

Centro de Investigação em Sociologia
Económica e das organizações



SOCIUS Working Papers

Cinara L. Rosenfield

**" A AUTONOMIA COMO NORMA E A RELAÇÃO DO TRABALHADOR
INDUSTRIAL COM SEU TRABALHO**

Uma proposta de tipologia de relação ao trabalho"

Nº 5/2002

Nota:

Working Paper publicado no âmbito do convénio ICCTI/CAPES, Projecto nº 413/CAPES entre o SOCIUS e a Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil.

SOCIUS - Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações
Instituto Superior de Economia e Gestão
Universidade Técnica de Lisboa
Rua Miguel Lupi, 20
1249-078 Lisboa
Tel. 21 3951787 Fax:21 3951783
E-mail: socius@iseg.utl.pt

Web Page: <http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/index.htm>

A AUTONOMIA COMO NORMA E A RELAÇÃO DO TRABALHADOR INDUSTRIAL COM SEU TRABALHO

Uma proposta de tipologia de relação ao trabalho¹

Cinara L. Rosenfield²

Introdução

O final da década de 80 e os anos 90 têm se revelado o palco de profundas transformações no cenário do capitalismo mundial: a queda do muro de Berlim, a consolidação de um capitalismo financeiro internacional, o enfraquecimento dos Estados nacionais diante de uma reorganização econômica mundial, as mudanças tecnológicas na indústria e o deslocamento feito pelo capital em direção à compra de serviços em substituição à compra de força de trabalho, a « desindustrialização » dos países avançados em prol de indústrias transnacionais que buscam força de trabalho barata, sem proteção social e já treinada para a indústria nos países periféricos. No que concerne às relações de trabalho, esta nova fase do capitalismo vem marcada pelo espectro do desemprego, da precarização do emprego e pela crescente informalidade da economia como forma de fazer face às diversas formas de exclusão social. Este processo em que se associam o desemprego estrutural, o desemprego tecnológico e o enfraquecimento das formas de proteção social vem envolver diretamente o grupo de trabalhadores industriais que deve, a partir de então, responder a novas exigências de produção pautadas na qualidade e na competitividade e ainda fazê-lo em meio a um cenário de perda da segurança do trabalho e da proteção da legislação trabalhista. A flexibilização da força de trabalho – propagandeada como a condição imprescindível à adaptação da produção industrial aos novos cânones da competitividade mundial – significa ampla margem de liberdade para o capital, insegurança e um *surplus* de trabalho para os de trabalhadores.

¹ O presente artigo baseia-se em minha tese de doutoramento defendida na Universidade Paris-IX Dauphine.

² Professora do Departamento de Sociologia e do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

A antiga organização do trabalho taylorista ou fordista renova-se para tornar-se capaz de dar respostas a um outro tipo de exigência : para garantir qualidade e competitividade, agora em escala inédita, o trabalho do operário industrial deve integrar a compreensão da tarefa de maneira a possibilitar um trabalho de concertação e de troca de informações e saberes não só no momento de execução da tarefa mas também no de sua concepção. O trabalhador é impelido a participar da melhoria da produção e de dispor de seu *savoir faire* e de sua capacidade pessoal de tomar iniciativas. A disponibilização destas capacidades implica que o sujeito seja autônomo, que tome iniciativas e se implique pessoalmente na execução de seu trabalho. A introdução do trabalho imaterial – cujo produto é consumido no momento mesmo de sua produção – supõe capacidades de comunicação, compreensão, cooperação e criação por parte da força de trabalho, mas que não podem ser comandadas : podem ser requeridas mas sua disponibilização depende do investimento pessoal no trabalho. Esta é a nova face da dominação do capital : é mister que o trabalhador se identifique pessoalmente, que se mobilize subjetivamente, que lance mão de suas capacidades psíquicas e relacionais para bem executar seu trabalho. Há uma mudança na natureza do trabalho – chamada de « enriquecimento » da natureza e do conteúdo do trabalho – mas este mesmo trabalho « rico » tornou-se raro. O trabalho mantém suas funções de elemento maior de inserção social, de condição para a obtenção de direitos sociais, de meio para a preservação da auto-estima e do reconhecimento social, mas não é mais acessível a todos os indivíduos. O desemprego geral - e o desemprego industrial especificamente - e a complexificação do trabalho operário são as duas faces de um processo global do capitalismo em sua fase atual.

Diante deste quadro, a questão colocada pelo presente estudo é quais são os efeitos deste processo sobre as relações que os trabalhadores industriais estabelecem com seu próprio trabalho no interior mesmo da situação de trabalho. É possível supor que um enriquecimento da natureza e do conteúdo do trabalho seja um ganho para eles, uma vez que a pessoa mesmo do trabalhador é mobilizada para a execução da tarefa. Ao invés de tarefas repetitivas e monótonas, o trabalho industrial tornou-se mais complexo e instigante. E mais ainda, há uma maior leveza hierárquica e uma liberalização da situação de trabalho em substituição às antigas organizações rígidas e autoritárias. O cenário poderia ser caracterizado como de otimismo já que as mudanças apontam *a priori* para um trabalho mais interessante e uma

democratização das relações de trabalho. O objetivo deste estudo é justamente investigar como os trabalhadores vivenciam estas mudanças e quais seus efeitos sobre sua relação com o próprio trabalho. Há ganhos para os trabalhadores ? E quais são eles ? Há perdas ? E quais são elas ?

O presente estudo busca, através de uma análise comparativa França-Brasil, integrar dois níveis de análise. No primeiro, o objeto é a reconstrução daquilo que é vivido no trabalho, que resulta numa proposta de tipologia de relação ao trabalho nos dois países, e é estreitamente relacionada à organização do trabalho e à autonomia outorgada no interior mesmo da situação de trabalho. No segundo, o objeto é a influência da sociedade como um todo e de seu estado de desenvolvimento social como um elemento explicativo da tipologia encontrada. Dito diferentemente, a tipologia objetiva apreender a relação ao trabalho no quadro da organização do trabalho, a compreensão daquilo que propõe a tipologia pode ser buscado igualmente nos dados sociais (ou societais) e históricos da sociedade onde se inserem o capital e o trabalho.

Trata-se, assim, de efetuar uma análise comparativa em parques industriais diferentes, na França e no Brasil, pertencentes a uma mesma empresa química – indústria de processo constitui o exemplo mais completo das novas organizações do trabalho onde a automatização e a própria natureza da atividade exigem um trabalho predominantemente autônomo de controle e supervisão. A comparação entre países remete à especificidade da relação ao trabalho em cada sociedade. A comparação societal revela a constituição de cada uma e o lugar que ocupam os indivíduos, e especificamente os operários, em cada uma delas.³

³ Foram feitas duzentas entrevistas semi-diretivas gravadas nos dois países, em empresas pertencentes a um mesmo grupo econômico. Na França a pesquisa de campo deu-se no transcurso do ano de 1993, em dois ateliers de uma mesma usina de 1700 empregados. No Brasil deu-se no ano de 1994 em duas usinas: uma de 1500 empregados onde foram estudados três ateliers, outra com 500 assalariados e entrevistas em dois ateliers. Esta última usina foi incorporada à pesquisa em função de estar sofrendo um processo muito importante de mudança organizacional objetivando formar equipes autônomas de trabalho.

Autonomia no trabalho e mudança identitária

Se a autonomia e a natureza coletiva do trabalho passam a ser intrínsecas à nova organização do trabalho, a nova ordem é « sejam sujeitos » e trabalhem em cooperação. Mas trata-se de uma cooperação produtiva e operacional e não solidária e unificadora. A autonomia demandada ao trabalhador industrial implica o desdobramento das atividades desde o fazer até a compreensão do que é feito. A compreensão implica em mobilização da inteligência mas também do afetivo, que é justamente o *surplus* exigido. No entanto também o fazer implica em uma dimensão de investimento pessoal na tentativa de fazer "bem", o que traduz um desejo de fazer o "belo"⁴, e constitui a zona de autonomia a mais pessoal, a mais completa e a menos suscetível de ser acionada por um comando externo à pessoa do trabalhador.

Trata-se não de simplesmente “fazer” mas de uma mudança no investimento identitário do trabalhador. Para atingir uma tal transformação o “management” propõe que o trabalhador faça o trabalho como se fosse ele mesmo o empresário. Como? Através: 1) de uma “cultura da empresa” que, por meio, de uma caracterização da empresa e da disseminação de valores comuns ligados à dignidade e ao respeito aos trabalhadores, oculta a racionalidade da divisão do trabalho e da divisão econômica. A lógica do empresário deve passar a ser a lógica do operário; 2) de uma lógica unilateral em que a identificação à empresa se faz sem contrapartida contributiva - sem aumento de salário - nem distributiva - sem ou com mínima participação econômica na receita da empresa e na distribuição da mais-valia; 3) da ameaça de não manter o operário em seu emprego caso ele não se adapte às novas exigências. O preço da não adaptação à transformação é ser despedido ou bloqueado na sua evolução profissional; 4) da ausência de alguma forma de reconhecimento do trabalho operário: o trabalho em equipes autônomas dilui o julgamento dos pares (o trabalho em equipe limita-se ao “fazer” sem que se instaure uma real solidariedade) e o julgamento da hierarquia (a hierarquia oriunda do universo operário, o chefe que galgou postos até tornar-se

⁴ “Fazer o belo” – no original, *faire le beau* - remete ao trabalho feito com investimento pessoal e cujo autor é capaz de se identificar e se reconhecer no produto de seu trabalho. Ver DEJOURS, Christophe. “Coopération et construction de l’identité en situation de travail”. In *Futur Antérieur*, nº16, 1993/2.

chefe) é suprimida ou afastada em nome do trabalho autônomo. E ainda, os novos chefes diretos são jovens diplomados que não viveram a história operária e, por isso, deixam-nos expostos aos riscos da avaliação sem comprometimento pessoal.

A autonomia pode, assim, ser compreendida em dois sentidos: o primeiro, em seu sentido positivo, a autonomia real no trabalho que é a autonomia do “fazer bem”, de “fazer o belo”, que é reconhecido pelos seus pares. Esta autonomia permite de se proteger uma vez que ela preserva o grupo como base identitária e possibilita um retorno sobre si mesmo capaz de conferir um sentido ao trabalho. O segundo, em seu sentido instrumental, a autonomia é outorgada enquanto instrumento de coordenação das relações de trabalho e visa atingir um objetivo econômico de gestão da empresa. Esta autonomia aumenta a insegurança existencial do operário uma vez que ela enfraquece o investimento no “fazer o belo” em seu trabalho e reforça a destruição do grupo como base identitária. Esta autonomia propicia o aparecimento de estratégias individuais no seio do grupo de trabalho, as relações profissionais reforçam a relação à empresa e enfraquecem as relações entre os pares. Como ? A autonomia outorgada, enquanto instrumento do *management*, visa mobilizar e integrar o trabalhador ao processo de trabalho, de maneira a inserir neste processo os elementos do trabalho que não podem ser prescritos, como a esperteza, a capacidade de coordenação, a concertação e a mobilização subjetiva. Mas o "dever-ser" autônomo já é uma injunção paradoxal⁵ uma vez que constitui-se em uma ordem a seguir que traduz-se por uma mobilização pessoal. O "dever-ser" sujeito e autônomo assinala uma organização do trabalho cada vez mais normalizada, ou seja, regida por normas.

A autonomia real é a iniciativa tomada, é a criação e o poder de decisão diante de uma situação imprevista. E estas situações existem sempre, mesmo se todos os esforços das organizações se orientem para uma previsão e uma prescrição máximas. Nas novas

⁵ Trata-se de uma injunção paradoxal justamente por ser uma ordem impossível de ser obedecida, ou seja, a sua simples obediência acarreta a infração: a autonomia exigida significa a não obrigatoriedade de respeito às normas estabelecidas. Tal qual a ordem dada por uma mãe: « você tem o dever de me amar espontaneamente ». Se ama espontaneamente, então não está cumprindo o seu dever. O mesmo se verifica caso não ame, o que acarreta uma situação sem saída. Cf. PALMADE, Jacqueline. "Communication paradoxale et imaginaire consensuel". In *Encyclopédie et Dictionnaire critique de la communication*, sous dir. SFEZ L., Paris, PUF, 1993.

organizações, uma vez que uma iniciativa é tomada diante de um evento extraordinário, a hierarquia a integra imediatamente à regra de maneira a difundir a intervenção e orientar todos os operadores. O extraordinário torna-se previsível e a criação se enquadra na norma. A autonomia real torna-se heteronomia uma vez que ela se transforma em uma ordem a seguir. Ao invés de uma autonomia real trata-se agora de uma autonomia outorgada. Assim, a autonomia apresenta-se como um dom onde o trabalhador é colocado mais uma vez como objeto e não como sujeito.

O operador vê-se diante da contradição entre a estrita obediência às regras, o que faz da prática informal uma infração, e a necessidade seja técnica, seja pessoal, de tomar iniciativas. Se o operador resolve correr o risco de decidir conforme sua prática e seu saber específico, enfrentando a regra, apresenta-se a ele duas opções: ou tenta esconder seu ato de liberdade ou, caso sua iniciativa indique uma melhor maneira de executar a tarefa, será despojado de seu ato no momento em que ele será integrado à regra por um nível hierárquico superior. Este movimento concerne, bem entendido, uma iniciativa bem sucedida, pois para uma decisão mal tomada a iniciativa guarda seu caráter de infração e, como tal, está sujeita a punição. O processo de certificação ISO 9000 é exemplar da normatização da organização do trabalho: é preciso escrever o que se faz, é preciso fazer o que está escrito. A garantia de qualidade passa pela normatização do trabalho, onde todos devem executar o trabalho da mesma maneira: uma maneira que deve integrar, com vistas à sua otimização, o *savoir faire* operário.

Fazer o "belo" e conquistar o reconhecimento dos pares é a autonomia a mais completa. Integrá-lo à regra a ser seguida por todos, sem alguma forma de reconhecimento por isto, significa ser despojado de uma autonomia real. Ser autônomo é um imperativo a seguir, adaptar-se às novas exigências é condição de continuidade ou mesmo de evolução de carreira. Os que resistem arriscam um bloqueio ou a dispensa. A insegurança e o medo aumentam o sentimento de impotência e de fragilidade. Os mecanismos de defesa coletivos existem justamente para enfrentar este sofrimento. Ora, exigir autonomia ao nível individual – e exercê-la – vai fragilizar os elos de aliança, de interdependência (mas não de interdependência funcional) e de mobilização coletiva da inteligência e da identificação. A

autonomia outorgada é a transgressão autorizada e institucionalizada, de maneira que a aliança necessária para que os trabalhadores possam transgredir o prescrito em segurança é quebrada. Simultaneamente a autonomia outorgada mergulha os trabalhadores na ambivalência uma vez que não é uma autonomia "real", ela é um instrumento de regulação entre criação e norma. A criação e o ato de liberdade são arrancados de seu autor para integrar a regra de execução das tarefas com vistas à sua otimização. De um lado a autonomia é liberdade, de outro ela é normatização.

A sobrevivência social torna-se profundamente dependente do desenvolvimento da empresa, há um enfraquecimento da relação simbólica ao trabalho e um reforço da relação à empresa, a identificação dos trabalhadores não dá-se mais ao trabalho mas à empresa. A solidariedade de classe dá lugar a solidariedades parciais precisas no tempo e no espaço. A organização, ao quebrar o coletivo de trabalho e ao instaurar a primazia do individualismo, induz uma solidariedade profissional, específica ao trabalho em equipe. O individualismo enfraquece o coletivo de trabalho assim como a solidariedade profissional, pois ela também está inserida na lógica produtiva. O trabalho autônomo e a individualização imposta por uma organização do trabalho que exige cooperação, mas que não distribui nem poder nem compensação material, associada a um contexto de desemprego ou de precarização do emprego, induz a uma experiência compartilhada em detrimento de uma experiência coletiva. A experiência coletiva seria a base para a elaboração de um sentido comum, de uma compreensão comum da realidade. O reconhecimento do colega é o reconhecimento do outro, que também experimenta as dificuldades do mundo real - e do mundo do trabalho - e só este reconhecimento é capaz de fazer o trabalhador sair da sua solidão e se proteger da dominação através de estratégias coletivas de defesa. A questão que se coloca aqui é : como o operário vive a contradição entre um trabalho cooperativo que exige implicação subjetiva e a necessidade de uma inserção individual em uma organização que o mantém em situação de insegurança e que enfraquece sua relação simbólica ao trabalho ?

Na relação do operário ao trabalho, mundo objetivo e mundo subjetivo se confrontam. Esta confrontação faz com que o sujeito busque uma combinação "ótima", capaz de lhe garantir sobrevivência material e também psíquica. O trabalhador constrói uma inserção

determinada na situação de trabalho, capaz de lhe proporcionar uma satisfação mínima e, ao mesmo tempo, experimenta os custos de suas escolhas. A estratégia individual é racional e irracionalmente determinada. O que permite afirmar que o sujeito termina por sofrer as conseqüências de sua estratégia individual de inserção na situação de trabalho. Assim, tendo como pano de fundo o objetivo de investigar os efeitos da autonomia como norma sobre a relação ao trabalho, esta pode ser compreendida como sendo a associação entre a atitude ao trabalho, a estratégia individual e as determinações de ordem biográfica como pano de fundo

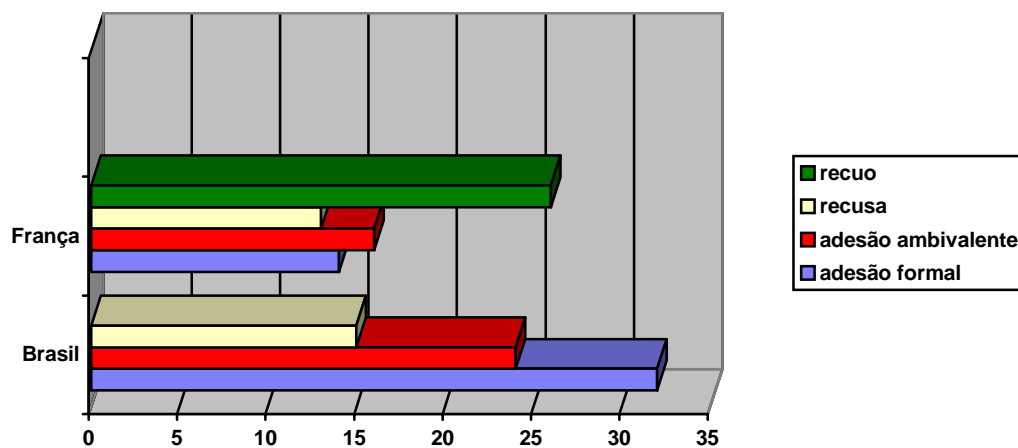
Uma proposta de tipologia

O estudo da relação ao trabalho culmina com uma proposição de tipologia. Esta tipologia baseia-se naquilo que é verdade para os entrevistados, naquilo que eles exprimem e sentem como sua realidade no trabalho. Há uma reconstrução pessoal da vida no trabalho de cada operário entrevistado e suas razões individuais alimentam a constituição de um tipo ideal. A realidade concreta e observável do trabalho não foi desconsiderada, ela se faz necessária para dar sentido e significação às palavras que exprimem a realidade para a pessoa ao trabalho. Mas a tipologia se constrói sobre a verdade para o sujeito e o dado empírico e objetivo tem tão somente valor heurístico.

A tipologia de relação ao trabalho para os operários inseridos em um contexto de autonomia outorgada nos dois países será agora exposta. A tipologia expõe a maneira pela qual os trabalhadores da indústria química reagem à demanda de autonomia por parte da organização, levando em conta, para isso, suas trajetórias profissionais individuais, suas vivências anteriores, suas perspectivas e expectativas quanto ao futuro, suas percepções a respeito de suas capacidades, e mais especificamente sua capacidade de adaptação às novas exigências, suas relações com a empresa enquanto organização, suas atitudes de resistência ou de conformidade às exigências de autonomia e iniciativa no trabalho, de identificação à lógica econômica, e, finalmente, como associam um trabalho de equipe a uma estratégia individual de inserção na organização. A relação ao trabalho está inserida em quatro grandes modelos: a adesão formal (ao trabalho, à lógica da empresa e às novas demandas), a adesão ambivalente,

a recusa e o recuo. A adesão formal é característica daqueles trabalhadores que se identificam de maneira categórica e necessária ao projeto proposto pela empresa, sem formular críticas – o que favorece, por fim, uma adesão concreta e o engajamento ao trabalho. O discurso destes operários é isento de recuo. Já a ambivalência é o resultado da associação entre o desejo de adaptar-se à nova organização do trabalho e a resistência a fazê-lo. Ela é o resultado da luta entre o princípio de realidade (é preciso adaptar-se) e o desejo que remete ao “verdadeiro eu” (como integrar-se a uma organização que exclui, que rompe com o coletivo de trabalho e que mantém a pessoa dividida entre duas racionalidades?). A recusa marca a rejeição de uma organização que frustra as expectativas de seus operadores. Não se trata de indiferença, como se eles se retirassem de cena, mas de viver na negatividade e na ausência de esperança como única alternativa face a um contexto difícil do mercado de trabalho e na impossibilidade de deixar a empresa por sua livre vontade. O recuo, característico de um grupo de trabalhadores franceses, atinge os operários de mais idade que lamentam as mudanças recentes e pensam com nostalgia os velhos tempos quando a classe operária era unida e combativa. A adesão formal é mais importante no Brasil, o recuo existe somente na França.

A relação ao trabalho por país



A adesão formal é uma adesão mais “fusional” ao trabalho e ao projeto da empresa. Por que formal? Porque é mais uma crença que uma vivência. A mudança organizacional é um imperativo a seguir e o trabalhador o segue corretamente e com um enorme desejo de

êxito. Os juízos pessoais estão ausentes do seu discurso ou são negados. Se o operário vislumbra, através de sua adaptação, perspectivas de ascensão profissional ou de estabilidade em uma trajetória exitosa até ali, ele aceita e adere ao que lhe é proposto. A adesão formal apresenta um discurso de mesma natureza que a récita - é preciso repetir a lição aprendida sem se perguntar demais -, e uma natureza de incondicionalidade visto que é uma maneira – constrangida ou espontânea – de negar qualquer ambivalência. Esta negação é um indicativo, justamente, do caráter ambivalente da adesão formal. Ela permite de se defender da dualidade e de salvaguardar sua natureza incondicional ou preempatória de adesão. A autonomia outorgada induz a uma adesão ambivalente que, ao nível da ação, se exprime por uma adesão formal ou pela própria adesão ambivalente.

No seio do modelo de relação ao trabalho marcado pela adesão formal, os que apostam na continuidade de uma trajetória de sucesso não apresentam diferenças entre os dois países, no entanto entre os que apostam numa progressão de carreira verificam-se com algumas diferenças. Os brasileiros seriam mais “fusionais”, enquanto que os franceses que têm realmente a ganhar com a nova organização do trabalho (operários jovens, com alto nível de escolaridade e que ocupam postos mais altos hierarquicamente ou vivenciam uma ascensão rápida em suas carreiras) preferem calar-se. Enquanto os brasileiros fazem a récita dos ganhos, os franceses optam pelo silêncio previdente. Como falar em ganhos se a vivência social assim como a dos colegas é marcada por perdas?

A adesão ambivalente introduz a dúvida e a hesitação no discurso sobre o trabalho. Há também adesão e uma certa satisfação com o trabalho presente ou projetado, assim como o relato de ganhos presentes ou futuros, mas o trabalhador se interroga e hesita. Ele adere mas experimenta o gosto da insegurança e da injustiça, ele adere mas com um certo recuo e desconfiança. A adesão ambivalente caracteriza a relação ao trabalho daqueles que permitem aceder à consciência os elementos negativos que se escondem atrás da ambivalência mas que, de qualquer maneira, mantêm a adesão ao trabalho e ao projeto da empresa. De um lado, há um investimento real diante de possibilidades de carreira reais ou esperadas ou ainda de possibilidades de continuidade, de outro, há uma resistência consciente e/ou inconsciente para com uma organização que retira do trabalhador uma real autonomia e todas as formas de

reconhecimento do seu trabalho. Tal resistência torna-se evidente quando, por exemplo, ter perspectivas concretas de evolução de carreira provocam no sujeito um processo de culpabilização. Mas ter um trabalho e se engajar a fim de progredir não é somente desejável mas também inevitável. A ambivalência é, assim, a associação entre o desejo de integração e a defesa em relação a esta integração, entre o investimento pessoal e o recuo.

É possível identificar uma ambivalência de mesma natureza entre os trabalhadores franceses e brasileiros: a ambivalência de encontrar-se numa posição de crítica e continuar a investir-se no trabalho, de resistir à integração ao trabalho e desejar integrar-se, de experimentar a necessidade de se envolver e se implicar no trabalho e observar a perda identitária provocada pelas exigentes introduzidas pelas mudanças. Verifica-se no entanto dois subgrupos distintos nos dois países. Na França haveria um grupo cuja ambivalência baseia-se na culpa de ter a ganhar com a nova organização do trabalho: eles têm possibilidades de ascensão profissional ou uma trajetória profissional já marcada pelo êxito, mas se culpabilizam por ganhar com uma organização que fragiliza e obriga uma identificação à racionalidade econômica enquanto eles se identificam e investem em valores como a solidariedade e a justiça social. O subgrupo brasileiro apresenta uma ambivalência entre o sentimento de incapacidade ou de resistência a adaptar-se às mudanças e a necessidade de negar este sentimento. Eles se sentem fragilizados por sua incapacidade de adaptarem-se e a necessidade de anular a ameaça de serem despedidos ou bloqueados nos postos menos valorizados e/ou menos remunerados.

A recusa é fruto da tomada de consciência dos aspectos negativos apresentados pela nova organização. Se não há qualquer benefício, o trabalhador recusa de maneira crítica aquilo que lhe é proposto. O trabalho pode sempre ser feito de maneira correta mas um posicionamento de negatividade resulta em um desinvestimento no trabalho. Esta posição de resistência e de oposição leva a uma relação instrumental com o trabalho já que ao lado da recusa e da perda de toda expectativa em relação ao futuro, há a necessidade de continuar, de manter o emprego, de garantir uma adaptação mínima para sobreviver dentro da organização. Não há diferenças significativas entre a França e o Brasil no interior deste modelo: o modelo é de oposição mas não há verdadeira opção entre inserir-se ou não.

O recuo aparece para os trabalhadores franceses que se “retiram” simbolicamente da cena do trabalho, após muitos anos de vida operária e após ter conhecido as conquistas sociais e políticas enquanto classe social. Eles se retiram e vivenciam a perspectiva mais ou menos próxima da aposentadoria. O recuo, ao contrário da recusa, repousa sobre uma identificação simbólica parcial à empresa, já que estes operários vivenciaram anteriormente uma situação de investimento ao trabalho alimentada por uma implicação política e social.

A tipologia torna comuns os aspectos da relação ao trabalho diretamente ligados à organização do trabalho que outorga a autonomia e cujas exigências se inserem no quadro do capitalismo mundial. Mas torna evidente também as diferenças entre os dois países naquilo em que a história e a constituição sócio-econômica de cada um contribui à construção da relação ao trabalho.

Os dados sociais

Resta responder a respeito do peso, sobre a tipologia, do contexto da insegurança do emprego, das desigualdades sociais, do enfraquecimento da proteção social oferecida pelo Estado, da disseminação do liberalismo que acresce o poder do mercado sobre as relações sociais, da história da mão-de-obra nos dois países. Trata-se de fazer uma análise societal da França e do Brasil a fim de compreender a tipologia construída sobre a vivência dos trabalhadores industriais na situação de trabalho. A relação ao trabalho aqui e lá revelou-se bastante próxima nos dois países, todavia havia diferenças. Como explicá-las, tanto as diferenças quanto as semelhanças? As diferenças de tipos ideais no interior de cada país foram explicadas a partir de variáveis de inserção no trabalho, de trajetória pessoal, de vivência, de posição dentro da organização, de possibilidades estratégicas. Para explicar as diferenças de natureza e de concentração numérica dos tipos ideais encontrados na França e no Brasil e também suas semelhanças, impunha-se uma contextualização de cunho histórico-sociológico. Que país é este ou aquele? Dados sócio-econômicos serviram para caracterizar cada um deles e procurar situar os tipos ideais de operários segundo sua relação ao trabalho.

O Brasil tem um desenvolvimento contraditório, dinâmico mas desigual. Situações de pobreza, de falta de assistência, um sistema de saúde falido e corrupto, falta de vagas nas escolas e/ou ensino público de baixa qualidade, convivem lado a lado com um moderno parque industrial, ótimas universidades públicas (onde só há acesso possível aos alunos vindos do ensino básico de bom nível), hospitais de ponta, pesquisas avançadas em muitas áreas. Esta sociedade heterogênea explicaria, em parte, o apego dos operários ao seu trabalho dentro de uma indústria multinacional de ponta. Pertencer a este mundo, mesmo que seja em posição subalterna e no compromisso de adaptação maximal e constante a qualquer nova exigência, é alguma forma de garantia social. Significa, pelo menos, poder se lançar minimamente no futuro e garantir-se contra a exclusão, que, neste país, pode significar a insegurança e o abandono social. E existe para esses operários a possibilidade e o risco reais de serem despedidos caso não se adaptem às exigências da empresa a que pertencem. Isto não significa dizer que na França, contrariamente, não existe o risco de exclusão. O operário de uma indústria de porte, globalizada e de matriz francesa goza de uma segurança mínima diante da exclusão absoluta, uma vez que a dispensa de serviço não é uma prática corrente. A questão que se coloca aqui é de outra natureza : que ganho para os trabalhadores é este - propagandeado pelo neo-management - se tudo o que se vê em volta é perda ? Há um estatuto de cidadão da república que vê direitos e benefícios outrora conquistados se tornarem « privilégios » e não mais direitos. Há uma desesperança diante do futuro, há recuo, tristeza e nostalgia. E vergonha entre os que ainda podem ganhar em meio a um cenário de perdas.

O Brasil teve um longo período de exploração do trabalho negro escravo, o que marcou definitivamente o valor social do trabalho manual. O país se caracteriza por uma profunda desigualdade social e regional. No meio rural dominam o latifúndio e os « sem-terra », expressão de um modelo de concentração de renda que atinge também os demais setores da economia. As cidades sofreram um processo de urbanização descontrolada, não há escolas para todos e o ensino público apresenta altos níveis de evasão por não conseguir garantir nem um ensino de qualidade e nem um ensino atrelado à realidade de seus jovens estudantes. A previdência social é insuficiente e ineficaz, não há atendimento de saúde para todos. O país combina um crescimento econômico dinâmico e desigual, consolidou um processo político de natureza democrática, mas ainda ostenta taxas dramáticas de mortalidade

infantil e de desigualdade de renda. Mantém um sindicalismo atrelado ao Estado e sob o regime de sindicato único para cada categoria sócio-profissional. Integra a nova ordem mundial que impõe a globalização da economia e a supremacia política do neoliberalismo, o que termina por significar desemprego estrutural, exclusão social e aumento da informalidade nas relações de trabalho. O Brasil absorveu com facilidade as imposições de uma organização do trabalho industrial baseada na autonomia e na iniciativa dos trabalhadores, na flexibilização e na individualização das relações do trabalho. O uso corrente da dispensa facilita esta adaptação assim como a histórica rotatividade da mão-de-obra, o que já é uma forma consolidada de flexibilização uma vez que os trabalhadores não têm acesso à proteção trabalhista conquistada pelo tempo de serviço.

A França conheceu um período de grande prosperidade econômica no pós guerra, consolidou um Estado protetor, uma estrutura de pleno emprego, direitos civis republicanos estendidos a todos os cidadãos, sindicatos livres. Com a crise do petróleo, inicia-se um processo de enfraquecimento do antigo modelo e de fortalecimento da competitividade internacional por novos mercados, mão-de-obra barata, facilidades fiscais. Há a desindustrialização do Primeiro Mundo, a globalização da produção e dos mercados, o enfraquecimento do Estado e a supremacia da lógica econômica sobre todas as esferas da vida social. O país apresenta queda no PIB e no poder de compra dos salários, a recessão na década de 90, o desemprego estrutural, a informalização da economia, a exclusão social, o enfraquecimento dos sindicatos e dos contratos coletivos de trabalho, a individualização crescente das relações sociais e de trabalho.

Se por um lado a tipologia da relação ao trabalho aponta para esse processo mundial ao qual fazem parte esses dois países, por outro ela aponta também para essas diversidades históricas e societárias. O Brasil não conheceu um período de pleno emprego e de proteção social por meio de um Estado forte. As novas relações de trabalho não apontam exatamente para uma perda. Há, sem dúvida, resistência a essas novas relações, como vemos através da adesão ambivalente e da recusa, mas ela tem uma natureza de « decepção » diante de relações de trabalho que propagandeiam autonomia e mantêm o trabalhador cada vez mais imobilizado diante de uma organização que domina o trabalhador em várias esferas de sua existência. Em certo sentido, é possível identificar uma « perda » mas ela não é social, ela é individual. O

modelo dos trabalhadores franceses em posição de recusa tem essa mesma dificuldade em suportar a contradição e a ambivalência das novas relações de trabalho e sua « perda » é idêntica ao do modelo entre os brasileiros. O que muda é a « perda » social expressa pelos que mantêm uma posição de recuo "nostálgico" : há uma revolta, um combate interior contra as mudanças sociais que sinalizam um futuro menos seguro e muito menos protegido do que outrora. Esta « perda » os trabalhadores brasileiros não experimentam. Ao contrário, há um sentimento de ganho entre aqueles que vislumbram alguma perspectiva numa organização que difunde uma liberalização das relações de trabalho e ainda garante um pouco mais de estabilidade no emprego se comparadas às empresas nacionais e de menor porte, e oferece elevação de escolaridade sem perda do emprego e no interior mesmo da organização. Este ganho faz os brasileiros mais fusionais à empresa se comparados aos operários franceses. O sentimento de « perda » que perpassa a tipologia proposta para os trabalhadores na França dá origem ao sentimento de culpa e de vergonha entre alguns "ganhadores" marcados pela ambivalência : como ser ganhador em meio à perda de todos ? O trabalhador francês com uma relação de adesão formal ao trabalho esconde sua fusão porque ela o faz ganhador em meio à perda. A fragilidade dos franceses que têm uma relação de adesão ambivalente ao trabalho repousa justamente na ambivalência deste ganho, enquanto a fragilidade dos ambivalentes brasileiros repousa na ambivalência de querer manter um emprego que o posiciona na eminência da exclusão, da informalidade ou de um trabalho "pior".

Se de um lado, a tipologia indica o processo mundial do capitalismo atual e comum aos dois países, de outro, indica as diferenças que repousam sobre as diversidades tanto históricas quanto societárias ou de constituição social. A relação ao trabalho não é independente das relações sociais como um todo, é mister compreendê-la em suas determinações de ordem social sem desconsiderar, no entanto, sua dimensão diretamente vinculada à ação e à vivência do sujeito.

Bibliografia

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo, Cortez & Editora da Unicamp, 1995.

BERTRAND, Michèle. "L'homme clivé, la croyance et l'imaginaire". In *Je, sur l'individualité, approches pratiques/ouvertures marxiste*. Paris, Messidor/ Éditions Sociales, 1987. pp. 17-48.

BORZEIX, Anni. "La parole en sociologie du travail", In BOUTET, Josiane (sous la direction). *Paroles au travail*. Paris, L'Harmattan, 1995.

DEJOURS, Christophe. "Analyse psychodynamique des situations de travail et sociologie du langage". In BOUTET, Josiane (sous la direction). *Paroles au travail*. Paris, L'Harmattan, 1995. pp. 181-224.

DUBAR, Claude. (1991) *La socialisation; construction des identités sociales et professionnelles*. Paris, Armand Colin, 2^o ed., 1996.

GORZ, André. *Misères du présent, Richesse du possible*. Paris, Galilée, 1997.

LAZZARATO, Maurizio. "Le concept de travail immatériel: la grande entreprise". In *Futur Antérieur*, n° 10, Paris, L'Harmattan, 1992/2.

LEITE, Márcia de Paula. (1994) *O futuro do trabalho, novas tecnologias e subjetividade operária*. São Paulo, Scritta.

LIMA, Maria E. Antunes. (1996) *Os equívocos da excelência*. Petrópolis, Vozes.

LINHART, Danièle. "A propos du post-taylorisme". In *Sociologie du travail XXXV*, n°1/1993.

PALMADE, J. "Communication paradoxale et imaginaire consensuel", in *Encyclopédie et Dictionnaire critique de la communication*, sous dir. SFEZ L., Paris, PUF, 1993.

PERRET, Bernard. "L'avenir du travail". In BOISARD, Pierre et alii. *Le travail, quel avenir?* Paris, Gallimard, 1997. pp. 1-33.

SAINSAULIEU, Renaud (sous la direction). (1990) *L'entreprise, une affaire de société*. Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 2^o ed., 1992.