos 27% em 1981, quando finda o período de crescimento e inicia-se a chamada “década perdida”. O crescimento industrial nos anos 70 é acompanhado pelo êxodo rural, consequência da falta de oportunidades de trabalho no campo e do surgimento de oportunidades de trabalho na indústria. Este movimento migratório levou ao crescimento vertiginoso das grandes cidades. O chamado milagre econômico brasileiro (1968-1973) se caracteriza como uma época de busca ativa de mão-de-obra para a indústria. A expansão da indústria gaúcha (Costa e Passo, 1987) se dá principalmente no período de 1968-1973. É neste momento que a indústria suplanta a agricultura do ponto de vista econômico.

No período do “milagre”, o PIB cresceu 10% como média anual, a indústria da transformação 12,7% e a indústria de bens de consumo duráveis, 26,6%. O crescimento da indústria em Canoas no período de 1960 até 1975 é impressionante, evidenciando a atratividade da região em relação à mão-de-obra do campo e marcando a virada do perfil econômico e da distribuição demográfica do Rio Grande do Sul como podemos ver nas tabelas a seguir. O processo inverso ocorre na década de 80 quando a indústria metal-mecânica sofre um processo de interiorização. Em 1980 a RMPA representava 47,7% da mão-de-obra na indústria em relação ao Rio Grande, já em 1992 ela passa a representar somente 39,2% (Pichler, 1999).

Tabela 1 - Estabelecimentos industriais e mão-de-obra empregada em Canoas.

Censo Industrial	1960 Empresas	1960 Trabalhadores	1970 Empresas	1970 Trabalhadores	1975 Empresas	1975 Trabalhadores
Indústria Metalúrgica Mecânica, Mat.Elétrico, e Mat. Transporte	110	1803	430	7424	385	13129

Fonte: Censos Industriais do IBGE, 1960, 1970, 1975.

Tabela 2 - Evolução da população urbana e rural no RS e da mão-de-obra empregada na indústria e a evolução da população de Canoas.

Censo IBGE	1960	1970	1980
População Urbana	2.412.279	3.550.713	5.250.940
População Rural	2.976.380	3.067.239	2.522.897
Ocupados na Agricultura	941.151	1.044.760	1.653.360
Ocupados na Indústria da Transformação	188.846	378.127	850.633
População de Canoas	103.503	189.546	220.425

Fonte: Censos Demográfico IBGE, 1960, 1970 e 1980.

Tabela 3 - População ocupada urbana e rural no Brasil (1950-1990).

Pessoal Ocupado	1950	1960	1970	1980	1990
Rural (primário)	2,5	54,5	4,3	29,9	2,8
Urbano (secundário e terciário)	37,5	45,5	55,7	70,1	77,2

Fonte: Kon (1995).

Tabela 4 - Emprego e desemprego, mercado formal e informal na indústria e na agricultura do RS de 1960, 1970 e 1980.

Ano	1960	1970	1980
Desempregados na Indústria	2.109	6.536	-
Total de desempregados	13.504	18.556	55.332
Formais Indústria transf.	180.733	335.479	519.508
Informais Indústria transf.	7.753	42.538	44.719
Formais Agricultura	155.407	180.077	170.833
Informais Agricultura	784.737	870.658	903.641
PEA	1.759.440	2.268.935	3.204.117

Fonte: IBGE.

O período do milagre foi seguido pelo período da marcha forçada (1974-1980). O choque do petróleo e o déficit externo colocaram para o regime militar (Coriat e Saboia, 1988), duas opções de política econômica, a recessão ou o endividamento. Como a recessão traria prejuízos políticos para a sustentação do regime a opção foi o endividamento. O crescimento médio do PIB no período foi de 7% ao ano, a indústria cresce a taxas médias de 7,5% e a inflação acabou não sendo contida. Nos anos do milagre ela se mantém em 20%. Entre 74-80 ela alcança a taxa de 40% e acaba por explodir em 1980 com a taxa de 110,2%.

O crescimento econômico que caracteriza os anos 70 não implicou distribuição da riqueza, a opção foi de um desenvolvimento excludente, com o aumento da concentração de renda.¹⁹ No período, o crédito ao consumo era dirigido principalmente às classes médias, incluindo certos setores do operariado, principalmente os trabalhadores do complexo automotivo da região do ABC paulista. A nascente indústria metalúrgica gaúcha na RMPA, por sua vez, também criou uma expectativa de mobilidade ascendente para aqueles trabalhadores agrícolas expulsos do campo e que, mesmo com baixa ou nenhuma qualificação para o trabalho fabril, conseguiram adquirir “uma profissão” na indústria metalúrgica, como mostram os relatos dos trabalhadores metalúrgicos aposentados que entrevistamos. Embora a política salarial dos anos 70 tenha sido caracterizada pelo arrocho salarial, a inclusão no mercado de trabalho formal da indústria permitiu uma oportunidade de mobilidade ascendente e possibilidades de qualificação para aqueles trabalhadores oriundos do campo e vítimas da mudança do padrão produtivo do

19 É neste período que Delfim Neto, o então Ministro da Fazenda, afirma que deveria-se primeiro fazer o bolo crescer para depois reparti-lo. Posteriormente, como deputado federal, em tempos democráticos, Delfim Neto vai negar a autoria desta máxima.

Rio Grande do Sul (de rural-agrícola para urbano-industrial) que se consolida nos anos 70. A tabela a seguir, apresentada por Coriat e Saboia (1992), nos mostra a evolução da concentração de renda no Brasil no período do milagre e da marcha forçada:

Tabela 5 - Concentração de renda no Brasil (1960-1980).

Porcentagem da população/Distribuição de Renda	1960	1970	1980
20% mais pobres	3,9	3,4	2,8
50% mais pobres	17,4	14,9	12,6
10% mais ricos	39,6	46,7	50,9
5% mais ricos	28,3	34,1	37,9
1% mais ricos	11,9	14,7	16,9

Fonte: Coriat e Saboia (1992).

A política salarial do período previa a reposição das perdas associadas à inflação, mas não estava relacionada aos ganhos de produtividade. Esta característica corresponde a uma das peculiaridades do Fordismo periférico. Na indústria os ganhos de produtividade foram muito parcialmente transferidos aos salários. O período de recessão (1979-1983) posterior à fase de crescimento mostra taxas de desemprego que estão ainda muito aquém das taxas de 1999. Em 79 ela foi de 2,8%, em 81 de 4,3% e em 83 ela chega ao máximo do período em 4,9%.

As taxas de desemprego no período, como afirmado, são muito baixas. Não encontramos dados oficiais a respeito da rotatividade nos anos 60 e 70, por este motivo recorreremos à pesquisa amostral de Ely (1976) que mostra que a rotatividade na Indústria Metal Mecânica em Porto Alegre entre 1969 e 1975 foi extremamente alta, a média anual era de 82% (90% dos desligamentos era iniciativa dos patrões). Os dados desta pesquisa nos permitem concluir, também, que as relações de trabalho na época eram mais solidárias do que aquelas que observaremos no final dos anos 90. Segundo a autora, 98% dos operários não referiam problemas de relacionamento com os colegas, indicando um clima de solidariedade muito diferente da competição que vai marcar as relações entre colegas de trabalho no fim dos anos 90, segundo nossas entrevistas. A instabilidade no emprego era um problema para somente 29% dos trabalhadores (contra a quase totalidade das entrevistas realizadas por nós em 1999), ou seja, podemos pensar que apesar do alto grau de rotatividade, conseguir um outro emprego não era um proble-

ma sério. O principal problema identificado à época era a impossibilidade de progredir na empresa.

A rotatividade, como nos demonstra Ramos (1997), depende da conjuntura econômica e de mecanismos de regulação eficazes. O autor nos demonstra como o aumento da multa sobre o fundo de garantia e a criação do seguro desemprego, a partir dos anos 80, fizeram com que a taxa de rotatividade diminuísse. Segundo o autor, a rotatividade também está relacionada à qualidade do posto de trabalho, ou seja, quanto pior o posto, maior a rotatividade e vice-versa. Na análise do autor, no período de 1985-1996 vamos observar a reversão da situação dos anos 70 e a diminuição da taxa de rotatividade na indústria da transformação no Sul do País. A rotatividade se expressa hoje através da terceirização e dos contratos temporários para as funções menos qualificadas, características do mercado de trabalho no fim dos anos 90.

Em relação à organização sindical, o período dos anos 70 é marcado pelo silêncio imposto pela ditadura militar. A taxa de sindicalização dos metalúrgicos no período dos anos 70 situava-se na faixa dos 32%. A história do Sindicato dos Metalúrgicos de Canoas (STIMMEC) acompanha a história da indústria metalúrgica canoense. O sindicato é criado em 1º de setembro de 1960, reconhecido legalmente em 1º de maio de 1963 e após o golpe de 1964 se submete às formas de atuação impostas pela ditadura militar, adquirindo um caráter assistencialista. De acordo com Campilongo (1988), em seu estudo da formação e das práticas da oposição sindical em Canoas, não se tem notícia de nenhum movimento de luta significativo no período de 1968 a 1978. Este quadro só irá se reverter com a emergência do novo sindicalismo e com a vitória da oposição sindical (representante deste movimento no Rio Grande do Sul e, particularmente, em Canoas) em 1982. A oposição sindical vai romper com o imobilismo e a omissão da diretoria anterior do STIMMEC com relação à defesa dos interesses da categoria. A linha de ação do sindicato centra-se então na organização por local de trabalho (OLT), que tinha por princípio estabelecer a solidariedade entre os companheiros da fábrica (Campilongo, 1988, p. 165). Este fator pode nos ajudar a explicar as diferenças nas taxas de sindicalização do STIMMEC entre 1970 e 1998. Como podemos perceber na tabela seguinte:

Tabela 6 - Taxas de Sindicalização do STIMMEC (1970-1998).

Ano	Base Sindical	Associados	Taxa de Sindicalização
1970	7424 (IBGE)	2400	32%
1980	6337 (RAIS)	3441 (incluindo 617 aposentados)	52% (incluindo aposentados) 43% (excluindo aposentados)

Fonte: STIMMEC, IBGE e RAIS.

O papel do STIMMEC nos anos 70 se assemelhava ao de um clube associativo (esportes, festas, colônia de férias) e aos serviços médicos e odontológicos, além da assistência jurídica. O sindicato só vai assumir uma importância política maior na trajetória dos aposentados nos anos 80, passando a representar, de certa forma, o locus principal da solidariedade dos trabalhadores na busca da melhoria das condições de trabalho. Ferreira (2000, p. 20) afirma que a maioria dos trabalhadores vai ter acesso pela primeira vez às noções de direitos e deveres políticos e sociais nos sindicatos. Segundo a autora, o sindicato representa para os trabalhadores um lugar de pertencimento, no qual se pode experimentar o sentimento de uma existência coletiva e social.

Do ponto de vista dos representantes do Capital, a posição das lideranças empresariais da indústria gaúcha é dividida por Gros (1985) em três períodos. De 1964 até 1967 os industriais gaúchos mantiveram uma posição de apoio à ditadura militar e um comprometimento com a “obra revolucionária”, mas mantinham uma posição crítica em relação à falta de infra-estrutura no Estado e à perda de posição dos gaúchos em relação à indústria nacional. De 1968 a 1973 o tom do discurso empresarial é ufanista apontando sua satisfação com os resultados da economia e com a “paz” interna garantida pela repressão que pôs fim à agitação política dos anos de 1967 e 1968. A partir de 1974 começa a se expressar uma desilusão com o regime e aparecem demandas de ampliação da participação dos atores presentes no jogo político nacional.

A posição dos empresários era condicionada aos benefícios da política econômica em seu favor. Os empresários gozavam, também, de proteção especial do exército e da polícia. Nos períodos de demissão em massa, característicos da alta rotatividade típica do Fordismo periférico brasileiro, era comum a presença da polícia para garantir a ordem no momento do anúncio das demissões. Este tipo de “colaboração” demonstra a promiscuidade existente entre o poder militar e os empresários no período.

O contexto econômico e social do final dos anos 90

O final dos anos 90 apresenta uma conjuntura completamente distinta dos anos 70. A indústria brasileira passa por um momento de intensa reestruturação, as novas tecnologias e as novas formas de gestão estão sendo implantadas na maior parte das grandes empresas do ramo metal mecânico. A reestruturação assume, no discurso empresarial e governamental, o estatuto de verdade e de imposição como a única forma de sobreviver no novo quadro de abertura da economia. O cenário é marcado por uma alta taxa de desemprego, principalmente no setor industrial.

De acordo com Bastos (2000), o mercado de trabalho nos anos 90 sofre uma importante transformação devido aos seguintes fatores:

- Abertura comercial;
- Estabilização monetária a partir de 1994;
- Reestruturação produtiva (implantação de novas tecnologias e novas formas de gestão associadas à diminuição do número de empregados das empresas e flexibilização– Políticas econômicas de cunho recessivo;
- Tendência demográfica de envelhecimento da população;
- Aumento da participação feminina no mercado de trabalho;
- Aumento da PEA no Rio Grande do Sul em 17,9% (772 mil pessoas) no período de 1989 a 1998 e um aumento de postos de trabalho de somente 10,3%, ou seja, 443 mil novos postos de trabalho, criando um déficit de postos de trabalho.

As consequências diretas para o mercado foram:

- Eliminação importante de postos de trabalho na indústria. Na RMPA a indústria teve uma redução de 17,4% dos postos de trabalho, ou seja, menos 53 mil vagas. A fração da PEA ocupada na indústria passa de 24,2% em 1993 para 19% em 1999.
- Aumento das exigências de escolaridade e habilidades para a força de trabalho devido à implantação das novas tecnologias e dos novos modelos organizacionais, tornando o mercado mais seletivo. A taxa de participação daqueles com ensino fundamental incompleto é de 46,3% e a taxa de participação daqueles com ensino médio completo é de 77,3%.
- Aumento da produtividade na indústria sem aumento de postos de trabalho. A produtividade aumenta em média de 5,5% ao ano entre 1989 e 1997 e o emprego diminui em 28,4% na indústria mecânica, 23,9% na indústria metalúrgica e 16,1% na de material elétrico.

– Importante urbanização da força de trabalho, pois entre 1992 e 1998 as atividades agrícolas eliminaram 272 mil postos de trabalho (redução de 17,2% da força de trabalho).

– Um aumento importante da população ocupada no mercado informal. Três quartos dos novos postos gerados no mercado de trabalho gaúcho, ou seja, 334 mil são postos de trabalho não formais. Destes, 166 mil estão na categoria de trabalhadores por conta própria, 107 mil são assalariados sem carteira assinada, 59 mil são empregados domésticos sem carteira assinada e 2 mil encontram-se na categoria de ocupados não remunerados. Das mulheres ocupadas em 1998, 57,9% estavam no mercado informal, por sua vez, dos homens ocupados 54,2% estavam no mercado informal. Se considerarmos somente as atividades não-agrícolas, encontramos um aumento da ocupação não formal de 10,8% no período de 1992-1998 (PNAD-IBGE). A expansão da ocupação não formal é cinco vezes maior que dos postos do mercado formal, indicando claramente a tendência à precarização do trabalho.

– Aumento do desemprego: a taxa de desemprego cresceu 55,7% no período de 1993 a 1999 na RMPA, passando de 174 mil (12,2%) para 309 mil (19%) desempregados segundo a PED (desemprego global), representando um aumento de 77,6% no contingente de desempregados. Também aumenta o tempo de procura de trabalho, marcando a tendência do desemprego de longa duração. Na RMPA (PED) em 1993 um desempregado despendia 25 semanas na busca de uma ocupação, em 1999, este tempo passa para 46 semanas.

Outra característica do mercado de trabalho (Gonzaga, 1996) é uma redução importante de ganho real no Brasil no período de 1982 à 1995. Uma vez que, em média, um posto de trabalho pagava em 1995, 10% a menos que em 1982. Os dados da pesquisa mensal de emprego (PME) do IBGE demonstram que nas seis maiores regiões metropolitanas do País o emprego com carteira assinada cai de 57% em 1982 para 48% em 1995. A rotatividade média anual entre 1988 e 1992 foi de 47% no setor industrial no Brasil mostrando como nosso mercado é muito flexível, mesmo comparado com países liberais como os Estados Unidos (taxa de 39%), estamos à frente, e ainda mais a frente de outros países como França (18%) e Itália (13%). Entretanto, esta rotatividade é seletiva, pois 70% dos trabalhadores com grau superior completo, neste período, mantiveram-se na mesma empresa, em oposição a somente 43% dos trabalhadores com ensino elementar incompleto.

Pichler (1999) afirma que o período se caracteriza também por uma interiorização da Indústria Metal-Mecânica Gaúcha. Em 1980, 47,7% do setor estava localizado na RMPA, ao passo que em 1992 encontramos somente 39,2%. A taxa média de sindicalização no Rio Grande do Sul também diminui passando de 25,3% em 1992 para 23,3% em 1996.

A empresa que escolhemos para fazer as entrevistas com os jovens metalúrgicos contava, em 1999, com uma taxa de sindicalização de 47%, revelando uma situação particular desta empresa que foi alvo de um trabalho político importante durante a década de 80 nas lutas que marcam o movimento da oposição sindical em Canoas. Entretanto, como veremos mais tarde, a posição dos jovens com relação ao sindicato é muito diferente daquela dos trabalhadores que viveram o nascimento do movimento sindical em Canoas.

A indústria da transformação representava 30% dos trabalhadores formais do Rio Grande do Sul em 1995 (Jornada e outros 1999), entretanto, no período de 1986-1995, houve uma perda de 90 mil postos de trabalho na indústria. Esta diminuição, que representa uma queda de 15,86%, está relacionada ao impacto das novas tecnologias e inovações organizacionais, além da crise econômica. No Brasil o quadro não é diferente, os dados do IBGE indicam que no período 1990-1997 a indústria perde 13,7% dos postos de trabalho, o que representa uma perda de 7,2 % do total de postos de trabalho da economia brasileira. O caso da indústria metalúrgica brasileira, segundo Moreira e Najberg (2000), é o mais grave, com uma perda da ordem de 32,4% dos postos de trabalho associada a ganhos de produtividade da ordem de 51,8%.

O aumento da seletividade da mão-de-obra é outra decorrência das mudanças recentes e torna-se evidente no estudo de caso apresentado por Jornada e outros (1999). As autoras analisaram sete indústrias do setor metal-mecânico no Rio Grande do Sul e avaliaram os impactos das inovações tecnológicas e organizacionais. Nas quatro empresas da RMPA avaliadas, é nítido o aumento da escolaridade exigida. O número de trabalhadores com ensino médio completo passa de 15% em 1993 para 19% em 1995 e com terceiro grau completo passa de 3% para 5%, respectivamente. As demissões são mais frequentes no grupo com menor escolaridade, ou seja, 51,87% dos desligados em 1995 não tinham ensino elementar completo, fazendo com que o número de demissões neste grupo seja 3,7 vezes maior que no grupo com ensino médio completo e 20,7 vezes maior que no grupo com terceiro grau.

Embora criticáveis, os dados do IBGE (estes dados não levam em conta a rotatividade nas empresas terceirizadas, por exemplo) mostram uma redução importante da rotatividade na indústria metalúrgica, mecânica, de material elétrico e material de transporte, principalmente se comparamos com os anos 70.

Para podermos completar a descrição do período propomos uma análise específica do ano no em que entrevistas foram realizadas.

O ano de 1999 foi marcado por dados pouco animadores. A taxa de crescimento do PIB em setembro de 1999 foi de - 0,42%. O Índice de Preços

ao Consumidor, em agosto, apontava uma variação anual de 5,7% e encontrava-se em uma curva ascendente que iria chegar aos 8,9% em janeiro de 2000. Na RMPA, a taxa de desemprego total (PED) era de 19,6% em agosto de 1999, sendo que o desemprego aberto representava 12,3%, o oculto 7,35 (dividido em precário 4,8% e desalento 2,5%). Os empregos com carteira assinada passam de 53,8% em 1991 para 44,6% em 1999. As categorias de trabalhadores sem carteira assinada e por conta própria passam de 40,8% para mais de 50% neste mesmo período. O número médio de desempregados na RMPA passou de 245 mil em 1998 para 339 mil em agosto de 1999. Somavam-se aos desempregados 271 mil trabalhadores no mercado informal na RMPA. Estes números são assustadores se comparados com os dados do início do plano real (1994), ou seja, 183 mil no mercado informal e 185 mil desempregados. As mulheres representavam a maior fatia deste bolo (22,1% das mulheres estavam desempregadas em comparação com 17,6% dos homens), os jovens eram os mais afetados sendo que 28,8% dos trabalhadores entre 18 e 24 anos estavam desempregados em agosto de 1999. O rendimento mediano neste mesmo período cai também e apresenta uma variação negativa de 5,5% entre os ocupados (total) e 2,8% entre os assalariados, indicando que esta queda é mais acentuada no mercado informal. Dentre os assalariados a variação negativa do salário médio real na indústria foi a pior dos três setores de atividade analisados (indústria, comércio e serviços) representando uma perda de 5,8%. Com relação à escolaridade, 48,3% dos trabalhadores do setor informal não haviam completado o ensino fundamental contra somente 33% dos assalariados.

A conjuntura econômica da época era marcada pela insegurança devido às altas taxas de desemprego associada à recessão e às inovações tecnológicas e organizacionais acarretando uma mudança do perfil da mão-de-obra exigido. Este fato não era exclusivo do Rio Grande, pois no Brasil o volume de emprego com carteira assinada caiu de 1994 à 1999 em 1,5 milhão, o saldo desfavorável da década de 90 (janeiro de 1990 à julho de 1999) chega a 3,1 milhão. Destes, 60% são postos eliminados pela indústria de transformação. Sendo que 20% destas vagas foram fechadas entre agosto de 1998 e julho de 1999. O clima de insegurança devido ao fechamento de postos de trabalho estava estampado nas manchetes dos principais jornais do país, sendo também uma das temáticas mais frequentes nos telejornais no ano de 1999. As pesquisas de opinião à época revelavam o desemprego como a principal preocupação dos brasileiros e dos gaúchos.

Podemos depreender do conjunto dos dados apresentados até aqui que a década de 90 foi marcada por um aumento do desemprego, pela precari-

zação e pelo aumento das exigências para o ingresso e para a permanência no mercado de trabalho. A dívida social se ampliou e, concomitantemente, encontramos um incremento da insegurança gerada principalmente pelo aumento do desemprego. A insegurança associada ao desemprego é potencializada pelas políticas liberais de ajuste econômico que flexibilizaram as relações de trabalho e individualizaram as mesmas. Além destes fatores, a insegurança é ampliada pelo enfraquecimento dos suportes sociais dependentes do Estado e pela constante ameaça de perda das garantias trabalhistas, ou seja, a já frágil parcela de propriedade social conquistada pelos brasileiros encontrava-se ameaçada de extinção. O conjunto dos dados apresentados descreve um contexto que contribuiu para o enfraquecimento dos laços de solidariedade entre os trabalhadores.

Os jogos de verdade sobre o trabalho nos anos 60/70 e nos anos 90: do operário padrão ao trabalhador flexível

O discurso gerencial

Boltanski e Chiapello (1999) afirmam que o discurso em torno do ideal da organização do trabalho nos anos 90 se constrói em torno de uma empresa enxuta trabalhando em rede com uma multitude de colaboradores. Os autores realizaram uma análise comparativa do discurso gerencial dos anos 60 e 90 a partir dos textos mais representativos que influenciaram cada período e suas políticas de gestão. Boltanski e Chiapello buscaram a inspiração Weberiana na tentativa da criação de tipos ideais para cada período. Utilizaremos-nos da descrição do tipo ideal levada a cabo pelos autores para desconstruir o jogo de verdades sobre o trabalho nos anos 60/70 e 90.

Os anos 60-70

Na Europa, de acordo com Boltanski e Chiapello (1999), a motivação dos trabalhadores nos anos 60 e o pacto social se estabeleciam com base em uma justificativa sociofilosófica completamente diferente dos anos 90. A empresa livre no pós-guerra se constituiu como o símbolo do mundo democrático. A burocracia se impunha como a forma de racionalidade que permitia a avaliação pela meritocracia. A associação entre critérios racionais e a liberdade (em contraponto aos fascismos do pré-guerra e ao totalitarismo do mundo socialista) construía o elemento justificador do espírito do capitalismo do pós-guerra. A segurança de planejar uma carreira no futuro e dentro da mesma empresa com chances de aperfeiçoamento, era um princípio elementar do discurso gerencial. Os empregos por toda a vida eram assegurados, desde que comprovada a capacidade para a função e a lealdade à empresa. A segurança era considerada como o elemento primordial e indispensável para a satisfação das outras necessidades do homem. Ela era uma verdade inquestionável na forma de pensar da gestão das empresas nos anos 60 na Europa. O Estado Social foi considerado um elemento complementar e um aliado das empresas na tarefa de garantir a segurança dos trabalhadores e dos cidadãos. O pacto entre as empresas e o Estado

baseava-se na divisão social das tarefas de construção da sociedade, ou seja, às empresas cabia produzir a riqueza e ao Estado distribuí-la.

No Brasil, certamente não encontramos este mesmo discurso nos anos 60/70. Embora as práticas gerenciais sofressem influência direta do discurso Europeu e dos Estados Unidos (principalmente), a ditadura militar se apoiava no discurso da segurança nacional e da defesa da liberdade contra o inimigo comunista. O Estado Social não se consolidou, embora tenhamos tido uma ampliação da assistência médica, da aposentadoria e dos benefícios da Seguridade Social, ainda que limitados aos trabalhadores do mercado formal. O crescimento econômico não foi distribuído e a prática da estabilidade no emprego não existiu, ao contrário, a rotatividade era uma ferramenta amplamente utilizada pelas empresas. Embora a rotatividade tenha sido ampliada com a instituição do FGTS, como os níveis de desemprego eram muito baixos, a possibilidade de encontrar um outro emprego rapidamente, principalmente na indústria, garantia uma certa estabilidade de planejar o futuro ao trabalhador qualificado.

Pode-se dizer que a conjuntura econômica e as relações de trabalho permitiam aos trabalhadores o controle e o domínio do tempo (maîtrise du temps como denominam Castel e Haroche, 2001) – como uma das condições de ser positivamente um indivíduo, ou seja, ser proprietário de si mesmo – mesmo que esta propriedade fosse limitada em termos da liberdade política e da submissão ao autoritarismo próprio do fordismo periférico. A qualificação para os trabalhadores (ter uma “profissão”) era a moeda de troca que garantia um maior grau de liberdade e de propriedade sobre o próprio destino.

No corpus de propaganda ideológica da aliança do capital com a ditadura, o discurso gerencial era marcado pelo ufanismo nacionalista e pela apologia do progresso e da modernização do País. Estes aspectos aparecem claramente na imprensa por ocasião do lançamento do concurso “Operário Padrão” no jornal Correio do Povo de 12 /8/1970:

Como vem fazendo anualmente, o Departamento Regional do Sesi no RS acaba de lançar uma reedição do concurso para a escolha do Operário Padrão do Estado correspondente ao ano de 1970. O concurso foi instituído pelo Departamento Nacional do Sesi e já se tornou tradicional em todos os Estados da Federação, pelo prestígio que alcançou nos meios empresariais e dos trabalhadores brasileiros. A promoção tem como objetivo principal homenagear os anônimos construtores da riqueza que, pela sua dedicação ao trabalho, à família e à comunidade tornaram-se credores do reconhecimento público*. Trata-se de mais uma iniciativa do Serviço Social da Indústria para consolidar o princípio de que operários e empresários, sem distinção, integram o mesmo

instrumento de criação do progresso e do bem-estar social do País, tendo o trabalho como fator preponderante. (CP, 12/08/1970)

Assim como no discurso do presidente da República publicado em 21/8/70:

A participação de todos na produção nacional*, a criação de estímulos para a melhoria da remuneração dos trabalhadores, o incremento da poupança individual para a formação de patrimônio que garanta, a cada brasileiro, um futuro melhor*, tornaram-se por isso a minha preocupação constante [...]. Cada empregado do setor privado de toda e qualquer empresa, em toda a extensão do território nacional será possuidor de uma caderneta de participação. Presidente Emílio Garrastazu Médici (CP, 21/8/1970)

A ditadura usava o crescimento econômico como uma arma de propaganda do regime. A época foi marcada pela apologia de um Brasil grande e moderno, simbolizado em grandes obras como Itaipu e a Transamazônica. O tricampeonato mundial de futebol, conquistado em 1970, foi amplamente utilizado como forma de criar a imagem de um Brasil vencedor. A canção oficial entoada pela torcida que dizia “90 milhões em ação, pra frente Brasil, salve a seleção” reforça a idéia do progresso e da união. A modernidade só era possível através da “ordem e do progresso”. A ordem estava representada pela disciplina militar e pela repressão política expressas no lema “Brasil, ame-o ou deixe-o”. O progresso era representado pela indústria, sendo o setor metalúrgico e, em especial, o complexo automotivo, seu carro-chefe. O sucesso e o poder econômico das empresas eram mensurados pelo tamanho, seguindo a lógica do quanto maior, melhor. A organização do trabalho se baseava no uso intensivo de mão de obra e as empresas se estruturavam de forma vertical. Estes aspectos simbólicos, associados às oportunidades de trabalho e à idéia de um Brasil do futuro e vencedor explica, em parte, talvez, o saudosismo de alguns aposentados metalúrgicos entrevistados com relação à época.

A lógica discursiva do regime de verdades referente ao trabalho nos anos 70, no Brasil, corresponde à ética do provedor tal como descrita por Colbari (1990, p. 239) com relação ao ideal representado pelo operário padrão. O critério do ideal de bom trabalhador estava expresso no concurso do operário padrão, “o anônimo construtor da riqueza do País”. O anúncio do concurso no Correio do Povo de 12 de agosto de 1970 expressa bem este modelo, os critérios para participar do concurso eram: “Mínimo de 5 anos

* Grifo nosso

de trabalho na empresa, grande dedicação e assiduidade ao trabalho, índice elevado de companheirismo, comportamento moral fora do trabalho em relação à família, à comunidade e à Pátria”.

A relação entre o trabalho e a família aponta para a particularidade da ética do provedor, como demonstramos no Capítulo 2. De acordo com Colbari, existe uma hierarquia entre a ética do trabalho (tendo o trabalho como valor intrínseco) e a ética do provedor (o trabalho como meio para o sustento do lar), na qual a ética do provedor subordina a ética do trabalho. Zaluar também se refere a esta hierarquia ao afirmar que “não é a ética do trabalho, mas a ética do provedor que leva os membros da família a aceitarem a disciplina do trabalho”. É assim que o trabalhador pobre alcança a redenção moral e, portanto, a dignidade pessoal. (Zaluar, 1985, p.121)

No fordismo, o industrialismo e o familismo são complementares (Colbari, 1990, p. 15). Um anúncio de emprego retirado do caderno de empregos do Correio do Povo, de agosto de 1970, para uma vaga na mesma empresa em que entrevistamos os jovens metalúrgicos em 1999 (29 anos depois) descreve o perfil do trabalhador desejado, vejamos o anúncio:

Precisa-se: mecânico de manutenção, fresador, eletricitista industrial, experiência mínima de 2 anos na função. A empresa oferece: Salário compensador, assistência médica (inclusive à família), ambulatório na companhia, cooperativa de crédito, restaurante.

O anúncio não exigia uma escolaridade mínima, mas sim experiência e especialização em uma função específica. Os benefícios, por sua vez, são ressaltados com relação a sua extensão à família reforçando a responsabilidade com relação ao sustento da esposa e dos filhos. Muitas das entrevistas que fizemos mostram que os trabalhadores casados recebiam um incentivo maior do que os solteiros por parte das chefias. Um anúncio hoje, faria apelo às habilidades de operador multifuncional com ensino médio completo, conhecimento básico de inglês e capacidade de trabalho em equipe. A família não seria mencionada, ser solteiro permite uma maior flexibilidade nos horários e nos deslocamentos. A idéia de “profissão”, tal como compreendida no fordismo, desaparece.

As características do fordismo periférico (ou “fordismo à brasileira”), tal como implementado nos anos 70, são distintas do modelo clássico do fordismo na Europa e nos Estados Unidos. Segundo Humphrey (1989), o modelo à brasileira se diferenciava, pois:

– Existia uma instabilidade no emprego muito grande (a taxa de rotatividade na indústria chegou aos 70%);

- Os ganhos reais de salário eram muito pequenos;
- O autoritarismo era a marca das relações entre patrões e empregados;
- O poder de negociação dos sindicatos e dos trabalhadores no chão de fábrica (pelo menos até 1974) era nulo, quebrando o tripé clássico (Estado, capital e trabalho);
- O poder de barganha dos trabalhadores era individual e baseado na qualificação;
- O investimento em treinamento era muito pequeno, o envolvimento do trabalhador não era um objetivo da empresa, os empresários mantinham a idéia das “massas perigosas”, ou seja, que os trabalhadores eram uma ameaça em potencial;
- A partir de 1974, com a reativação discreta do movimento sindical, a prática dos abusos autoritários se suaviza.

O cenário do fordismo brasileiro, descrito por Humphrey, aponta para a distância entre o discurso de união e crescimento e a realidade enfrentada no cotidiano pelos trabalhadores. Entretanto, apesar das características das relações de trabalho na indústria nos anos 70, encontramos um padrão ascendente nas trajetórias de trabalho dos metalúrgicos aposentados que entrevistamos. A formação profissional era marcada pela passagem pelo SENAI, a qual se dava, na maioria das vezes, quando os trabalhadores já estavam empregados. A experiência era fundamental na legitimação da posição de “profissional especializado”, a qual permitia uma resistência maior à rotatividade e permitia, também, negociar melhores condições de trabalho. A escolaridade formal não era uma exigência de ingresso. Ao contrário, o ingresso na indústria foi utilizado pelos trabalhadores como uma possibilidade de incrementar a formação educacional. A identificação com a empresa era marcada pelo aspecto paternalista da empresa fordista, seguindo os ditames da Escola de Relações Humanas, cujos princípios afirmavam que a motivação para o trabalho deveria incluir outros aspectos além do retorno financeiro, mas sem interferir na tarefa em si (neste aspecto mantinha a divisão rígida entre execução e planejamento, e também a monotonia e a parcialização das tarefas características do taylorismo). Como forma de motivar para o trabalho, as empresas ofereciam “benefícios” como: crédito para construção da casa própria, plano de saúde, boa alimentação no refeitório, assim como clube de futebol e envolvimento da família nas festas promovidas pela empresa.

Resumidamente, podemos concluir da seguinte forma a caracterização da forma de implicação dos metalúrgicos no trabalho a partir do jogo discursivo e das características socioeconômicas dos anos 70 no Brasil. O

trabalho na indústria nos anos 70 era considerado simbólica e materialmente como uma possibilidade de adquirir uma “profissão” socialmente valorizada e que permitia a ascensão social. As taxas de desemprego eram baixas apesar de acompanhadas de uma alta taxa de rotatividade. Estes fatores objetivos garantiam certa segurança no planejamento do futuro, que era pensado, sobretudo, em relação a uma melhor qualidade de vida para os filhos, enquadrando-se desta forma na lógica da ética do trabalho na sua versão brasileira, ou seja, da ética do provedor.

Os anos 90

A organização do trabalho da empresa ideal dos anos 90 centra-se nas equipes e nos projetos, ela orienta-se para a satisfação do cliente através de uma mobilização geral dos trabalhadores incentivados pelos seus “líderes”. Para Boltanski e Chiapello (1999) a empresa enxuta utiliza um manancial de técnicas de produção e gerenciamento, em grande parte originada do modelo japonês. A empresa dos anos 90 eliminou a maioria das camadas hierárquicas, dispensou do seu campo direto de operações um grande número de tarefas, realizando a terceirização de tudo que não corresponde ao núcleo central da empresa (seguidamente incentivando os trabalhadores demitidos – que exerciam estas funções – a criar suas próprias empresas). Os investimentos deste ideal de empresa são feitos em aliança com outras empresas através da criação de joint-ventures. Resumindo, o ideal tipo de empresa seria o de um núcleo central rodeado por uma nebulosa de fornecedores, ou seja, empresas terceirizadas e prestadoras de serviços. O quadro funcional se estrutura em torno de um núcleo de trabalhadores fixos separado de um contingente de trabalhadores temporários. O trabalho organiza-se em rede extrapolando as fronteiras da empresa, a criação de produtos obedece ao conceito de engenharia simultânea. Graças à Internet, uma equipe pode ser formada para a criação de um projeto com trabalhadores de várias origens. As equipes são auto-organizáveis e autocontroláveis, o que as une e dirige é o desejo de satisfazer o cliente. As empresas contemporâneas devem ser flexíveis, inovadoras e altamente competentes, elas devem ser capazes de aprender. Como as empresas se tornam flexíveis ao extremo e as camadas hierárquicas quase que desaparecem, a figura do líder torna-se fundamental. Este é, idealmente, um sujeito altamente capaz de atuar em diversas áreas, de se capacitar em permanência adiantando as demandas do mercado. É um ser extremamente adaptável, capaz de auto-organização e de trabalhar com pessoas muito diferentes e, que deve, principalmente, possuir uma visão capaz de dirigir a empresa para conquistar o mercado. Para atingir essa meta ele deve ser dotado

de uma capacidade de convencimento capaz de fazer com que sua visão seja compartilhada por todas as “células” da organização. Ele deve ser um mago da manipulação dos símbolos que definem o momento do mercado. Ele deixa de ser chamado de gerente, ou diretor – termos que lembram a hierarquia rígida do fordismo – para ser chamado de treinador, animador de equipe, visionário, catalisador, entre muitas outras denominações. Ele é aquele que possui a capacidade de fazer emergir o talento dos outros. O líder idealizado se diferencia dos outros trabalhadores pela sua capacidade de comunicação, pelo carisma e pela competência. A sua autoridade é assegurada, não pela posição na hierarquia, mas pela confiança e pela capacidade de escuta em relação aos outros “colaboradores” da organização.

Trata-se de uma forma de gestão baseada na “intuição criativa” em oposição ao que hoje é denominado como o “racionalismo frio e tecnicista” que marcava o discurso gerencial dos anos 60/70. Se a capacidade de liderança estratégica é exigida do líder, a especificidade própria ao domínio da técnica é reservada a um outro personagem da gestão da empresa enxuta, que é a do expert, o qual, pode tanto fazer parte da empresa como ser um consultor associado. Ao gerenciador (líder) fica a responsabilidade pela mobilização dos “colaboradores” e ao expert, a reserva de saber que garante o desempenho técnico para assegurar a competitividade no mercado.

Estes enunciados que definem o discurso gerencial no jogo de verdades sobre o trabalho também estão presentes no Brasil, uma vez que a abertura da economia colocou as empresas em competição de forma mais acirrada dentro do mercado global e o modelo de gerenciamento é mundialmente padronizado, pelo menos no que se refere ao ideal. O autoritarismo característico das formas de gerenciamento no Brasil se mantém, apesar do discurso. O modelo ideal é projetado no “primeiro mundo”. O leitmotiv do discurso empresarial e, muitas vezes, governamental, centra-se no objetivo de atingir padrões de qualidade e competitividade comparáveis ao “primeiro mundo”. A reportagem que segue é um exemplo da presença da idealização deste novo líder na literatura consumida pelos quadros gerenciais brasileiros:

A chegada de grandes empresas (GM, Ford, Navistar, Goodyear) e a expansão de tradicionais (Brahma, Souza Cruz) trariam, em princípio, esperança de novos postos de trabalho em cargos executivos. A verdade, porém, é que as cabeças de “primeira linha” já vêm com a empresa[...] O coordenador do conselho de competitividade da Federação das Indústrias do Rio Grande do Sul (Fiergs), Deomedes Talini, teoriza que a era da lógica acabou. O que importa mais é a intuição – pessoas capazes de assumir riscos.”[...]” As empresas não gostam de falar sobre contratações de executivos, mas do pouco que se

consegue extrair, é possível esboçar um perfil. A Brahma procura profissionais que combinem juventude (cerca de trinta anos), boa formação, inglês fluente, ambição, vontade de crescer e disponibilidade para transferências.”[...]” Já na IBM, a atitude vale mais do que habilidades imprescindíveisespírito de grupo é importante. Os requisitos exigidos são: Ser íntegro; Ter visão estratégica; Ser conhecedor da empresa; Possuir capacidade de decisão; Ser ético; Ser negociador; Estar motivado; Ser pró-ativo. (Amanhã, Guia Empresarial jun/98)

Algumas frases pinçadas desta mesma revista e que compilam a visão dos “gurus” dos executivos brasileiros são exemplos importantes da mudança de perfil e das habilidades exigidas pelas grandes empresas hoje. O jornalista responsável pelo artigo “Eles cultivam o sexto sentido” perguntou aos especialistas de gestão qual o perfil do executivo da virada do milênio. As seguintes características foram definidas:

- “É bem-sucedido quem entende as mudanças e se adapta a elas no ritmo que acontecem”.
- “Tem espírito de interação e trabalho em equipe”. “Sabe delegar”. “O centralizador escorrega”.
- “Compreende que o sucesso não é feito durante o expediente. Ele é construído à noite quando você faz cursos, lê, estuda”.
- “Sabe trabalhar com campeões, eles vão te ensinar a ser campeão”.
- “Abre espaço para o sentimento e a intuição”.
- “Desenvolve características femininas”.
- “Valoriza a competência e conhece as próprias fraquezas.”
- “Entende de gente. Sabe avaliar os profissionais para cobrar resultados”.
- “Não tem medo de correr riscos”
- “É seguro, polivalente, empreendedor”.

(Amanhã, v. 14, n. 147/149, p. 22, 1999)

A definição deste “perfil” de executivo é importante, pois as estratégias de gestão e as relações de trabalho dependem do regime de verdades que se estabelece para definir o ideal deste líder, cujos colaboradores devem seguir o exemplo. A autonomia dos operadores multifuncionais (denominação dos

metalúrgicos jovens que entrevistamos), embora criticável, se analisarmos o real poder de decisão dos trabalhadores, é amplamente apregoada pelo discurso gerencial. A ênfase em um perfil criativo e empreendedor faz parte dos anúncios de emprego no final dos anos 90 no Brasil, como mostra este artigo dirigido aos jovens que tentam emprego pela primeira vez e que encontramos no caderno de empregos do jornal Zero Hora de agosto de 1998:

“O DESAFIO DA PRIMEIRA OPORTUNIDADE”

Preparo atualmente significa mais do que educação formal de 1º e 2º grau ou mesmo diploma universitário. De uns anos para cá, as empresas estão apostando no potencial de desenvolvimento do candidato mais do que na experiência. Conhecimento e informação técnica podem ser transmitidos com certa facilidade. Por potencial, entenda-se: raciocínio lógico, iniciativa, garra, espírito de equipe, facilidade de comunicação e disposição para aprender. (Zero Hora, 30/08/1998)

Os trabalhadores – atualmente denominados “colaboradores” no novo discurso de gestão brasileiro – devem estar organizados em equipes multifuncionais, pois estas são mais competentes, mais flexíveis, mais mobilizadas (o termo motivado implica em uma subordinação, torna-se, então proscrito no discurso dos anos 90) e mais autônomas que a forma de especialização rígida dos trabalhadores dos anos 60 e 70. O controle não pode ser o mesmo exercido sobre os trabalhadores disciplinados nas escolas técnicas de inspiração taylorista-fordista, ou vindos da agricultura e docilizados pela disciplina fabril. Para o trabalhador dos anos 90, trata-se de deslocar o controle do exterior (o cronômetro, o controle do número de peças produzidas, o controle do supervisor e a velocidade da esteira na linha de montagem, por exemplo) para o autocontrole, ou seja, a interiorização do controle pela assimilação e aceitação do espírito, cultura e dos objetivos da empresa. As empresas passam a exigir um alto grau de escolaridade e de habilidades interpessoais que permitam o trabalho em equipe, os inadaptáveis são demitidos. Estas mudanças seriam tão marcantes no pólo automotivo brasileiro que a Veja, revista de maior circulação nacional, publica em 10/1/2001, uma reportagem com o título “Doutor metalúrgico”, referindo-se aos metalúrgicos com pós-graduação que trabalham nas células de produção. A revista Exame de 21/02/2001, também publica a reportagem “O futuro das fábricas” com cinco exemplos brasileiros, entre eles duas empresas metalúrgicas na RMPA mostrando as transformações da fábrica fordista, descrita como suja, poluidora e pesada, com separações hierárquicas fixas e o distanciamento entre planejamento e execução – visíveis na arquitetura dos prédios

– para a fábrica flexível, leve, limpa e ecologicamente correta, cuja arquitetura espelha na quase abolição física das distâncias entre o planejamento e a execução e o enxugamento dos níveis hierárquicos.

A implicação, as motivações intrínsecas, o desejo do trabalhador passam a ser o alvo das novas práticas de gestão. No plano do discurso o patrão passa a ser o líder, não existindo mais chefes, mas sim coordenadores de equipe.

O fato de as políticas de gestão se orientarem para a satisfação do cliente tem duas funções centrais (Boltanski e Chiapello, 1999): a primeira seria a internalização da idéia que a satisfação do cliente é um fator-chave e essencial para ao sucesso da empresa no mercado e a segunda estaria ligada ao convencimento dos “colaboradores” de que o controle é exercido, de fato, pelo cliente e não pela hierarquia como nos anos 60 (e 70 no caso brasileiro). A eliminação dos estoques também reforça o autocontrole, uma vez que é a demanda do cliente que faz pressão sobre a fábrica. Além disto, como as células de produção trabalham de forma coordenada, acabam transformando-se em clientes internos (uma célula é cliente da outra e vice-versa). As células passam a ser consideradas como unidades autônomas de produção e, como tal, são responsáveis pela quantidade e pela qualidade da produção. O termo controle é substituído pelo termo confiança no novo discurso, uma vez que o controle externo implica na explicitação de uma relação de dominação enquanto o autocontrole se refere a um contrato moral de confiança entre as partes. Estes aspectos se apresentam claramente na imprensa especializada dirigida para os empresários e quadros de gestão como podemos ler em um artigo sobre capital humano que se chama “Metamorfose Constante” publicado pela revista Amanhã:

A sobrevivência do profissional no mercado de trabalho depende da sua capacidade criativa. [...] Talento virou mesmo moeda corrente no mercado e de cotação alta. Não se descarta a tecnologia, funcionalidade e padrão, mas a habilidade de perceber oportunidades e criar situações inovadoras é exclusiva do talento. Vemos o surgimento de uma poderosa demanda empresarial: o recrutamento eficaz de talentos. [...] Darwin pode ter sido um dos maiores técnicos de administração. Seus enunciados servem como uma luva nas mãos engenhosas deste novo século. [...] O profissional que sobreviverá não será o mais forte, nem o mais inteligente e sim o mais adaptável às mudanças. (Amanhã, v. 12 n. 129/131 abr./jun., 1998)

Estes aspectos do novo discurso de gestão estão presentes no Programa Gaúcho de Qualidade e Produtividade (PGQP), cujo objetivo é incentivar a qualidade e a competitividade das empresas gaúchas no mercado globalizado. Como já afirmamos, a empresa na qual entrevistamos os jovens me-

talúrgicos participa da competição promovida pelo programa e tem recebido anualmente prêmios de excelência com relação à qualidade. O PGQP envolveu, em 1999, 4000 organizações (sendo 33,5% do setor industrial) e 783.113 pessoas. O programa serve como um difusor dos enunciados que constroem o ideal de gestão nesta etapa da acumulação flexível do capitalismo globalizado. Os critérios de avaliação das empresas são:

- Qualidade centrada no cliente (objetivo: clientes satisfeitos e fiéis);
- Liderança (objetivo: a direção deve ter claros os objetivos da empresa e servir de exemplo para os funcionários);
- Aprendizado contínuo (objetivo: alto desempenho e criatividade na criação de novos produtos e soluções);
- Participação e desenvolvimento das pessoas (objetivo: empregados satisfeitos, clientes satisfeitos);
- Resposta rápida (objetivo: qualidade e produtividade);
- Enfoque pró-ativo (objetivo: prevenção de problemas);
- Visão de futuro e de longo alcance (objetivo: continuidade da empresa);
- Gestão baseada em fatos (objetivo: desenvolver um conjunto de indicadores para o planejamento e avaliação do desempenho da empresa);
- Desenvolvimento de parcerias (objetivo: desenvolver parcerias com funcionários, fornecedores, clientes, entidades de classe e comunidade);
- Responsabilidade Pública e Cidadania (objetivo: crescimento sustentado);
- Foco nos resultados (objetivo: avaliar e melhorar ganhos);
- Inovação e criatividade (objetivo: competitividade);
- Comportamento ético (objetivo: respeito e confiança mútuos). (Guia do PGQP, 1998, p. 13-14)

Com relação ao item que mais nos interessa para a discussão, ou seja, participação e desenvolvimento das pessoas, o guia de avaliação do PGQP nos fornece um exemplo como prática de boa gestão:

Na empresa X, onde os procedimentos de trabalho estão normatizados, o funcionário fica sabendo qual é seu trabalho e tem liberdade para encontrar novas formas de desempenhá-lo. Não existem chefes na empresa, todas as pessoas são iguais. De acordo com os sócios, isto aumenta a responsabilidade de cada um e diminui a competição. (Idem, p. 25)

A “gestão das pessoas” é o termo que vem a substituir a antiga denominação “recursos humanos”, a qual está ligada ao discurso fordista acrescido dos princípios da motivação tal como formulados pela Escola das Relações Humanas de Elton Mayo. O termo “gestão das pessoas” se justifica, pois nas novas formas de gestão se busca o envolvimento completo do trabalhador, busca-se fazer aflorar as competências e maximizar o potencial criativo. O termo qualificação, demasiadamente associado a uma “profissão” e a um posto de trabalho, lembra a rigidez fordista e passa a ser gradualmente substituído pela idéia de competência, mas adaptado ao trabalhador flexível.

De acordo com Dietrich (1999), a discussão das competências (que substitui a discussão da qualificação) como forma de otimização do trabalho pode ser pensada em dois aspectos: o primeiro seria a adaptabilidade às diferentes circunstâncias, o que permite gerenciar os ritmos de produção e também reduzir os custos salariais, extinguindo os postos de trabalho fixos e homogeneizando os postos de trabalho antes hierarquizados e diferenciados. Dessa forma, a polivalência e a multifuncionalidade passam a substituir a especialização fordista; o segundo seria relativo à autonomia quanto ao uso do tempo e a possibilidade de reformular a organização e o processo de trabalho, buscando a racionalização da produção. Entretanto, as pressões são mais intensas devido à interiorização dos modos de controle e do risco assumido em relação aos resultados. A cultura organizacional torna-se central e estratégica, exigindo que os indivíduos e o grupo tornem-se auto-reguláveis.

A descrição de Jornada e outros (1999) com relação ao ideal de trabalhador exigido pelas empresas gaúchas do setor mecânico demonstra a penetração do discurso gerencial. As empresas gaúchas demandam um trabalhador que tenha o domínio da linguagem técnica, a capacidade de comunicação oral e escrita, a disposição e habilidade para trabalhar em grupos, a polivalência cognitiva, a versatilidade para assumir múltiplas operações, a capacidade de adquirir e processar novas informações e que tenham a capacidade de gerenciar as decisões no processo. Embora este seja o perfil de trabalhador descrito pelas empresas, as autoras reforçam que a autonomia ainda é muito restrita nas empresas pesquisadas. Aspecto também apontado por Bresolin (1998) ao pesquisar o processo de reestruturação de uma empresa metalúrgica gaúcha.

A noção de competência comporta não só o aspecto técnico, mas também a chamada “competência emocional”. Tornou-se comum que as empresas demandem aos trabalhadores que indiquem seu estado emocional (bem-humorado, mal-humorado, bem-disposto, mal-disposto, neutro, por exemplo) no crachá ou no posto de trabalho, forçando a expressão de um bem-estar permanente e obrigando a repressão de sentimentos de tristeza ou tédio. Os programas de qualidade total são baseados num ideal artificial de felicidade (também total) no trabalho. Uma empresa da área das telecomunicações chegou a criar um cargo que porta a denominação de “gerente de emoções” (case apresentado no Seminário “A Saúde Emocional nas Organizações” organizado na FIERGS pela Sociedade de Psicologia do Rio Grande do Sul em abril de 2001), cuja concepção, independentemente das funções que lhe são atribuídas, é absolutamente perversa do ponto de vista da ingerência na vida afetiva dos trabalhadores.

No trabalho de Jornada e outros (1999) podemos encontrar uma descrição precisa dos efeitos do discurso de gestão que baliza o ideal do trabalho nos anos 90 sobre os administradores da indústria mecânica gaúcha. As autoras citam um dos depoimentos dos quadros diretivos no qual o entrevistado afirma “[...] o treinamento operacional é parte das coisas, aqui a gente se preocupa mais em fazer a cabeça que o produto” (Jornada e outros 1999, p. 77). Em outro depoimento, um administrador de outra empresa afirma: “O que interessa para nós é a cabeça e o coração, é o que nos temos que buscar no pessoal [...]” (Jornada e outros 1999, p. 78).

Segundo Boltanski e Chiapello (1999) diferentemente dos anos 60, quando existia a preocupação da separação do afeto, das relações pessoais e familiares das relações de trabalho dentro da lógica da racionalidade burocrática. Nos anos 90 esta relação é considerada falsa, pois inibe as competências múltiplas necessárias para aprender a trabalhar em rede. No entanto, este jogo sem regras bem definidas, da emoção, dos sentimentos, da intuição e da não separação da vida privada da vida do trabalho, que caracteriza o discurso dos anos 90, implica alguns riscos que são ressaltados por este mesmo discurso. Este jogo das emoções pode favorecer o oportunismo dos relacionamentos, no qual as relações de amizade, familiares e de afeto podem ser utilizadas visando o lucro (interesse) pessoal. Surge então, no bojo do discurso, a temática da “ética”, ausente nos anos 60 pois a racionalidade burocrática orientava a tomada de decisão através de procedimentos predefinidos.

A ética empresarial, embora ressaltada em quase todos os artigos que traçam o perfil dos executivos é, entretanto, uma ética subordinada a um valor maior – a competitividade – como pode ser percebida na seguinte

anedota que a revista *Amanhã* chamou de “A interação como estratégia”:

Dois homens, acampados na floresta, vêem um tigre se aproximando. Um coloca rapidamente os tênis, preparando-se para correr. O outro alerta: “Não adianta, você nunca conseguirá correr mais rápido do que o tigre”. O homem já calçado se despede. “Não quero correr mais rápido do que o tigre, só preciso correr mais rápido do que você. (*Amanhã*, v. 14, n. 147/149, 1999)

Se a racionalidade burocrática era a marca da gestão nos anos 60, nos anos 90 os elementos-chave passam a ser a apologia do risco, da mobilidade e da mudança. A segurança deixa de ser um valor no discurso de gestão nos anos 90, ela é substituída pela apologia da liberdade. A excitação ligada ao aumento da autonomia deve ser mais importante que o medo e a insegurança decorrentes das dificuldades para planejar o futuro. A segurança da carreira é substituída, no discurso, pelas múltiplas possibilidades oferecidas pelo trabalho em rede, o qual, ao multiplicar os contatos, multiplica as possibilidades de inserção em novos projetos.

O discurso gerencial na empresa estudada

A estratégia utilizada pela empresa consiste em deslocar a responsabilidade das decisões ligadas à reestruturação e às alterações das relações de trabalho para fora de seus domínios. As justificativas utilizadas são ligadas à globalização e à conjuntura do mercado. A maior parte dos artigos publicados no boletim da empresa promove as ferramentas de gestão da qualidade total, remete à certificação ISO (no caso do período que analisamos a certificação desejada era a ISO 14001) e anuncia as festas de confraternização, além de incentivar a criação de novos projetos pelos “times de qualidade”. A organização do trabalho é raramente discutida nos boletins. Uma publicação, que data do período mais intenso da reestruturação (1996), ou seja, imediatamente posterior àquele dos ciclos de enxugamento realizado pela empresa (a empresa teve uma redução de aproximadamente 3.200 trabalhadores num período de cinco anos) nos pareceu particularmente interessante no sentido de demonstrar a forma como a empresa se comunica com seus funcionários:

Como você sabe, atualmente a economia está globalizada. Isso significa que temos que concorrer com empresas de todo o mundo para colocar os nossos produtos no mercado. Para ter preços competitivos é necessário ter custos adequados.

Nosso mercado é sazonal, alternando períodos de alta e de baixa demanda e volume de trabalho. Entretanto, as empresas* pagam integralmente os salários nos períodos de baixa, em que não há trabalho para todos os funcionários. Nos períodos de alta, pagam horas-extras, que têm altos custos adicionais. Muitas dessas empresas têm como alternativa, demitir o excesso de pessoal nos períodos de baixa e recontratar quando necessário. Infelizmente, por extrema necessidade, nossa empresa já utilizou deste sistema de demissões e recontrações.

O que fazer? Temos que buscar alternativas que atendam nossas necessidades. Uma delas é adaptar a jornada de trabalho à realidade do mercado. Outra, é o treinamento intensivo de todos, para que cada funcionário seja capaz de desenvolver qualquer tarefa em nossa planta industrial. A jornada de trabalho de todos fica equilibrada e, mesmo pertencendo a uma divisão com baixo volume de trabalho, o funcionário poderá cumprir integralmente sua jornada de trabalho, recebendo normalmente o salário. Multifuncional é o plano de carreira que prevê o treinamento progressivo (e o salário também) do pessoal horista, para que estejam todos aptos a desenvolver várias atividades” (Boletim informativo da empresa, Planta Canoas, n. 4, 1996)

O discurso remete para fora do âmbito da empresa a justificativa das medidas e a proposta de reestruturação, pois essa “seria a única forma de sobreviver no mercado globalizado”. Ao mesmo tempo, enfatiza que outras empresas também o fazem. A lógica enunciativa do texto remete tudo que possa ser considerado como negativo para o plano genérico, exterior e/ou no passado (as empresas; essas empresas; o mercado; infelizmente nossa empresa já utilizou) e tudo que é positivo é tratado na primeira pessoa do plural, no presente e/ou no futuro (temos; nossas necessidades). Em outro momento, percebe-se de forma clara (mesmo que dito sutilmente) a ameaça de demissão caso as medidas não sejam aceitas, pois o artigo afirma que a única “outra” alternativa seria a demissão. O discurso que a empresa utiliza para cooptar os trabalhadores mistura envolvimento e ameaça ao convocar os trabalhadores para vencer conjuntamente com a empresa os desafios colocados por “pressões externas inevitáveis”. Este jogo de sedução e ameaça associado à insegurança ligada à instabilidade do mercado e aos altos índices de desemprego, pressiona os jovens no sentido de incorporar este discurso como uma verdade. Um regime de verdades que reforça a idéia de que a governabilidade das trajetórias de vida depende muito mais do “mercado” (um ente abstrato e distante) do que dos atores locais.

* Grifos nossos

As novas formas de gestão e o neoliberalismo: o custo subjetivo de um discurso totalitário

O novo discurso de gestão está atrelado aos princípios do neoliberalismo. Rummert (1999) cita sete aspectos centrais do novo discurso, que retomamos aqui como base para nossa argumentação com relação aos efeitos sobre a subjetividade do novo regime de verdades referente ao trabalho. Os aspectos apontados são:

- Ênfase no individualismo e no abandono/restrrição das práticas associativistas (sindicatos, associações comunitárias, partidos políticos etc.) afirmando que as mesmas são contraproducentes e limitadoras da liberdade individual.

Este aspecto é visível no discurso dos jovens que aceitam a negociação direta com a empresa sem a intermediação do coletivo (o sindicato, por exemplo), colocando-se em uma posição de fragilização que denominamos de individualismo solitário, no qual o colega de trabalho transforma-se, ao mesmo tempo, em cliente interno e em inimigo potencial no jogo de competição incentivado pelas empresas.

- A construção simbólica de “culpados” pelas diversas formas de exclusão e pelas carências vividas pela maioria da sociedade nos países pobres e por parcelas expressivas e crescentes nos países ricos. Criando as condições simbólicas da culpabilização da vítima.

Dejours, como já afirmamos, denomina este processo de “banalização do mal” (1999), retomando a expressão criada por Hannah Arendt. O autor descreveu as condições para que se estabeleça, do ponto de vista moral, a indiferença com relação ao sofrimento alheio.

- Hiperdimensionamento do valor do mérito segundo a lógica do mercado e ampla difusão da idéia que o sucesso no mercado, seja ele material, social ou simbólico, é tão somente uma questão de mérito;

– Atribuição de um caráter superlativo ao presente, o presente é concebido como superior a tudo que pertence ao passado e que não traga a marca de uma dada modernidade que conduza ao futuro. Constrói-se uma “fetichização do novo”, ou seja, um mecanismo através do qual se atribui poderes e virtudes mágicos para a superação dos problemas, sem que a priori, a pertinência deste “novo” seja colocada em questão;

- A supervalorização da descontinuidade dos processos vividos na sociedade e dos projetos individuais e coletivos de inserção na vida socioeconômica. Constrói-se a mitificação das rupturas constantes e atribui-se aos indivíduos uma capacidade infinita de adaptação às mudanças, desconsiderando que os processos

históricos se fazem presentes de forma profunda na estrutura psíquica dos indivíduos e que nossa capacidade de adaptação é limitada;

- O permanente desafio, oferecido aos indivíduos, de viverem jogos competitivos, exercitando a capacidade de superação e de sobrevivência no mercado. Naturalizando o jogo neoliberal do Darwinismo social;

- A lógica mercantil é apresentada como totalizadora da realidade, única capaz de superar os conflitos e as contradições, levando ao hiperdimensionamento da perspectiva econômica, a qual se transforma no único dado determinante das condições

Os fatores apresentados até aqui configuram o regime de verdades sobre o trabalho e pautam as regras morais que balizam a conduta dos trabalhadores nos anos 90. O discurso gerencial do fim dos anos 90 é pleno de exigências de desempenho paradoxais que comportam uma idealização do trabalhador e não respeitam os limites e as possibilidades estruturais dos sujeitos. Vários autores apontam para os possíveis danos do ponto de vista psíquico associados às novas formas de gestão. Nesta vertente, Leite (1996, p. 103) afirma que quanto mais ilusões uma organização promete, quanto mais a cultura suporta seu ideário, quanto mais ela impõe-se autorizada pelo discurso hegemônico, maiores as tensões contidas no espaço e no discurso que lhe são próprios. E, quanto mais o discurso “desconhece” essas tensões, seja negando-as ou não as considerando, maior será a produção de infelicidade para os indivíduos que nela trabalham.

As novas exigências demandam a dedicação completa ao trabalho que se torna paradoxal, pois, concomitantemente, o discurso aponta para a adesão à própria carreira, uma vez que a segurança no emprego deixa de existir, o envolvimento exigido é relacionado aos projetos e não às pessoas. O que, ao mesmo tempo, conduz à superficialidade e, até, à permissividade com relação a condutas que podem prejudicar os pares, uma vez que eles não são realmente pares, pois são transitórios. Alguns autores como Lima (1996, p. 46), por exemplo, apontam para os efeitos perversos das novas exigências colocadas para os trabalhadores, pois demandam que todo o investimento seja autocentrado. Além desse aspecto, a autora afirma que ninguém pode responder a exigências tão contraditórias sem recorrer a mecanismos de defesa tipicamente perversos como a recusa e a clivagem.

Nesta mesma vertente, Enriquez (1997) descreve a perversão das práticas que envolvem a gerência da estrutura estratégica (denominação do autor para as empresas que se moldam às novas formas de gestão e que se adaptaram ao modelo da flexibilidade) e que demandam um trabalhador “as if” (como se), ou seja, um sujeito que se molde a qualquer forma de comportamento que seja mais suscetível de levá-lo ao sucesso individual.

O afeto e as emoções transformam-se em ferramentas de trabalho, entretanto, é impossível demandar ao desejo (nos referimos aqui aos determinantes inconscientes do desejo, como entendidos pela psicanálise) que ele esteja colado às decisões racionais de custo/benefício e aos incrementos de produtividade. Enriquez (1997) aponta que este tipo particular de exigência faz com que os indivíduos se transformem em “seres-para-a-organização” (“êtres-pour-l’organisation”), ou seja, envolvidos numa relação de amor com a empresa. Amor que desde o princípio deve ser concebido como efêmero. O novo discurso bloqueia as resistências pela individualização da relação de trabalho e pela exigência da colagem do “ideal do eu”²⁰ ao ideal da empresa.

A demanda de que o “líder” aja como psicólogo, ou seja, que ele esteja a escuta de sua equipe, é completamente perversa do ponto de vista da deontologia que rege as profissões da saúde e que protege o sujeito ao relatar aquilo que o faz sofrer (a escuta psicanalítica, por exemplo, prevê para além do sigilo da informação, a ausência de julgamento moral), pois estas informações sobre a vida privada dos trabalhadores, no caso das empresas, são usadas como maneiras de pressionar os indivíduos a agir de determinada forma, ou mesmo como forma de humilhação frente aos colegas de trabalho.²¹ Podemos afirmar que, ao contrário do que apregoa (aumento de autonomia e liberdade), o discurso de gestão se apropria de conceitos oriundos das disciplinas “psi” e os deturpa. O uso instrumental das ferramentas “psi” se constrói baseado em uma ética perversa de subordinação e dominação. Segundo Dupas (2000, p. 92), o novo princípio de responsabilidade desta ética instrumental corresponde a uma “idade do pós-dever, a sociedade pós-moralista. Trata-se de uma ética “razoável”, um esforço de conciliação entre os valores e os interesses”. As consequências podem ser pensadas a partir de fatos como a explosão dos quadros depressivos do tipo burn-out, como já descrito anteriormente. Além do aumento dos casos de assédio (harcèlement) moral ou humilhação no trabalho, das múltiplas consequências do incremento do stress (doenças crônicas degenerativas como

20 Resumidamente, o termo “ideal do eu”, na psicanálise (Laplanche e Pontalis, 1998), remete para os valores em relação aos quais o indivíduo julga o sucesso de sua trajetória de vida, ou seja, que determina o que deve ser atingido para que se possa ser feliz e pagar sua dívida inconsciente – a dívida inconsciente, por sua vez, é aquilo que, para cada sujeito, justifica sua existência no mundo.

21 Os casos de humilhação no trabalho se intensificaram de forma brutal com a implantação das novas formas de gestão (Hirigoyen, 1998; 2001; Monroy, 2000). Na Europa o equivalente aos fiscais do ministério do trabalho são treinados para identificar e punir as empresas que se utilizam desta forma de pressão para “eliminar” trabalhadores indesejados por não se adaptarem as novas exigências. No Brasil, embora a discussão seja mais recente, ela já aparece na capa da *Veja* (novembro de 2001) e foi objeto de um estudo envolvendo mais de dois mil trabalhadores em São Paulo (Barreto, 2000), além de contar com uma associação de vítimas de humilhação no trabalho (assédio moral).

a hipertensão, assim como o aparecimento de distúrbios psicossomáticos) e dos sentimentos de insegurança e de esgotamento ligados à necessidade de exceder os limites de desempenho produtivo, como pode ser percebido através das estatísticas que mostram o aumento do uso de medicamentos psiquiátricos (ansiolíticos e antidepressivos), assim como de drogas ilícitas.

O discurso dos anos 60/70, ao contrário, permitia uma separação entre o privado e o ambiente de trabalho e não exigia que o desejo do trabalhador fosse apropriado pela empresa. É importante frisar que não estamos buscando, ao estabelecer a crítica do novo discurso sobre o trabalho, a apologia do passado. Consideramos que a crítica clássica do taylorismo é absolutamente pertinente, pois a separação “planejamento-execução” leva à alienação do trabalhador e ao sofrimento associado às condições duras de trabalho e à pobreza de conteúdo das tarefas. Entretanto, o processo de trabalho taylorista permitia ao trabalhador a construção de defesas psíquicas que o protegiam das condições duras de trabalho e possibilitava, por outro lado, a organização coletiva da resistência à dominação (trabalho coletivo = resistência coletiva). A solidariedade entre os trabalhadores metalúrgicos aposentados se construiu graças às práticas de resistência. Nos anos 70, apesar da repressão da ditadura militar, estratégias astuciosas de resistência se construíram internamente nas fábricas e nos anos 80 estas estratégias assumiram a dimensão política que conhecemos com a construção do novo sindicalismo e a criação da CUT.

O contraponto do discurso sindical

Diferentemente do regime de verdades que justifica as novas formas de gestão e faz a apologia do trabalhador flexível e hiperindividualista, o discurso sindical não é homogêneo. A força de penetração do discurso sindical declina paralelamente à perda de importância dos sindicatos no plano político mundial e nacional.

Nos países industrializados, como realça Bihr (1998), a importância política dos sindicatos diminui com o fim do pacto fordista. O momento de crise dos sindicatos é marcado pelo fim do modelo reformista social democrata que caracterizou a opção dos sindicatos no pós-guerra na Europa. A incapacidade deste modelo de organização sindical de prever a crise do fordismo e de se opor à reestruturação produtiva é, paradoxalmente, fruto de seu sucesso durante os “30 gloriosos” ao pactuar com o Estado Social Democrata, deixando de lado a perspectiva revolucionária.

Ao analisarmos esta nova configuração das relações capital/trabalho é importante estabelecermos as diferenças entre o que aconteceu na Europa e o que acontece no Brasil. Mesmo com todos os efeitos da reestruturação produtiva da Europa, principalmente o aumento do desemprego e das desigualdades sociais. A propriedade social, nos termos de Castel (2000), conquistada e consolidada no contrato social no período do pós-guerra garantiu aos trabalhadores europeus uma capacidade de resistência maior se comparada à resistência possível dos trabalhadores brasileiros. No caso brasileiro, a inexistência da propriedade social constituída e universalizada diminuiu as possibilidades de lutar contra a redução das garantias associadas ao contrato de trabalho. A forma de contrato baseada no assalariamento estável da população trabalhadora que sustentou a construção da sociedade salarial e a propriedade social têm um história interrompida no caso brasileiro (sem tomarmos aqui uma perspectiva evolucionista mas sim comparativa) pois, como afirmam Mattoso e Baltar (1997), depois de o assalariamento formal ter aumentado intensamente no período 50-70, ele teve seu ritmo reduzido pela estagnação econômica dos anos 80 e, a partir dos anos 90, declina de forma importante deteriorando ainda mais o mercado de trabalho, já marcado pela alta rotatividade e pelos baixos salários. O mercado informal cresce associado à precarização das relações de trabalho impostas pela flexibilização.

Soma-se a estes fatores, a fragilidade histórica do movimento sindical no Brasil. A autonomia sindical foi tolerada somente em alguns momentos da história brasileira. O breve período do anarco-sindicalismo, no início do século XX, foi sucedido pelo longo período de tutela do Estado Novo. A liberdade relativa entre 1945 e 1964 (Cattani, 1997) foi abolida pela ditadura militar. O período atual, marcado pelo surgimento do “novo sindicalismo”, inicia-se somente no fim dos anos 70 com as greves do ABC que anunciam o fim da ditadura. A estratégia de resgate da autonomia de ação do “novo sindicalismo” centra-se no desenvolvimento da “Organização por Local de Trabalho” como forma de resistência ao autoritarismo e à hiperexploração que caracterizavam (e ainda caracterizam) as relações de trabalho no Brasil. Esta proposta de resgate da democracia nos locais de trabalho foi construída pela CUT como uma estratégia de reapropriação do poder de negociação. Entretanto, após um período de crescimento da organização sindical e de resgate democrático no País durante os anos 80. A abertura econômica, as políticas de flexibilização das relações de trabalho e as altas taxas de desemprego fragmentaram a ação sindical. A CUT, apesar de ser a central mais importante, divide a legitimidade de representação com outras centrais sindicais que têm estratégias distintas e mais próximas de um “sindicalismo de resultados”,

pactuando com as estratégias de flexibilização. Além destes fatores, o sindicalismo não superou o choque e a perplexidade decorrentes da abertura dos mercados associada à reestruturação produtiva e da derrocada do “socialismo real” que reconfigurou o jogo de poder no mundo. Ainda não podemos falar de um regime de verdades alternativo construído pelo movimento sindical que seja capaz de penetrar nos ambientes de trabalho e fazer face ao impacto do discurso de gestão nesta nova configuração do mundo.

Vários autores como Cattani (1997), Ferreira (1997) e Bihr (1998) destacam a importância dos sindicatos na construção da cidadania e na conquista dos direitos sociais. Ferreira (1997) afirma que a luta coletiva por melhores condições de trabalho e pelo resgate dos direitos sociais consolida a imagem do “nós”. Segundo a autora, o sindicato representou para os trabalhadores o locus deste sentimento de pertencimento e de construção da cidadania. Campilongo (1988), ao estudar o movimento da oposição sindical em Canoas, também apontou para a importância da solidariedade, ao descrever a estratégia das oposições que era construída em torno do lema “o sindicato somos nós”. Os dispositivos presentes na organização do trabalho, ao enfatizar o “eu”, dificultam a construção do sentimento de pertencimento ao coletivo. A dificuldade de penetração do discurso sindical na geração dos jovens metalúrgicos esbarra nas políticas de gestão que enfatizam o individualismo e a competição.

O discurso sindical, tomado como possível fonte de enunciados alternativos no jogo de verdades sobre o trabalho, chega aos jovens pela via do jornal do sindicato. Por esta razão analisamos, principalmente, os artigos publicados entre agosto de 1998 e agosto de 1999 no jornal *A Vez e a Voz do Peão*, boletim oficial de divulgação do STIMMEC. O conteúdo dos artigos denota a fraca capacidade de resistência ao discurso gerencial dos anos 90. O nome do jornal remete à denominação dos trabalhadores metalúrgicos que se consagrou no movimento das oposições sindicais e do novo sindicalismo no final dos anos 70. Remete também para o reconhecimento do fato de ser explorado e para busca do valor do trabalho através da força coletiva (Santana e Nascimento, 1994). No caso gaúcho, remete ainda para a figura do peão de estância, que era, e ainda é a forma como os trabalhadores da pecuária tradicional gaúcha são chamados.

A denominação do jornal lembra dois aspectos próprios da trajetória dos trabalhadores aposentados e da industrialização da RMPA nos anos 60/70. O primeiro se refere a vinda do interior, do campo, da origem na agricultura e na pecuária da maior parte dos metalúrgicos aposentados, o segundo se refere ao envolvimento de boa parte dos metalúrgicos aposentados na retomada do movimento sindical combativo durante suas trajetórias profissionais, uma vez que todos viveram o ressurgimento das greves no início dos anos 80.

Esta denominação “peão”, entretanto, dificilmente encontra uma ressonância identificatória positiva nos jovens metalúrgicos, cujo cotidiano se espelha nas novas tecnologias do ambiente fabril e no discurso da flexibilização, da qualidade e da globalização. Podemos afirmar que para um torneiro-mecânico, ou um caldeireiro que tem suas origens no interior era mais fácil identificar-se com a denominação “peão”, que o jovem operador multifuncional de origem urbana que não vivenciou a reabertura política brasileira e, portanto, não presenciou o ressurgimento do movimento sindical, na dimensão política que este tinha na época.

A maior parte dos artigos do jornal *A Vez e a Voz do Peão* se refere à situação e ao papel do sindicato com relação às disputas tradicionalmente “fordistas” (dissídio, denúncias com relação ao autoritarismo nas relações de trabalho, situação de negligência com relação à saúde dos trabalhadores, más condições de trabalho e dificuldades de sustentação do sindicato) que representam 53% do total. Artigos sobre a conjuntura político-econômica do País e do Rio Grande do Sul vêm em segundo lugar com 28%. Somente 11% se referem a questões ligadas à implantação de novas tecnologias, à flexibilização das relações de trabalho e à reestruturação produtiva como um todo. Em seguida, 10% são artigos referentes às atividades assistencialistas do sindicato (colônia de férias, ginásio, convênios, assistência médica, odontológica e jurídica e festas), por último vêm os artigos referentes às centrais sindicais, à participação do sindicato na formação dos trabalhadores (projeto integrar) e à ampliação do acesso aos serviços oferecidos pelo sindicato aos “sócios solidários”.²²

O discurso sindical obedece, no período analisado, sobretudo, a uma lógica de resistência, ressaltando as perdas da categoria e tentando evitar a retirada das cláusulas sociais dos acordos. Embora as centrais sindicais, principalmente a CUT, tenham feito um esforço no sentido da formação dos quadros dirigentes para o enfrentamento das disputas relativas à reestruturação produtiva,²³ o conteúdo dos artigos publicados pelo jornal do STIMMEC não veiculam um ideário que constitua uma verdade alternativa na qual os trabalhadores possam se espelhar para enfrentar a avalanche ideológica que impregna o discurso das novas formas de gestão. As campanhas de sindicalização, por exemplo, remetem para uma lógica assi-

22 A criação da categoria “sócio-solidário” constituiu-se na estratégia encontrada pelo sindicato para oferecer assistência àqueles expulsos do mercado de trabalho da indústria metalúrgica e aos desempregados. Esta estratégia permitiu, ao mesmo tempo, ampliar sua base de contribuição para viabilizar as contas do sindicato.

23 Por exemplo, podemos citar o convênio com a Unicamp para a formação de dirigentes. Alguns diretores do STIMMEC estavam participando deste curso de formação na época da pesquisa.

tencialista/fordista ao invés de estabelecer o contraponto das estratégias de flexibilização. Como podemos ver na passagem a seguir:

Nesta campanha de sindicalização todos ganham. “Você pode ganhar brindes e premiações; o sindicato, que terá um maior quadro de sócios e poderá arrecadar receitas suficientes para se manter, e a categoria, que terá um sindicato forte, coeso, independente, capaz de melhor defender os interesses da classe trabalhadora, mantendo de pé a estrutura que oferece assistência médica, odontológica e jurídica, assistência aos desempregados e aposentados, convênios diversos, ginásio de esportes, salão de festas, colônia de férias, entre outros benefícios. Veja maiores detalhes sobre as premiações:

Qualquer associado (antigo ou recente) pode ganhar uma TV 20" ou uma bicicleta 10 marchas.

Os dois companheiros que associarem novos associados vão ganhar uma bike de 10 marchas (1º lugar) ou rádio-relógio (2º lugar). Ao assinar a proposta de sócio o novo associado ganha um chaveirinho e uma camiseta do sindicato. (A Vez e a Voz do Peão, março, 1999)

Com relação à reestruturação produtiva as estratégias do sindicato se estruturam em duas frentes, a primeira consiste em denunciar a lógica liberal das políticas econômicas e a segunda enfatiza que a diminuição do poder de barganha do sindicato é uma das consequências da flexibilização. A passagem a seguir demonstra estas estratégias:

As novas tecnologias e formas de controle da produção exigidas pela globalização e pelas políticas públicas neoliberalizantes, intensificadas a partir do início dos anos 90 e levadas ao extremo pelo governo FHC nos últimos 4 anos geraram as maiores taxas de desemprego da história do país. Com isso, as categorias – e, conseqüentemente seus respectivos sindicatos – encolheram, pois o número de associados diminuiu na mesma medida.” [...] “Os patrões já sabem que quanto menor for o número de associados, menos força o sindicato terá para lutar a favor dos trabalhadores. Os companheiros que ainda não se sindicalizaram estão indiretamente entrando no jogo do patrão. (A Vez e a Voz do Peão, janeiro, 1999)

Esta argumentação, entretanto, não tem boa receptividade entre os jovens metalúrgicos que entrevistamos. Por um lado, os jovens têm uma visão mais instrumental que política do sindicato e, por este motivo, criticam a “politicagem partidária” do STIMMEC e, por outro lado, do ponto de vista instrumental, afirmam que o sindicato, no contexto atual, não tem força para defender os direitos dos trabalhadores. De certa forma, alguns trechos dos artigos publicados no período analisado reforçam a visão dos jovens, como podemos ver a seguir:

Do ponto de vista da campanha salarial, 1998 talvez tenha sido um dos piores anos para a categoria. (A Vez e a Voz do Peão, Janeiro, 1999)

Modernidade não se constrói à custa do sofrimento do povo, da exploração, do arrocho salarial e da retirada de direitos consagrados. (A Vez e a Voz do Peão, Agosto 98)

Além das demissões, a alta taxa de rotatividade nas fábricas contribui para redução do número de sócios. (A Vez e a Voz do Peão, Dezembro, 1998)

Os sindicatos são hoje a única alternativa de luta das categorias contra a ganância dos patrões que só querem arrochar salários e flexibilizar direitos. (A Vez e a Voz do Peão, Dezembro, 1998)

Precisamos ter cada vez mais forte o nosso sindicato, a mais forte e presente ferramenta de luta da categoria contra a ganância dos patrões, que só pensam no lucro fácil, à custa de demissões, da retirada de direitos, da exploração e de propostas indecentes em época de campanha salarial. Precisamos continuar contando com um sindicato forte e coeso, que continue sabendo respeitar a vontade dos seus associados. (A Vez e a Voz do Peão, Maio de 1999)

O entendimento dos jovens de que o sindicato é fraco, é reforçado toda vez que o sindicato afirma a necessidade de se fortalecer e faz apelo à ampliação do quadro de associados. Ao mesmo tempo, quando discute a necessidade de se reestruturar para poder manter a viabilidade econômica, utiliza medidas de ajuste semelhantes àquelas propagadas pelas empresas, como podemos ver com relação às medidas tomadas para sanear as finanças do sindicato:

Nosso desafio é rever formas de sustentação do sindicato que hoje conta com menos de 9 mil na base. As Medidas propostas são: Enxugamento da máquina; Mudanças no estatuto*; Sócio-solidário; Campanha de sindicalização. (A Vez e a Voz do Peão, janeiro, 1999)

Como consequência desta nova correlação de forças, o STIMMEC parece ser mais atrativo, hoje, para os trabalhadores das pequenas empresas que não possuem um quadro de benefícios como atendimento médico, odontológico. A porcentagem de associados que trabalham nas grandes empresas (mais de 250 trabalhadores) cai de 60% em 1999 para 56% em 2001. Além deste fato, as pequenas empresas têm uma vida cotidiana mais ligada ao mercado local e, em relação às quais, o sindicato tem maior poder de negociação. Entretanto, os trabalhadores das pequenas empresas são os mais frágeis do ponto de vista da qualificação e das formas de contratação (a maior parte são trabalhadores em contrato temporário), não garantindo ao sindicato um quadro estável de trabalhadores que possam ser “conquistados” e “formados” para a ação sindical.

* Grifo nosso

As marcas do fordismo se fazem presentes na maneira de atuar do sindicato, assim como na trajetória da sua diretoria, que é composta, em grande parte, por metalúrgicos aposentados. Cabe sinalizar que o novo presidente do STIMMEC (gestão 1999-2002), embora também já esteja prestes a se aposentar, decidiu retomar os estudos e está cursando a faculdade de economia, assim como outros dirigentes que buscam o grau universitário, apontando, portanto, para uma possível modificação no jogo de forças e na lógica do enfrentamento entre o capital e o trabalho num futuro próximo. Entretanto, se os dirigentes adquirem uma maior competência discursiva, o quadro de associados não segue a mesma tendência. Os trabalhadores mais escolarizados são os menos sindicalizados, se tomarmos como amostra os jovens entrevistados.

Um aspecto simbólico importante do tipo de relação que a empresa (na qual realizamos as entrevistas com os jovens) mantém com o sindicato nos foi trazido pelo depoimento de dois dirigentes sindicais que acompanharam o processo de reestruturação. Esses dois dirigentes mantêm as denominações de suas funções do período anterior à reestruturação da empresa, ou seja, torneiro mecânico e revisor. Essa política da empresa, além de trazer prejuízos do ponto de vista salarial (o que pode ser entendido como uma forma de punição e de desencorajamento para futuros candidatos a dirigentes sindicais) marca, ao mesmo tempo (pois todo o restante do quadro da fábrica porta a denominação de operador multifuncional) uma estratégia da empresa de identificar os dirigentes, de forma simbólica, como personagens do passado e diferentes dos outros trabalhadores.

É a desconstrução dos regimes de verdades sobre o trabalho, assim como das características específicas da conjuntura socioeconômica dos dois períodos em destaque que nos permitem analisar as trajetórias dos trabalhadores entrevistados.

As trajetórias de vida, os processos e os modos de subjetivação

Os processos de subjetivação constituem-se nas diferentes formas pelas quais os sujeitos se constroem e são construídos a partir de suas experiências de vida. O significado atribuído à existência adquire sentido dentro de um determinado jogo de verdades próprio a cada contexto espaço-sócio-temporal. É impossível enumerar todos os fatores que estão imbricados em cada processo, mesmo porque existe uma esfera inconsciente a qual não temos acesso. Entretanto, podemos identificar os dispositivos presentes na socialização primária (família e escola), nas marcas específicas de cada cultura e subcultura, na religião, nos códigos morais de cada sociedade e nas formas de inserção no mercado de trabalho que, em conjunto, caracterizam os modos de subjetivação próprios a cada contexto. Gauchet (1998) discute o conceito de socialização afirmando que ele é usualmente compreendido como um modelo de aprendizagem adaptativa, no qual a socialização corresponde a um processo de incorporação dos comportamentos e das regras que asseguram a coexistência coletiva. Gauchet, entretanto, aponta para a necessidade de se ampliar esse conceito para entendê-lo como o processo através do qual aprendemos a nos perceber como “um dentre os outros” (*à se regarder comme un parmi les autres*). Trata-se da aprendizagem cognitiva e simbólica da abstração de si que cria o sentido do público, da objetividade, da universalidade, enfim, a aprendizagem que permite ao indivíduo ser captado no “olhar do coletivo”.

Os sujeitos são capturados no “olhar do coletivo” a partir de dois dispositivos de autonomização. O primeiro está relacionado ao trabalho e o segundo se refere à posição do indivíduo na família. A constituição de uma família ou a saída da casa dos pais e o ingresso no mercado de trabalho não são os únicos eventos que marcam o processo de autonomização associado à vida adulta, entretanto, no contexto da modernidade e nesta reflexão em particular, eles são os mais importantes. A família e o trabalho estão associados a um sistema de possibilidades e interdições. Esse sistema se estrutura a partir de um regime de verdades que funciona como código moral. É em relação a esse código moral que os sujeitos estabelecem as escolhas quanto ao rumo de suas vidas.

Os valores atribuídos ao trabalho e às condições concretas de inserção no mercado de trabalho interferem nos processos de subjetivação. Os gru-

pos entrevistados têm experiências de vida distintas, viveram em épocas diversas e pertencem a duas gerações. Tal como afirmado nos relatos das entrevistas, o mundo, a sociedade e o lugar do trabalho encontram-se num período de incertezas e instabilidade. As ferramentas, as habilidades e as estratégias que cada sujeito dispõe para enfrentar as mudanças e sobreviver são diferentes e foram adquiridos ao longo das trajetórias de vida e, portanto, imbricados com as formas específicas assumidas pelos processos de subjetivação. A possibilidade de transformar as condições simbólicas e materiais nas quais se dão os processos de subjetivação é dependente dessas mesmas condições e dos contextos nos quais se dão os processos de subjetivação. Como afirmado em vários momentos deste texto, o enfoque da análise não busca a generalização dos relatos das trajetórias de vida para toda a população trabalhadora. Pretendemos compreender os processos de subjetivação na especificidade do contexto espaço-temporal que circunscreve a pesquisa de campo. A análise das entrevistas buscou estabelecer a relação entre a transformação dos regimes de verdades sobre o trabalho e dos suportes sociais presentes/ausentes em cada momento e em cada conjuntura econômica nos processos de subjetivação. Para dar conta desta tarefa estabelecemos três momentos de descrição e análise. O primeiro consiste na descrição dos modos de subjetivação que marcam cada geração, ou seja, as características semelhantes encontradas nos diferentes processos de subjetivação que evidenciam a regularidade que caracteriza cada período. Traduzimos esta regularidade através da construção de uma trajetória típica para cada grupo. No segundo, descrevemos resumidamente cada uma das trajetórias de vida para poder pensar, em conjunto com o leitor, a forma como a história social adquire concretude nas histórias de vida e, portanto, como se materializa nos processos de subjetivação. O terceiro momento, por sua vez, trata de descrever os principais dispositivos, sejam eles discursivos/simbólicos ou materiais/conjunturais que interferem nos processos de subjetivação.

Os trabalhadores do mercado informal

A trajetória típica dos trabalhadores do mercado informal

É muito difícil tentar estabelecer uma trajetória típica do trabalhador do mercado informal, pois as estratégias de sobrevivência construídas na pobreza assumem uma multiplicidade de formas que torna inviável a busca de parâmetros comuns de análise. A dificuldade de estabelecer um padrão de trajetória com a mesma regularidade encontrada nas trajetórias dos metalúr-

gicos se relaciona à ausência de dispositivos comuns ligados à organização do trabalho. O risco que enfrentamos, ao tentar descrever uma trajetória típica, é o de mutilar a complexidade dos arranjos de sobrevivência. A vivência do jogo cotidiano da sobrevivência é o aspecto comum das trajetórias de vida dos trabalhadores do setor informal. Engelhard (2000, p. 388) reforça esta conclusão ao afirmar que o laço social na economia informal obedece à lógica da sobrevivência. Cattani (1980, p. 389) ao analisar a economia informal nos anos 70, demonstra que a atividade no mercado informal não representava para os trabalhadores uma possibilidade de ascensão econômica ou social.

A frágil solidariedade que pudemos perceber através das entrevistas obedece a critérios morais, normalmente cristãos. A ausência de recursos, sejam eles materiais ou simbólicos, marcam as trajetórias de vida. Esta situação faz com que os trabalhadores passem a depender de iniciativas do Estado ou, mais recentemente, dentro da nova configuração do Estado Liberal, do chamado terceiro setor. A vida passa sem que os trabalhadores tenham o sentimento de poder interferir no movimento do mundo. A experiência unificadora, entretanto, é da invalidação social (Castel e Haroche, 2001), tomada a partir de todas as suas possibilidades de sentido e que caracteriza a extrema vulnerabilidade e fragilidade das trajetórias. A vulnerabilidade se caracteriza pela ausência dos suportes associados à propriedade social e à ausência concomitante da propriedade privada, ou mesmo, de uma situação legal de ocupação do espaço urbano. A ausência de proteção por parte do Estado e laços de solidariedade muito frágeis, pois construídos entre indivíduos igualmente desprotegidos, determina uma zona de extrema precariedade na qual se constroem as experiências de vida dos sujeitos. O resultado é o desalento (ou então, uma aposta na solução mágica, como a loteria, a loto, o baú da felicidade etc.) e o descrédito quanto às possibilidades de ter uma vida melhor.

Um futuro melhor, no caso dos mais velhos, principalmente, mas também no caso de alguns dos jovens, não está mais no espectro de suas vidas. Ele é jogado para a geração futura, tentando manter, dessa forma, a expectativa de uma trajetória ascendente, mesmo que suas próprias vidas sejam a prova de uma trajetória descendente. Os valores morais estão paradoxalmente associados à ética do provedor, de uma maneira semelhante à forma como ela se apresenta no discurso veiculado pelos metalúrgicos aposentados – mas de uma maneira menos crítica (Furnham, 1993) –, ou seja, como garantia da possibilidade de ascensão profissional. O mundo do trabalho ao qual os mais velhos e os jovens fazem referência, é aquele que seus pais puderam fazer parte (o mercado formal e o mundo agrícola). O mercado formal é um mundo paralelo, no qual os trabalhadores do setor informal desejam poder se inserir.

Estes trabalhadores do mercado informal foram disciplinados pela escola e pelas experiências de socialização da infância dentro dos princípios associados à disciplina laboral, ou seja, o trabalhador pontual, ordeiro, cumpridor dos seus deveres e honesto. A análise das respostas das entrevistas realizadas com os trabalhadores da oficina do Projeto Integrar mostra uma regularidade quanto à atribuição do valor do trabalho nesta população vulnerável, como podemos perceber a partir das tabelas seguintes:

Tabela 9 - Composição dos Grupos.

Profissão dos Entrevistados	Homens	Mulheres	Total
Metalúrgicos desempregados ou com vínculo empregatício precário	22	10	32
Outras profissões em situação semelhante	13	19	32
Total	35	29	64

Tabela 10 - Respostas em relação ao valor e papel fundamental do trabalho*.

Papel fundamental/ Valores associados ao trabalho	Sobrevivência própria e da família	Dignidade e Cidadania	Outros
Homens	25	14	4
Mulheres	23	12	3
Total	48	26	7

Tabela 11 - Discurso familiar em relação ao trabalho.

Discurso familiar em relação ao trabalho	Estudo como garantia de ter um trabalho melhor: “ter uma profissão”	Honestidade e Cidadania	O trabalho é mais importante que o estudo	Sustento da família	Outros
Homens	13	6	7	4	8
Mulheres	9	11	5	4	5
Total	22	17	12	8	13

* O total das respostas ultrapassa o número de sujeitos, pois como se tratam de questões abertas as possibilidades mais frequentes de resposta (as quais foram codificadas posteriormente) por vezes aparecem simultaneamente. A mesma observação é válida para todos os quadros referentes a este questionário.

Nas respostas dos relatos escritos, a sobrevivência aparece em primeiro plano, no entanto, a dignidade, a honra e o trabalho como garantia da cidadania também se fazem presentes. A reflexão ética é atravessada por essa dupla atribuição de valor ao trabalho.

Quase todos os trabalhadores tiveram inserções momentâneas no mercado formal, mas a associação de diversos fatores, entre eles a idade avançada, a ausência de qualificação e as múltiplas crises econômicas fizeram com estes trabalhadores fossem sendo paulatinamente expulsos para a informalidade. Para os homens mais velhos, a ausência de escolaridade formal marcou um divisor de águas na possibilidade de manter-se no mercado formal. O caso das mulheres mais velhas é distinto, pois a condição de mãe e de provedora do lar fez com que essas mulheres fossem expulsas do mercado formal por não conseguir conjugar a disciplina da fábrica à necessidade do cuidado dos filhos. Aqui, novamente, a propriedade social faz falta. O Estado se fez ausente na trajetória de vida destas mulheres. A inexistência de creches para o cuidado das crianças e o desrespeito à legislação trabalhista as obrigou a escolher entre a trajetória profissional e a obrigação moral (hierarquicamente superior) do cuidado dos filhos e das famílias. Mesmo com uma escolaridade formal mais elevada, essas mulheres – que paradoxalmente foram educadas para ser donas de casa, mas que trabalharam durante toda a vida para o sustento dos lares – foram jogadas para fora do mercado de trabalho formal, numa zona de precariedade e com poucas esperanças de aposentadoria.

No caso dos jovens, as exigências de inserção no mercado de trabalho formal mudaram com relação ao período dos anos 70, as condições de acesso se transformam, mas a educação recebida na escola não permite que esses jovens se apropriem das ferramentas cognitivas necessárias para compreender as transformações contemporâneas. O lugar reservado aos “supranumerários” é marginal ao mundo do trabalho desenhado como ideal no discurso de gestão que caracteriza o novo regime de verdades em torno do trabalho. Os jovens entrevistados não têm nem mesmo conhecimento das exigências de inserção no mercado formal. Suas perspectivas de futuro restringem-se ao desejo de repetir a trajetória dos pais, entretanto as múltiplas tentativas de conseguir um emprego são coroadas de fracasso e produzem uma sensação de desesperança. Como resultado, encontram-se em uma situação de dependência da família e sem possibilidades de autonomização.

As trajetórias dos trabalhadores do mercado informal mais velhos

1) Orlando tem 58 anos, é vendedor ambulante, mora com dois filhos e um neto, a esposa faleceu de câncer. Perdeu um filho assassinado num assalto. Iniciou a trabalhar na agricultura com 6 anos. Veio para Canoas com 26 anos (em 1967, portanto) em busca de emprego. Os pais eram agricultores e continuaram no interior. Estudou até o 4o ano primário e não fez nenhum curso técnico. Foi forçado a parar de estudar para ajudar os pais. O trabalho é tudo para ele pois representa “o pão de cada dia”. Diz não conseguir emprego pois está velho. Em toda sua trajetória profissional só conseguiu trabalhar sete anos com carteira assinada. Já foi motorista, carpinteiro e fez muitos bicos. Já conseguiu juntar um bom dinheiro quando tinha uma pequena frota de Kombis que levava os trabalhadores para o pólo, perdeu tudo em função dos gastos com a doença da esposa. Tem saudades do campo e gostaria de retornar para a agricultura. Na situação de camelô vive a insegurança constante, nunca sabe se o produto que compra vai ser vendido. A esse fator, soma-se o fato de ocupar uma zona proibida para os vendedores ambulantes no centro da cidade. Durante a entrevista sua mercadoria foi apreendida, numa ação violenta da fiscalização (acompanhada da Brigada Militar) que envolveu agressões verbais e ameaças físicas. Os vendedores das lojas ao redor vieram em seu auxílio, tentando convencer a fiscalização de que ele não incomodava ninguém, mas a intervenção de nada adiantou. Embora conheça o risco, diz que o centro é o único local onde as pessoas comprem. Após a apreensão desabafa dizendo que tenta viver honestamente, que a apreensão é injusta, e que parece que querem que as pessoas roubem para viver, pois o local designado pela prefeitura é isolado e ninguém compra. Diz que pobre só é tratado com respeito no momento de votar. Refere que o mal do País é o desemprego e a política, demonstra raiva contra a injustiça social e a ganância dos políticos. Refere ter vergonha de ser brasileiro, relata a situação do seu nascimento e na sequência aponta a divisão social brasileira:

Eu tenho vergonha, eu tenho, eu tenho de dizê que eu sô brasileiro, porque dei tudo di mim desde que nasci. Já nasci dentro duma gamela, tu pensa que eu nasci num hospital, não, eu nasci dentro duma gamela, eu caí do ventre da minha mãe eu caí dentro duma gamela sabe. Tu conhece o que é uma gamela? Aquela gamela que quando tu vai viajá aí, tu chega nas beira de estrada tem aquelas gamela de madeira aí eu, eu, eu caí dentro duma gamela daquelas. A água pra me lavá era a água da gamela” [...] “A política é o pior problema do Brasil, eu acho, eu como um analfabeto que eu posso dizê assim que eu sô um

analfabeto em vista di, di, di muita gente que estuda pra sacaneá o seu semelhante. O estudo, tu já viu um filho de pobre dizê que o filho de pobre é doutor, tu já viu um filho di, um pobre que nem eu digamos assim chegá a, a faculdade, aí isso e aí aquilo, tu já viu fazê isso aí? Porque tu estuda até o segundo, terceiro ano e cai fora, tem que trabaia porque si não tu não come. E a situação, a situação no Brasil eu não sei o que vai acontecê, eu acho que enquanto não dá uma guerra aí e matá a metade ou coisa parecida eu não sei o que vai acontecê.

Felicidade para seu Orlando seria ter um emprego digno com salário garantido e com dinheiro suficiente para poder alimentar bem os seus familiares. Gostaria que seus filhos pudessem ir para faculdade, mas afirma que “pobre não consegue fazer faculdade”. Não tem esperanças de melhorar de vida no futuro.

2) Wilmar tem 41 anos, é pedreiro, estudou até o 4o ano primário e iniciou a trabalhar aos 12 anos. Mora com a esposa e três filhos. O pai é mineiro aposentado e a mãe doméstica. Veio para Canoas com 20 anos (1979) a procura de trabalho. Teve muitos empregos, mas pouco tempo de carteira assinada. O trabalho é importante para ele porque permite a sobrevivência. Teve que trabalhar desde cedo para ajudar no sustento da casa. Se não tivesse mais a necessidade de trabalhar; compraria um sítio e iria trabalhar na agricultura. Trabalha por conta própria e não sabe o que é descansar, trabalha nos finais de semana e feriados. Gostaria de trabalhar com carteira assinada, mas não consegue porque a concorrência é grande, não tem estudo e se acha velho. Relata que vive na insegurança, em caso de acidente no trabalho não tem como trabalhar e, portanto, não recebe. Diz que com o aumento do desemprego fica difícil trabalhar de biscate uma vez que a concorrência aumenta (mais pessoas empurradas para o mercado informal), diz também que, mesmo no mercado informal, a idade é um critério de seleção. Para seu Wilmar, o bom trabalhador é aquele que respeita o padrão e que não falta ao trabalho. Gosta do que faz e não imagina exercer outra profissão. O mal trabalhador é o vagabundo, que não respeita o patrão e que não cumpre com sua responsabilidade. Não sente segurança com relação ao futuro, não sabe o que vai acontecer na sua vida ou no País, vive o “um dia por vez”. Ser feliz para seu Wilmar é poder continuar a trabalhar e manter a família unida. Gostaria que os filhos estudassem, pois acredita ser importante. Não queria que eles seguissem a carreira de pedreiro, mas não pensa em carreira universitária para os filhos. Se pudesse escolher uma profissão para o filho seria a de motorista. O principal problema do Brasil é o desemprego. Na resolução do dilema ético sua lógica obedece ao princípio da honestidade, testemunharia, pois falar a verdade é um dever.

3) Amélia tem 47 anos, está separada do marido há dez anos, é recicladora de lixo, tem dois filhos e estudou até o 8o ano do ensino elementar (incompleto). Veio do interior com os pais em busca do estudo. Entretanto, o estudo foi garantido somente para o irmão. Seus pais adotivos a colocaram em segundo plano. Foi educada para ser dona de casa. Iniciou a trabalhar com 14 anos. Nunca cursou ensino técnico. Já trabalhou com carteira assinada em fábrica de alimentos, mas a maior parte do tempo trabalhou como doméstica. Nunca pode escolher em que trabalhar, pois tinha de sustentar os filhos sozinha. Sonhava ser médica e não pode continuar estudando. Hoje gostaria de ter um trabalho com carteira assinada, pois não sabe nunca quanto vão ganhar no fim do mês, não tem férias pagas e não consegue abrir crediário nas lojas. No início tinha vergonha de trabalhar com o lixo, depois se convenceu que é ecológico. Hoje vergonha para ela é roubar. O bom trabalhador é aquele que cumpre horário, realiza bem suas tarefas e que não incomoda o patrão. Lazer é ter tempo para os filhos. Se tivesse dinheiro montaria um asilo para cuidar dos mais velhos. Gostaria que as filhas estudassem para ter um futuro melhor. Para ela o principal problema do Brasil é o desemprego. Na resolução do dilema ético a lógica empregada é a de dizer a verdade e ajudar o próximo.

4) Julia, 48 anos, recicladora de lixo, separada, pai ferroviário, mãe doméstica, estudou até o 8o ano primário, iniciou a trabalhar com 14 anos, morou em várias localidades por conta do trabalho do pai. Foi educada para ser dona de casa. Já foi metalúrgica, costureira, cozinheira e fez faxina. Teve que abandonar os empregos em função do cuidado dos filhos. Tinha vergonha de trabalhar com o lixo, consegue valorizar a função pensando que assim pode evitar o acúmulo de lixo e diminuir os alagamentos na vila. Gostaria de voltar a trabalhar com carteira assinada para garantir seus direitos. Diz que não precisa de homem em casa e que eles só servem para atrapalhar. A mulher, em sua opinião, é mais forte que o homem. O bom trabalhador, para ela, é aquele que cumpre horário. Mas seu maior sonho é ser atriz e ter uma camionete F1000. Para atingir seu sonho acredita, com certeza, que vai ganhar na loteria. Diz não acreditar na política. O principal problema do Brasil é o desemprego devido à invasão de estrangeiros. Na resolução do dilema ético diz que testemunharia se tivesse outro emprego (serviço) em vista.

5) Marta, 41 anos, órfã, recicladora de lixo, separada, mãe de três filhas, estudou até a 5ª série. Foi educada para ser dona de casa, mas o trabalho foi uma imposição desde cedo, pois a mãe morreu quando ela tinha 9 anos e, então, foi enviada para uma família adotiva que a fez cuidar dos filhos mais novos. Com 10 anos fazia todo o serviço da casa. Não teve infância. Ela diz: “Eu era uma criança, mas eu tinha que fazê, não tinha mãe, não tinha nin-

guém pra me ajudá. Eu era sozinha.” Sonha em ter uma creche comunitária para ajudar as crianças órfãs. O trabalho é importante para a sobrevivência, mas também a ajuda a não ficar nervosa. Já fez tratamento psiquiátrico e hoje se mantém bem graças ao trabalho. Bom trabalhador é aquele que gosta do serviço e cumpre seus deveres. Na resolução do dilema ético emprega a lógica da solidariedade e do imperativo de dizer a verdade.

6) Jânio, 46 anos, solteiro, tem dois filhos que não moram com ele. É analfabeto. Puxa uma carroça que recolhe papel e papelão para reciclagem e é vigia da usina. Mora em um barraco de madeira muito precário na entrada do galpão da usina feito por ele mesmo. Iniciou a trabalhar muito cedo na agricultura com os pais. Como a família era numerosa, teve de sair de casa para buscar trabalho, pois não havia o suficiente para comer. Trabalhou muito pouco tempo com carteira assinada, somente um ou dois anos. Diz que já fez de tudo, trabalhou montando lona de circo, parque de diversões, derrubou floresta, só não roubou. Já passou muita fome e frio na vida. O trabalho para ele tem a função de sobrevivência e de garantia da honestidade, como seu pai dizia: “não botei filho no mundo para virar ladrão”. Não possui título de eleitor, nunca votou, e não se interessa pela política. Faz dois anos que começou a puxar papel, pois não conseguia mais trabalho. No início achava que era coisa para “cavalo”. Hoje, se orgulha de puxar mais peso que todos os outros carroceiros de Canoas. Essa é sua forma de mostrar que venceu os limites impostos pelas seqüelas da paralisia infantil. Entretanto, tem vergonha de dizer aos seus pais que é isso que faz para viver. Não tem vergonha de pedir comida no açougue ou na padaria quando não tem dinheiro para comprar. Tem pena das crianças que passam fome. Gostaria de trabalhar com carteira assinada para ter seus direitos e poder se aposentar, mas pergunta, “aonde que a gente vai arrumar?” Acredita que irá ganhar na loteria e parar de trabalhar, pois já “deu muito duro na vida”. Bom trabalhador para ele é aquele que cumpre horário e é honesto. O maior problema do Brasil é o desemprego. Ser feliz para ele é poder ter sua família unida, pois nenhum dos filhos mora com ele e foram gerados fora de uma união estável, aconteceram por acaso. Uma das mães é deficiente mental e a outra é alcoolista. Gostaria que o filho mais velho fosse advogado, mesmo não tendo condições de sustentar os filhos, acredita sempre na possibilidade de ganhar na loteria. A solução proposta para o dilema ético é original, supõe subverter todas as regras e inventar uma nova situação na qual ninguém sairia prejudicado. A solução demonstra que ele não tem conhecimento da lógica fábril. De qualquer forma, ele acredita que o correto é testemunhar.

As trajetórias dos trabalhadores jovens do mercado informal

1) Leonardo tem 17 anos, é solteiro e mora com os pais. Trabalha como auxiliar na horta comunitária da associação de moradores da Vila União dos Operários e faz biscates ajudando o pai que é pedreiro nos fins de semana. Está cursando o 1o ano do ensino médio na escola do bairro, iniciou a trabalhar com 14 anos. O pai é servente de obra e a mãe auxiliar de serviços gerais. Seus pais vieram para Canoas em busca de emprego nos anos 70. O trabalho para ele é importante, pois permite sua autonomia financeira. Fez vários cursos, teve um emprego de empacotador, mas não assinaram a carteira. Para ele qualquer trabalho é bom. O bom trabalhador é aquele que não falta, chega no horário e respeita o patrão. Tem dificuldade para compreender as perguntas, sua visão do mundo parece limitada se considerarmos o grau de escolaridade. Seus desejos são pouco ambiciosos para com o futuro, se conseguir fazer o mesmo que seu pai faz já está bem. Seu lazer restringe-se a jogar videogame. Não pensa no futuro, vai levando. Acha que a escola não prepara para o trabalho. Na resolução do problema ético, acha que testemunharia se o outro fosse amigo, mas pensa que a maioria das pessoas não testemunharia. A solução do dilema não passa por uma lógica baseada em princípios morais, mas sim na ligação afetiva com os envolvidos.

2) Fernando, 17 anos, também é auxiliar na horta comunitária da associação de moradores da Vila União dos Operários, é solteiro e mora com os pais. Cursa o 1o ano do ensino médio. Começou a trabalhar com 14 anos, o pai é ferreiro e a mãe é dona de casa. Os seus pais vieram para Canoas em busca de emprego nos anos 70. Ajuda o pai fazendo bicos nos fins de semana, gostaria de ter carteira assinada, mas não consegue emprego. A importância do trabalho está associada ao sustento da família e ao aprendizado com relação “às coisas da vida”. Para ele, um bom trabalhador é aquele que respeita a família, chega no horário, não falta e obedece o patrão. No futuro quer ser mecânico e ter a própria oficina ou ter um emprego fixo. Seu sonho, no entanto, é ser jogador de futebol para ganhar muito dinheiro e ser famoso. Na decisão do dilema ético assume uma postura individualista, não testemunharia, apesar de achar que não está certo. A família, para ele, vem em primeiro lugar e, portanto, se vê obrigado a garantir o emprego.

3) Terezinha tem 23 anos, é separada, tem três filhos e mora com os pais. O trabalho para ela é uma imposição para o sustento dos filhos e para a própria sobrevivência. Costura sapatos repassados de uma outra pessoa que recebe os sapatos de um atelier que, por sua vez, recebe as encomendas de uma fábrica. O último trabalho estável que teve (mas sem carteira assinada)

foi há dois anos, como auxiliar de cozinha. Tem o ensino fundamental completo e fez curso de datilografia. Iniciou a trabalhar com 7 anos ajudando os pais. Seus pais são comerciantes, vieram para a cidade em busca de emprego na década de 60. Seu sonho é ter emprego fixo, ter estabilidade e segurança. Gostaria de ser recepcionista para ter tempo de ficar com as crianças, fez inclusive curso de datilografia. Não tem esperanças para o futuro. Espera somente ter forças para poder criar os três filhos, não pensa em mais nada para si mesmo. Sente-se apavorada com a expectativa de continuar desempregada. Ela diz: “Tem dias que eu fico apavorada, eu entro em pânico por causa que o ano que vem eu já tenho uma filha no colégio, entende, então eu fico arrancando os meus cabelo, aí tem dias que eu já não durmo, puxa como é que eu vô fazê? Então, eu já entro em pânico”.

Já cansou de procurar vagas nas agências de emprego, pois todas exigem experiência na carteira, o que ela não tem. Não acredita que a política possa mudar a sua situação. Bom trabalhador para ela é aquele que chega no horário, não falta e obedece o patrão. Sua solução para o dilema ético é baseada na solidariedade, pois acha que se as pessoas não se ajudarem não existe saída.

4) Edilson tem 25 anos e está desempregado, sobrevive fazendo bicos na construção civil. Seu pai é autônomo/biscateiro e a mãe é empregada doméstica. Tem o ensino fundamental completo. Veio com os pais para a cidade, vindos do interior, em busca de emprego. Começou a trabalhar com 16 anos e diz viver numa selva, a lei do mais forte é a única que vale. Sonha com a carteira assinada. Bom trabalhador é aquele que é disposto e que tem vontade, não falta e não coloca atestado. Na solução do dilema ético, diz que não testemunharia. Acha sua atitude correta, pois implica no sustento da família. A reflexão ética é condicionada pela necessidade da sobrevivência.

5) Adilson tem 25 anos, solteiro, desempregado, estudou até o 7º ano do ensino fundamental. O pai é agricultor e a mãe empregada doméstica. Veio do interior com a família em busca de emprego. É pai desde os 17 anos e se viu obrigado a sustentar o filho. A importância do trabalho está associada ao sustento da família. Fez curso de soldador, sonha em ser metalúrgico e ter “uma profissão”, mas não consegue. Trabalha fazendo bicos na construção civil, começou a trabalhar com 12 anos na agricultura e com 17 em uma empresa de limpeza urbana como auxiliar de serviços gerais. Já trabalhou em sete locais diferentes, alternado vínculo empregatício, trabalho sem carteira assinada e períodos de desemprego. Prefere trabalhar com carteira assinada. Bom trabalhador é aquele que cumpre horário. Na solução do dilema ético, acha que a maior parte das pessoas não testemunharia, ele, por sua vez, na posição imposta pelo dilema, seria solidário, embora

tenha mudado a resposta algumas vezes, se mostrando indeciso. Entende a atitude de não testemunhar como moralmente errada. Sonha com ascensão profissional e poder dar um futuro melhor para os filhos. Gostaria que os filhos pudessem freqüentar uma faculdade.

Os dispositivos de invalidação social

Os dispositivos de invalidação social constituem o elemento unificador das trajetórias de vida no mercado informal. Os trabalhadores não dispõem das ferramentas necessárias para enfrentar a rapidez das transformações do mundo do trabalho e parecem ter sido atropelados por elas. A divisão digital é evidente aqui. Se a divisão entre o Primeiro e o Terceiro Mundo já se fazia presente no fordismo periférico, agora a distância se torna abissal. Um exemplo flagrante é o curso de datilografia que Terezinha enumera como uma de suas qualificações. Ela não imagina que as máquinas de escrever praticamente desapareceram. No reconhecimento do campo percebemos que existem múltiplos anúncios de “cursos de computador” espalhados pelas ruas do bairro. Na sua maior parte são cursos de poucas horas que se destinam a descrever um computador e os programas mais usados, não capacitando para o uso da tecnologia.

A inserção nos projetos de economia solidária (a horta comunitária e a usina de reciclagem) não chega a fornecer o grau de segurança necessário à apropriação do próprio destino, na visão dos entrevistados, trata-se de uma forma de sobrevivência precária que garantem o sustento da casa enquanto aguardam a possibilidade de retorno (ou ingresso) ao mercado formal. O familismo, ou seja, a moralidade do trabalho atada à família, tal como descrito por Colbari (1995) se faz presente tanto no código moral que baliza o comportamento dos jovens como dos mais velhos. A família dos trabalhadores do mercado informal é, na maior parte dos casos, desfeita pelos destinos da vida ou destruída pelas próprias trajetórias de insegurança. Entretanto, a família extensiva e, sobretudo, os arranjos não tradicionais (monoparental, vínculo de concubinação ou convivência sem parentesco próximo, por exemplo), ocupam o lugar da família mononuclear urbana. Essas configurações familiares tentam estabelecer laços de solidariedade ampliados no sentido de encontrar formas alternativas de sobrevivência dos seus componentes. A solidariedade se constrói para distribuir os poucos recursos disponíveis. As mulheres ocupam o papel central no arranjo familiar, pois são elas, na maioria dos casos, que sustentam os filhos nos lares rompidos. Uma diferença importante entre as gerações está no fato de os jovens, por não terem vivenciado o movimento político que permitiu a

ocupação da vila, não se sentirem vinculados simbólica ou materialmente à organização comunitária.

Para todos entrevistados, uma questão é fundamental, o mercado informal não foi uma escolha, mas sim uma imposição. Se os entrevistados pudessem escolher, trabalhariam com carteira assinada. A estabilidade, a segurança e o acesso aos direitos trabalhistas são materializados no emprego com carteira assinada. Pensar o futuro, controlar o próprio destino, de estabelecer um plano de vida, são inviáveis na instabilidade das relações de trabalho no setor informal. Quando se estabelecem planos para o futuro eles adquirem o caráter do sonho. Merklen (2000), na tentativa de explicar as relações de trabalho no setor informal, utiliza a comparação com o trabalho do caçador para explicar o comportamento dos trabalhadores da periferia urbana que tentam a sobrevivência no cotidiano. A cidade se transforma. Ela não é mais um lugar onde se pode estruturar uma rotina aliada ao funcionamento do cotidiano, mas um lugar que é exterior, onde se deve buscar a sobrevivência a partir da vida dos outros (no caso da usina de reciclagem e do trabalho de puxar a carroça, no lixo dos outros), ou seja, daqueles que se encontram na situação de “integrados”. As possibilidades de inserção, mesmo que marginais, ao mercado de consumo, são dadas por essa dependência aos 40% da população que consegue se integrar de forma relativamente estável no mercado de trabalho formal, é essa dependência “marginal” que garante as formas de sobrevivência. Alguns dos casos aqui descritos são extremos, mas não são incomuns no cenário da periferia das grandes cidades brasileiras. O mercado informal é muito mais complexo do que qualquer aproximação explicativa que possamos tentar encontrar na descrição das trajetórias de vida, considerando o recorte limitado desta pesquisa.

Os mecanismos de invalidação social, esses sim, são visíveis em todas as trajetórias. Os dispositivos de invalidação são associados à debilidade da formação escolar, à ausência de qualificação, à ausência de infra-estrutura pública (habitação, saneamento, transporte, cuidados de saúde, creches) e a ausência de políticas de inserção profissional eficazes. Enfim, um conjunto de funções de proteção social do qual o Estado se isenta. É aqui que podemos entender o diferencial no processo de individualização positiva possibilitado pela criação da propriedade social na Europa (Castel, p. 2001), ou seja, o conjunto de instituições públicas que garantem os suportes necessários para que se possa existir como um indivíduo positivo, para longe do mundo da necessidade. Os cidadãos só podem ser efetivamente portadores de direitos iguais e capazes de fazer valer esses direitos se os suportes sociais permitirem fazer valer o direito à propriedade da própria existência. A igualdade política

existe no Brasil. A universalização do acesso aos cuidados de saúde e à educação também. Entretanto, a ausência de uma propriedade social constituída fez e faz com estes sujeitos que conhecemos no percurso da pesquisa sejam privados no cotidiano de usufruir de seus direitos. Uma vez que são pressionados a lutar, dia após dia, contra o mundo da necessidade buscando formas de sobrevivência. É através da pressão pela sobrevivência que esses sujeitos são reduzidos a condição de indivíduos negativos, ou seja, aqueles que são abandonados à própria sorte e que detém um lugar marginal e sem instrumentos capazes de permitir sair desse lugar na sociedade contemporânea, são os supranumerários. Aqueles que sobram na economia.

É evidente que essa massa de indivíduos negativos tem uma função reguladora na forma de capitalismo excludente que marca a história brasileira. Os altos índices de desemprego e a ausência de garantias sociais eficazes produzem uma insegurança generalizada. Essa insegurança, do ponto de vista coletivo, ameaça o movimento sindical, por exemplo. E, individualmente, faz com que cada trabalhador aceite mais facilmente as condições de trabalho que lhe são propostas. O espectro da invalidação social mora ao lado e não muito distante dos bairros operários (neste caso, no interior do maior bairro operário de Canoas). As estratégias de resistência coletivas possíveis dentro da legitimidade institucional são reduzidas no mundo da necessidade.

A falta de perspectivas de integração no mundo urbano e um quadro institucional político brasileiro caracterizado por um movimento permanente de manutenção das desigualdades e dos privilégios de uma elite expropriadora de recursos, permite explicar porque o principal movimento social contemporâneo no Brasil não é um movimento de trabalhadores do mercado formal, mas sim, de trabalhadores sem terra. Marcando dessa forma, a reivindicação do retorno ao campo, ou seja, à situação anterior ao êxodo rural dos anos 60 e 70. O êxodo rural foi uma das estratégias de atração de mão-de-obra para o projeto de “modernização” urbano industrial dos militares durante a ditadura. A reivindicação da terra, da propriedade privada (mesmo que apropriada de forma coletiva como no caso do MST), portanto, marca, de certa forma, a ausência da propriedade social. Boa parte das fileiras do movimento dos sem-terra é composta por trabalhadores da periferia das grandes cidades que foram sendo paulatinamente excluídos do mercado de trabalho e que se encontram na situação de supranumerários, sem lugar na economia das grandes cidades. Os outros movimentos dos “sem” (sem-teto, desempregados etc.) também apontam para a perversidade social que associa a ausência da propriedade privada à ausência da propriedade social.

Outro dispositivo fundamental se centra no aspecto moral ligado ao trabalho. A fronteira da informalidade e da ilegalidade, que marca as trajetórias de trabalho, remete para além do plano discursivo de valorização do trabalho tal como descrito por Colbari (1995) e Gomes (1982). Aponta, também, para a proximidade geográfica com o crime e a violência presentes na periferia das grandes cidades brasileiras. A lei brasileira afirma a existência dos direitos, entretanto, o Estado não os torna reais. O Estado quando se faz presente, o faz na forma da força, da violência policial e da estigmatização da população pobre. Em todas as entrevistas, de forma explícita ou nas entrelinhas, o trabalho assumia a forma de escudo moral, de diferenciação dentro do contexto de violência que assombra a população da periferia.

Esses dispositivos de invalidação social são extremamente complexos e revestidos de muitas facetas que refletem a forma de dominação típica do capitalismo brasileiro, baseada na inferiorização da mulher, do pobre, do negro, do analfabeto e do morador da periferia. São esses aspectos que refletem materialmente a desigualdade e a injustiça social que atravessam toda a história brasileira que nos permitem explicar porque, ao pesquisarmos as trajetórias de vida da população que sobrevive no mercado informal, não encontramos diferenças geracionais tão marcantes quanto àquelas que caracterizam as duas gerações de trabalhadores metalúrgicos.

As duas gerações de trabalhadores do setor informal apresentam algumas diferenças como, por exemplo, um maior grau de escolaridade dos mais jovens e a origem urbana. Contudo, essa escolaridade não se traduz, isoladamente, nas competências exigidas pelo mercado. A origem urbana permitiu esse aumento da escolaridade, mas as escolas da periferia aportam um ensino de baixa qualidade devido à falta de investimentos na educação e ao baixo salário dos professores da rede pública. Os mais velhos que não tiveram acesso à escolaridade, transmitiram à geração mais jovem a importância do estudo, entretanto, contraditoriamente, o estudo somente não garante a integração no mercado.

A disciplina apreendida na escola e a docilização dos corpos se fazem presentes nas duas gerações. Entretanto, existe um distanciamento histórico em relação às exigências do mercado. Poderíamos mesmo dizer que os jovens que entrevistamos no setor informal estariam aptos para entrar no mercado dos anos 70 e 80, mas não no mercado do final dos anos 90. O desejo de ser metalúrgico e fazer um curso de soldador, no caso de Adilson, ou o curso de datilografia, no caso de Terezinha ou, ainda, os cursos introdutórios de computador no caso de Fernando e Leonardo estão descolados no tempo. O desejo marcado pela disciplina fordista remete para o

tempo da geração anterior e explicam em parte uma socialização/formação que não permite acompanhar as exigências colocadas pelo mercado. A dura seleção do mercado é imposta pelas altas taxas de desemprego (ligadas à incapacidade do mercado de absorver a PEA crescente) e às transformações tecnológicas. A possibilidade de reflexão ética, neste contexto, é limitada pelas necessidades da sobrevivência cotidiana. A escolarização débil ou de má qualidade dificulta a aquisição dos instrumentos cognitivos capazes de decifrar o discurso de dominação. Os princípios de solidariedade são paulatinamente substituídos, no caso dos jovens, por uma lógica individualista. A ética da sobrevivência acaba por se impor no mundo da insegurança. Se pensarmos a partir do parâmetro estabelecido por Foucault, ou seja, que a ética se constitui no exercício reflexivo frente à liberdade, encontramos na geração dos jovens uma imposição de sobrevivência que reduz brutalmente a possibilidade de refletir com liberdade a respeito do próprio destino. Na problematização proposta, fizemos uso da complementaridade, do ponto de vista teórico, entre Michel Foucault e Robert Castel. A propriedade social é pré-condição para a propriedade de si que, por sua vez, constitui uma das condições para pensar livremente. Embora esta articulação possa parecer contraditória, pois a obra de Foucault é crítica com relação aos dispositivos de controle e dominação (o conceito de biopoder, de governabilidade e de disciplina são exemplos desta crítica), Foucault também afirma que não se pode jogar o jogo, estando exterior a ele, como no caso dos trabalhadores do setor informal. A ação do Estado é fundamental para que os cidadãos possam enfrentar de forma mais igualitária as disputas políticas em torno da legitimidade das formas de organização da sociedade. A crítica do Estado não significa a apologia do fim do Estado, mas sim a sua transformação.

A ação coletiva poderia representar uma saída da situação de precariedade através da criação de estratégias alternativas de geração de renda e da participação em movimentos sociais que poderiam dar visibilidade política à precariedade das condições de vida, entretanto, um dos efeitos dos dispositivos de dominação e de invalidação é o descrédito em relação às ações políticas, reforçando o individualismo.

Os trabalhadores metalúrgicos

A trajetória típica dos metalúrgicos aposentados

A trajetória típica dos aposentados é marcada pelo êxodo rural e pela busca de oportunidades de trabalho na cidade. O crescimento industrial

que marca o período se caracterizava pela busca ativa de mão-de-obra. Ser metalúrgico representava uma possibilidade de ascensão social e ter uma “profissão”, ou seja, ser um operário especializado, consistia-se num fator importante de valorização pessoal no discurso da modernização urbano-industrial brasileira. A legislação trabalhista e os direitos sociais estavam associados à carteira assinada (assistência médica, aposentadoria especial aos 25 anos para o trabalho insalubre, FGTS, Contrato de Duração Indeterminada, critérios coletivos de promoção e remuneração garantidos pelos dissídios julgados pela Justiça do Trabalho, entre outros). Esses elementos configuravam-se nos suportes sociais que permitiram uma segurança mínima para a concretização dos projetos de vida dos trabalhadores aposentados.

Os critérios que qualificavam um bom trabalhador eram: dedicação, experiência, qualificação (ter uma “profissão”), disciplina, assiduidade, pontualidade, responsabilidade, companheirismo e honestidade. O fato de vir do interior e ser indicado por alguém que já trabalhava na empresa era garantia certa do emprego, assim como o fato de ter prestado o serviço militar. O emprego na indústria representava segurança desde que se detivesse o status de “profissional”. A carga simbólica associada à “profissão” caracteriza o sentimento de dever cumprido por ter conquistado um futuro melhor para si e para a família. A qualificação não pode ser compreendida somente como o domínio da técnica incorporada à prática profissional ela “É o resultado negociado de uma relação de forças que transforma o arbitrário em convenção, ela exprime um julgamento social.” (Dietrich 1999, p. 11). Através da “profissão” era possível garantir o futuro, o sustento da família e a criação dos filhos numa perspectiva ascendente. Garantir o estudo para os filhos representava, à época, a forma de assegurar a saída definitiva destes do mundo da necessidade.

A análise da atribuição de valores presente no discurso veiculado pelos metalúrgicos aposentados mostra que existe uma escala hierárquica de importância simbólica, na qual, a agricultura (o nível inferior) é associada à ausência de qualificação (pois faz parte do mundo “natural”), à impossibilidade de estudar ou fornecer condições para que os filhos estudem e a uma dependência das leis da natureza (embora represente para muitos, o lugar desejado para o repouso tranquilo possibilitado pela aposentadoria, o retorno às origens sem a imposição do trabalho). A saída ascendente encontrada aponta para o nível intermediário da escala, ou seja, adquirir uma “profissão” que possibilitasse o acesso ao ensino médio ou elementar para si, mas fundamentalmente, o emprego na indústria metalúrgica e a filiação à cidade e à modernidade. O ponto mais alto desta escala é representado pela possibilidade de garantir as condições para que os filhos possam frequentar

a universidade como garantia de uma trajetória ascendente. O comentário a seguir explicita essa escala de valores assim como a valorização do trabalho:

A mesma importância que eu sempre dei prô trabalho, eu dei prôs meus filhos e sempre ensinei eles o valor das coisa, né. Então eles aprenderam sabendo o valor das coisas. Hoje tem muita família que cria os filhos sempre comprando o carrinho mais bonitinho, a roupinha mais bonitinha, a de marca mais bonitinha. A preocupação que eu sempre tive é que os meus filhos tivessem mais estudo que eu, pra não passá o mesmo trabalho que eu passei. Sempre trabalhei para que eles não passassem nem frio nem fome, né. Então, graças a Deus, eu casei, morava em casa alugada, não tinha casa própria, né, graças a Deus deu pra criá os filho, deu pra consegui alguma coisa, né. A prova é até que os dois têm faculdade, os meus filho têm faculdade, né. Quer dizer, se eu não tivesse dado valor ao trabalho e eles também foram estimulados, né, desde pequenininho, né, desde pequenininho a gente começô a mostrá pra eles que tinha que estudá. Não é só porque eu quis, ou porque a minha mulher quis, porque eles também quiseram, coisa que já desde novinho a gente começô também a incentivá, né, porque é muito importante.”

Entrevistador- Desde o início quando o senhor começou a trabalhar na metalúrgica, o senhor escolheu porque era a única opção ou porque era a sua vontade? M- Era, porque era opção, né. Por que a mesma coisa assim, que nem agora quem vem do interior que não tá qualificado, eu não tinha qualificação profissional. Eu trabalhava na agricultura e no comércio, né. Trabalhava no comércio, então, isso aí não é profissão, né, não é. Hoje é considerado profissão, naquele tempo não era, isso aí há 30 e tantos anos atrás, quem trabalhava de empregado no comércio não era considerado uma profissão. É, era uma prática de trabalho que eu tinha e então eu vim pra cá. Eu já tinha um irmão que tava aí, tinha um irmão mais velho que tava trabalhando aí, então, porque ele já tava naquele serviço e era uma das firma que pagava um dos salário melhor pra quem não era qualificado, quem não tinha qualificação nenhuma. Então, eu vim e peguei e vi que era uma maneira de ter um salário um pouquinho melhor e aí eu fui, fui ficando por ali. Eu consegui estudá depois, que eu fui estudá mais um pouco. Os cursos no SENAI, por exemplo, fiz depois que eu fui pra siderúrgica porque ali tinha que sabê um pouco de tudo, sempre trocava, né. Então, quando eu entrei na COEMSA é que eu fui fazê o SENAI. (Mário, 57 anos)

A disciplina do trabalho e a obrigação moral do sustento da casa são as características fundamentais da ética do provedor que marca o modo de subjetivação dos metalúrgicos aposentados. Nas nossas entrevistas a hipótese defendida por Colbari – na qual a adesão ao trabalho decorre prioritariamente da necessidade da sobrevivência do trabalhador e da família, colocando em segundo plano a concepção religiosa ou artística – se comprova, embora o orgulho da “profissão” esteja presente em todos os depoimentos.

Os sacrifícios, as duras condições de trabalho e as longas jornadas que afastavam do contato com a família eram justificadas pela possibilidade de ascensão profissional e social. A crença de que esse trabalho penoso seria recompensado dependia de uma noção de tempo na qual era possível planejar o futuro. Esse futuro era vislumbrado no longo prazo pelos trabalhadores aposentados. Como pudemos descrever na discussão a respeito do regime de verdades sobre o trabalho nos anos 70 no Brasil veremos que essa idéia de um Brasil grande, em crescimento, e que se colocava no cenário mundial como o país no futuro, tinha repercussão direta nas trajetórias de vida e na crença da recompensa. A disciplina, a qualificação e a dedicação se constituíam em garantias de um futuro melhor e forneciam a segurança necessária para planejar no longo prazo. Esse aspecto, como veremos mais tarde, constituiu-se em um dispositivo presente na geração dos aposentados e ausente na geração dos jovens. Cabe ressaltar que a gratificação adiada (Rose, 1985) foi um dos elementos fundamentais da internalização do conjunto de princípios que caracterizaram a ética do trabalho como dispositivo disciplinatório da força de trabalho no capitalismo da modernidade. Podemos perceber de forma clara a força desse dispositivo no depoimento que se segue:

M. O meu tempo era muito curto e o meu trabalho muito cansativo. Muito cansativo na época. Quando eu trabalhei na siderúrgica, eram três turnos no fim de semana, eu fazia virada de 24h. Aí eu trabalhava no sábado de manhã, sábado de dia e domingo à noite. E, se não, eu trabalhava o contrário, né. Então, quando eu fui pra COEMSA teve ano que eu folguei só 4 domingos, se eu não me engano. O resto eu trabalhei todos. Então, eu tive muito pouco tempo pros filho e pra mulher em casa, muito pouco tempo mesmo. Então, depois teve uns ano que começaram a fazê turno lá que aí eu tive mais tempo pra ficá em casa, que aí um, que aí eu peguei um horário das 2 às 10, aí então, os meus filho tavam grande já. O meu guri sempre me convidô pra pescá e eu nunca pude acompanhá ele na pescaria. Ele tá com 29 anos já. (risos). (Joaquim, 58 anos)

A ética do provedor como dispositivo de socialização na infância se faz presente nos depoimentos dos aposentados. Esse dispositivo se apresenta através da valorização do dinheiro como recompensa do trabalho duro. A moralização das camadas pobres da população através da valorização da disciplina associada ao trabalho, tal como descrita por Colbari (1995), compõe um ideário que vai além da fronteira das fábricas e se dissemina no imaginário social da geração pós Vargas, como percebemos nesse outro depoimento:

Ah, sim, eu acho que dinheiro, o problema é que dinheiro, eu acho que tudo satura, o meu pai sempre tinha uma coisa, ele nunca dava, o meu pai tinha armazém no interior, a gente plantava cana, mais como peão. Eu podia me aprontar pró baile que o dinheiro o pai dava, só que ele dava, mas anotava, aí depois ele te

dava um terneiro pra ti cria e vendia e fazia tu vender aquele terneiro pra pagar ele. Então a gente foi criado num sistema pra não ser vagabundo mesmo, né. Eu acho que... que ele fez certo, porque, não dar tudo de mão beijada. Se eu tivesse dinheiro também, não daria prós meus filhos de mão beijada. Vão fazer alguma coisa, vão se ocupar, tem que ter uma ocupação. E eu acho que por mais dinheiro que a pessoa tenha, ela tem que fazer alguma coisa, né. (Armando, 52 anos)

A ética do trabalho associada ao familismo comporta regras de conduta ligadas à solidariedade e ao coletivo. Esta solidariedade era reforçada/construída pelas estratégias de resistência no interior das fábricas durante a ditadura militar e, posteriormente, em torno do sindicato no renascimento do movimento sindical na década de 80. Estes aspectos influenciaram as respostas dos metalúrgicos aposentados na resolução do dilema ético. O dever de dizer a verdade, respeitar os princípios e ser solidário, balizavam o desenvolvimento da lógica das respostas (com exceção de um caso que será discutido posteriormente). James Petras (1999), na sua pesquisa comparativa de duas gerações de trabalhadores espanhóis, em períodos semelhantes àqueles pesquisados aqui e com objetivos similares, aponta também para este aspecto de solidariedade a partir da constituição da cultura operária. Ele afirma que a geração que entrou no mercado de trabalho nos anos 60 e 70 orgulhava-se de pertencer a uma cultura de trabalho na qual a organização coletiva e a solidariedade de classe representavam as marcas da oposição ao empresariado e ao regime franquista (Petras, 1999, p.248).

Esta breve discussão da trajetória ideal-típica dos trabalhadores metalúrgicos aposentados mostra como a trajetória profissional é perpassada por um código moral distinto daquele que descreveremos no caso dos metalúrgicos jovens. Como explica Colbari (1995, p.212), se o funcionamento da uma empresa pauta-se, prioritariamente, por uma realidade econômica, pela relação custo/benefício, a atuação dos metalúrgicos aposentados é pautada por um código moral no qual o respeito, a honra e a justiça definem os julgamentos dos acontecimentos do mundo do trabalho. Ser tratado com dignidade e ter reconhecida a competência profissional é tão importante quanto os ganhos salariais. O valor atribuído ao trabalho transcende seu caráter instrumental relativo à necessidade de sobrevivência do trabalhador e da família. O trabalho é esforço, sacrifício e luta, mas também é missão e fonte de dignidade. Está associado ao bom caráter, à bondade, à saúde, aos bons costumes, à retidão moral, à honra e ao patriotismo. Ser um bom trabalhador é ser um bom exemplo para os filhos.

Esta gama de significados associados ao trabalho se faz presente, de maneira mais intensa ou mais sutil em todos os relatos dos trabalhadores

aposentados, como podemos perceber através da descrição resumida das trajetórias de vida e da discussão da entrevista em grupo.

As trajetórias dos aposentados

1) Joaquim, 58 anos, torneiro mecânico e encarregado, casado, filho de pais agricultores, tem quatro filhos. Concluiu o ensino médio e fez vários cursos no SENAI. Completou os estudos quando já estava trabalhando como metalúrgico. Veio com os pais do interior na década de 60 em busca de emprego. Como a família era numerosa teve que iniciar a trabalhar com 7 anos numa pequena propriedade que produzia leite. Aos 14 começou a trabalhar na indústria metalúrgica com autorização do juizado de menores. Trabalhou de 1963 até 1994 na indústria metalúrgica. Sendo que de 1970 até 1994 trabalhou na mesma empresa. Sindicalizou-se em 1970. O trabalho para ele é absolutamente central, ele resume a importância do trabalho dizendo que: “o trabalho é tudo”. A educação que recebeu dos seus pais foi marcada pela disciplina do trabalho e afirma ter seguido os mesmos princípios na educação dos filhos. Dois de seus filhos estão na faculdade e todos terminaram o ensino médio. Sua esposa nunca trabalhou fora de casa, pois considera que o cuidado dos filhos é prioritário. Refere que graças à presença da esposa no lar os filhos foram bem-educados. Relata histórias de filhos de colegas de trabalho que não conseguiram nem terminar o ensino fundamental porque a mãe trabalhava fora. Considera, entretanto, que a mulher tem a mesma capacidade de trabalho que o homem, desde que respeitada a questão da força física. Seu Joaquim afirma que só pôde estudar depois que começou a trabalhar como metalúrgico. Em função da dedicação e dos cursos que o qualificaram como um “profissional” teve seu trabalho reconhecido e chegou a ser encarregado de sessão. Para ele, o bom trabalhador era aquele que cumpria o horário e respeitava suas obrigações. O mau trabalhador era aquele que fazia corpo mole e destruía o patrimônio da empresa, ou então, aquele que “puxava o saco” do chefe. Hoje, pensa que o bom trabalhador é aquele que está sempre se atualizando. A principal mudança que percebe é o aumento da competição e o fim do companheirismo no ambiente de trabalho. Entende que o trabalho mudou de forma radical nos últimos anos. Ele acompanhou o processo de introdução dos círculos de controle de qualidade e dos métodos japoneses na empresa na qual trabalhava. Afirma que, hoje, as idéias dos trabalhadores são mais valorizadas, embora em alguns momentos tenha se referido a um “roubo” do conhecimento da função pelas novas formas de gestão. Com relação a esse aspecto, percebemos a herança do fordismo à brasileira na qual a qualificação garantia a proteção do traba-

lhador contra os altos índices de rotatividade e as más condições de trabalho. Afirma que a autoridade do encarregado e das chefias diretas é menos despótica hoje, e que isso é bom, entretanto, aponta também o lado ruim das transformações tecnológicas e de gestão, pois associa as transformações ao desemprego: “onde trabalhavam dez, hoje trabalham cinco”. Alguns meses antes de completar o tempo para a aposentaria teve um problema grave de saúde decorrente de acidente de trabalho e sentiu-se traído pela empresa, pois a mesma não lhe deu suporte após anos de dedicação. Neste momento, rememora todas as “mutretas” das chefias e refere que as regras dentro de uma empresa não são iguais para todos. A dedicação ao trabalho parece ser ligada ao valor intrínseco do trabalho e não aos executivos da empresa. Fala da empresa como se ela transcendesse as pessoas que lá trabalham. A empresa, no seu relato, se transforma em um “ser” com o qual o trabalhador se relaciona. Ao sair da empresa fez queixas das chefias, mas não da empresa. O fato de a empresa ser uma multinacional, cujos cargos de gerência são ocupados por brasileiros contribui na mitificação desta separação empresa/executivos. Como quase toda sua vida de trabalho se desenrolou dentro dos mesmos pavilhões, as referências à empresa assumem um caráter “humanizado”, como se ela fosse uma velha amiga, maltratada pelas sucessivas gestões injustas. Para ele, o mundo tornou-se mais competitivo e hoje vale mais a lei do mais forte do que o companheirismo. As pessoas são mais individualistas e materialistas. Sua visão do papel dos sindicatos pode ser qualificada como fordista. Sempre foi sindicalizado, pois, em sua opinião, é o sindicato que deve lutar pelos direitos dos trabalhadores, entretanto, diz que nos últimos tempos, devido às transformações na legislação e nas empresas, os sindicatos perderam sua força. Ao fazer o balanço de sua vida acredita ter conquistado tudo que desejou, preocupa-se, no entanto, com o futuro dos filhos devido à crise econômica e o desemprego. Considera impossível fazer qualquer planejamento do futuro nos dias de hoje. Espera que a situação do país melhore. Para ele a solução dos problemas do Brasil é a educação. A solução apresentada para o dilema ético passa por uma lógica que condiciona a decisão a situação de pai de família e o desemprego, afirma que o correto é testemunhar, entretanto, devido à insegurança de nossos dias acha difícil que os jovens de hoje testemunhem. Conta que, na sua época, testemunhou muitas vezes, mas que hoje a situação é diferente.

2) João, 51 anos, caldeireiro, seu pai era agricultor e sua mãe do lar. É casado e tem dois filhos. Iniciou a trabalhar na agricultura ainda criança. Com 14 anos começou a trabalhar em um engenho de arroz sem carteira assinada. Estudou até o 6o ano primário. Em 1968 veio do interior para trabalhar,

iniciou na metalurgia em 1974 após trabalhar seis anos numa indústria de cimento. Ficou na mesma empresa até se aposentar. Quando se aposentou já era presidente do STIMMEC,²⁴ cargo que ocupou por três gestões. Diz que quando ingressou no mercado de trabalho, os critérios para seleção se resumiam a conhecer alguém que já trabalhava na empresa. Ser originário do interior e ter prestado o serviço militar eram considerados como sinais de honestidade e facilitavam o ingresso nas empresas. Escolheu trabalhar na metalurgia, pois lá era possível adquirir uma profissão. A passagem pelo SENAI era incentivada pelas empresas e era garantia de qualificação. O trabalhador especializado era o mais valorizado (fresador, torneiro, ferramenteiro etc.). Hoje diz que as exigências mudaram, é necessário saber operar três a quatro máquinas, o trabalho é muito mais intenso e não se admite que o trabalhador falte ou adoeça. Acredita que as condições de trabalho do ponto de vista da sujeira e dos riscos (de acidentes, o ruído, os riscos ergonômicos etc.) melhoraram, mas que a relação entre as pessoas e a pressão no trabalho pioraram muito levando ao aparecimento de outras doenças como o stress e as Lesões por Esforços Repetitivos (LER).²⁵ Além disso, refere que o poder aquisitivo caiu brutalmente e que, na sua época, com as economias, pode comprar um terreno, construir sua casa, comprar um carro e educar os filhos. Hoje, o poder de compra do salário não permite construir e sustentar uma família. Afirma que, paradoxalmente, a implantação das técnicas japonesas (CCQ, Kanban, incentivo ao trabalho em equipe) diminuiu a autonomia e o poder de negociação dos trabalhadores. Aponta para a falácia da democracia interna nas empresas apregoadas pelas técnicas participativas. Afirma: “a nossa democracia acaba quando começa a deles”. Como exemplo, relata um episódio ocorrido na empresa na qual realizamos as entrevistas com os jovens, utilizando-o como prova de seu argumento:

Então claro, eles querem muito disso, é pra se apossar também das nossas idéias e coisa e tal, depois quem leva os louros é o chefe ou o engenheiro que aí vai na direção da empresa apresentará um projeto pra esse ou pra aquele setor e houve até um caso na que foi muito interessante. Eles montavam os grupos CCQ e era aquela coisa, olha!, nem, nem o filho quando nascia devia dormir num quarto separado, tinha que se junto com o pai, com a mãe e coisa e tal, a questão de unidade mesmo e de participação. Aí o salário estava muito baixo, daí o pessoal começou a fazer o seguinte, vão pedir aumento e tal, reuniram um grupo e foram

24 A entrevista com o presidente do sindicato deve ser lida do ponto de vista de uma prática militante. Suas respostas, portanto, carregam esta marca. Entretanto, sua trajetória é representativa dos valores compartilhados pela geração dos aposentados e explica sua permanência em três gestões como presidente do STIMMEC.

prô chefe. O chefe veio cheio de explicação não era o momento pá!, pá!, pá! Reuniram um grupo foram pra cima do supervisor, o supervisor com o mesmo papo, coisa e tal, e quando eles foram no engenheiro, o engenheiro olhou pra eles disse: Olha!, só o seguinte, vai todo mundo trabalhá, todo mundo lá pra fora, si vocês quisé falar comigo vocês venham de um em um, em grupo não! Aí saltô um camarada lá que era da CIPA e disse: para aí um pouquinho gente, que história é essa, que história é essa de grupo então, se até nossos filho quando nascê devem dormi junto no mesmo quarto porque que agora não pode sê em grupo. Então, era em grupo quando servia pra eles, isso é a realidade, era em grupo quando servia pra eles. Depois porque eles queriam de um em um porque era mais fácil do cara ameaçá, mandá calá a boca, dizê pra ele que ele podia escolhê entre o aumento ou o aviso (prévio) e ponto, em grupo não!

João afirma também que as “supostas” práticas participativas geram competição entre os funcionários, pois cada trabalhador passa a fiscalizar o trabalho do colega para que se possa cumprir com as metas fixadas pela empresa. João é muito ligado à empresa onde trabalhava, refere que até meados dos anos 80, antes da implantação das novas tecnologias, todos os funcionários tinham orgulho da empresa. Refere que até penduravam o macacão com o nome da empresa no varal na frente da casa para secar. Hoje, escondem nos fundos. O companheirismo estava presente em todos os setores e até o chefe jogava futebol com os trabalhadores na quadra do sindicato. A qualificação, nos seus termos, “ter uma profissão” era garantia de emprego e fornecia segurança para planejar o futuro. Hoje isso desapareceu. Refere que ser metalúrgico perdeu o prestígio de antigamente, a começar pelo salário que não é muito distinto do comércio ou da construção civil. Os jovens, segundo ele, aspiram à faculdade e à prática liberal, uma vez que a segurança no emprego desapareceu. Considera que realizou seus principais desejos na vida. Conseguiu pagar a faculdade para os filhos. Um dos seus filhos é advogado trabalhista. Manteve seu casamento sólido, sua esposa não trabalhou, e agradece a ela o apoio para manter a família unida e a educação dos filhos (acha que a mulher tem as mesmas condições que os homens para trabalhar, mas reconhece que no ramo metalúrgico as mulheres são muito discriminadas). A única coisa que ressentido é não ter podido estudar mais. Sente-se feliz. Está satisfeito com sua atividade política (é militante do Partido dos Trabalhadores e já foi candidato a cargos eletivos) e acredita estar lutando para construir um país melhor. Os principais problemas do Brasil, em sua opinião, são a injustiça social e o desemprego e a solução passa pela política. A vitória do PT no Rio Grande do Sul é um passo para mudar uma história de injustiças que tem 500 anos no Brasil. Quanto a sua história no sindicato, relata que foi sindicalizado pelo

próprio encarregado em 1974, exemplificando, dessa forma, como eram “fraternas” as relações na fábrica. Contemporiza, entretanto, lembrando que na época o sindicato era “pelego”. Durante a ditadura as atividades do sindicato eram essencialmente esportivas, de lazer e assistencialistas (dentista e médico). O número de sindicalizados era pequeno comparado com a base sindical (Segundo João, dos 15 mil metalúrgicos na base, somente 2.500 eram sindicalizados). Diz que tudo começou a mudar em 1978 com as greves no ABC. Em 1981 um grupo de trabalhadores descontentes (João era um deles) com a prática do sindicato montou uma chapa de oposição e começou a virada à esquerda do STIMMEC.

Na resolução do dilema ético afirma que já passou por uma situação semelhante e testemunhou, pois existia uma unidade grande entre os trabalhadores. Hoje acha que o trabalhador só testemunharia se o sindicato estivesse presente dando o suporte necessário.

3) Armando, 52 anos, operador de máquina, casado, pai de três filhos. Os seus pais trabalhavam na agricultura e no comércio. Estudou somente até o 4o ano primário e após, já trabalhando, completou o ensino fundamental e médio através de supletivo. O SENAI também faz parte de sua formação. Iniciou a trabalhar com 8 anos nas plantações de cana de açúcar.

Veio do interior em busca de trabalho. Trabalhou por 22 anos na mesma empresa metalúrgica. Aposentou-se em 1994, mas continuou trabalhando para ajudar a pagar faculdade da filha (ela já está trabalhando e consegue pagar parte da faculdade) e o colégio particular para o filho. O trabalho é fundamental para seu Armando, pois garante o sustento da família. A pior coisa do mundo para ele é estar desempregado, apesar de nunca ter ficado muito tempo sem emprego, os pequenos períodos que experienciou o fizeram se sentir um inútil. Começou a trabalhar na Siderúrgica Riograndense através da indicação de parentes que lá trabalhavam. Foi sua primeira escolha, pois não exigiam qualificação. Conta que mesmo os chefes eram semi-analfabetos. Resolveu trocar de emprego, pois não via futuro na empresa e o trabalho era duríssimo. O ingresso na metalurgia marca a conquista do status de “profissional”. Foi a “profissão” que lhe permitiu construir sua casa, comprar um carro, a casa da praia e educar os filhos. A sua esposa não trabalha fora de casa, agradece a ela o suporte durante todos os anos de trabalho e a boa educação dos filhos. Tinha muito orgulho da empresa, mas afirma que as sucessivas gestões de diretores corruptos acabaram destruindo o ambiente de trabalho. Nesta entrevista percebemos o mesmo fenômeno de atribuição de atributos humanos à empresa, autonomizando-a das pessoas que lá trabalham. Novamente a empresa é retratada como uma

velha amiga, com a qual se compartilhou a vida. O ambiente de trabalho nos últimos anos mudou para pior. Afirma que participou de várias reuniões com as chefias relacionadas ao programa de qualidade, mas que não existe reciprocidade de interesses:

Eles ficam muito no 1º Mundo, então tudo tem que ser como no 1º Mundo. A produção e a qualidade, só que o salário, a saúde, a segurança aqui eles não falam, se falar, terminou o assunto. Terminou a reunião. Se levantar alguém e dizer pô! mas lá nos EUA é excelente, tudo é material de primeira, só que o salário lá é bom, a saúde é ótima, a educação, a segurança, a justiça, tudo, né, aí terminou a palestra. Não tem mais conversa. Não, esse assunto não tá na agenda.

Conta que acompanhou as mudanças organizacionais e que hoje é inteiramente responsável pela qualidade da produção. A peça é aferida por ele, a responsabilidade pela qualidade é exclusivamente pessoal. Os trabalhadores conhecem o custo das peças e este fator tem um peso simbólico importante quando comparado com o salário do trabalhador. Ele relata:

A: Tem. Por exemplo, eu sou responsável pelo o que eu faço. Não tem nenhum inspetor de qualidade, a peça é aferida por mim, se, se eu não largar uma peça de qualidade, o responsável sou eu.

Entrevistador: Tem algum tipo de cobrança daí?

A: Ah! Mas Deus me livre!

Entrevistador: É? É mais do que antes? Quando tinha inspetor de qualidade?

A: “É, porque antes o inspetor era o responsável. Tu fazia o teu serviço, se o inspetor comprasse, pronto, né. Oh, o inspetor aceitou, era problema dele, né. Hoje, não. A gente trabalha com material caríssimo, né, com chapas que vêm do Japão, só o transporte, imagina, né, uma chapa aí que vem aí, com, 4, 5, 10 toneladas do Japão, só o transporte, então a responsabilidade é muita, né. No entanto, o dinheiro é sempre menos.

Esta preocupação com o custo das peças, marca a nova fase de envolvimento com o trabalho que é demandado pelas novas formas de gestão. O trabalhador se sente responsável pelos custos que a empresa tem, de forma muito distinta do modelo fordista. Esse envolvimento com o custo e a responsabilidade no manuseio de equipamentos caros e sensíveis é utilizado pelas novas formas de gestão (Jornada e outros 1999), pois conduzem a uma nova relação entre o homem, a máquina e a hierarquia na empresa. Entretanto, seu Armando é crítico em relação a este aumento de responsabilidade, pois sabe que o salário não acompanhou essa nova exigência. As qualidades do bom trabalhador, para ele, são as mesmas de quando iniciou a trabalhar, a diferen-

ça está no aumento da responsabilidade e das exigências de qualificação. Ele deve cumprir os horários e ser assíduo. O mau trabalhador é aquele que só trabalha quando o chefe está próximo, o famoso “puxa-saco”.

Armando tem a sensação de dever cumprido, considera que boa parte das coisas que quis conquistou com o esforço do trabalho, principalmente a constituição de uma “família sadia” e ter assegurado o estudo dos filhos. No entanto, tem uma grande apreensão quanto ao futuro devido ao desemprego e à insegurança dos dias de hoje. Quer retornar para o campo e ter uma vida mais tranqüila, sem medo da violência. Os principais problemas do Brasil são a corrupção, a má administração e o desemprego. Sua solução para o problema ético é baseada na solidariedade e no princípio de dizer sempre a verdade.

4) Lúcio, 45 anos, casado, a esposa é dona de casa, pai de dois filhos, torneiro mecânico, ensino fundamental completo. Veio do interior em busca de emprego nos anos 70. O pai era coureiro (trabalhava com selas para cavalos) e a mãe era costureira. Iniciou a trabalhar com 8 anos para ajudar a família, refere que às vezes não tinha o suficiente para comer em casa. Sempre deu muita importância para trabalho. A disciplina imposta pelos pais foi muito rígida. O trabalho é essencial, não só para a sobrevivência, como também para a base moral da família. A esposa que acompanha a entrevista diz que ele é um viciado no trabalho (ao final ela diz que ele falou em trabalho 32 vezes durante a entrevista) e que mesmo aposentado não consegue parar. Ele ainda trabalha em média 12 horas por dia. Iniciou a trabalhar na indústria metalúrgica com 16 anos após ter cursado o SENAI. Relata que o patrão da empresa na qual iniciou a trabalhar passou no SENAI e contratou os 22 alunos da turma. Passou por treze empresas até se aposentar. Disse que trocou várias vezes de empresa porque é muito temperamental e não aceita que as coisas sejam feitas incorretamente. Sempre trabalhou com afinco e não suportava as “mutretas” das chefias e, como consequência, acabava pedindo para ser demitido. Mesmo mantendo essa postura refere que nunca teve problema para arrumar emprego, pois tinha uma “profissão” e que, na época, havia necessidade de mão-de-obra qualificada. O bom trabalhador, quando iniciou, era aquele que cumpria horário e ficava oito horas na firma trabalhando sem parar. Hoje, acredita que existe a exigência de uma maior qualificação e polivalência e que não basta ter cursado o SENAI para garantir o emprego, o SENAI seria só o começo. Acredita que o ambiente de trabalho se tornou muito competitivo, deteriorando-se de forma abrupta nos últimos anos. O companheirismo, que caracterizava as relações de trabalho, desapareceu. Espera poder parar de trabalhar, ir para a praia descansar com

a esposa e montar um pequeno restaurante. Tem o sentimento de dever cumprido, conseguiu comprar a casa onde mora, a casa na praia (refere que cada uma das casas foi paga com o salário correspondente a cada uma das empresas que trabalhou por maior tempo), o carro e pagar os estudos dos filhos. Para ele ser feliz é viver em paz e com a família unida. Gostaria de poder pagar os estudos dos filhos na universidade, mas não tem os meios. Os dois filhos já trabalham e completaram o ensino médio. A esposa diz que gostaria de fazer faculdade também, mas que pensa realizar este sonho através da filha. Tem receio quanto ao futuro dos filhos devido à violência e à insegurança gerada pelo desemprego. Os principais problemas do país são a política corrupta, a violência e o desemprego. Na resolução do dilema moral segue sua consciência, diz que se deve dizer a verdade sempre não importando as conseqüências. Acha que os jovens de hoje têm tendência a ser mais individualistas e que não agiriam da mesma forma.

5) Duarte, 56, professor de mecânica no SENAI e técnico de segurança do trabalho, casado, pai de três filhos. Filho de pai motorista e mãe dona de casa. Tem curso superior de Pedagogia, além dos cursos técnicos no SENAI como aluno e, posteriormente, como professor. Diz que iniciou a trabalhar muito cedo para pagar os estudos, pois seus pais não tinham como sustentá-lo. O trabalho para ele é a base da vida, pois foi através do trabalho que conseguiu estudar, crescer profissionalmente e sustentar sua família. Veio do interior buscando trabalho. Começou a trabalhar no interior com 14 anos em uma metalúrgica. Compara o primeiro trabalho com uma prisão. Diz que o regime de trabalho era comparável a uma “escravidão contada em horas”, seu chefe era despótico e as condições de trabalho eram duríssimas. Foi nesse momento que teve a certeza que deveria estudar para ter uma profissão e não mais se submeter ao mesmo regime de trabalho. Trabalhou durante 22 anos no SENAI e orgulha-se de jamais ter faltado um só dia. O trabalho, segundo Duarte, mudou. Hoje algumas empresas oferecem maior segurança, a tecnologia possibilita fazer produtos com melhor qualidade e precisão e as chefias são mais “humanas”. Entretanto, em sua opinião, em muitas empresas a situação continua a mesma. No seu trabalho como professor, nota que a qualidade dos alunos do SENAI piorou tanto do ponto de vista do conhecimento e raciocínio, como em relação à disciplina. Os alunos não têm mais respeito pelos professores. Além do SENAI trabalhou em dez empresas. Refere, com orgulho, que já teve oportunidade de trabalhar em grandes empresas que produziam armas e cigarros e que recusou, pois é contra o tabagismo e a violência. O trabalho para ele deve ter um significado, afirma que somos responsáveis por aquilo que produzimos. Os princi-

país problemas do Brasil são a falta de honestidade e a ineficiência do Estado. Teme pelo futuro dos filhos devido à crise econômica, o desemprego e à corrupção. Acha que todos deveriam produzir algo para poder contribuir para o país, entretanto, afirma que todo o dinheiro é desviado pelos bancos com a ajuda do governo. Na resolução do dilema ético, testemunharia, pois a verdade é o valor maior. Teme, no entanto, que devido a uma moralidade frágil e às altas taxas de desemprego, os jovens de hoje não testemunhariam.

6) Juvenal, 57 anos, operador de máquina, casado, a esposa é dona de casa, tem quatro filhos. Seus pais eram agricultores. Iniciou a trabalhar com 8 anos para ajudar no sustento da casa. Estudou somente até o 3o ano do primário, pois tinha de trabalhar, aos 13 já trabalhava em engenho de arroz. Não cursou o SENAI. Veio do interior em busca de trabalho nos anos 60 após o serviço militar. Iniciou a trabalhar na indústria metalúrgica em 1963. Passou por cinco empregos até chegar na fábrica na qual se aposentou em 1988 após trabalhar por vários períodos na mesma empresa. Ao todo, 21. Saía nas épocas de demissão em massa e retornava algum tempo depois. Como não tinha qualificação ficava a mercê da rotatividade. Entrou na empresa como servente de pedreiro e lá aprendeu a ser operador de máquina com a ajuda de um colega. Diz que a empresa era excelente quando entrou, mas que depois que os brasileiros assumiram (a empresa é multinacional), tudo piorou, principalmente a terceirização dos serviços (o refeitório e o fim da lavanderia são particularmente ressentidos). Diz que sempre voltava pois tinha a ficha limpa, nunca colocou atestado médico nem chegou atrasado. Era conhecido na empresa por estar no portão antes do horário. Chegava às 6h30 da manhã para tomar chimarrão com os guardas sendo que só batia o cartão às 7h30. Mesmo com esse comportamento exemplar a empresa o demitiu quando faltavam apenas oito meses para a aposentadoria (o que não é permitido pelo acordo coletivo). Nesse momento, procurou o sindicato que negociou a reintegração de seu Juvenal a sua antiga função até a aposentadoria. Mesmo tendo passado por esta experiência, guarda um “amor” particular em relação à empresa, culpando quem a dirige, mas não a empresa em si. A relação entre a empresa e o sujeito é mediada pelo trabalho e essa relação parece ter, no fordismo, certa autonomia em relação à mediação das chefias. Fenômeno esse que se repete nas entrevistas dos trabalhadores aposentados. A seguinte frase exemplifica essa relação: “A Coemsa foi uma mãe para mim, foi uma mãe. Se tenho o meu terreno, tenho minha casa, foi graças à Coemsa”. Podemos perceber, nessa como nas outras trajetórias, que a casa própria adquire uma importância fundamental, pois na ausência da propriedade social, de qualificação de uma escolaridade suficiente (no

caso de seu Juvenal) como garantia de um capital técnico (cultural), é a propriedade privada que garante o suporte da existência dos indivíduos e atenua a sensação de insegurança existencial. Seu Juvenal foi suficientemente estratégico, para, na falta de qualificação, adotar o “bom comportamento” como possibilidade de retornar à empresa após cada maré de demissão em massa (típica do fordismo à brasileira). Este comportamento, no entanto, lhe valeu o estigma de “pelego” (denominação utilizada pelos metalúrgicos para aqueles que colaboram com o patrão). É através dessa lógica de identificação com a empresa e da consciência da própria fragilidade que podemos compreender a resolução proposta para o dilema moral. Seu Juvenal opta por uma solução individualista, uma vez que já se negou a ser testemunha de acidente de trabalho e diz que o fez para garantir o emprego, pois:

[...] se tenho alguma coisa foi graças a COEMSA, nunca quis botá na justiça, e tive oportunidade, e não era pouca coisa. Os companheiro, eles me chamaram de trouxa e não era um nem outro, vários. Eu sô pacencioso, se não, eu não tava aposentado. Mas o que eu tenho hoje, um lugar onde cair morto, é meu, se a COEMSA não tivesse me dado a oportunidade eu não tinha comprado, não tinha condições.

A entrevista em grupo com os aposentados

A apresentação dos integrantes da entrevista em grupo será feita de forma mais resumida, pois, como já foi dito, privilegiaremos a dinâmica da entrevista, a qual coloca em evidência os dispositivos fundamentais presentes no modo de subjetivação dos trabalhadores metalúrgicos aposentados. Esses dispositivos são, ao mesmo tempo, confrontados com as transformações contemporâneas em um período de crise fazendo que, muitas vezes, o futuro da nova geração, isto é, aquela a qual pertencem os filhos dos aposentados, seja o leitmotiv da discussão. Cinco trabalhadores compareceram à entrevista em grupo. Alguns dentre eles eram mais velhos e entraram no mercado de trabalho nos anos 50 e no início dos anos 60, portanto, anteriormente ao período escolhido para análise, entretanto, pela possibilidade de comparação das épocas e porque estes trabalhadores viveram a introdução do fordismo no Rio Grande do Sul, decidimos incluí-los na discussão. Nossos entrevistados foram:

1) Horácio, 56 anos, casado, filho de pais agricultores. Iniciou a trabalhar com 7 anos no campo. Veio do interior nos anos 60 em busca de emprego. Entrou para a metalurgia em 1967. Está aposentado há quatro anos. Conseguiu concluir o ensino médio (completou os estudos depois de estar trabalhando), fez curso técnico no SENAI, trabalhou como fresador e torneiro mecânico.

Teve 14 empregos durante sua vida profissional, orgulha-se de dizer que nunca se submeteu às empresas, buscava sempre as melhores oportunidades.

2) Adelar, 63 anos, casado (compareceu à entrevista acompanhado da esposa), torneiro mecânico, completou o ensino fundamental e fez curso no SENAI. Os pais eram agricultores, iniciou a trabalhar cedo no campo, mas decidiu partir em busca de trabalho. Iniciou a trabalhar na metalurgia com 14 anos em 1950.

3) Luciano, 71 anos, casado, pais agricultores, terminou o equivalente ao ensino fundamental na sua época, iniciou a trabalhar com 16 anos e veio do interior por opção com 20 anos, pois queria morar sozinho. Iniciou a trabalhar na metalurgia em 1950. Seu Luciano serviu como mediador da discussão, mais velho, mais experiente, tem uma trajetória diferente, pois não foi expulso do campo pelo trabalho. Iniciou na metalurgia numa fase ainda “artesanal”, quando a profissão tinha mais prestígio. Esses aspectos explicam, em parte, porque sua trajetória é distinta. Mesmo a aposentadoria que recebe é bastante superior a dos outros entrevistados.

4) Maria, 48 anos, viúva, pai confeitoiro, mãe dona de casa. Embora tenha trabalhado em várias funções (solda, fresa, usinagem), nunca conseguiu que essas funções fossem registradas na carteira de trabalho. Sempre foi enquadrada como auxiliar de serviços gerais. É natural de Canoas e iniciou a trabalhar com 7 anos. Estudou até o 7º ano do ensino fundamental. Nunca fez curso técnico. Dividiu seu tempo de trabalho entre a tecelagem e a indústria metalúrgica, já trabalhou também como babá. Teve que sustentar sua casa e seu filho sozinho após a morte do marido.

5) Taylor, 47 anos, casado, seu pai era funcionário público e sua mãe dona de casa. Soldador, estudou até a quinta série do ensino fundamental e cursou o SENAI. Iniciou a trabalhar com 18 anos na metalurgia. É natural de Canoas.

A entrevista em grupo com os aposentados foi marcada pela peculiaridade da presença de uma mulher metalúrgica. A trajetória das mulheres é distinta da trajetória típica dos homens. A entrevista evidenciou o contraste das relações de gênero, produzindo a discussão em torno dos papéis masculinos e femininos, do valor atribuído ao trabalho pelas diferentes gerações, das transformações tecnológicas e de gestão e do perfil das exigências na indústria metalúrgica.

A trajetória profissional de Maria foi marcada pela dupla exigência do papel de mãe e trabalhadora e, por consequência, seu percurso foi “bloqueado” pela impossibilidade de seguir uma formação técnica no SENAI. Logo no princípio de sua vida de trabalhadora, teve de abandonar um emprego na indústria, pois teve de cuidar da mãe doente, posteriormente teve de cuidar

sozinha do filho quando o marido morreu (precocemente). Apesar de exercer múltiplas funções, de considerar-se excelente trabalhadora, orgulhando-se de equiparar qualquer homem e inclusive superando-os em termos de qualidade e produtividade, nunca teve seu estatuto de “profissional” reconhecido na carteira de trabalho. No final de sua carreira, ela se sentiu descartada pela empresa devido à idade e por não possuir a escolaridade exigida. Ressente-se da experiência que viveu e arrepende-se de ter acreditado no discurso da empresa e de ter contribuído para a modernização e para a compra das máquinas novas. Relata uma história de dedicação total à empresa, suportando condições de trabalho muito difíceis. A modernização tecnológica da empresa onde trabalhava foi marcada pela certificação às normas internacionais (ISO) e pela introdução dos métodos gerenciais ligados à qualidade total. A forma de condução da modernização da empresa culminou com o descarte dos trabalhadores mais velhos. Esse é seu grande pesar, sua grande decepção, como podemos perceber no depoimento que se segue:

M – AH! Eu creio que eu concordo, eu vô concordá que o trabalho é importante porque sem ele a gente não sobrevive, né. Também, né, que agora nos meus últimos, né, agora nesses último tempo que eu tô tendo, né, qui também, também é importante o estudo, né, porque agora que eu vi, principalmente na IKRO, né, qui, hoje em dia tá se modernizando muito, né, si a pessoa não tem, não tem um estudo, não tem um ensino médio, não tem um curso, ela praticamente, ela não é nada. Então, o trabalho, ele é importante, né, mas ele tem que tê, como é que se diz, ele tem que tê uma parceria, né, com o estudo que a pessoa tem. Tem que procurá a se aperfeiçoar mais, né, estudá mais porque ele é importante, mas se a pessoa não tem um acompanhamento, não tem um estudo, não tem tudo isso, aí se torna nada, porque deu, deu pra vê que é difícil, foi difícil porque se a pessoa ela não, ela não, pra mim eu acho que praticamente é mais estudo, né, que é importante que o trabalho, porque se a pessoa não tem um grau superior ela não sabe, ... ela não consegue é nada.

Entrevistador - E quando vocês começaram a trabalhar tinha também a exigência do estudo?

A- Não, principalmente, eu vô falá sobre a experiência da IKRO, né, que foi o que me decepcionô, né, que foi aonde que eu até forcei a barra.... Porque quando eu fui trabalhá lá na IKRO eu dei, eu dei o meu tudo, eu não tinha hora. Eu tinha hora pra pegá e não tinha hora pra largá sabe. Eu ia até uma hora da manhã, até as duas eu virava a noite e até as dez da noite, né. Trabalhava, procurei fazê serviço braçal, serviço tudo que vinha, trabalhei na pintura, né, em tudo o que me colocavam ali eu ía fundo. Porque eu queria crescê, eu queria não crescê só no trabalho, mas crescê, né, também financeiramente, né, e aí achava, né, porque antigamente no meu tempo, né, nas, nas outra firma que eu trabalhei quando a gente se dava prô serviço, quando a gente se esforçava, trabalhava, né,

a gente tinha um merecimento sabe. Então, aquilo ali foi uma decepção, uma desolação total porque daí o que, que aconteceu? ... eu não era nada.”

Na seqüência, o depoimento engloba a experiência do descarte associada à desilusão com relação à empresa e à substituição pelos jovens. As diferenças percebidas entre as gerações se referem principalmente à postura em relação ao trabalho. Os jovens se encontram desmotivados, na visão de Maria, têm o conhecimento técnico, mas não têm a prática e tampouco o “amor” pelo trabalho:

M - É, eu produzia assim, eu fazia na base assim, de chegá fazê, às vezes, dois mil, duas mil e poucas peças por dia, né. Então, tudo aí eu comecei a me dá, porque eu achava assim, que eu ia tê, eu ia tê que voltá, sabe pra mim, então, eu me dava, eu trabalhava, eu praticamente, eu fiquei 4, quase 4 ano ali, né. Eu não botava atestado, às vezes de me senti mal, de me trazê remédio, na bancada pra mim tomá, sabe, de tão mal que eu ficava e só que a minha decepção maior foi que quando eles estavam melhorando as dependências, né, e falou assim, olha, são as máquina que tão sendo modernizada, são as máquinas nova, né, então, no momento que a gente pagá, né, então, o salário de vocês vai melhorá, né. Então, a gente ali se dava, né, então, a gente com aquela esperança de melhorá o salário que o nosso salário era precário mesmo, era péssimo, né, na esperança de melhorá, a gente cada vez fazia mais e mais, assim, bem pra eles pagarem essas máquina de uma vez, né, e pra gente recebê o retorno. E qual foi a decepção maior que a gente teve, né, quando foi modernizando, né, daí foi trocando inclusive os escritório, foi mudando, foi ficando tudo bonito, inclusive pintura, né, e daí entrô uma equipe, né, tudo de jovens, né, e a gente perguntô, né, daí aquelas, aquelas pessoa tudo com estudo já, ensino médio técnico, né, era, era pessoal técnico. E a gente foi descobri que o salário deles valia três vezes mais quase que o nosso, né. Então foi aquilo ali foi, vô dizê que foi qui nem uma água fria na fervura, né, no início foi aquele tumulto, veja o nosso salário lá embaixo e, né, porque eles nunca tinha entrado na metalúrgica, eles não sabia nada, né, porque que nós fomos ensiná eles, sabe, nós tava ali pra ensiná eles ali. E que, praticamente, não sabia como nós já tinha a prática ali, que geralmente esses, né, esses guri jovem estudante, eles não tinham aquele pique, né, que a gente, eles também não levava muito a sério o serviço, assim, que nem a gente levava, a gente tinha mais responsabilidade, né, eÉ. Então, qual foi a decepção quando nós fomos cobrá, né, deles, né, eles falaram que infelizmente se nós quisesse, né, fica lá, permanecê com aquele salário que como nós não tínhamos estudo, o salário ia sê aquele, se nós quisesse ficá, né. Oh!, se vocês não querem, têm 300 aí fora, aí pedindo a vaga de vocês e pra ganhá bem menos, né. Então, aquilo ali pra gente foi uma decepção, principalmente pra mim que me dei tudo, fiquei doente, né, que tive problema de stress, problema de anemia, né, [...] e praticamente abandonei casa, abandonei a minha família, meu filho, né,

e pra mi dá, né, tudo pra merecê, então aquilo ali foi a maior decepção, então, eu sinceramente, então daí que eu vi que aí a importância do estudo [...] é que aqueles jovem, tinham uns ainda que se esforçava, que trabalhava, mas tinham outros que levava tudo na brincadeira e a gente ali, sabe, tinha que dá conta e eles cobravam de nós, sabe, eles não cobravam deles, eles cobravam de nós, né, porque daí não tinha como eu reduzi, porque eles sabiam, porque eles já tavam acostumado, sabiam tanto que eu dava de produção, né, eles nunca pagavam insalubridade, né, a gente tinha direito a insalubridade, então, aquilo ali pra mim foi uma decepção total.

A discussão do grupo centra-se no relato de Maria, nas transformações do trabalho, na exploração das mulheres na indústria e no destino dos jovens. Cria-se no grupo uma solidariedade particular com a história de Maria. Os homens se dão conta das dificuldades enfrentadas pelas mulheres ligadas à menor capacidade de resistência frente aos desmandos da empresa. Fato esse já descrito pelo presidente do STIMMEC. Entretanto, talvez como uma defesa dos atributos masculinos que cercam o trabalho na metalurgia, em vários momentos as habilidades técnicas de Maria são questionadas pelos outros representantes do grupo. De certa maneira, a trajetória de Maria coloca em xeque a divisão clássica das relações de gênero na metalurgia, na qual as mulheres, quando presentes, são encarregadas de funções repetitivas que exigem pouca qualificação e são ligadas às qualidades ditas “naturais” das mulheres como a precisão e a habilidade de trabalhar com peças pequenas. A discussão dirige-se para as novas exigências de qualificação, colocando em questão a dicotomia experiência/formação técnica. A necessidade do aumento da escolaridade é questionada e, ao mesmo tempo, ressalta-se a falta de dedicação e envolvimento com o trabalho por parte dos jovens. Dois dos homens do grupo, seu Horácio (56 anos) e seu Adelar (63 anos), falam de suas experiências em relação às novas exigências colocadas pelas empresas. Eles, ao contrário de Dona Maria, passaram pelo SENAI e tiveram seu estatuto de “profissionais” reconhecido:

Horácio- Na minha época precisava o quinto ano pra entrá no SENAI, se não me engano, o quinto ano.

Adelar- E quem não tinha, completava.

Horácio- Eu também, nem o quinto ano, daí eu....

Adelar- Daí eu tive que completá, daí eu saí fora pra podê fazê curso no SENAI.

Horácio- Aí gente aprende os cálculo lá, na própria profissão e, aí qué dizê se eu, a firma precisá torneiro, sabe, assim, assim o quinto ano, mas não tem problema pode entrá que sabe, sabe trabalhá no torno, né, mas nós não, eu pelo menos não achei que era pouco aquilo. Não estudei mais porque não pude, mais

na época não era exigido isso, né, pra quem trabalhava porque a produção era no braço, né, era mais no braço naquela época e, hoje é mais tudo modernizado, só no botãozinho.

Para o grupo, a introdução das novas tecnologias (principalmente o computador), a política econômica orquestrada pelo FMI e a globalização são os elementos explicativos do aumento do desemprego e da conseqüente perda de poder de negociação dos sindicatos. Além desses fatores, afirmam que a exigência da polivalência restringe o acesso ao mercado para a maior parte dos trabalhadores mais antigos que foram treinados no modelo: um posto de trabalho/uma função, típico do fordismo. Com relação ao ideal de trabalhador de sua época de entrada no mercado do trabalho, os critérios são os mesmos que aqueles apresentados pelos outros entrevistados, ou seja, disciplina, assiduidade e produtividade. Apontam, por outro lado, que a disciplina não implicava passividade. Ao contrário, hoje, as empresas pressionam muito mais os trabalhadores e a passividade (no sentido de não discutir as ordens e aceitar passivamente os ditames da empresa), passa a ser um requisito para manter o emprego. Na opinião do grupo, a nova geração é muito mais passiva, conformista e individualista, sendo que o companheirismo deixa de ter valor nos relacionamentos. Em vários momentos afirmam que os jovens não têm “amor” pelo trabalho.

O relacionamento entre as duas gerações é atravessado pela ambigüidade. Ao mesmo tempo em que existe uma grande preocupação e inquietação com o futuro dos filhos, devido ao desemprego e ao destino incerto dos rumos do país, existe também uma crítica severa em relação à nova geração no que diz respeito aos valores morais, principalmente no que diz respeito à falta de dedicação ao trabalho e à ausência de companheirismo e solidariedade. A situação de insegurança com relação ao destino dos filhos e da nova geração é evidente no debate:

Maria: O meu filho agora pegô... tipo empreiteira, eles fazem noventa dias, termina aquele prazo e eles mandam embora e pegam outra turma, sabe. Então, hoje em dia o pessoal já tem medo de pegá o serviço porque essas firma, geralmente, essas firma grande é tudo serviço temporário. Além de sê um serviço ralado, um serviço perigoso, né, que a pessoa vai, né, se arriscando, arriscando a vida é um serviço por pouco tempo. [...] Qué dizê que a pessoa não tem perspectiva de vida, ela já não pode fazê uma conta, sabe contando aquele dinheiro que nem antigamente, fazia conta que tinha, né, di, dois ano pra pagá a pessoa já não pode mais fazê isso aí. Porque a pessoa tá sempre com o pé atrás, sabe, por mais que ele se esforça, por mais que ele se dá, né, o serviço não é um serviço garantido. Então, ele hoje em dia não tem garantia de nada.

Outro momento significativo do debate com relação à insegurança quanto ao futuro, se deu no momento em que Taylor chega à entrevista atrasado. Ele justifica seu atraso dizendo que tinha ido assinar a compra dos túmulos para garantir um enterro decente para a família. Justifica essa medida de antecipação, pois afirma não ter segurança que seus filhos poderão arcar com a despesa de um enterro digno.

Ter “um lugar onde cair morto” é uma expressão corrente da geração dos aposentados e representa uma conquista. Apesar da insegurança gerada por uma propriedade social frágil no caso brasileiro, os aposentados tinham no trabalho duro a garantia da aquisição da casa própria e da tranquilidade na velhice. Essa segurança não é mais possível no cenário contemporâneo do mundo do trabalho brasileiro. A dedicação ao trabalho e a conquista do lugar de “profissional” permitiam ao indivíduo construir suportes para sua existência e de sua família. A perplexidade em relação ao presente e o pessimismo quanto ao futuro, foram as características mais marcantes da entrevista em grupo.

A resolução do dilema ético seguiu a mesma lógica das outras entrevistas, ou seja, para os aposentados da entrevista em grupo a única solução moralmente aceitável estava baseada no dizer a verdade e ser solidário. O código moral da ética do provedor baliza as decisões, só é possível sustentar o lugar de bom pai, ou boa mãe sendo honesto(a) e justo(a). A honestidade e a solidariedade são valores a ser ensinados aos filhos, portanto, a solução do dilema obedece a estes critérios. Entretanto, temem pela nova geração, afirmam que os jovens enfrentam a competitividade gerada pelo desemprego e que esta insegurança leva ao individualismo e, portanto, ao fim da solidariedade entre os pares.

A trajetória típica dos jovens metalúrgicos

A trajetória típica dos jovens é distinta daquela dos aposentados. Eles já nasceram na cidade, possuem uma escolarização formal maior e iniciaram a trabalhar mais tarde que seus pais. O desejo de autonomia (e não a necessidade) determinou o ingresso no mercado de trabalho. Os pais são trabalhadores sem formação universitária, na maior parte metalúrgicos e as mães, na maioria, donas de casa. Não consideram seu emprego como ideal e sentem-se inseguros com relação à carreira dentro da empresa. O maior sonho é o de possuir uma formação universitária. O desemprego assombra suas vidas. Ele determina um comportamento competitivo no ambiente de trabalho e faz com que os jovens assumam um comportamento individualista. O discurso da qualidade se faz presente nas regras de sobrevivência no emprego. A noção de empregabilidade e de competência, assim como os outros ditames do dis-

curso associado às novas formas de gestão, caracterizam os relatos. O companheirismo não é uma característica das relações de trabalho. Os amigos não fazem parte do grupo de trabalho, eles são originários de outras redes de relacionamento. A família tem uma importância central nas suas vidas e desejam poder dar segurança aos filhos, mas pretendem adiar a chegada das crianças e do próprio casamento para outro momento quando a situação de suas vidas for mais estável. Aqueles casados se vêem duplamente pressionados, o medo do desemprego e de não poder sustentar a família pressiona no sentido de uma maior submissão às regras da empresa. Não sentem segurança alguma para planejar o futuro. Não acreditam que a política seja a solução para os problemas do País e têm pouca confiança no papel do sindicato. O sindicato é considerado fraco e desatualizado se comparado à empresa. Como forma de sobreviver no mercado, constroem uma ética individualista. Não ajudariam o colega se se sentissem ameaçados no emprego. O sustento da família é a justificativa de uma ação considerada moralmente errada.

As trajetórias dos jovens metalúrgicos

1) Eduardo, operador multifuncional I, 20 anos, solteiro, natural de Porto Alegre. Mora com o pai taxista e a mãe dona de casa. Iniciou a trabalhar com 18 anos, completou o ensino médio e fez curso de técnico em eletrônica. O trabalho é importante em sua vida pois lhe garante liberdade e autonomia, além de fornecer o senso de responsabilidade. Refere que no caso dos seus pais a situação era diferente, pois o trabalho se impunha pelo peso da necessidade. É sindicalizado (esta foi a única entrevista realizada através do sindicato). Tentou vestibular para engenharia e não passou. Gostaria de poder ser músico em tempo integral, mas sabe que isso é um sonho e que hoje não se pode fazer o que se gosta. Não vê muitas possibilidades de crescimento na empresa. Nem tampouco acredita em vínculo afetivo, ele diz:

D- AH! Eu acho que eu tô lá trabalhando, eu acho que a gente não tem que senti orgulho de nada, eu acho que não importa se tu tá trabalhando em empresa A ou B, importa que tu tá trabalhando e tu tá buscando alguma coisa, que tu não tá parado, a maioria da gurizada da minha idade depois que não passa no vestibular, a maioria fica parado, eu acho que o importante é tu tá buscando um objetivo, é tu tá buscando alguma coisa e si pintá, pintô né.

Eduardo é impregnado pelo discurso da qualidade, da multifuncionalidade e do individualismo. Acredita ser completamente livre no trabalho, apesar de não poder discutir as metas de produtividade. Afirma que o

problema do desemprego, embora real, é, muitas vezes, culpa das pessoas que são muito “acomodadas”. Cita o próprio exemplo para justificar seu argumento, pois ele procurou e encontrou emprego. Acha que o mundo do trabalho mudou tanto do ponto de vista dos relacionamentos, “as pessoas são mais livres”, como do ponto de vista tecnológico, devido à informatização. Acredita que o computador trouxe o desemprego porque as pessoas não procuraram se especializar. A globalização é definida por ele como uma grande fábrica que funciona no tempo certo (just in time) no mundo inteiro. O bom trabalhador é aquele que cumpre suas tarefas, “não nega fogo”, não reclama do trabalho (ele utiliza a expressão: “os incomodados que se retirem”), cumpre os prazos e as metas e evolui com a empresa. A competição é a marca principal do ambiente de trabalho e diz que o trabalhador tem de “ficar esperto” para não ser “sacaneado”. Embora considere o sindicato importante para defender os trabalhadores, acha que o sindicato está muito “devagar”. Para ele não existem diferenças entre o trabalho do homem e da mulher, entretanto não realiza nenhuma tarefa doméstica. Quanto ao futuro, pretende conquistar uma situação financeira melhor do que aquela de seus pais e acredita nisso, pois tem “o potencial”. Quer cursar uma faculdade para melhorar suas oportunidades. Apesar de acreditar em si mesmo, não tem nenhuma segurança para planejar o futuro, não pensa em ter filhos tão cedo e tampouco casar-se, pois o momento econômico não é propício. Em sua opinião, o principal problema do país é a desigualdade social. Na solução do dilema ético, diz que testemunharia, pois ser honesto é fundamental, mas acredita que a maior parte dos colegas não testemunharia, uma vez que seria guiada pela seguinte lógica “Porque não tenho nada a vê com o peixe, eu não vô me metê, eu vô segurá a minha boca aqui.”

2) Emerson, operador multifuncional I, 23 anos, solteiro, ensino médio completo, pai motorista, mãe dona de casa. Nasceu na RMPA. Mora com os pais. Está na empresa há um 1 e 6 meses. É sindicalizado, mas pensa em se desligar, pois acha que o sindicato é fraco. O trabalho é importante porque permite construir uma família. A disciplina que recebeu de seus pais sempre foi muito rígida com relação ao trabalho. Iniciou a trabalhar em uma olaria com 16 anos e a experiência o deixou traumatizado devido ao esforço físico necessário para desempenhar as tarefas. Ao largar o emprego, ficou três meses em casa e quase enlouqueceu achando que nunca mais iria conseguir um emprego. Pretende especializar-se no ramo metalúrgico e fazer curso de mecânica automotiva. Sente-se bem na empresa e pretende crescer, mas acha a competição muito dura entre os colegas e no mercado de trabalho em razão do desemprego. O bom trabalhador para ele é aquele que

cumprir seu horário é assíduo e procura melhorar sempre. No futuro pretende conseguir aposentar-se bem, ter sua casa, uma família bem constituída, seu carro e crescer profissionalmente ampliando seus estudos. Só pensa em ter filhos quando tiver uma situação financeira estável. Entretanto, já começou a construir uma casa e está noivo. Gostaria que seus filhos seguissem a carreira da informática. Seu principal investimento no futuro será a educação dos filhos. A segurança para planejar sua vida depende da estabilidade no emprego. Acha que um dos problemas do Brasil é o Nordeste, ele diz:

E. Infelizmente eu acho que é verdade. Se fosse dividi, né, por exemplo, eu tenho essa idéia desde que surgiu essa idéia de separação aí do Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul nós por exemplo aqui, né, eu acho nós, somos um povo mais trabalhador, né, porque nossa origem, né, italiano, alemão, a maioria se dirige mais pro sul, né. Pode vê, tu vai em Gramado, essas cidades, o povo de origem tri trabalhadora, né, e lá pra Bahia, Recife, esses lado do Norte, né, africanos, né, os negrões, assim, lá o povo é meio vagabundo.

Esse pensamento que podemos denominar de preconceituoso, ou até, xenófobo -- pois existe um nós e um eles -- está presente em vários depoimentos, mas foi mais claramente expresso por Emerson. Aparentemente, este preconceito se origina nas impressões deixadas por uma viagem organizada pela empresa para o Nordeste (a Bahia e outros estados). Quanto a este aspecto, Vogler (2000) afirma que em situações de crise, os indivíduos tendem a se reaproximar dos que são semelhantes e culpar os diferentes pelos problemas sociais. A globalização, poderia, nesse esquema interpretativo, acirrar as identidades nacionais ou regionais. Na visão de Emerson a solução para o Rio Grande do Sul seria a separação dos estados do Sul do resto do País. Na solução do dilema ético mudou de resposta várias vezes e, por fim, disse que só testemunharia se tivesse a segurança de conseguir outro emprego.

3) Fábio, operador multifuncional I, 22 anos, solteiro, ensino médio completo e está cursando a faculdade de Engenharia Química. Seu pai é oficial da brigada militar e sua mãe é operadora de máquina. Nasceu na RMPA e mora com os pais. Iniciou a trabalhar com 14 anos e está há um 1 ano e meio na empresa. O trabalho é importante, pois permite assegurar os estudos e a possibilidade de constituir uma família. Embora tenha iniciado a trabalhar por iniciativa própria, afirma que o valor do trabalho foi um dos ensinamentos fundamentais que recebeu dos pais. Já conseguiu comprar um carro e está noivo. O atual emprego é uma passagem, pois o que quer realmente é trabalhar com engenharia química no Polo Petroquímico. Quando retornamos à empresa, um ano e meio após as entrevistas, Fábio foi o único trabalhador

que entrevistamos que não fazia mais parte do quadro da empresa. Acha que o trabalho que realiza é simples e não exige conhecimento técnico. Ser um bom trabalhador é realizar “um serviço sem falhas” (qualidade total). Não gosta de ser metalúrgico. Refere que existe muita competição entre os mais velhos e os mais jovens devido ao medo de perder o emprego. É sindicalizado, mas acredita que desperdiça seu dinheiro, pois o sindicato não faz nada. Quanto ao futuro, espera constituir uma família, ter um bom emprego, ter seu carro e sua casa e não ter preocupações financeiras. Espera poder garantir o estudo dos filhos num nível superior ao que ele conseguiu atingir até agora. Se pudesse escolher a profissão dos filhos sugeriria a engenharia para o filho e para a filha deixaria plena liberdade de escolha. Acredita que existem diferenças entre o trabalho masculino e feminino. Na sua família é a mãe que faz todo o trabalho da casa, entretanto, acredita que irá dividir as tarefas quando casar. Não sente segurança para planejar o futuro devido ao desemprego. O principal problema do Brasil, em sua opinião, é a falta de investimento em educação. Também afirma o preconceito contra os baianos, pois estes seriam “vagabundos”. Na resolução do dilema ético afirma que 75% dos colegas de trabalho não testemunhariam, ele, no caso, testemunharia, porque o emprego na metalurgia não é sua prioridade.

4) Cícero, operador multifuncional I, 23 anos, casado, um filho. Pai pedreiro, mãe dona de casa. Ensino fundamental completo. Nasceu na RMPA. Iniciou a trabalhar com 14 anos por opção. Não foi forçado pela família, embora se espelhasse no exemplo do pai que começou a trabalhar cedo. Casou cedo, com 18 anos, pois sua namorada estava grávida, então se sentiu obrigado a trabalhar para sustentar a esposa e o filho. A família é sua prioridade. A esposa não trabalha, tem uma visão tradicional da família com a divisão clássica do trabalho, ou seja, ele trabalha fora e ela dentro de casa, não divide as tarefas. Ressente-se por não ter continuado os estudos. Foi o único trabalhador entrevistado que não tinha o ensino médio completo. Foi admitido, pois tinha parentes na empresa e entrou no período anterior a fase de enxugamento mais intensa. Está lá há seis anos. Pretende ficar na empresa por um longo período. Embora seu sonho seja de ser médico, sabe que não tem condições financeiras para levar adiante o projeto. Demonstra ambigüidade ao dizer que pretende continuar na empresa e ao mesmo tempo relata que durante as férias procurou emprego e só encontrou ofertas piores. Diz que o País vai mal, culpa o governo Fernando Henrique pelo desemprego e pela precarização.

Pode-se afirmar que ele tem um perfil que se assemelha mais àquele dos aposentados que àquele dos jovens. Um bom trabalhador, no seu entender, cumpre horário, gosta do que faz, dá valor à família e respeita os ami-

gos (não menciona os colegas de trabalho!). Refere que existe uma intensa competição no trabalho e que sentiu a resistência dos mais antigos quando começou a trabalhar na empresa, ele diz:

Quando eu peguei na fábrica, têm pessoas antigas que tinham medo de te ensinar, como é que se trabalhava porque eles tinham de perdê a vaga. Eu entrei com 18 anos na firma, 17 prá 18 anos e eles tinham medo, isso aí existe, infelizmente existe" [...] "existe muita disputa, infelizmente existe, não só aqui, como em qualquer lugar, sempre tem um querendo ti, ti apunhalá pelas costas, fala bem de ti, mas por trás é um cara que não sabe fazê nada, o cara não te ensina, tu tem que aprendê sozinho, eu aprendi sozinho né.

É sindicalizado, mas acha que o sindicato tem que dar mais valor para o "peão" e que atualmente só faz politicagem. Não tem esperanças quanto ao futuro, teme não conseguir se aposentar e não sabe o que esperar para o futuro do filho. Gostaria que o filho fosse médico para realizar o sonho que não conseguiu, para atingir esse objetivo abriu uma poupança para o filho na qual deposita de cinco a dez reais por mês. O principal problema do país é o governo. Refere que esse governo se mantém em razão do eleitorado do Nordeste, porque por lá o povo não pensa em trabalhar, só pensa em carnaval, futebol e capoeira. Na resolução do dilema ético afirma que os colegas não testemunhariam, mas ele sim, pois sabe que teria apoio do sindicato e acha errado não testemunhar.

5) Álvaro, operador multifuncional I, 21 anos, casado, pai de uma filha. Sua esposa não trabalha, mas não vê diferença entre o trabalho do homem e da mulher, a não ser por questões físicas. Divide as tarefas em casa nos fins de semana. Nasceu na RMPA, tem ensino médio completo, fez vários cursos no SENAI (dentre eles operador de torno CNC). Iniciou a trabalhar com 17 anos. Estava na empresa há 1 ano e 5 meses no momento da entrevista. Seu pai é metalúrgico e sua mãe é dona de casa. Mora com a esposa nos fundos da casa do sogro. Não é sindicalizado. A importância do trabalho está no sustento da família e na possibilidade de aprender. Iniciou a trabalhar em uma pequena metalúrgica que pertencia ao seu pai e depois decidiu trocar de emprego, pois o salário atual é melhor. Se pudesse escolher preferiria trabalhar com informática (fez curso técnico de processamento de dados), mas gosta do trabalho que faz. Um trabalho ideal é aquele no qual se tem autonomia. Um bom trabalhador é aquele que se dedica, é ambicioso e qualificado. Pensa em fazer carreira na empresa, mas sabe que o mercado determina demissões mesmo que o trabalhador seja dedicado. Não pensa em ficar parado, quer fazer faculdade para poder crescer profissionalmente. Em sua opinião, o mundo do tra-

balho mudou devido à tecnologia e à informatização e que esta transformação tem um lado positivo e outro negativo. O positivo seria o aperfeiçoamento e o negativo, o desemprego. Acredita que a crise econômica acirra a competição no ambiente de trabalho e aumenta a insegurança. Acha que os sindicatos são importantes para estabelecer a comunicação entre empregado e empregador, mas nunca foi sindicalizado. Espera melhorar de vida, crescendo nessa empresa ou em outra que lhe ofereça melhores condições. Quer comprar seu carro, sua casa e dar uma educação de qualidade para os filhos. Deseja que os filhos estudem bastante para poder ter uma carreira profissional de sucesso. Diz ter segurança para planejar o futuro, mas ao mesmo tempo, teme pelo emprego. Para ele, os problemas do País são: a educação de má qualidade, a violência, a pobreza, o desemprego e os baixos salários. Também se refere à diferença Norte/Sul, afirmando que no Nordeste as pessoas só pensam em fazer festa e não trabalham. Na resolução do dilema ético afirma que não testemunharia, pois tem que sustentar a família.

6) Luciano, operador multifuncional I, 23 anos, nasceu na RMPA, é casado. O pai é metalúrgico e a mãe dona de casa, possui o ensino médio completo, está na empresa há 2 anos e 10 meses. Iniciou a trabalhar com 16 anos, já passou por sete empregos. Fez vários cursos no SENAI na área da metalurgia e da informática. O trabalho representa a possibilidade de sobrevivência e, ao mesmo tempo, dá sentido a sua existência. Começou a trabalhar cedo, logo após terminar o SENAI para ter seu próprio dinheiro. Os seus pais incentivaram o estudo em primeiro lugar, o trabalho não foi uma imposição. Acredita que trabalho mudou nos últimos anos devido à introdução dos programas de qualidade, as certificações ISO e a preocupação ecológica (esses são os programas em implantação na empresa). Não acha que fazer carreira na empresa seja uma prioridade. Ele diz: “Olha! Isso aí é uma coisa até meio complicada porque hoje em dia todo mundo tá atrás de dinheiro, né. Não importa o que tu faça, tu se tivé que catá lixo na rua, se dá mais dinheiro que aqui, é óbvio que tu vai.”

Seu sonho é cursar uma faculdade de engenharia mecânica, mas atualmente não tem condições. A esposa faz um curso superior no momento. Refere que as exigências de ingresso na empresa mudaram, seu pai trabalhou na mesma empresa por 22 anos e era semi-analfabeto. Hoje, ele afirma que ninguém é admitido sem o ensino médio completo. O bom trabalhador para ele é aquele que cumpre com as normas definidas pela empresa. O mundo mudou e tudo gira em torno do dinheiro. Esses fatores afetam o relacionamento no ambiente de trabalho e afirma que existe muita competição e “descompanheirismo”. Ele diz:

L- Porque o emprego do jeito que tá hoje, tá difícil, né, cada qual que saí fora de algum problema, de algum, vamos supor, de algum problema no, no...

H- No setor?

L- AH! Não fui eu, é o fulano, né, eles jogam pra cima de ti, um joga pra cima do outro, outro joga pra outro. Aí eu digo, não, foi o fulano lá que fez. Aí acontece outra coisa de novo, foi o fulano lá de novo, até que vai um dia, chega um dia, que a hora que a chefia tive que mandá alguém embora, vai mandá tu. Todo mundo fica te entregando, entendeu.

Considera importante o papel dos sindicatos, é sindicalizado, mas acredita que devido ao desemprego o sindicato perdeu sua força. Já esteve desempregado por oito meses e relata ter sido a pior experiência de sua vida. Não está satisfeito com sua situação profissional, gostaria de ter um salário melhor e poder ter uma vida mais tranqüila. Pensa em ter filhos e espera que o futuro seja melhor, mais “humano”. Entretanto, não sente segurança para planejar o futuro. O desenrolar da entrevista se associou a um clima depressivo. Luciano parece sofrer de um desinvestimento do tipo burn-out devido às frustrações com a profissão e o medo do desemprego. Na resolução do dilema ético, o peso da experiência de ter passado um longo período desempregado pesa, e ele decide que não testemunharia mesmo achando moralmente errada a atitude. Acha que a maior parte dos colegas tampouco testemunharia.

7) Marcos, operador multifuncional III, 25 anos, nasceu na RMPA, casado, pai de dois filhos, ensino médio completo. Filho de pai metalúrgico e mãe dona de casa. Está na empresa há seis anos. Iniciou a trabalhar com 14 anos. Fez vários cursos no SENAI. O trabalho representa a própria sobrevivência e a da família. Seus pais sempre incentivaram o estudo e a valorização do trabalho. O pai não queria que ele seguisse a carreira de metalúrgico. Não estudou mais porque não pôde, gostaria de fazer um curso superior na área da computação, mas não tem condições no momento. Acha que o trabalho mudou nos últimos anos, principalmente no que se refere ao relacionamento com as chefias. Diz que não existe mais a figura do chefe carrasco. Gosta de trabalhar na empresa, passou de operador funcional I para III em seis anos. Mas não exclui trocar de empresa se encontrar uma oferta melhor. O bom trabalhador para ele é aquele que comete poucos erros (defeito zero) e que cumpre os prazos. As inovações tecnológicas têm um papel preponderante nas modificações atuais no mundo do trabalho. Já foi sindicalizado e hoje não é mais, pois acha que o sindicato é fraco devido à situação do país. Acredita que existe companheirismo no trabalho (devemos relativizar esta afirmação, pois, como exerce a função de supervisor, uma vez que é O. P. III e uma de suas tarefas é incentivar o trabalho de equipe). No futuro, gostaria de poder

garantir o bem estar de sua família, ter um bom carro e dinheiro sobrando para ter tranquilidade. Quanto ao futuro dos filhos, gostaria de poder pagar os estudos para que eles possam cursar Medicina ou Direito. Entretanto, não tem segurança para planejar o futuro. Pensa muito no desemprego “todo dia” e se sente inseguro. O irmão passou um bom tempo desempregado e essa experiência o marcou muito. Os enxugamentos sucessivos na empresa o deixaram com uma sensação de vulnerabilidade. Afirma que ainda haverá uma maior redução do quadro e anuncia 60 demissões no próximo mês no setor. Ele conta que caso exista a previsão de queda na demanda, a empresa coloca a opção para os grupos fazendo com eles escolham entre a redução de jornada (e de salário) ou cortes de pessoal e, desta forma, responsabiliza indiretamente os trabalhadores pelas demissões. Na resolução do dilema ético diz que não testemunharia por medo do desemprego e porque o sustento de sua família vem em primeiro lugar. Diz que a maior parte dos colegas faria o mesmo, mas considera a atitude moralmente errada.

8) Juliano, operador multifuncional I, 22 anos, nasceu em Santa Catarina, é solteiro, tem o ensino médio completo e fez vários cursos técnicos no SENAI, mora com os pais. O pai é operador de máquina (metalúrgico) e a mãe é dona de casa. Iniciou a trabalhar com 14 anos para ter dinheiro para se divertir e comprar uma moto. Está na empresa há 2 anos e 5 meses. Trabalha para poder comprar uma casa e depois voltar a estudar. Uma boa empresa para ele é aquela que investe no crescimento do funcionário. Não pensa em ficar muito tempo na empresa, pois gostaria de ser mais livre, trabalhar por conta própria, ou então, trabalhar em empresas de ponta como as do Pólo Petroquímico. Quer voltar a estudar e fazer o curso superior de informática. O bom trabalhador para ele é aquele que busca sempre melhorar (Kaizen – melhoria contínua) e está sempre preocupado com a qualidade. Refere que o ambiente de trabalho é muito competitivo e individualista. Afirma que o sindicato é importante, mas que é muito fraco hoje em dia e por esse motivo não é sindicalizado. Não sente segurança para planejar o futuro devido ao desemprego e à situação do país. O ideal seria montar seu próprio negócio. No futuro pretende construir a sua casa e ter condições de sustentar sua família, gostaria que seus filhos seguissem uma carreira esportiva do tipo triatlon. Os principais problemas do país são: a pobreza, a violência e o desemprego, os quais, em sua opinião, estão intrinsecamente relacionados. Lembra que seu pai relatava que na ditadura isso não acontecia. Ele é confuso politicamente, ao mesmo tempo em que admira Cuba diz que a solução para o Brasil seria a monarquia. Já foi assaltado e vítima de violência, o que marcou bastante sua vida. Diz ter nascido num período

errado, pois não concorda com os valores morais de nossos dias. Na resolução do dilema ético condiciona o ato de testemunhar com a possibilidade de conseguir outro emprego, nesse caso, não segue uma lógica de princípios, mas sim a ética do razoável.

9) Mateus, operador multifuncional I, 20 anos, solteiro, nasceu na RMPA, ensino médio completo. Pais comerciantes. Iniciou a trabalhar com 18 anos por livre iniciativa. Os pais não pressionaram. O trabalho é importante para mantê-lo ocupado. Mora com os pais. Preferiria estar trabalhando em uma empresa de informática onde tivesse mais liberdade (autonomia). Bom trabalhador para ele é aquele que cumpre os prazos e é preocupado com a qualidade. Acha que o mundo mudou devido à tecnologia (informática) e que ficou mais competitivo. Não é sindicalizado. Gostaria que a situação do desemprego melhorasse no país. No futuro deseja constituir uma família, ter estabilidade e poder dar uma educação de qualidade para os filhos. O desemprego, a fome, a corrupção e a desigualdade social são os grandes problemas do Brasil. Também utiliza a divisão Sul/trabalhador (RS), Nordeste/festa (Bahia) para explicar os problemas do País. Acha que o retorno à ditadura seria uma solução. Na solução do dilema ético, diz que testemunharia, pois vê o lado humano da questão.

10) Sérgio, operador multifuncional I, 20 anos, solteiro, nasceu na RMPA, ensino médio completo. O pai é metalúrgico e a mãe é dona de casa. Mora com os pais. Começou a trabalhar com 19 anos. Está na empresa há um ano e seis meses. Esse é seu primeiro emprego. Seu sonho era ser jogador de futebol, mas devido a uma lesão, teve de abandonar o esporte. Gosta da empresa, mas não pensa em ficar muito tempo, pois refere que as jornadas são longas, que o controle é rígido que a exigência de horas-extras é excessiva. Não se sente livre no trabalho. Preocupa-se bastante com o desemprego, não com a situação do País, mas em relação a si mesmo. O bom trabalhador para ele é aquele que cumpre suas tarefas, não falta e não se atrasa. Percebe muita competição no trabalho, ele diz: “É que todo mundo qué subi na vida, né, não tá nem aí, né, daí tu tem que fazê isso mesmo porque senão tu acaba te ralando.” Não se interessa pelo sindicato, em sua opinião:

Não que eu esteja esculachando, que seja ruim não, assim, sabe, mas não combina comigo, eu tá lá gritando, não sei o que, que nem eles fazem ali, né. Que nem eu, os outros não dão bola, nem escutam o que eles falam quando vão aí pra frente.

Não gosta de discutir política. Quanto ao futuro, espera poder adquirir “bens materiais” em primeiro lugar e depois constituir uma família. Se tivesse

um filho homem gostaria que fosse jogador de futebol, se fosse mulher, deixaria para a esposa decidir. Acha que os principais problemas do Brasil são a marginalidade e o desemprego. A solução para a marginalidade seria o incremento do aparato policial. Na solução do dilema ético adota uma postura individualista e diz que não testemunharia para não “sujar a carteira”, a maior parte dos seus colegas, no seu entender, também não testemunharia.

11) Tiago, operador multifuncional I, 24 anos, solteiro, ensino médio completo, nasceu na RMPA. Pai metalúrgico e mãe dona de casa. Iniciou a trabalhar por opção com 13 anos, nos fins de semana, após ter feito um curso no SENAI. Está na empresa há um ano e seis meses. O trabalho para ele tem, além do aspecto financeiro, a função do “desenvolvimento pessoal”. Divide seu tempo entre o trabalho e a formação, pois continua a estudar. Seu sonho é ser autônomo, ter seu próprio negócio. Para ele o trabalho mudou nos últimos anos devido a uma preocupação maior com a qualidade e com os investimentos em tecnologia. Uma empresa ideal seria aquela que investe na formação de seus funcionários e que oferece oportunidades de crescimento. Pensa em ficar na empresa mais tempo devido à situação do desemprego, mas trocaria se tivesse uma melhor oportunidade de trabalho em vista. O bom trabalhador é aquele que é preocupado com a qualidade, cumpre os prazos, respeita as metas estabelecidas pela empresa e sabe trabalhar em equipe. Acredita que na empresa existe mais companheirismo que em outras empresas metalúrgicas da região (cita o exemplo de uma outra empresa que trabalhou e também considerada como modelo de gestão e na qual a competição era maior). Acredita que o sindicato é “fraquíssimo” e essa perda de poder é consequência do desemprego elevado. Discorda dos métodos do sindicato, diz que não adianta tentar “levar no grito”, que o sindicato tem de aprender a negociar. Mesmo discordando, participa quando pode do sindicato. Deseja estabilidade no futuro. Pensa em casar e ter filhos e ter seu próprio negócio, mas não sente segurança quanto ao futuro devido ao desemprego. Tem um irmão que está desempregado há dois anos e só consegue fazer “bicos” eventuais. Reconhece que a situação é dramática do ponto de vista psíquico. Os principais problemas do Brasil são a fome e o desemprego. Para ele também existe a divisão Nordeste/vagabundo e Sul/trabalhador. Na resolução do dilema ético, acha que a maioria dos colegas não testemunharia devido à necessidade de sustentar a família, acha errada a atitude, mas justificável. No seu caso só testemunharia se tivesse outro emprego em vista.

A entrevista com o grupo de alunos do SENAI

A entrevista com os alunos cotistas do curso de operador e preparador de torno CNC no SENAI de Canoas teve por objetivo entender como estes jovens trabalhadores/estudantes entendiam o processo de qualificação/formação que tinham escolhido e quais suas primeiras impressões quanto a sua inserção no mundo do trabalho. O SENAI nos forneceu ampla liberdade para conduzir a entrevista. A entrevista aconteceu na sala de aula, estavam presentes 10 alunos. O grupo era composto somente de jovens do sexo masculino, embora não existisse nenhuma seleção por gênero. Trata-se de um grupo de estudantes de “elite” dentro do SENAI, pois são oriundos de um grupo de aproximadamente 500 alunos dos quais somente dez foram escolhidos para este curso. Esses alunos já haviam realizado a formação tradicional e foram selecionados entre os alunos com melhor desempenho. Além de considerarem-se diferentes dos outros alunos do SENAI, os estudantes entrevistados também se consideravam diferentes dos adolescentes da escola ou da vizinhança onde moram. A entrevista evidencia a influência do discurso do empreendedorismo direcionado ao sucesso individual. Os jovens entrevistados estão dispostos a sacrificar as experimentações, festas e prazeres da adolescência em busca de aumentar suas chances no mercado de trabalho. Eles se definem como viciados em trabalho. Julgam seus amigos de escola e de vizinhança como vagabundos, pois não estão no mesmo caminho e no mesmo ritmo. Confessam que não conseguem pensar em ficar em casa, mesmo nos fins de semana ou feriados. Ser metalúrgico não é um sonho, nem uma meta, mas sim uma etapa, um degrau na busca do sucesso profissional o qual, por sua vez, se encontra no acesso à universidade. Os pais desses alunos são, na grande maioria, metalúrgicos que apresentam trajetórias semelhantes àquelas dos trabalhadores aposentados. A história se repete do ponto de vista do desejo de ingresso de entrar no mercado de trabalho. O sonho, no entanto, não se limita à construção de uma família e ter uma “profissão” como seus pais. A expressão que sintetiza seus sonhos de futuro é “ter um mulherão, um casarão e um carrão”. A ordem podendo ser invertida. O principal incentivo para o trabalho é o dinheiro, a formação técnica é subordinada a este objetivo. As mudanças no mundo são percebidas principalmente em relação à moral e às relações homens/mulheres, principalmente do que se refere à liberalização da sexualidade. Afirmam que a competição é o elemento mais marcante nas relações de trabalho nas empresas. A competição chega ao ponto do boicote e da sabotagem. Essa atitude se explica, segundo eles, pela insegurança dos mais velhos que te-

mem ser substituídos pelos jovens. A multifuncionalidade é outro aspecto presente que os distingue da geração mais antiga. O grupo estabelece uma separação entre o relacionamento no trabalho e fora do trabalho (produção e fora da produção) com os colegas. Sendo que o relacionamento é “bom” fora do trabalho e “ruim” no ambiente de trabalho, devido à competição. A facilidade para acompanhar as mudanças tecnológicas é um elemento de diferenciação intergeracional. A relação com o sexo oposto é caracterizada por uma postura mais igualitária se comparada à forma clássica de dominação masculina que marca da estruturação familiar de suas famílias de origem. São conscientes da exploração a qual estão sujeitos na posição de co-tistas, entretanto, afirmam que ela se justifica em função da necessidade da experiência e do aprendizado. O discurso da qualidade e das novas formas de gestão é bem assimilado e os enunciados são “naturalmente” integrados no linguajar do cotidiano. Na maioria das vezes, no entanto, afirmam que a gestão participativa é “pró forma” e limita-se ao discurso. Sentem-se subaproveitados do ponto de vista de sua qualificação e apontam para as dificuldades de modernização tecnológica das empresas. O papel do SENAI muda na nova configuração das formas de gestão. Ele perde o lugar, tanto do ponto de vista simbólico como técnico, de passagem obrigatória e garantia de qualificação e emprego certo (típico da geração dos pais). Hoje, o SENAI seria preterido em função de um treinamento realizado pelas empresas. O desemprego é o dispositivo fundamental para a insegurança quanto ao futuro e acaba por explicar as ações e justifica condutas consideradas como moralmente incorretas, como no caso do dilema do trabalhador acidentado. Apesar de afirmarem que não testemunhariam, justificam a atitude devido à necessidade de garantir a sobrevivência própria e da família em tempos difíceis. Aqui percebemos uma inversão da lógica de resolução do dilema ético se comparamos com a geração anterior. A família transforma-se na justificativa de ações consideradas injustas e individualistas. Ser honesto, justo e solidário não é mais condição para ser um bom pai de família.

Existe no grupo uma descrença geral em relação às possibilidades de ação políticas e um julgamento ambíguo quanto ao papel dos sindicatos. Acreditam que os sindicatos não cumprem seu papel e que por este motivo não pretendem se sindicalizar, ao mesmo tempo reconhecem que é exatamente por este tipo de postura que o sindicato não tem força para lutar pelos direitos dos trabalhadores.

Os alunos do curso de programador de torno CNC do SENAI representam a novíssima geração dos metalúrgicos. Na entrevista percebemos uma agudização do individualismo que marca a geração dos mais jovens.

O risco colocado para essa geração, de acordo com Dejours (1998), está no fato de o ambiente de trabalho se constituir como verdadeiro laboratório de experimentação e de aprendizagem da injustiça e da desigualdade. Como pudemos perceber na entrevista, a reflexão ética dos jovens com relação ao dilema proposto é limitada pelo que Dejours chamou de “a banalização do mal”, ou seja, uma atenuação do sentimento de indignação com relação à injustiça cometida contra os outros. O dispositivo de banalização do mal se sustenta no medo, no caso do trabalho, é o medo da precarização e do desemprego, ao qual os jovens são precocemente expostos.

Os dispositivos e a regularidade característicos dos processos de subjetivação das duas gerações

Os dispositivos que compõem a regularidade característica dos processos de subjetivação próprios da geração dos aposentados serão discutidos em conjunto com àqueles referentes à geração dos metalúrgicos jovens. Dessa forma, pretende-se estabelecer a comparação que permite compreender as diferenças nas formas de reflexão ética dos trabalhadores das duas gerações em questão.

Os seguintes dispositivos de ordem simbólica e conjuntural marcam as distinções principais entre a geração dos metalúrgicos jovens e a geração dos aposentados:

A educação marcada pela valorização da ética do provedor e a forma de ingresso no mercado de trabalho

Os dois grupos receberam uma educação caracterizada pela valorização do trabalho e da família dentro do espírito da ética do provedor. Para os aposentados, o trabalho se impôs desde cedo devido à necessidade de ajudar a família. O estudo foi, portanto, colocado em segundo plano. Na educação dos jovens, a valorização do estudo constituiu uma prioridade. O trabalho na metalurgia representa mais um passo na carreira do que um fim em si. O caráter simbólico associado à “profissão” presente na geração dos aposentados, na geração dos jovens é representado pelo acesso à universidade; mesmo que a carreira universitária não seja possível, ela ocupa o lugar do ideal profissional. A entrada no mercado de trabalho se dá mais tardiamente e, normalmente, já na metalurgia. Nas entrevistas, os critérios morais de seleção para o ingresso no mercado de trabalho são evidentes em ambas as gerações. Para os aposentados, um fator essencial estava relacionado à origem interiorana e ao fato de ter prestado o serviço militar, como podemos perceber nesse depoimento:

Tinha, tinha muito de valorizar quem vinha do interior e a história de, si tu serviu o exército ou não também. Se tu não serviu tu tinha era a carteira de 3º como é que eles chamavam, era também restrita, tinha restrição a isso também. Agora se tu apresentô a reserva, serviu o exército serviu, bom! Então, se tu tinha sido cabo, eu até tinha sido, aquilo ali, bah!, era um puta dum currículo prós cara. I tu vindo do interior, também, era na época tinha alguma coisa daqui, qui especialmente a rapaziada naquela época eu tinha 20 anos e morava por aqui, ah!, o cara que vem do interior é melhor, mais ingênuo, o cara que é daqui sabe como é, e coisa e tal, tinha muito disso aí. (João)

Os sinais de obediência às normas sociais e a adaptação à disciplina fabril eram os critérios de seleção, mais importantes que o conhecimento técnico ou o grau de escolaridade. Os critérios morais para os jovens, por sua vez, referem-se à ausência de símbolos de rebeldia que denunciem um comportamento incompatível com o novo regime de verdades em torno do trabalho. Para os jovens entrevistados, além dos critérios de escolaridade e formação técnica, são exigidas competências relacionadas ao trabalho em equipe e à flexibilidade.

A forma de ingresso é distinta, pois os mais velhos construíram a “profissão” no cotidiano de trabalho. A maior parte veio do interior sem formação e se qualifica no percurso profissional. O ingresso no mercado de trabalho, não foi uma escolha, mas sim uma imposição de sobrevivência. Os jovens, ao contrário, começaram a trabalhar mais tarde, por opção, visando adquirir autonomia financeira. A escolarização passa a ser critério de ingresso e a aquisição de competências para o desempenho da multifuncionalidade passa pela adaptação ao discurso da qualidade e pela internalização dos princípios de gestão. Todos os jovens entrevistados têm origem urbana e não foram pressionados a ingressar precocemente no mercado de trabalho, eles puderam contar com o suporte dos pais para iniciar a vida profissional de forma relativamente “protegida”. Essas diferenças nas trajetórias profissionais estabelecem distinções importantes quanto ao valor atribuído ao trabalho, pois remetem para investimento simbólico associado aos esforços dos primeiros anos das trajetórias de trabalho.

As condições do mercado de trabalho à época de ingresso no mercado de trabalho:

A descrição da conjuntura socioeconômica dos dois períodos analisados possibilita contextualizar com clareza as diferenças nos períodos de ingresso no mercado de trabalho das duas gerações de metalúrgicos. No final dos anos 90, as altas taxas de desemprego associadas a um sistema de proteção

do trabalho frágil geram um sentimento coletivo de insegurança. De acordo com Touraine (2000, p. 384), a perda do trabalho, ou o desemprego, tem conseqüências desorganizantes para a personalidade, a um ponto que podemos falar de um choque de “dessocialização” assim como quadros depressivos caracterizados pela passividade e pela perda da capacidade de iniciativa. A experiência do desemprego vivida pelos jovens ou compartilhada na trajetória de parentes próximos, gera insegurança e restringe a possibilidade de se apropriar do próprio destino. As altas taxas de desemprego no setor metalúrgico fazem com que os jovens se sintam pressionados a aceitar as imposições da empresa e rejeitar verdades alternativas sobre as condições e as relações de trabalho como, por exemplo, aquelas propostas pelo discurso sindical.

Para a geração dos aposentados, as possibilidades de sobrevivência e de futuro eram asseguradas pela necessidade de mão-de-obra no setor. A dedicação ao trabalho se constituía na segurança que possibilitava o planejamento dos projetos de vida. Mesmo que uma disputa com a empresa se produzisse, existia demanda de mão-de-obra em outra empresa para a qual se poderia migrar. Hoje, os jovens se sentem encurralados e prontos a aceitar as imposições do trabalho, uma vez que, fora dele, a situação é muito mais dramática. O desemprego faz com que o individualismo se acentue e que os valores associados ao companheirismo sejam menos importantes. Podemos afirmar, como o faz Petras (1999), que as novas formas de gestão não seriam tão eficazes sem a pressão que o desemprego coloca na ordem do dia. No Brasil a situação é particularmente dramática, pois os suportes sociais necessários para que os sujeitos se constituam como indivíduos positivos são frágeis no caso dos trabalhadores do mercado formal e inexistentes no caso dos trabalhadores dos setor informal.

As diferentes formas de organização do trabalho e a alteração da base técnica

A organização taylorista-fordista, apesar de determinar formas de trabalhar monótonas e repetitivas, submetendo o trabalhador a condições duras e ao trabalho penoso e insalubre,²⁶ caracteriza-se por ser uma forma de dominação mais explícita, personificada pelas figuras do supervisor, do encarregado e pelas posições nítidas do Capital e do Trabalho. O objetivo da gerência científica era, basicamente, o corpo do trabalhador (o tempo e as habilidades de execução aí

26 As condições duras de trabalho são marcadas no corpo dos trabalhadores. A maior parte dos aposentados que entrevistamos apresentavam seqüelas físicas decorrentes dos riscos presentes no ambiente de trabalho. Muitos apresentavam amputações de parte dos dedos das mãos, perda auditiva devido ao ruído, problemas de coluna e relatos de intoxicações por produtos químicos.

incluídos), permitindo, desta forma, um distanciamento subjetivo do trabalho que funcionava como defesa no caso das demissões frequentes que marcou a alta rotatividade característica da forma específica da implantação do fordismo no Brasil e no Rio Grande do Sul. A organização do trabalho taylorista-fordista valorizava a experiência e o domínio especializado de uma função. Os trabalhadores aposentados se referiam ao fato de ter uma “profissão” como uma proteção contra a alta rotatividade no mercado de trabalho na indústria. A situação dos jovens é distinta, pois as novas formas de gestão têm como alvo não somente o corpo, mas a subjetividade (“a cabeça e o coração” como exemplificado por Jornada e outros, 1999). Esta implicação subjetiva é reforçada pela competição que caracteriza o ingresso no mercado de trabalho, pelos altos índices de desemprego e pelas transformações tecnológicas. De acordo com Blyton e Bacon (2001), o sentimento de insegurança é explorado pelas empresas no sentido de reforçar o comprometimento dos trabalhadores com relação às transformações, uma vez que estes buscam uma posição mais estável nas empresas. Paradoxalmente, esse mecanismo pode explicar porque os trabalhadores nos anos 90 continuaram a acatar inovações como o trabalho em equipe e outras formas de comprometimento intenso, mesmo sabendo que a introdução dessas modificações implicava aumento das demissões. Todos esses elementos conjugados forçam uma colagem dos objetivos de vida do trabalhador aos objetivos e à ideologia da empresa. A consequência desse processo é a perda das defesas subjetivas que protegem o trabalhador quando da demissão devido ao esforço psíquico de conformar seus objetivos com aqueles da empresa em busca de garantir sua sobrevivência no mercado de trabalho. Esse enfraquecimento de defesas psíquicas pode desencadear quadros depressivos e estabelecer uma apatia afetiva com relação ao trabalho e as outras esferas da vida, a chamada “normopatia” descrita por Dejours (1999).

A globalização da economia

A globalização muda a sensação de governabilidade dos sujeitos em relação aos próprios destinos. O investimento no trabalho duro e o sentimento de que a ação política negociada entre com os atores locais (os governantes locais, as empresas e os sindicatos) que serviram de garantia para o planejamento da vida dos aposentados, desaparece na nova geração. A segurança é substituída pela instabilidade que constrói a sensação de ingovernabilidade da própria vida. No regime de verdades que sustenta o modo de dominação contemporâneo, os destinos da empresa (e do emprego) não são mais dependentes da relação entre os atores locais, dependem do contexto mundial, o qual obedece a uma lógica que transcende em muito a lógica da produção

industrial. As flutuações do mercado financeiro mundial e a fragilidade da economia brasileira constroem a sensação de insegurança que marca as trajetórias de vida dos jovens. A empresa transnacional na qual trabalham os jovens entrevistados, segue os ditames internacionais. O “dono” da empresa é inacessível, pois não existe enquanto tal. É um ente abstrato representado pelo controle acionário distante e que obedece a lógica do mercado financeiro. Como elemento complicador, a empresa depende do mercado agrícola, o qual, além de depender da política governamental, é dependente do clima (meteorologia) e das disputas internacionais em torno dos subsídios agrícolas. Nesse contexto de múltiplos determinantes, a sensação dos jovens é que suas vidas encontram-se à deriva sem que uma âncora segura possa ser vislumbrada no curto prazo. A entrevista com os dirigentes sindicais da empresa mostra a perplexidade do sindicato frente à conjuntura e, ao mesmo tempo, a incapacidade de se apropriar da multiplicidade de dados que determinam as políticas da empresa. Esses fatores explicam a insegurança demonstrada pelo sindicato nas disputas com a empresa:

E- Nós conseguimos fechá um acordo em maio que razoavelmente é um acordo que tu pode dizê assim, é um acordo bom e agora no final do ano fechamos a participação nos lucros; tipo assim, o que espera do ano que vem? É tipo assim, se o FINAME vai continuá tendo né, se o governo vai dá uma atenção especial pra agricultura; tipo assim, são informações que tu tem que tê na mesa por exemplo: Tu tem que vê um futuro, tipo assim, eu e o Amaro no sindicato, nós não temos uma visão da política da agricultura no país, nós não temos essa visão de dizê assim, olha!, esse ano vai sê um ano bom ou um ano mau porque o governo vai trancá tudo.

A- É. Nós não temos recursos pra vê além do nosso mundinho quando é que o problema tá surgindo. Se o Arli chega pra nós e diz assim, oh!, Elpídio e Amaro eu tô trazendo pra vocês que esse ano não tem o FINAME né, aí tu diz assim, puta merda!, esse ano estamos fudido mas é a informação que nós não temos, que é a informação que vai passá nós não vimos além disso. Então, pra nós vê o futuro da fábrica é muito relativo né.

As transformações do Estado, a ausência de regulação e a corrosão da propriedade social

A aplicação de uma política econômica e social de cunho neoliberal enfraquece a já frágil e ineficiente estrutura do Estado brasileiro em termos de proteção social. O investimento insuficiente em saúde, educação, habitação, os cortes no orçamento da Seguridade Social e um sistema de seguro desemprego pouco efetivo associado à desregulamentação das relações de trabalho

(já extremamente flexíveis se comparadas com a legislação europeia, por exemplo), destrói com a débil parcela de propriedade social que foi conquistada pelos trabalhadores pela via do assalariamento durante o século XX. A perda da propriedade de si, ou seja, a governabilidade da própria vida é uma consequência desse processo, uma vez que esta depende dos suportes ligados à propriedade social. A insegurança que marca os relatos é reforçada pelas altas taxas de desemprego e pelas novas exigências do mercado de trabalho;

Uma temporalidade distinta caracteriza a construção dos projetos de vida

Palmade e Dorval (2000) afirmam que implicar-se no trabalho significa implicar-se com o futuro da sociedade, pois somos, ao mesmo tempo, atores e personagens da trama social. Segundo os autores, existe uma relação significativa entre a relação que estabelecemos com o trabalho e a relação que estabelecemos com a sociedade. Portanto, a confiança em relação ao trabalho é ligada à confiança que temos em relação ao futuro da sociedade. No caso dos jovens, essa confiança está abalada. É a insegurança que dá a tonalidade da vida. Os jovens vivem o imediatismo devido à impossibilidade de projetar o futuro em um mundo do trabalho caracterizado pela insegurança e pela incerteza. Os aposentados, ao contrário, viveram uma temporalidade que permitiu planejar o futuro. No caso dos aposentados, as trajetórias são marcadas pelo tempo longo, não só em relação à idade, mas também em relação a uma vida que pode ser planejada através do trabalho (da “profissão”); uma vida construída em torno de um projeto familiar que culminou com a educação dos filhos. A trajetória dos aposentados entrevistados é marcada quase sempre por uma mobilidade social ascendente. A trajetória que se inicia com poucos recursos, tanto em relação à educação como materialmente devido à falta de oportunidades no campo e na agricultura. A ascensão acontece pela via da conquista da cidade e da inserção no mercado de trabalho na indústria metalúrgica. Os aposentados puderam fornecer condições de educação e de vida melhores que aquelas recebidas de seus pais. É importante relembrar aqui um aspecto que já mencionamos na descrição do grupo. Os metalúrgicos que entrevistamos foram aqueles que conseguiram se aposentar e, portanto, apesar das decepções que alguns tiveram no final da trajetória profissional – pela impossibilidade de adaptação às novas formas de gestão, ou pela ingenuidade associada à dedicação e à honestidade que marcava a relação com o trabalho (no caso de Maria, especialmente) - tiveram uma vida profissional de

“sucesso” e são esses que contam a história dos metalúrgicos. Muitos outros trabalhadores foram expulsos para o mercado informal durante suas trajetórias profissionais (como no caso de Julia, que trabalha com reciclagem de lixo e que já foi metalúrgica). A aposentadoria é o quinhão de propriedade social que conquistaram e, associada à aquisição da casa própria (a propriedade privada), permite uma base de segurança para uma velhice longe do mundo da necessidade. Podemos dizer que são esses elementos que permitiram a construção de um comportamento solidário. Quanto aos jovens, suas vidas são marcadas pelo imediatismo. Um presente constante e uma visão de futuro limitada ao curto prazo, constantemente ameaçados pelas mudanças bruscas. A insegurança é reforçada pelo aumento do tempo necessário para a aposentadoria e a diminuição do número de vagas na indústria. O mundo da “produção” não é mais aquele que determina o destino no trabalho, a sensação é de que o que acontece lá fora pode mudar o destino, sem que nada se possa fazer para mudar a própria realidade e assegurar o emprego. O futuro é incerto tanto para os trabalhadores como para seus filhos. O dispositivo da insegurança reforça o individualismo e corrói os laços de solidariedade no trabalho. A família continua central, mas agora do ponto de vista de assegurar a sobrevivência dos seus, mesmo que em detrimento dos outros. A família passa a se constituir no último nicho de segurança existencial. As decisões morais tornam-se dependentes de um julgamento de custo-benefício imediato, é a temporalidade da sobrevivência no dia após dia que define o discurso moral.

Conclusão

O regime de verdades que justifica e sustenta a nova estruturação do capitalismo no mundo globalizado leva ao aumento do individualismo e à corrosão dos valores que sustentaram a construção dos projetos de vida na sociedade industrial. O aumento do desemprego, a desregulamentação das relações de trabalho e o descrédito nas soluções políticas coletivas enfraqueceram a solidariedade operária que sustentava a ação sindical e a vida comunitária. A relação dos trabalhadores com o trabalho mudou, ela perdeu o valor simbólico associado aos valores do companheirismo, da honestidade e do reconhecimento social e passa a ser instrumental. A vida no mundo globalizado, desregulamentado e do livre mercado tornou-se mais solitária, mais arriscada e mais inconstante. As desigualdades sociais se ampliaram e a capacidade de resistência dos mais frágeis diminuiu. Diante deste quadro, a resistência às novas formas de dominação depende da formação de laços de solidariedade que ultrapassem o corporativismo das categorias profissionais, os limites dos Estados-Nação e a divisão Norte-Sul. A desconstrução do regime de verdades que sustenta a nova ordem mundial é essencial para a construção de uma solidariedade ampliada capaz de evidenciar e transformar o regime de verdades estruturado em torno do neoliberalismo, o qual produz efeitos perversos nos processos de subjetivação.

No decorrer deste livro buscamos demonstrar as conseqüências da nova configuração do mundo do trabalho nas trajetórias de vida, nos processos de subjetivação e nas formas de reflexão ética que caracterizam as gerações de trabalhadores que foram objeto da pesquisa. A partir da análise dos modos de subjetivação agenciados pelo trabalho pudemos distinguir duas formas predominantes de reflexão ética que caracterizam as formas de ser e agir dos trabalhadores pertencentes às duas gerações. O grau de liberdade para decidir o próprio destino constituiu-se no parâmetro de avaliação da ação do conjunto de dispositivos que atravessam os processos de subjetivação.

De um lado, encontramos a reflexão ética balizada pelo código moral denominado “ética do provedor” (Colbari, 1995), que se caracteriza pela subordinação da dedicação ao trabalho à necessidade de sustento material e moral da família. Orientados por este código moral, os processos de subjetivação incorporavam uma reflexão ética na qual as virtudes como o companheirismo e a solidariedade eram derivadas do referencial moral em relação ao trabalho, à família e à comunidade. Os esforços no sentido da obtenção de direitos trabalhistas e de melhorias nas condições de trabalho

associavam-se a um modo de vida e a uma reflexão ética baseada em princípios nos quais a solidariedade operária tinha um valor central.

A conjuntura econômica dos anos 70, caracterizada pelo processo acelerado de industrialização e pelo crescimento econômico, mesmo que marcado pelo incremento das desigualdades, permitiu a inserção no mercado formal dos trabalhadores expulsos do campo, possibilitando a mobilidade social ascendente para os metalúrgicos aposentados. A falta de estabilidade no emprego era compensada pelos baixos índices de desemprego. O mínimo de segurança garantido pelo trabalho permitiu o planejamento dos projetos de vida construídos através da qualificação profissional e do desenvolvimento de estratégias astuciosas para lidar com a alta rotatividade. Os projetos de vida se associavam à constituição do núcleo familiar e tinham por objetivo possibilitar um futuro melhor para os filhos, o qual seria garantido pelo acesso a uma escolarização superior. A possibilidade para este planejamento da vida em longo prazo estava associada intimamente à solidariedade operária, a qual se construiu nas estratégias de resistência no chão de fábrica, na luta por melhores salários e por melhores condições de trabalho nos anos 80. Elementos de base para a retomada e do fortalecimento do movimento sindical. Assim, a construção do orgulho e da identificação com a profissão, derivava da associação do conhecimento técnico à experiência e ao reconhecimento social que reforçavam os laços construídos a partir da consciência do caráter coletivo da produção.

O discurso gerencial dos anos 70 (diferentemente dos anos 90) não tinha como alvo “direto” a subjetividade do trabalhador (embora se configurasse em uma forma determinada de produção da subjetividade), mas sim o controle da produtividade e à obediência dentro do modelo disciplinar taylorista-fordista estruturado na separação rígida entre execução e planejamento. O envolvimento e o orgulho do trabalho bem feito construíam-se a partir da relação do trabalhador com “seu trabalho”, com a “sua empresa” e com os companheiros do chão de fábrica. A separação nítida entre planejamento e execução permitia uma visibilidade clara das relações de exploração nas ações da diretoria e da gerência das empresas. A presença dos múltiplos níveis hierárquicos evidenciava uma relação de dominação na qual o conflito capital/trabalho era explícito.

A imposição de uma colagem do desejo ou a criação de um “nós fusional” na relação com a empresa, tal como exigido a partir dos anos 90, como denomina Monroy (2000), não fazia parte do espectro das ferramentas de gestão. O discurso gerencial não avançava sobre a intimidade e sobre a complexidade dos sentimentos, o envolvimento era limitado à demanda

de lealdade à empresa que, por sua vez, retribuía com os benefícios típicos do fordismo numa relação paternalista (embora o pai fosse muitas vezes um carrasco) deixando mais livre a direção dos afetos que eram direcionados prioritariamente às relações com os colegas e com a família.

A atividade política, marcada pela abertura democrática e centrada na atividade sindical, reforçou o espírito coletivo dos laços criados em torno do trabalho. A reflexão ética que caracteriza a geração dos aposentados é pautada pelos princípios de solidariedade e justiça. Estes valores também se encontravam presentes na geração dos trabalhadores mais velhos do setor informal, embora fragilizados, devido aos dispositivos de invalidação social que caracterizam os processos de subjetivação marcados por uma mobilidade social descendente.

A geração dos jovens atravessou processos de subjetivação distintos caracterizados por um contexto econômico e social diverso e por um código moral e um regime de verdades diferentes.

Os novos metalúrgicos estabelecem uma reflexão ética na qual os princípios de solidariedade no trabalho se esfacelaram. Os dispositivos presentes nas novas formas de gestão reforçados pela conjuntura econômica caracterizada pelo processo de desindustrialização associada aos altos índices de desemprego e às elevadas exigências para o ingresso e permanência no mercado formal, concorrem para a construção de um hiperindividualismo ou, mais propriamente, um individualismo solitário, no qual cada jovem se sente o único responsável pela sobrevivência própria e da família. O ambiente de trabalho, marcado pela competição, transforma o colega em cliente e, ao mesmo tempo, em adversário, na luta pela permanência no emprego.

O fim do orgulho da profissão é representado simbolicamente pelo desaparecimento das denominações tradicionais que remetiam à especialização (ferramenteiro, soldador, caldeireiro, torneiro etc.) as quais são substituídas pela denominação genérica de “operador multifuncional” (O. P.). Essa nova denominação remete para a aquisição de competências múltiplas e, ao mesmo tempo, inibe as possibilidades de um mecanismo identificatório coletivo positivo ligado ao fato de ser metalúrgico.

O enfraquecimento das ferramentas de luta tradicionais do sindicato, a incapacidade deste em construir uma verdade alternativa capaz de desconstruir o discurso da qualidade da empresa, a flexibilização da legislação, a individualização das relações de trabalho e a adesão à retórica da desilusão para com a democracia conduzem à opção por saídas individuais. Os princípios de solidariedade deixam de guiar a reflexão ética. O que é considerado certo e errado passa a ser analisado a partir de uma lógica de custo-benefício,

construindo o que Dupas (2000) chamou de uma ética do razoável. Esta ética é resultado de uma modelagem da subjetividade no sentido de torná-la dependente de sua função no incremento da produtividade e do lucro das empresas. Com relação a este aspecto, concordamos com Colbari (1995, p. 240) quando esta afirma que a ética do trabalho transformou-se numa ética da sobrevivência pessoal, na qual o hedonismo orientado para o presente atropela as virtudes e os parâmetros morais que revestiam o ato do trabalho.

Cada trabalhador busca recursos distintos no jogo de submissão/resistência aos dispositivos presentes nas novas formas de gestão. Não existe uma homogeneidade absoluta, pois cada trajetória possui peculiaridades relacionadas às experiências de vida. Entretanto, a insegurança, a competição e o individualismo são elementos transversais a todas as histórias. A vida dos jovens é fechada em torno de si, voltada para a própria família, fechada em cada indivíduo.

O cotidiano dos jovens transformou-se numa tática de sobrevivência no mercado. O Darwinismo social se faz presente quando o colega é percebido como uma ameaça na luta pela manutenção do posto de trabalho. Petras (1999), em sua pesquisa com trabalhadores jovens na Espanha, também aponta para esse aspecto individualista e competitivo “do cada um por si” que marca a geração dos trabalhadores do final do século XX.

A penetração do discurso da qualidade – que adjetiva as novas formas de gestão – não é homogêneo, mas se faz sentir em maior ou menor grau dependendo do tempo no emprego e do nível de formação. Os princípios do que é considerado como certo e errado, perceptíveis através das formas de julgamento/reflexão éticos, obedecem a uma lógica individualista, no sentido de garantir em primeiro lugar a própria sobrevivência e a da família, mesmo que a ação seja considerada moralmente incorreta e que venha a prejudicar os colegas. Os solteiros, quando não tomados pelos valores do individualismo são mais protegidos desta primazia de sobrevivência. Esse fato indica que a ética do provedor continua presente, mas amputada dos valores relativos ao companheirismo e à justiça. A experiência do desemprego, vivida na própria trajetória ou na de parentes próximos, é um fator importante que condiciona as respostas. Este retorno sobre si afasta os jovens da participação na esfera política, como é evidente nas opiniões a respeito do sindicato. A idéia do coletivo, do “nós”, é substituída pelo “eu” e, no mundo do “eu”, o sindicato não tem lugar. O sindicato é visto como algo do passado porque o discurso não é convincente ou porque não tem força frente à conjuntura atual. O discurso da empresa tem uma penetração mais eficaz e convincente que o discurso sindical. Gauchet (1998) destaca que um dos traços da personalidade “ultra-

contemporânea” é a aderência a si mesmo, um narcisismo que aponta para o declínio da dimensão do “público” em nossas sociedades. O individualismo de nossos dias é vivido como um desengajamento, um movimento contrário àquele que garantia uma individualização mediada pelo pertencimento a um grupo (um sindicato, uma empresa, um partido, uma religião). O laço social é percebido, portanto, como uma consequência e não como uma responsabilidade. Esse seria o triunfo “cultural” do modelo do livre mercado.

Os resultados de estudos realizados em outros países, com objetivos relativamente semelhantes, mas utilizando metodologias distintas, não diferem daqueles encontrados aqui, apontando, assim, para uma regularidade própria ao movimento do capitalismo globalizado na lógica da acumulação flexível.

Com o objetivo de investigar as diferenças na percepção dos trabalhadores no intervalo dos últimos 20 anos (1977-1997), Palmade e Dorval (2000) realizaram uma comparação entre duas pesquisas (utilizando ferramentas estatísticas e questionários padronizados) tentando estabelecer as transformações da atitude em relação ao trabalho e da atitude em relação à sociedade comparando diversas categorias socioprofissionais na França. Os autores destacam o aumento do isolamento e a diminuição da integração social. A relação com o trabalho passa a caracterizar-se pela insegurança e pela inquietude podendo chegar à angústia. Esses sentimentos são reforçados pela ameaça do desemprego, pela necessidade de acatar as imposições da empresa, pela submissão às chefias e pelo enfraquecimento da âncora identitária relativa ao grupo de trabalho. Os trabalhadores apresentam um sentimento de perda com relação à construção de um ideal de trabalho. À impossibilidade de projetar o futuro, o isolamento relacional e o sentimento de estar submetido às novas formas de exploração se associam à incapacidade de vislumbrar uma oposição construtiva. A ausência de confiança na ação dos sindicatos e de outros atores sociais reforça a sensação de submissão ao poder econômico. Os resultados mostram a preocupação dos entrevistados quanto à degradação das normas e dos valores sociais e o aumento da desigualdade estrutural ligada às formas precarizadas de acesso ao trabalho. A insegurança é um fator presente entre os trabalhadores e é intensificada pela falta de confiança nos atores políticos. Uma das conclusões do estudo é que a ação coletiva está associada à âncora representada pela segurança no trabalho. A hipótese desenvolvida é que o investimento na esfera da cidadania necessita da âncora do trabalho e que hoje é mais difícil de encontrar em si mesmo a força para resistir ativamente às novas formas de dominação. Os estudos de Petras (1999), Sennet (1998) e Dejours (1998), também apontam para trajetórias de insegurança que ameaçam o laço social construído

em torno do trabalho tal como o conhecíamos na modernidade. A reflexão desses autores reforça nossas conclusões.

As diferenças dos processos de subjetivação dos jovens metalúrgicos e do setor informal e, em certa medida, dos mais velhos, em relação aos trabalhadores do mercado formal se funda nas desigualdades estruturais que caracterizam a sociedade brasileira. A falta dos suportes sociais para existência (Castel e Haroche, 2001) obriga à luta pela sobrevivência, a qual transforma cada trabalhador em uma presa fácil para a forma de dominação imposta pelas regras do capitalismo globalizado. A ausência de políticas de integração social associadas à manutenção de um grande contingente de trabalhadores à margem do desenvolvimento econômico funcionou e funciona como garantia da possibilidade de superexploração da força de trabalho empregada no mercado formal. O contexto da globalização e a abertura indiscriminada dos mercados em detrimento dos países do Sul acirram a desigualdade estrutural interna aos países.

Na ausência da propriedade social é a propriedade privada que garante a propriedade de si (Castel e Haroche, 2001). Os metalúrgicos aposentados conseguiram construir um patrimônio baseado no trabalho duro que garante, hoje, uma relativa estabilidade de vida e permite uma reflexão ética baseada em princípios não subordinados exclusivamente à sobrevivência material. Para os aposentados, a qualificação profissional e os direitos sociais garantidos pela legislação trabalhista constituíam os suportes sociais que permitiram o planejamento da vida.

Os jovens, por sua vez, vivem no mundo das incertezas. Aqueles que transitam no mercado informal, apesar da maior escolaridade, não puderam adquirir as competências necessárias ao ingresso no novo mercado de trabalho marcado pela reestruturação produtiva. A ausência de políticas sociais eficazes perpetua os mecanismos de invalidação social responsáveis pela manutenção das desigualdades. A exacerbação do individualismo, essência do discurso liberal, nega as diferenças estruturais, pois se beneficia das desigualdades construídas historicamente. Como consequência, a vítima transforma-se no culpado.

É importante frisar que a crítica dos mecanismos de sujeição presentes na gestão da acumulação flexível e dos dispositivos de invalidação social que caracterizam a dinâmica social brasileira não remete para uma glorificação do taylorismo-fordismo, do código moral rígido e disciplinar que lhe é próprio ou a uma apologia do retorno ao passado. Mas sim demonstrar que a análise dos processos de subjetivação nos possibilita identificar os riscos do presente, demonstrando os efeitos da invalidação social para a

fragilização do laço social, assim como, evidenciar que as formas de sujeição no trabalho – para aqueles que se adaptam às regras do mercado - estão muito distantes de uma libertação das amarras do trabalho alienado taylorista. Pelo contrário, a submissão à necessidade de trabalhar para sobreviver e os valores da competição e do individualismo invadem todas as esferas da vida. A nova sujeição é mais violenta, pois nega as diferenças, desvaloriza as saídas coletivas e naturaliza as desigualdades, fazendo com que os sujeitos se sintam isolados e fragilizados.

As conclusões da pesquisa se referem a um grupo específico de trabalhadores e são marcadas por reflexões marcadas por uma conjuntura econômica caracterizada por altas taxas de desemprego, a qual foi apontada como o dispositivo mais importante na geração da insegurança que guiava a reflexão ética dos jovens, portanto, uma alteração conjuntural poderia configurar respostas menos marcadas pela insegurança. A insegurança gerada pelas altas taxas de desemprego mostrou-se determinante para a internalização do discurso de gestão e dos ideais liberais presentes no dispositivo de hiperindividualização. Sabemos também que podemos apontar para uma autocrítica metodológica, pois, ao trabalharmos com o enfoque geracional, escutamos os aposentados falar a partir de um passado vivido e de uma trajetória de sucesso e os jovens de um presente desafiante e de uma trajetória por construir. Estas dimensões do tempo vivido e por viver remetem para um contar a vida de forma diferenciada em relação às possibilidades colocadas pela conjuntura social. Entretanto, alguns aspectos revelados pela comparação dos grupos reforçam nossas conclusões. A reflexão dos trabalhadores do mercado informal mais velhos demonstra a importância dos princípios de solidariedade para esta geração, pois mesmo vivendo em uma situação de precariedade, a reflexão ética é guiada por valores morais nos quais o princípio da reciprocidade, próprio à solidariedade, estabelece os parâmetros da reflexão. A entrevista com o grupo dos estudantes do SENAI também reforça nossas conclusões com relação aos diferentes parâmetros da reflexão ética nas duas gerações, pois mesmo as noções de certo e de errado – classicamente fundados nos princípios da solidariedade e da justiça – desaparecem do espectro dos parâmetros da reflexão e passam ser substituídas pelo critério da própria sobrevivência e de suas famílias.

O exercício da prática reflexiva da liberdade (Foucault, 1994) é a condição para que os sujeitos possam decidir sobre o próprio destino, buscando construir um modo de viver que respeite a alteridade das formas de ser e se expressar, desconstruindo os regimes de verdade que impõem formas de dominação que assujeitam homens e mulheres de maneira instrumental. É

neste sentido que é necessário desconstruir do regime de verdades do neoliberalismo, no qual a “liberdade” é exaltada à custa da naturalização das desigualdades estruturais, estabelecendo a lei do mais forte. A liberdade, como pudemos ver nas trajetórias dos trabalhadores, é, de fato, limitada pelas imposições do mercado e pela ausência de mecanismos de regulação que impeçam a invalidação de massas crescentes de trabalhadores, assim como a desfiliação de uma outra parte que havia conquistado, no Brasil, a participação no sistema de proteções que caracteriza nosso incipiente análogo da propriedade social. A liberdade e a propriedade de si são dependentes de mecanismos de regulação e de suportes sociais que permitem que cada indivíduo possa existir de forma positiva no pleno exercício de seus direitos.

Na conjuntura contemporânea, ainda é difícil vislumbrar alternativas que possibilitem superar a forma de dominação que marca as relações de trabalho e o papel destinado ao Brasil na nova divisão internacional do trabalho. Podemos assinalar, entretanto, que nos últimos anos percebe-se o surgimento crescente de formas de economia social e solidária que, apesar de ainda se construírem à margem do mercado formal, podem se constituir em alternativas às relações de trabalho estabelecidas sob o jugo do grande capital. O movimento de contestação (em escala mundial) à forma de globalização que favorece os países ricos e aumenta as desigualdades aponta para o surgimento de uma verdade outra que pode redefinir a organização do espaço global. Dentro deste contexto, alguns sindicatos iniciam a rever suas estratégias, as ações locais começam a associar-se a movimentos de âmbito nacional e global. A Confederação Nacional do Metalúrgicos, por exemplo, tem como proposta a criação de um sindicato nacional para evitar a migração de empresas para regiões sem tradição sindical. Os intercâmbios globais no eixo Sul-Sul e Sul-Norte também têm se intensificado nos últimos anos, entretanto, a implantação de um sindicato nacional e de estratégias globais de ação, esbarram, muitas vezes, no corporativismo e na lógica dos micropoderes instalada nos sindicatos por base territorial. Esta barreira, entretanto, deve ser superada. As alternativas possíveis no mundo globalizado passam por ações conjuntas dos sindicatos com movimentos de consumidores, movimentos de desempregados, movimento dos sem terra, movimentos ecológicos e com as múltiplas ONGs que se encontram em desacordo com o atual modelo econômico, além dos movimentos regionais de defesa das culturas locais. É esta rede de resistência global que compõe a base das manifestações do Fórum Social Mundial e dos protestos de Seattle, Gênova, Praga, Nice e em todos os encontros da cúpula econômica que têm forçado a inclusão de uma nova agenda – mas que pena a sair do papel de-

vido à fragilidade dos Estados nacionais frente ao poder das transnacionais – nos encontros dos líderes mundiais. Este novo movimento global se constrói na perspectiva de uma solidariedade ampliada para além das categorias profissionais, o que é fundamental para a construção de redes de respeito à diferença em escala mundial.

Embora possamos vislumbar estas novas formas de resistência como um sinal de refundação de um laço social livre da esfera das amarras identitárias (de etnia, de nação, de gênero, profissionais etc.), as guerras que inauguram o século XXI são, ao mesmo tempo, a marca das desigualdades e da resistência do capital que, sob a bandeira da liberdade, impõe a intolerância. A tentativa de associar o terror criado pelo próprio capital – e que encontrou solo fértil na miséria que nutre o movimento fundamentalista islâmico – aos movimentos classificados como “antiglobalização” (como aconteceu nos protestos contra a guerra do Iraque) – descreve as armadilhas de um regime de verdades totalitário balizado pelas “leis” do mercado que negam as diferenças e, ao mesmo tempo, as utilizam como práticas divisórias em uma lógica maniqueísta. Estas últimas conclusões, embora, não associadas diretamente à investigação relativa a este livro, são frutos da mesma matriz de limitação da liberdade constatada nos projetos de vida cerceados pela insegurança permanente.

É evidente que a ditadura do mercado – característica do contexto político da virada do milênio – é responsável pela ampliação da fratura social estrutural à sociedade brasileira (e presente na dinâmica do mundo dividido pelas disputas comerciais) e tem consequências diretas nos projetos de vida e na reflexão ética dos trabalhadores cujas trajetórias procuramos descrever aqui.

Referências

- ACCURSO, Jorge S. A economia gaúcha nos anos 90. In: Economia gaúcha e reestruturação nos anos 90. Porto Alegre: FEE, 2000. p. 45-62.
- ADORNO, Sergio. Apresentação. In: A Sociologia entre a Modernidade e a Contemporaneidade. Cadernos de Sociologia. PPGS UFRGS (número especial), Porto Alegre, p. 7-12, 1995.
- ALVES, E. (Org.) Modernização produtiva & relações de trabalho. Petrópolis: Vozes, 1997.
- AMSELLEM, Norbert. Rapport au Travail, Rationalisation et Differentiation Sociales et Culturales. 2000. Thèse (Doctorat en Sociologie), Ecole des Hautes Etudes em Sciences Sociales.
- ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1995.
- APPLEBAUM, Herbert. The concept of work: ancient, medieval, and modern. New York: State University of New York Press, 1992.
- ARONOVITZ, S.; DiFAZIO, W. The Jobless Future. Minneapolis: University of Minnesota Press, 1996.
- ARONOVITZ, S.; CUTLER, J. Post-Work. New York: Routledge, 1998.
- ARRIGHI, G. O longo século XX. São Paulo: UNESP, 1997.
- ATKINSON, T. et al. Pauvreté et exclusion. Conseil d'analyse économique. Paris: La Documentation française, 1998.
- BACQUÉ, Marie-Hélène; SINTOMER, Yves. Affiliations et désaffiliations en Banlieue. Revue Française de Sociologie, v. 42, n. 2, p. 217-249, avril-juin 2001.
- BANDEIRA, Pedro S.; GRÜNDLING, Nilton A. O crescimento da indústria no RS na década de 70. Porto Alegre: FEE, 1988.
- BASTOS, Raul L. A. et al. Mercado de Trabalho no Rio Grande do Sul nos anos 90. In: FLIGENSPAN, Flávio B. Economia gaúcha e reestruturação nos anos 90. Porto Alegre: FEE, 2000. p. 248-316.
- BAUMAN, Z. O mal-estar da pós-modernidade. Rio de Janeiro: Zahar, 1998a.
- . Work, consumerism and the new poor. Philadelphia: Open University Press, 1998b.
- BEAUD, Stéphane. Les "bacs" pro: la « désouvriérisation » du lycée professionnel. ARSS, Les Nouvelles Formes de Domination dans le travail 114 : ARSS, Les Nouvelles Formes de Domination dans le travail 114:5-20. Septembre, 1996. 21-29. Septembre, 1996.
- BEAUD, Stéphane; PIALOUX, Michel. Retour sur la Condition Ouvrière. Paris : Fayard, 1999.
- BEAUD, Stéphane; WEBER, Florence. Guide de l'enquête de Terrain. Paris: La Découverte, 1998.

- BECK, U.; GIDDENS, A.; LASH, S. *Reflexive Modernization: Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order*. Stanford: Stanford University Press, 1994.
- BERARD, T. J. Michel Foucault, The History of Sexuality and The Reformulation of Social Theory. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, v. 29, n. 3, p. 203-227, Sept. 1999.
- BESNARD, Philippe. *Les Pathologies des Sociétés Modernes*. In: *Division du Travail et Lien Social: la thèse de Durkheim un siècle après*. Paris: PUF, 1993. p 197-211.
- BILLOUET, Pierre. Foucault. Paris: Les Belles Lettres, 1999.
- BIHR, Alain. *Da grande noite à alternativa. O movimento operário europeu em crise*. São Paulo: Boitempo, 1998.
- BLAU, Peter M.; MILBY, Ritchie L. *Faits Sociaux et Structure Sociale*. In : *Division du Travail et Lien Social : la thèse de Durkheim un siècle après*. Paris : PUF, 1993. p.135-146.
- BLONDEL, Éric. *La Morale*. Paris: Flammarion, 1999.
- BLYTON, Paul; BACON, Nicolas. Job insecurity: a review of measurement , consequences and implications. *Human Relations*, v. 54, n. 9, p.1223-1248, 2001.
- BOISSONAT, Jean. *Le Travail dans vingt ans*. Paris : Editions Odile Jacob/La documentation française, 1997.
- BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Eve. *Le Nouvel Esprit du Capitalisme*. Paris: Gallimard, 1999.
- BORG, V. The possibilities and consequences of technological development; case: machine industry: work organization, qualification criteria, workload and dismissal. *Udkast*, v.14, n.1, p. 39-56, 1986.
- BORLANDI, Massimo. Durkheim lecteur de Spencer. In: BESNARD, Philippe; BORLANDI, Massimo; VOGT, Paul. *Division du Travail et Lien Social : la thèse de Durkheim un siècle après*. Paris: PUF, 1993. p. 67-109.
- BOURDIEU, Pierre. *L'illusion Biographique*. ARSS, n. 62/63, p. 67-72, 1986.
- . *La Misère du Monde*. Paris: Ed. du Seuil, 1993.
- BOUTANG, Yann Moulrier. *Eclats d'économie et bruits de luttes*. *Multitudes*, v. 2, p. 5-14, 2000.
- BRANDÃO, Helena, H. N. *Introdução à análise do discurso*. 4. ed. Campinas: Ed. da Unicamp, 1995.
- BRESOLIN, Joicei Teresa. *A experiência social dos operários no contexto de trabalho industrial: um estudo de caso*. 1998. Dissertação (Mestrado em Administração), Programa de Pós-Graduação em Administração, UFRGS.
- BROOK, R. J.; BROOK, J. A. Sequential tree method of examining the relationship between job stress and mental health. *Percept-Mot-Skills*, v. 80, n. 1, p. 287-90, Feb., 1995.
- BROMAN, C. L. et al. Race, gender, and the response to stress: autoworkers' vulnerability to long term unemployment. *Am-J-Community-Psychology*, v. 23, n. 6, p. 813-42, Dec. 1995.

BUARQUE DE HOLANDA, Sergio. Raízes do Brasil. 24 ed. Rio de Janeiro: José Olímpio, 1982.

CABANES, Robert. Quelle Approche Biographique?. Revue Internationale de Psychosociologie. v. VI, n. 14, 2000.

----. Travail, Famille, Mondialisation: récits de la vie ouvrière, São Paulo, Brésil. Paris, IRD/Karthala, 2002.

CALVEZ, Jean-Yves; LIPIETZ, Alain. La Valeur Travail en Débat. Projet, n. 259, p. 95-102.

CAMPILONGO, Maria Assunta. O sindicato e a fábrica, a nova expressão da luta de classe no movimento operário-sindical recente: 1978-1985. 1988. Tese (Doutorado em Filosofia), Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, 1988.

CAPELLI, P. et al. Change at Work. Oxford University Press: New York, 1997.

CASTEL, Robert; HAROCHE, Claudine. Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi: entretiens sur la construction de l'individu moderne. Paris: Fayard, 2001.

CASTEL, R. La propriété social. In: Qu'est-ce que la Société? Paris: Ed. Jacobs, p. 401-412, 2000.

----. As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes, 1998.

----. Présent et généalogie du présent: une approche non évolutionniste du changement. In: FRANCHE, D. et al. (Org.) Au Risque de Foucault. Paris: Éditions du Centre Pompidou. p. 161-168, 1997.

CASTORIADIS, C. et al. A criação histórica. Porto Alegre: Artes e Ofícios, 1992.

CATTANI, A. D. Capitalisme et Unites de Production Secondaires: les activités productives organisées à petite échelle au Brésil. 1980. Thèse (Doctorat de IIIème cycle), Université de Paris I – Sorbonne.

CATTANI, A. D. Teoria do capital humano. In: CATTANI, A. D. (Org.) Dicionário crítico de trabalho e tecnologia. Petrópolis: Vozes, 1997. p. 35-39.

----. Sindicatos-sindicalismo. In: CATTANI, A. D. (Org.) Dicionário crítico de trabalho e tecnologia. Petrópolis: Vozes, 1997. p. 225-231.

----. Trabalho e autonomia. Petrópolis: Vozes, 1996.

CIC-Canoas (Câmara da Indústria e Comércio de Canoas). Perfil sócio-econômico de Canoas. 2. ed. Canoas: CIC, 1998.

CLOT, Yves. Renouveau de l'industrialisme et activité philosophique. Futur Antérieur, v. 10, n. 2, p. 20-29, 1992.

CLOT, Yves. Le Travail sans l'homme ? Pour une psychologie des milieux de travail et de vie. Paris: La Découverte, 1998.

COBURN, David. Income Inequality, social cohesion and health status of populations: the role of neo-liberalism. Social Science & Medicine, n. 51, p. 135-146, 2000.

COLBARI, Antônia L. Ética do trabalho: a vida familiar na construção da identidade profissional. São Paulo: UFES – Letras e Letras, 1995.

COOPER, C. L.; CARTWRIGHT, S. Healthy mind; Healthy organization: a proactive approach to occupational stress. *Human Realtions*, v. 47, n. 4, p. 455-471, April 1994.

CORIAT, Benjamin ; SABOIA, João. Regime de acumulação e relação salarial no Brasil: um processo de fordização forçada e contrariada. *Ensaio FEE*, v. 9, n. 2, p. 3-45, 1988.

COSTA, Achyles B. ; PASSOS, Maria Cristina. Crescimento e crise na indústria gaúcha. *Ensaio FEE*, v. 8, n.1, p. 3-20, 1987.

COUTROT, Thomas. Critique de l'organisation du Travail. Paris: La Découverte. 1999.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. Psicodinâmica do trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, C. Souffrance en France: La banalisation de l'injustice social. Paris : Éditions du Seuil, 1988.

DEJOURS, Christophe. Coopération et construction de l'identité en situation de travail. *Futur Antérieur (paradigmes du travail)*, v. 2, n. 16, p. 41-52, 1993.

DELEUZE, Gilles. Foucault. Paris: Minuit, 1986.

DIETRICH, A. La dynamique des compétences, point aveugle des techniques managériales. *Formation Emploi*, n. 67, p. 9-24, 1999.

DOOLEY, D. et al. Health and unemployment. *Ann.-Rev-Public-Health*, n. 17, p. 449-65, 1996.

DRACHE, D. Novas relações, trabalho e emprego: a produção nas fábricas japonesas de automóvel no Canadá. In: BOYER, R.; DRACHE, D. Estados contra mercados: os limites da globalização. Lisboa: Instituto Piaget. 1997. p. 261-285.

DREYFUS, H.; RABINOW, P. Michel Foucault: Beyond Structuralism and Hermeneutics. Chicago: The University of Chicago Press, 1982.

DRUCK, Maria da Graça. Terceirização: (des)fordizando a fábrica. São Paulo: Boitempo/EDUFBA, 1999.

DUBAR, Claude. La Sociologie du Travail face à la qualification et la compétence. *Sociologie du Travail*, n. 2, p.179-94, 1996.

----. La Crise des Identités. L'interprétation d'une mutation. Paris: PUF, 2000.

DUBAR, Claude; DEMAZIERE, Dominique. Analyse des entretiens biographiques : l'exemple des récits d'insertion. Paris : Nathan, 1997.

DUBET, François. Compte Rendu du livre: CASTEL, Robert. Les métamorphoses de la question sociale. *Sociologie du Travail*, n. 2, p. 240-244, 1996.

DUMONT, Louis. Essais sur l'individualisme :une perspective anthropologique sur l'idéologie moderne. Paris: Seuil. 1983.

----. Homo aequalis: genèse et épanouissement de l'idéologie économique. Paris: Galimard, 1976.

DUPAS, Gilberto. Ética e poder na sociedade da informação. São Paulo: Ed. da Unesp, 2000.

DURKHEIM, Émile. As formas elementares da vida religiosa: o sistema totêmico na Austrália. São Paulo: Ed. Paulinas, 1989.

----. De La Division du Travail Social. 2. ed. Paris: Félix Alcan Editeur, 1902.

ECKERT, Henri. L'émergence d'un ouvrier bachelier. Les « bacs-pro » entre déclassement et recomposition de la catégorie des ouvriers qualifiés. *Revue Française de Sociologie*, v.XL, n. 2, p. 227-253, 1999.

EIZIRICK, M. F. Michel Foucault: sobre a passagem do saber/poder à genealogia da ética. *Cadernos de Sociologia: Saúde Coletiva*. PPGS-UFRGS. Porto Alegre. v. 7, p. 25-58, 1995.

ELY, Sylvia Maria R. A rotatividade da mão-de-obra na indústria metal-mecânica de Porto Alegre. Porto Alegre: Pró-Arte Ed., 1976.

ENGELHARD, Philippe. Économies Informelles et Criminelles: la face cachée de la mondialisation. In: MICHAUD, Yves (Org.) *Qu'est-ce que la Société?* Paris: Ed. Jacob, 2000, p. 386-400.

ENRIQUEZ, E. O indivíduo preso na armadilha da estrutura estratégica. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 37, n. 1, p. 18-29, jan./mar. 1997.

ENRIQUEZ, Eugène. Les jeux du pouvoir et du désir dans l'entreprise. Paris: Desclée de Brouwer, 1997.

ERBÉS-SEGUIN, Sabine. *La Sociologie du Travail*. Paris: La Découverte. 1999.

FELDMANN, Shelley; FERRETTI, Eveline. *Informal Work and Social Change: a bibliographic survey*. London: Cornell University Press, 1998.

FERREIRA, Brasília Carlos. *Trajectoires du Syndicalisme Brésilien*. Paris: IRES, 2000 (mimeo) 22p.

----. *Trabalhadores, sindicatos, cidadania. Nordeste em tempos de Vargas*. São Paulo: Ed. Ad Hominem/ Natal: Cooperativa Cultural UFRN, 1997.

FERRAROTI, Franco. *Histoire et Histoires de Vie: la méthode biographique dans le sciences sociales*. Paris: Librairie des Meridiens, 1983.

FERRAROTI, Franco; CRESPI, Fiero. *La Parola Operaria: cent anni di storia di vita operaria (1892-1992)*. Turim: Aquila, 1994.

FONSECA, M. A. Michel Foucault e a constituição do sujeito. São Paulo: EDUC, 1995.

FORRESTER, Viviane. *O horror econômico*. São Paulo: Ed. UNESP, 1997.

FOUCAULT, Michel. *Surveiller et Punir*. Paris, Gallimard, 1975.

----. *A arqueologia do saber*. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1987a.

----. *Hermeneutica del Sujeto*. Madrid: Ed. de La Piqueta, 1987b.

----. *História da Sexualidade III: os cuidados de si*. Rio de Janeiro: Graal, 1985.

----. *El Sujeto e El Poder*. *Revista Mexicana de Sociologia*, Año L, n. 3, p. 3-20, jul/sept, 1988.

FOUCAULT, Michel. As malhas do poder. In: Dits et Ecrits. v. IV. Paris: Galimard. 1994. p. 182-201 e p. 317-318.

----. L'éthique du souci de soi comme pratique de la liberté. In: Dits et Ecrits. v. IV. Paris: Galimard, 1994. p. 708-29.

FREYSSINET, Michel. L'invention du Travail. Futur Antérieur (paradigmes du travail), v. 16, n. 2, p. 17-26, 1993.

FREITAG, Barbara. A questão da moralidade: da razão prática de Kant à ética discursiva de Habermas. Tempo Social, USP, São Paulo, v. 1, n. 2, p. 7-44, II sem. 1989.

----.O conflito moral. Tempo brasileiro, Rio de Janeiro, n. 98, p. 79-124, jul-set, 1989.

FREUD, Sigmund. Obras completas. 4. ed. Madrid: Biblioteca Nueva. 1981.

FURNHAM, A. et al. A comparison of Protestant Work Ethic Beliefs in thirteen nations, The Journal of Social Psychology, v. 133, n. 2, p. 185-197, 1993.

GADREY, F. et al. Symposium sur Le Nouvel Esprit du Capiatlisme. Sociologie du Travail, n. 43, p. 389-421, 2001.

GAMST, Frederick, C. Considerations of Work. In: GAMST, Frederick, C. Meanings of Work: considerations for the twenty-first century. New York: State University of New York Press, 1995. p. 1-45.

GAUCHET, Marcel. Essai de psychologie contemporaine. Un nouvel âge de la personnalité. Le Débat, n. 99, p. 164-181, 1998.

GERSHUNY, J. Time Budgets, Life Histories and Social Position. Quality & Quantity, n. 33, p. 277-289, 1999.

GIDDENS, A. A constituição da sociedade. São Paulo: Martins Fontes. 1989.

GOLLAC, Michel; VOLKOFF, Serge. Citius, Altius, Fortius: l'intensification du travail. ARSS, Les Nouvelles Formes de Domination dans le travail, n. 114, p. 54-67, Septembre, 1996.

GONZAGA, Gustavo. Rotatividade, qualidade do emprego e distribuição de renda no Brasil. Porto Alegre, PPG em Economia, UFRGS, Textos para discussão 96/6, 1996.

GORGEAU, Armelle; MATHIEU, René. Les ambiguïtés de la proximité: les nouveaux établissements d'équipement automobile. ARSS, Les Nouvelles Formes de Domination dans le travail, n. 114, p. 44-53, Septembre, 1996.

GORZ, André. Métamorphoses du Travail, Quête du Sens : critique de la raison économique. Paris: Galilée, 1991.

GOUX, H. Le Travail en questions. CDTF-AUJOURD'HUI, Paris, n. 115, p. 71-9, sept-oct, 1995.

GOMES, A. M. C. O redescobrimento do Brasil In: OLIVEIRA, L., VELLOSO, M. P.; GOMES, A. M. C. Estado Novo: ideologia e poder. Rio de Janeiro: Zahar, 1982. p. 25-36.

GRAHAM, Laurie. On The Line at Subaru-Isuzu: the japanese model and the american worker. London: Cornell University Press, 1995.

GRENHOLM, Carl-Henri. Protestant Work Ethics: a study of work ethical theories in contemporary protestant theology. Upsala: Acta Universitatis Upsaliensis, 1993.

GROS, Denise. Os industriais gaúchos e o Estado no pós-64. Ensaios FEE, v. 6, n. 2, p. 141-169, 1985.

GROS, Frédéric. Michel Foucault. Paris: PUF, 1998.

GUATARRI, F.; ROLNIK, S. Micropolítica – cartografias do desejo. Petrópolis: Vozes, 1986.

GUEDES, S. L. Jogo de corpo: um estudo da construção social de trabalhadores. 1992. Tese (Doutorado em Antropologia Social). Rio de Janeiro. PPG em Antropologia Social, Museu Nacional e UFRJ.

GUIMARÃES, A. S. A. O trabalho no Brasil e a era pós-industrial. In: Natureza, história e cultura: repensando o social. Cadernos de Sociologia. PPGS, UFRGS, Porto Alegre, p. 19-26, v. 4 (número especial), 1993.

GUIMARÃES, A. S. A. O futuro do trabalho. In: A sociologia entre a modernidade e a contemporaneidade. Cadernos de Sociologia. PPGS, UFRGS (número especial), Porto Alegre, p.131-7, 1995.

HABERMAS, J. A Nova Intransparência. Novos Estudos CEBRAP, São Paulo, n. 18, p. 103:114, set., 1987.

----. Modernidad: un proyecto incompleto. Buenos Aires: Punto de Vista, n. 21, p. 27-31, Agosto, 1984.

HADDAD, F. Trabalho e classes sociais. Tempo Social, Rev. de Sociologia, USP. São Paulo, v. 9, n. 2, p. 97-123, out., 1997.

HARVEY, D. A condição pós-moderna. 5. ed. São Paulo: Loyola, 1992.

HARDY, G. E. et al. Fatigue in the workforce of national health service trust: levels of symptomatology and links with minor psychiatric disorder, demographic, occupational and work role factors. J-Psychosom-Res, v. 43, n. 1, p. 83-92, Jul. 1997.

HELOANI, R. Organização do trabalho e administração: uma visão multidisciplinar. São Paulo: Cortez, 1994.

HIRATA, H. Paradigmes du Travail, un «point de vue transversal». Futur Antérieur (paradigmes du travail), v. 16, n. 2, p. 5-8, 1993.

HIRATA, H.; LAUTIER, B.; SALAME, P. Les Transformations du Travail (Amérique Latine et Asie). Tiers Monde, v.XXXIX, n. 154, p. 247-250, Avril-Juin, 1998.

HIRIGOYEN, M. F. Le Harcèlement moral. Paris: Syros, 1998.

----. Le Harcèlement moral au travail. Paris: Syros, 2001.

HOBSBAWM, E. J. A era do capital (1848-1875). 5. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1996.

----. A era dos extremos: o breve século XX (1914-1991). 2. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1996.

HOFSTEDE, G. Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values. London: Sage publications. 1984.

HUMPHREY, John. O trabalho e o fordismo no Brasil. In: HUMPHREY, John. Novas formas de organização do trabalho na indústria: suas implicações para o uso e controle da mão-de-obra no Brasil. Padrões tecnológicos e políticas de Gestão: comparações internacionais (Anais). São Paulo: USP-UNICAMP, 1989.

HUMPHREY, J. Travailleurs et Innovations Organisationnelles: une comparaison Inde/Brésil. Tiers Monde, v. XXXIX, n. 154, p. 81-304, avril-juin, 1998.

HURREL, J. J.; MURPHY, L. R. Occupational stress intervention. Am-J-Ind-Med, April, v. 29, n. 4, p. 338-41.

IANNI, O. A era do globalismo. 3. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1997.

IBGE, Censos industriais. Fundação IBGE, Rio de Janeiro, 1960, 1970, 1975.

IBGE, Estatísticas históricas do Brasil 1550-1985. Rio de Janeiro: Fundação IBGE, 1987.

IBGE, Censos demográficos. Fundação IBGE, Rio de Janeiro, 1960, 1970, 1980.

IBGE, Censo demográfico: mão-de-obra, RS, 1980. Rio de Janeiro: Fundação IBGE, 1980.

ISAMBERT, François-André. La Naissance de L'individu. In: BESNARD, Philippe; BORLANDI, Massimo; VOGT, Paul. (Org.) Division du Travail et Lien Social : la thèse de Durkheim un siècle après. Paris: PUF, 1993. p.113-131.

JERUSALINSKY, A. O declínio do valor simbólico do trabalho. Correio da APPOA, Artes e Ofícios, n. 51, out/97, 1997.

JOHNSON, G. L.; JOHNSON, W.R. Perceived over qualification and psychological well-being. J-Soc-Psychology, v. 136, n. 4, p. 435-45, Aug. 1996.

JORNADA, Maria Isabel H.; STERNBERG, Sheila S. W.; ZIMMERMANN, Ilaine. Modernização industrial e qualificação da força de trabalho: algumas reflexões a partir do caso da indústria mecânica gaúcha. In: CASTILHOS, Clarisse, C. et al. Impactos sociais e territoriais da reestruturação econômica no Rio Grande do Sul. Porto Alegre: FEE, 1999. p. 63-85.

KARSENTI, Bruno. Pouvoir, Assujettissement et Subjectivation. Futur Antérieur, v. 10, n. 2, p. 114-124. 1992

KOHLBERG, Lawrence. Psicologia del Desarrollo Moral. Bilbao: Desclée de Brouwer, 1992.

KON, Anita. A estrutura ocupacional brasileira. Brasília: CNI-SESI, 1995.

KOWARICK, Lúcio. Trabalho e vadiagem: a origem do trabalho livre no Brasil. São Paulo: Brasiliense, 1987.

KUMAR, K. Da sociedade pós-industrial à pós-moderna: novas teorias sobre o mundo contemporâneo. Rio de Janeiro: Zahar, 1997.

LAPIS, Naira. A burguesia industrial gaúcha e sua relação com o capital estrangeiro. Ensaio FEE, v. 8, n. 2, p.77-94, 1987.

LAUTIER, Bruno. Pour une sociologie de la Hétérogénéité du Travail. Tiers Monde, v.XXXIX, n. 154, p. 251-279, Avril-Juin, 1998.

LASCH, Christopher. O mínimo eu: sobrevivência psíquica em tempos difíceis. 5. ed. São Paulo: Brasiliense, 1990.

LARANGEIRA, Sonia M. Fordismo e pós-fordismo. In: CATTANI, A. D. (Org.) Dicionário crítico de trabalho e tecnologia. Petrópolis: Vozes, 1997. p. 89-94.

----. Faz sentido falar em classes sociais? In: Natureza, História e Cultura: repensando o social. Cadernos de Sociologia. PPGS UFRGS, v. 4 (número especial), p. 85-92, 1993.

LATOUCHE, Serge. De la mondialisation économique à la décomposition sociale. L'Homme et la Société, n. 105/107, p. 7-23, 1993.

LEITE, Márcia de Paula. Reestruturação produtiva e novas formas de gestão da mão-de-obra. In: LEITE, M. P. (Org.) O mundo do trabalho (crise e mudança no final do século). São Paulo: Página Aberta, 1994. p. 563-587.

LEITE, José Eduardo Teixeira. "Nós quem, cara pálida": A razão depois de Taylor. In: DAVEL, Eduardo; VASCONCELOS, João (Orgs). Recursos humanos e subjetividade. Petrópolis: Vozes, 1996. p. 80-117.

LEITER, M. P.; HARVIE, P. L. Burnout among mental health workers: a review and research agenda. Int-J-Soc-Psychiatry, v.42, n. 2, p. 90-101, Summer, 1996.

LICHTENBERGER, Yves. Compétence, organisation du travail et confrontation sociale. Formation Emploi, n. 64, p. 93-107. 1999.

LIEDKE, Elida R. Trabalho. In: CATTANI, A. D. (Org.) Dicionário crítico de trabalho e tecnologia. Petrópolis: Vozes, 1997, p. 268-274.

LIMA, Maria E. Os equívocos da excelência. Petrópolis: Vozes, 1996.

LIPIETZ, Alain. Fordismo, fordismo periférico e metropolização. Ensaios FEE, v. 10, n. 2, p. 303-335, 1989.

LOSICER, Eduardo. A Pro-cura da Subjetividade: a organização pede análise. In: DAVEL, Eduardo; VASCONCELOS, João (Orgs.). Recursos humanos e subjetividade. Petrópolis: Vozes, 1996. p. 68-80.

LYOTARD, Jean F. O pós-moderno. Rio de Janeiro: José Olímpio, 1986.

MARX, K. O Capital: crítica da economia política In: Os Economistas. 3 ed. v. IV, Tomo I. São Paulo: Nova Cultural, 1988.

MARTIN, Luther, H. et al. Technologies of the Self: a seminar with Michel Foucault. Amherst: The University of Massachusetts Press, 1988.

MARTUCCELLI, Danilo. Lectures théoriques de la post modernité. Sociologies et Sociétés. v. XXIV, n. 1, Printemps, 1992.

MARSHALL, G. Concise dictionary of Sociology. Oxford: Oxford University Press. 1996.

MATALON, Benjamin. L'individuel et le social : quelques réflexions sur la portée et les limites de la psychologie sociale. Psychologie Française, v. 44, n. 3, p. 221-226, 1999.

MATTOSO, Jorge ; PORCHMANN, Marcio. Brasil : Restructuration Productive ou Déstructuration Productive. Tiers Monde, v.XXIX, n. 154, p. 353-379, Avril-Juin 1998.

MATTOSO, Jorge; BALTAR, Paulo. Transformações estruturais e emprego nos anos 90. *Ensaio FEE*, v. 18, n. 1, p. 13-40, 1997.

MÉDA, D. New perspectives on work as value. *International Labour Review. International Labour Organization*, v. 135, n. 6, p. 632-643, 1996.

----. *Le Travail: une valeur en voie de disparition*. Paris: Alto Aubier, 1995.

----. *Qu'est-ce que la Richesse?* Paris: Flammarion, 1999.

MEISSNER, W. W. The self-as-subject in Psychoanalysis. *Psychoanalysis and Contemporary Thought*, v. 22, n. 2, p. 55-202, Spring, 1999.

MELEIS, A. I. et al. Women's work environment and health: clerical workers in Brazil. *Res-Nurs-Health*, v. 19, n. 1, p. 53-62, Feb. 1996.

MERKLEN, Denis. Politiques de lutte contre la pauvreté urbaine: un cadre général pour l'action. Paris : UNESCO, Série Politiques Sociales n° 8, 2001.

MICHAUD, Yves. Des modes de subjectivation aux techniques de soi : Foucault et les identités de notre temps. *Cités*, v. 2, n. 11, p. 40, 2000.

MOHR, G. Ouvrières de l'industrie au chômage: une étude longitudinale. *Orienta-tion scolaire et professionnelle*. p. 481-491, v. 23, n. 4, Dec. 1994.

MONROY, Michel. *La Violence de l'Excellence: pressions et contraintes en entreprise*. Revigny-sur-Ornain: Hommes et Perspectives, 2000.

MONTERO, Cecilia. Trabajo y desarrollo endógeno: notas para una ética del trabajo en América Latina. *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho*, Ano 3, n. 5, p. 5-18, 1997.

MOREIRA, Maurício Mesquita; NAJBERG, Sheila. Trade Liberalisation in Brazil: creating or exporting jobs. *The Journal of Development Studies*, v. 36, n. 3, p. 78-99, Feb.2000.

NARDI, Henrique C. Medicina do trabalho e saúde do trabalhador: o conflito capital/trabalho e a relação médico-paciente. 1996. Dissertação (Mestrado em Sociologia), Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós Graduação em Sociologia.

NARDI, Henrique C.; TITTONI, Jaqueline; BERNARDES, Jefferson. Subjetividade e trabalho. In: CATTANI, Antonio D. (Org.) *Dicionário crítico de trabalho e tecnologia*. Petrópolis: Vozes, 1997, p. 240-246.

NARDI, Henrique C. Saúde, trabalho e discurso médico: o conflito capital-trabalho e a relação médico-paciente. São Leopoldo: Ed. da UNISINOS, 1999.

OFFE, Klaus. *Problemas estruturais do estado capitalista*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro. 1987.

OFFE, Klaus. *Trabalho e sociedade: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade do trabalho*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989.

ORTEGA, Francisco. *Amizade e estética da existência em Foucault*. Rio de Janeiro: Graal. 1999.

PALMADE, Jaqueline ; DORVAL, Réjean. L'évolution du rapport au travail en vingt ans. La fragilisation de l'ancrage identitaire. In: BILLIARD, Isabelle; DEBORDE-

AUX, Danièle; LUROL, Martine. *Vivre la Précarité: trajectoires et projets de vie*. Paris: Editions de L'Aube, 2000. p. 61-108.

PASSO, Maria C.; LIMA, Rubens, S. Entre perdas e danos: apontamentos sobre a indústria gaúcha. *Ensaaios FEE*, v.13, n. 2, p. 485-577, 1992.

PAUGAN, Serge. *Le Salarié de la Précarité : les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*. Paris : PUF, 2000.

PAULRÉ, Bernard. De la New Economy au Capitalisme Cognitif. *Multitudes*. n. 2, p. 25-42, 2000.

PETRAS, James. *Neoliberalismo: América Latina, Estados Unidos e Europa*. Blumenau: FURB, 1999.

PETRELLA, R. Globalização e internacionalização: a dinâmica da emergente ordem mundial. In: BOYER, R.; DRACHE, D. *Estados contra mercados: os limites da globalização*. Lisboa: Instituto Piaget, 1997. p. 81-104.

PIALOUX, Michel. *Stratégies patronales et résistances ouvrières. La «modernisation» des ateliers de finition aux usines de Sochaux (1989-1993)*. ARSS, *Les Nouvelles Formes de Domination dans le travail*, n. 114, p. 5-20. Septembre, 1996.

PICHLER, Walter A. Flexibilização e resposta sindical na região metropolitana de Porto Alegre. In: CASTILHOS, Clarisse, C. et al. *Impactos sociais e territoriais da reestruturação econômica no Rio Grande do Sul*. Porto Alegre : FEE, 1999. p. 86-112.

PICHLER, Walter A. Desemprego, flexibilização e resposta sindical na região metropolitana de Porto Alegre : Documentos FEE, 1999.

PRZEWORSKI, A. Marxismo e escolha racional. *RBCS*, v. 6, n. 3, p. 5-25, 1988.

RAMOS, Carlos, A.; CARNEIRO, Francisco G. Rotatividade e instituições : benefícios ao trabalhador desligado incentivam os afastamentos? Brasília: IPEA, textos para discussão, n. 503, Agosto, 1997.

RAY, Jean-Emmanuel. *Un Droit du Travail Obsolète ?* Projet, n. 259, p. 59-68, 1999.

REYNAUD, Jean-Daniel. *La Formation des Règles Sociales*. In: *Division du Travail et Lien Soci : la thèse de Durkheim un siècle après*. Paris: PUF, 1993. (p. 295-317).

RICOEUR, P. *Ethique et Morale*. In: BLONDEL, Eric. *La Morale*. Paris, Flammarion, 1999. (pp. 198-203)

RIFKIN, J. *The End of Work*. New York: Tarcher/Putnam Books, 1996.

ROSE, M. *Re-Working the Work Ethic: economic values and socio-cultural politics*. New York: Schocken Books, 1995.

RUMMERT, S. M. *Educação e identidade dos trabalhadores: as concepções do capital e do trabalho*. São Paulo: Xamã, 2000.

SADER, E.; GENTILE, P. *Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático*. 3. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

SANTANA, Marco, A.; NASCIMENTO, Regina, M. *Trabalhadores do Brasil e peões: passado e presente na fala de duas gerações de militantes operários*. Paper apresentado no XVIII Encontro Nacional da ANPOCS, Caxambu, 1994.

SANTANA, V. S. et al. Informal jobs: another occupational hazard for women's mental health? *Int-J-Epidemiology*. v. 6, n. 6, p.1236-42, Dec. 1997.

SANTOS, W. G. Cidadania e Justiça: a política social na ordem brasileira. Rio de Janeiro: Campus, 1979.

SANTOS, B. S. Pela mão de Alice. 3. ed. São Paulo: Cortez, 1997.

SALERNO, M. S. Restructuration de la Production et Travail dans les entreprises installes au Brésil. *Tiers Monde*, v.XXXIX, n. 154, p. 305-328, Avril-Juin, 1998.

SATO, Leny. Astúcia e ambigüidade: as condições simbólicas para o replanejamento negociado do trabalho no chão de fábrica. 1997. Tese (Doutorado em Psicologia), Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo.

SCHWARTZ, Y. Trabalho e Valor. *Tempo Social. Rev. Sociol. USP*, São Paulo, v. 8, n. 2, p. 147-158, out. 1996.

SCHERER, A. L. F. Globalização. In: CATTANI, A. D. (Org.) *Dicionário crítico de trabalho e tecnologia*. Petrópolis: Vozes, 1997. p.114-9.

SCHMID, Wilhem. De l'éthique comme esthétique de l'existence. *Magazine Littéraire*, n. 325, p. 36-40, 1994.

SELIGMANN-SILVA, E. Desgaste mental no trabalho dominado. São Paulo: Cortez, 1994.

SENNETT, R. *The Corrosion of Character: personal consequences of work in the new capitalism*. New York: W. W. Norton & Company, 1998.

SHIGEMI, J et al. The relationship between job stress and mental health at work. *Ind-Health*, v. 35, n. 1, p. 29-35, 1997.

SILVA, L. H. Divisão sexual do trabalho. In: CATTANI, A. D. (Org.) *Dicionário crítico de trabalho e tecnologia*. Petrópolis: Vozes, 1997. p. 61-63.

SINGER, P. Uma utopia militante: repensando o socialismo. Petrópolis: Vozes, 1998. ---. *Desenvolvimento econômico e evolução urbana*. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1974.

SJOBERG, G. Observations on Bureaucratic capitalism: Knowledge of What and Why. In: ABU-LUGHOD, J. L. *Millennial Milestone. The Heritage and Future of sociology in the North American Region*. XIV Congrès Mondial de Sociologie (Pre-Congress Volumes), Toronto, 1997. p. 23-35.

SMART, B. A pós-modernidade. Lisboa: Biblioteca Universitária. s/d.

SMITH, M. J. Psychosocial aspects of working with video display terminals (VDTs) and employee physical and mental health. *Ergonomics*, v.40, n. 10, p. 1002-1015, Oct. 1997.

SOMERVILLE, Robert. *Ethique du Travail*. Méry-sur-Oise: Editions Sator, 1989.

SOROS, George. *The crisis of global capitalism: open society endangered*. New York: PublicAffairs Ed., 1998.

STERNBERG, C. R.; GAMMON, P. J. Occupational mental health. Evolving strategies for a rapidly changing world. *N-C-Med-J*, v. 56, n. 5, p.348-349, May 1995.

SULLIVAN, C.; YUAN, C. Workplace assaults on minority health and mental health care workers in Los Angeles. *Am-J-Public-Health*, v. 85, n. 7, p. 1011-1014, Jul. 1995.

SUPIOT, Alain. Introducción a las reflexiones sobre el trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, v. 115n, n. 6, p. 657-669, 1996.

----. (sous la direction de) *Au-delà de l'emploi : transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*. Paris: Flammarion, 1999.

TANG, LI-PING, Thomas. A factor analytic study of the Protestant Work Ethic. *The Journal of Social Psychology*, v. 133, n. 1, p. 109-111, 1993.

TELLES, V. da S. *Direitos Sociais: afinal do que se trata?* Belo Horizonte: Ed. da UFMG, 1999.

TITTONI, J. Trabalho e sujeição: trajetórias e experiências de trabalhadores demitidos no setor petroquímico. 1999. Tese (Doutorado em Sociologia), Programa de Pós-Graduação em Sociologia, UFRGS.

TOURAINÉ, Alain. *Passé et Avenir du Travail*. In: *Qu'est-ce que la Société?* Paris: Ed. Jacobs, 2000. p. 373-385.

VARGAS, Nilton. Gênese e difusão do taylorismo no Brasil. In: *ANPOCS, Ciências Sociais Hoje*, São Paulo, Cortez/ANPOCS, p. 155-190, 1985.

VINOKUR, et al. Impact of the JOBS intervention on unemployed workers varying in risk of depression. *Am-J-Community-Psychology*, v. 23, n. 1, p. 39-74, Feb. 1995.

WALERSTEIN, I. The Heritage of Sociology, The Promise of Social Knowledge. Presidential Address, XIVth World congress of Sociology, Montreal, July, 1998. p. 66 (mimeo)

WATTS MILLER, William. Les Deux Préfaces: Science Morale et Réforme Morale. In: *Division du Travail et Lien Social : la thèse de Durkheim un siècle après*. Paris: PUF. 1993. p. 147-164.

WEBER, M. *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. São Paulo: Pioneira, 1967.

WILLIAMS, Bernard. *L'éthique et les limites de la philosophie*. Paris: Galimard, 1994. Chapitre VII Le tournant linguistique. p. 132-143.

XIBERRAS, Martine. *Les Théories de l'Exclusion*. Paris: Armand Colin, 1998.

ZARIFIAN, Philippe. Travail industriel, socialisations et liberté. *Futur Antérieur*, v. 16, n. 2, p. 75-87, 1993

----. *Le Travail et l'événement*. Paris: L'Harmattan. 1995.

ZALUAR, Alba. *A máquina e a revolta*. São Paulo: Brasiliense, 1985.

ZOLL, Rainer. *Nouvel Individualisme et Solidarité Quotidienne: essai sur les mutations socio-culturelles*. Paris: Editions Kimé, 1992.

----. *Le défi de la solidarité organique ou, avons-nous besoin de nouvelles institutions pour sauver la cohésion sociale?* Paris, 2000, mimeo (11p).

ANEXO I

Roteiro de entrevista

Henrique Caetano Nardi

Grupos I e II: Trabalhadores jovens e aposentados do mercado formal

1) Identificação e dados objetivos

- Nome:
- Idade:
- Sexo:
- Estado civil:
- Profissão dos pais:
- Religião: _____
() praticante () não praticante
- Grupo: Aposentados () Jovens ()
- Escolaridade máxima atingida:
- Com que idade iniciou a trabalhar:
- Ocupação em que trabalhou pelo maior período:
- Teve treinamento formal (SENAI ou outro curso técnico) para a ocupação:
- Número aproximado de empregos que teve:
- Número aproximado de trabalhos (sem vínculo) que teve:
- Empresa em que trabalhou por um período maior de tempo (citar tempo aproximado):
- É sindicalizado: sim () não ()
já foi e não é mais () nunca foi ()
- Naturalidade:
- Descendente de imigrantes, se sim, qual:
() italiano () alemão
() outros, citar: _____
- Há quanto tempo vive na localidade atual (citar cidade, bairro ou vila): _____
- Você ou sua família de origem veio para este local a procura de emprego? () sim () não.
Localidade de origem: _____

2) Questões abertas:

2.1) Qual a importância do trabalho em sua vida?

E para sua família (atual e de origem)?

Como é (era) a divisão do seu tempo entre o trabalho, sua família e o lazer?

2.2) Como foi seu primeiro emprego, ou seja, quando e como começou a trabalhar?

Você trabalhou naquilo que escolheu ou teve que pegar a primeira coisa que apareceu?

Era o que você esperava, ou não (explorar diferenças entre o ideal e o real)?

O que é um trabalho ideal para você?

2.3) Você acha que o modo de trabalhar e os tipos de trabalho mudaram nos últimos anos?

Como era antes e como é hoje, o que mudou? (perguntar a segunda parte só se for pertinente).

Explique seu trabalho, tarefas, cotidiano do trabalho, habilidades necessárias. Como é (era) um dia típico para você?

Você acredita (va) em ficar trabalhando em uma mesma empresa por muito tempo e fazer carreira?

Tinha (tem) orgulho da empresa em que trabalha (ou)?

Existe uma empresa ideal para trabalhar? Como seria?

2.4) Você acha que o mundo e a sociedade mudaram?

O que mudou?

Por que você acha que as coisas mudaram? (explorar os mecanismos de mudança para o entrevistado, o que faz que as coisas mudem, por exemplo, política, costumes, economia etc.).

Perguntar após: Você sabe o que é globalização, explique?

2.5) O que é (era) ser um bom trabalhador na sua época e hoje?

O que é (era) ser um mau trabalhador? (reforçar que sejam mencionados tanto aspectos técnicos como morais).

Você se orgulha (va) de sua profissão?

2.6) Existe mais companheirismo ou competição no trabalho hoje, e na sua época? Por que?

2.7) O que você pensa dos sindicatos e qual seu papel?

Você já foi sindicalizado? Por quê?

2.8) O que você acha da mulher trabalhar?

O trabalho da mulher é diferente do trabalho do homem?

Como é a divisão das tarefas em casa (no caso dos jovens, perguntar sobre a relação mãe/pai e irmãos e irmãs)?

2.9) O que é ter saúde para você?

Qual a relação entre saúde e trabalho?

O trabalho é importante para a saúde?

E para a saúde mental (da “cabeça”, da “mente”)?

2.10) Quais suas esperanças para o futuro?

O que você desejava para sua vida você alcançou?

O que você quer(ia) atingir na vida?

O que é ser feliz para você?

O que você quer para o futuro de seus filhos? (se for pertinente)

Em que você gostaria que seus filhos trabalhassem, qual profissão?

Você sente segurança para planejar o futuro?

2.11) Se você tivesse a oportunidade de não precisar trabalhar mais (loteria, herança, ser sustentado por outra pessoa) você pararia de trabalhar?

O que mudaria na sua vida?

2.12) O que é ser um bom brasileiro?

Quais são as principais qualidades e defeitos de ser brasileiro?

O que você pensa da fama de que brasileiro é vagabundo? E do jeitinho brasileiro?

Em sua opinião quais os principais problemas do Brasil? E quais são as soluções?

3) Dilema ético:

Relatar a seguinte situação:

Imagine que um trabalhador sofreu um acidente no trabalho, a empresa não quer registrar o acidente, pois o trabalhador vai ter direito a estabilidade no trabalho. Um colega viu o acidente e este trabalhador pede para que o colega seja testemunha. A empresa ameaça quem testemunhar de demissão.

O que você pensa que o colega fará? Esta atitude é correta? Por quê? Você agiria da mesma forma?

Roteiro de entrevista
Henrique Caetano Nardi
Grupos III: Trabalhadores do mercado informal

1) Identificação e dados objetivos

- Iniciais:
- Idade:
- Sexo:
- Estado civil:
- Profissão dos pais:
- Religião:
() praticante () não praticante
- Trabalho sem vínculo – biscate () autônomo ()
outra forma de trabalho ()
citar_____
- Grupo pareado com jovens ()
- Grupo pareado com aposentados ()
- Escolaridade máxima atingida:
- Com que idade iniciou a trabalhar:
- Ocupação em que trabalhou pelo maior período:
- Teve treinamento formal (SENAI ou outro curso técnico) para a
ocupação:
 - Número aproximado de empregos que teve:
 - Número aproximado de trabalhos (sem vínculo) que teve:
 - Ocupação em que trabalhou por um período maior de tempo (citar
tempo aproximado):_____
- Pertence a alguma associação (sindicato, cooperativa, associação re-
ferente ao seu trabalho): sim () não () j á
foi e não é mais () nunca foi ()
- Qual?_____
- Naturalidade:
- Descendente de imigrantes, se sim, qual?
() italiano () alemão
() outros, citar:_____
- Há quanto tempo vive na localidade atual (citar cidade, bairro ou vil
a)?_____
- Você ou sua família de origem veio para este local a procura de em-
prego?
() sim () não.

Localidade de origem: _____

2) Questões abertas:

2.1) Qual a importância do trabalho em sua vida?

E para sua família (atual e de origem)?

Como é (era) a divisão do seu tempo entre o trabalho, sua família e o lazer?

2.2) Como foi seu primeiro trabalho, ou seja, quando e como começou a trabalhar?

Você trabalhou naquilo que escolheu ou teve que pegar a primeira coisa que apareceu?

Era o que você esperava, ou não (explorar diferenças entre o ideal e o real)?

O que é um trabalho ideal para você?

2.3) Você acha que o modo de trabalhar e os tipos de trabalho mudaram nos últimos anos?

Como era antes e como é hoje, o que mudou? (perguntar a segunda parte só se for pertinente).

Explique seu trabalho, tarefas, cotidiano do trabalho, habilidades necessárias. Como é (era) um dia típico para você?

Você acredita (va) em ficar trabalhando em uma mesma empresa por muito tempo e fazer carreira?

Tinha (tem) orgulho da empresa em que trabalha (ou)?

Existe uma empresa ideal para trabalhar? Como seria?

2.4) Você acha que o mundo e a sociedade mudaram?

O que mudou?

Por que você acha que as coisas mudaram? (explorar os mecanismos de mudança para o entrevistado, o que faz que as coisas mudem, por exemplo, política, costumes, economia etc.).

Perguntar após: Você sabe o que é globalização, explique?

2.5) O que é (era) ser um bom trabalhador na sua época e hoje?

O que é (era) ser um mau trabalhador? (reforçar que sejam mencionados tanto aspectos técnicos como morais).

Você se orgulha (va) de sua profissão?

2.6) Existe mais companheirismo ou competição no trabalho hoje, e na sua época? Por quê?

2.7) O que você pensa dos sindicatos/associações e qual seu papel?

Você já foi sindicalizado/associado/cooperativado? Por que sim e por que não?

2.8) O que você acha da mulher trabalhar?

O trabalho da mulher é diferente do trabalho do homem?

Como é a divisão das tarefas em casa (no caso dos jovens perguntar sobre a relação mãe/pai e irmãos e irmãs)?

2.9) O que é ter saúde para você?

Qual a relação entre saúde e trabalho?

O trabalho é importante para a saúde?

E para a saúde mental (da “cabeça”, da “mente”)?

2.10) Quais suas esperanças para o futuro?

O que você desejava para sua vida você alcançou?

O que você quer(ia) atingir na vida?

O que é ser feliz para você?

O que você quer para o futuro de seus filhos? (se for pertinente)

Em que você gostaria que seus filhos trabalhassem, qual profissão?

Você sente segurança para planejar o futuro?

2.11) Se você tivesse a oportunidade de não precisar trabalhar mais (lateria, herança, ser sustentado por outra pessoa) você pararia de trabalhar?

O que mudaria na sua vida?

2.12) O que é ser um bom brasileiro?

Quais são as principais qualidades e defeitos de ser brasileiro?

O que você pensa da fama de que brasileiro é vagabundo? E do jeitinho brasileiro?

Em sua opinião quais os principais problemas do Brasil? E quais são as soluções?

3) Dilema ético:

Relatar a seguinte situação:

Imagine que um trabalhador sofreu um acidente de trabalho, a empresa não quer registrar o acidente, pois o trabalhador vai ter direito a estabilidade no trabalho. Um colega viu o acidente e este trabalhador pede para que o colega seja testemunha. A empresa ameaça quem testemunhar de demissão.

O que você pensa que o colega fará? Esta atitude é correta? Por quê? Você agiria da mesma forma?

ANEXO 2

Quadro 1 - Descrição comparativa das entrevistas.

Grupo	Mulheres	Homens	Entrevistas individuais	Entrevistas em grupo	Total
Metalúrgicos aposentados	1	10	6	5	11
Metalúrgicos jovens	0	21	11	10	21
Jovens: mercado informal	1	4	5	0	5
Mais velhos: mercado informal	3	4	4	3	7
Total	5	3	26	18	44

A escassa presença de mulheres entrevistadas reflete, de certa forma, a pequena presença de mulheres no mercado formal metalúrgico em empresas de ponta (as mulheres se concentram nas empresas de material eletro-eletrônico, nas linhas de montagem e em tarefas repetitivas, ou então, nos setores administrativos das empresas). No caso da empresa escolhida para as entrevistas com os jovens, nenhuma mulher trabalhava nas ilhas de produção, somente uma jovem trabalhava no almoxarifado, mas ela não quis ser entrevistada. A divisão social e sexual do trabalho no ramo metalúrgico não parece ter se alterado com a introdução de novas tecnologias e novas formas de gestão. Como discutiremos posteriormente, no caso dos aposentados, a presença de uma mulher no grupo enriqueceu a discussão e evidenciou as diferenças das trajetórias de homens e mulheres neste setor. A trajetória da metalúrgica aposentada centralizou a discussão, e mostrou uma faceta invisível (negada) para os metalúrgicos homens, da situação de super exploração das mulheres no setor. É importante ressaltar que a figura da mulher para a maioria dos aposentados se referia exclusivamente à esposa, alguns aposentados chegaram a levar as suas esposas para a entrevista em grupo, e quando a entrevista era realizada na casa dos metalúrgicos, a esposa estava sempre presente. Com relação ao setor informal, a grupo de entrevistados reflete a ampla presença de mulheres neste mercado. As mulheres mais velhas muitas vezes foram empurradas para o setor informal devido à impossibilidade de permanecer no mercado formal pela falta de qualificação e à necessidade de cuidar dos filhos e da casa, tarefas muitas vezes incompatíveis com as exigências das funções nas indústrias. Esta questão se associa também à ausência de creches para o cuidado dos filhos nos bairros pobres.

Quadro 2 - Comparativo descritivo dos grupos.

Grupo	Metalúrgicos aposentados, entrevista individual	Metalúrgicos aposentados, entrevista em grupo	Metalúrgicos jovens, entrevista individual	Entrevista com jovens do SENAI	Jovens do mercado informal	Mais velhos do mercado informal
Média de idade ao iniciar a trabalhar	10,2 anos	13,2 anos	15,7 anos	16 anos	12,5 anos	11,6 anos
Ano de ingresso na indústria (média)	1966	1960	1995	1998	x	x
Anos de escolaridade formal no momento da entrevista	7,25	7,8	11	9,6	8,2	4,8
Ano-chave para contextualização da época	1970	1970	1999	1999	1999	1970

* O ano-chave indica o período, no qual as estatísticas de desemprego, rotatividade, porcentagem da PEA empregada na indústria, e características do processo de trabalho e formas de gestão foram utilizadas para dar materialidade ao “espírito da época” que marca os dispositivos que agem nos processos de subjetivação destes trabalhadores.

A nova configuração do mundo do trabalho
produz efeitos importantes nas trajetórias de vida,
nos processos de subjetivação
e nas formas de reflexão ética.

Neste livro apresentamos a análise
dos modos de subjetivação agenciados
pelo trabalho em duas gerações de trabalhadores.

As conclusões indicam a existência
de dois códigos morais predominantes
que balizam as formas de ser e agir.

Encontramos aqui modificações no dispositivo “trabalho”
que conduzem à individualização crescente
e à alteração do campo de possibilidades
de ação e do grau de liberdade presentes
em nossa sociedade.