

ESTÁGIO SUPERVISIONADO EM CIÊNCIAS SOCIAIS – FFLCH / USP

**Novas condições de trabalho flexível e efeitos individuais:
identidade pessoal, caráter, ansiedade, tensão emocional e condições de saúde**

aluna: Natália Nóbrega de Mello

semestre: 1o / 2011

Introdução

A questão do trabalho tem sido objeto de um intenso debate nas últimas décadas devido a transformações como a globalização, ao novo modo de produção flexível e até mesmo à controversa disputa sobre a emergência de uma sociedade pós-industrial. Em meio a esses confrontos, diversos autores afirmam que o trabalho perdeu a centralidade que antes assumia para os indivíduos, especialmente no que diz respeito à formação da própria identidade, enquanto determinante de formas de sociabilidade – dentro e fora do universo trabalhista – e ainda como atividade central para a construção de um reconhecimento individual na família e na comunidade.

Este texto debate uma perspectiva sobre o trabalho que ainda reconhece a sua centralidade na vida individual, ainda que considere que as transformações geradas pelo novo capitalismo foram tão amplamente dilacerantes que levaram consigo as possibilidades de criação de uma identidade fundada em uma narrativa a partir da qual é gerado um senso de respeito próprio.

A apresentação desta perspectiva teórica será organizada em três partes: o primeiro ponto delinea as principais características do novo capitalismo e dos modelos de produção mais difundidos. Em segundo lugar, as transformações econômicas e produtivas são abordadas por meio de suas consequências ou resultados pessoais – de acordo com a perspectiva da Richard Sennett -, por fim, diversas pesquisas quantitativas e qualitativas são analisadas com o objetivo de entender em que medida e com quais especificidades estas transformações ocorreram no Brasil.

Novo capitalismo¹ e a produção flexível

A globalização e o predomínio contemporâneo do capital financeiro emergem em meio ao esgotamento do antigo padrão de desenvolvimento e industrialização, transformando as práticas keynesianas dos países desenvolvidos, entre elas, o compromisso com o pleno emprego, e também fomentando o surgimento de novas estratégias empresariais. No ramo industrial ocorre a emergência de modos de produção mais flexíveis que o padrão taylorista-fordista, baseados no toyotismo japonês, ainda que com significativas diferenças em relação a esse. As novas formas de produção, também chamadas por alguns intelectuais de neofordismo ou pós-fordismo, se diferenciariam, sobretudo, por aliarem novas estratégias de produtividade a uma exigência do novo capitalismo de competitividade, ou seja, de rápida adaptação às mudanças nas demandas dos consumidores (POCHMANN, 2007).

As novas estratégias de competitividade em uma economia flexível são a redução de custos, estoques e do tempo morto, programas de qualidade total, a remuneração variável (por causa de distintos contratos de trabalho e também por salários de acordo com o rendimento), a terceirização² e outras formas de subcontratação de mão de obra. Já para enfrentar a competição industrial as inovações são a desverticalização da produção, inovações tecnológicas e organizacionais, a diversificação dos produtos e a fusão ou *joint venture* (POCHMANN, 2007).

A exigência de flexibilidade e competitividade atinge não apenas as grandes estratégias das empresas, mas também transforma o modo de organização de tarefas dos trabalhadores. Um novo perfil do trabalhador é exigido, o chamado trabalhador polivalente, que exerce múltiplas tarefas, realiza rotação entre diferentes funções e combinaria atividades de execução com outras que exigem maior controle ou autonomia, como aquelas funções que são exercidas por grupos de trabalho semi-autônomos e responsáveis por realizarem decisões e soluções imediatas para os problemas. Polivalência, autonomia decisória, rotação entre funções formam as bases da promessa de que esse novo modo de organização poderia romper com a monotonia, a repetição e alienação de operários e trabalhadores sob o modelo taylorista-fordista (POCHMANN, 2007).

1 Optou-se por nomear o sub-item de "Novo Capitalismo" por ser o termo utilizado por Richard Sennett (2008), autor do livro que estrutura e fornece a base de conexão entre os temas deste texto.

2 A externalização de atividades de uma empresa para a realização por outra firma sub-contratada. Esta questão será discutida na última parte deste texto.

O novo modelo além de viabilizar maior autonomia, seria também capaz de gerar um maior envolvimento do trabalhador, já que ele estaria financeiramente interessado (remuneração variável) em alcançar as metas da empresa e de seu grupo de trabalho. Essa transformação indica a emergência de um modelo de controle por cooptação, ou então por controle indireto (fiscalização da qualidade total) (POCHMANN, 2007).

Além de novo modo de organização de tarefas, também as relações de emprego e de carreira se alteram sob o novo capitalismo. Sob a égide da competitividade, e do regime de fusões e terceirizações, as transições de empregos se multiplicaram e aceleraram, influenciando na organização da carreira individual. Segundo Sennett (2004), um jovem estudante de graduação na metade do curso pode esperar, nos Estados Unidos, mudar de emprego ainda 11 vezes na sua vida e de aptidão básica três vezes.

Outra consequência individual do novo capitalismo e das novas estratégias empresariais é o aumento na taxa de desemprego. O desemprego tem se colocado como questão de ordem, sobretudo individual, mais do que um problema social, já que as exigências atuais de qualificação contínua do trabalhador – treinamento, especialização, experiências diferenciadas – têm produzido uma experiência bastante pessoal do desemprego, enquanto fenômeno que foi causado individualmente pelo trabalhador que não se adequou às novas exigências ou não soube prever as transformações que demandariam novas habilidades (POCHMANN, 2007 e SENNETT, 2004).

No entanto, o aumento de exigências de empregos mais qualificados não significa a anulação de formas de trabalho precárias, ao contrário os trabalhos com qualificações mais elevadas seguem lado a lado dos trabalhos precários (POCHMANN, 2007). Esse ponto será tratado, sobretudo, na parte final, quando discutiremos especificamente o caso brasileiro.

Identidade e coerência: “A corrosão do caráter” segundo Richard Sennett

O ataque a todas as formas rígidas de produção, hierarquia e burocracia, assim como a exigência feita aos trabalhadores para que eles estejam continuamente dispostos a assumir riscos, estejam abertos a mudanças e sejam ágeis é analisada por Richard Sennett como fenômenos que além de produzir mudanças substanciais no significado do trabalho, bloqueiam qualquer possibilidade do indivíduo construir uma narrativa linear e coerente, não apenas do seu próprio trabalho, mas de si mesmo, e

por meio dessa narrativa construir uma identidade própria e digna de respeito (SENNETT, 2004).

Segundo Sennett, um jovem graduando dos Estados Unidos deve enfrentar durante a sua vida um grande percurso de mudanças de emprego e instabilidades. Essas transformações constantes, que bloqueiam uma história processada ao longo de uma ampla base temporal, são produto de um novo lema econômico que rejeita qualquer possibilidade do longo prazo. A citação a seguir, de um executivo da AT&T, (companhia americana da área de telecomunicações) confirma esse ponto:

Na ATT, temos de promover todo o conceito de que a força de trabalho é contingente, embora a maioria dos trabalhadores contingentes esteja dentro de nossas paredes. 'Empregos' está sendo substituído por 'projetos' e 'campos de trabalho'.
(New York Times Apud SENNETT, 2004, p. 22)

Ao contrário dessa realidade atual, anteriormente, sob o modelo taylorista-fordista aliado às garantias do Estado de bem estar social era possível aos indivíduos vivenciarem um tempo linear, cumulativo e previsível. Linear, pois a rotina diária era certa e impossibilitada de sofrer grandes transformações, além disso, a estabilidade dos empregos fundamentava a linearidade também na passagem dos anos. A estabilidade econômica permitia ainda o acúmulo do tempo, seja mais simplesmente como acúmulo linear de poupanças, ou então enquanto processo que cada fase ou etapa se acumula ao caminho já realizado e leva ao próximo passo. (SENNETT, 2004) Exemplo dessa linearidade aliada ao acúmulo é justamente a noção de carreira profissional. Existe aqui a ideia de que o processo de desenvolvimento de um profissional se constitui por meio de uma série de etapas consecutivas e que cada uma é o pré-requisito e a alavanca para se alcançar o próximo estágio (SENNETT, 2006). Por fim, graças a essas duas características anteriores o resultado é a previsibilidade, já que era certo: - o caminho que se estava seguindo; - o destino final do processo e - a quantidade total de tempo para alcançar esse destino.

É interessante notar que, enquanto hoje esse tempo rotinizado é percebido como um grande mal a ser combatido, uma ameaça à liberdade do indivíduo, etc., naquele momento, a consolidação desse novo modelo produtivo e de novas condições econômicas foram vivenciados como uma grande conquista, social e pessoal, frente ao período instável da Grande Depressão.

A ausência do longo prazo presente na realidade atual e a necessidade de mudar e renovar-se todo o tempo aparece de forma clara no que diz respeito ao fim das carreiras dedicadas a uma ou quando muito duas instituições, ou até mesmo ao

fim de uma carreira inteiramente dedicada a somente uma aptidão básica/profissão. Além disso, não existe mais a previsibilidade sobre o caminho a se seguir para alcançar reconhecimento. As grandes possibilidades de enriquecimento rápido na área de computação no início da década de 1990 no Vale do Silício é um exemplo disso, naquele contexto, “empresas sem lucratividade disparavam para o sucesso da noite para o dia, e com a mesma rapidez despencavam” (SENNETT, 2006, p. 31).

Outra consequência clara é a mudança na relação entre a profissão e a preparação para o mercado de trabalho, de um lado, e os conhecimentos/estudos e experiências exigidas, de outro. Ao contrário de uma relação cumulativa de estudos e experiências que nos preparam cada vez mais para cargos superiores, o acúmulo de experiência e conhecimento em uma trajetória de vida parece ser mais prejudicial do que benéfico ao indivíduo. Aquele profissional experiente e que possui estudos e conhecimentos além daqueles totalmente frescos produzidos nos últimos instantes por novos economistas e administradores, sente-se ultrapassado e tal condição não diz respeito apenas à necessidade de atualização. A atualização não é possível nesse caso, pois não se trata de adquirir novos conhecimentos que serão somados aos conhecimentos anteriores, uma vez que os estudos e experiências rapidamente perdem as aptidões necessárias a cada novo instante. Para se adquirir essa nova aptidão do momento imediato, não basta acumular o novo ou se atualizar, seria necessário construir uma nova visão desde o começo, alternativa completamente impossível para o profissional experiente.

Sob as novas condições econômicas e produtivas o ideal buscado é o da flexibilidade. Segundo Sennett (2004), as pessoas devem perseguir a mesma flexibilidade que possui os galhos de uma árvore quando sujeitos a uma grande ventania, cedem ao sentido do vento, dobrando-se, mas tão logo o fenômeno acabe, retomam a sua forma original. Ou seja, as pessoas devem ser suficientemente adaptáveis para serem completamente transformadas de acordo com as novas necessidades econômicas, sem representarem qualquer tipo de resistência ao sentido dessas transformações, no entanto, não devem se quebrar ou ser completamente despedaçadas por essas transformações, assim que possível, o ideal em que devem se espelhar é a capacidade de voltar ao seu estado original como se nada houvesse acontecido.

Além disso, as pessoas devem estar constantemente dispostas a correr riscos, sem saber se eles trarão ou não algum fruto. É interessante ressaltar que a disposição de correr riscos não é uma exigência apenas ao capitalista ou empreendedor, mas sim algo que deveria fazer parte de toda e qualquer pessoa participante do sistema

econômico. Nesse sentido, a proposta do capitalismo flexível aos indivíduos é justamente que eles sejam capazes de permanecer, de forma contínua e sem trégua, em um estado de vulnerabilidade. Outra questão que iguala as classes médias e trabalhadoras sob o novo capitalismo é a questão da vivência imposta a todos por causa de redução e reengenharias, ocasionando tragédias súbitas na vida de profissionais liberais e outros que anteriormente só atingiam os trabalhadores braçais.

O resultado dessas novas condições de trabalho é a presença constante de sentimentos como o receio, o medo ou a ansiedade. A ansiedade é um resultado onipresente desta situação, já que o indivíduo se encontra completamente abandonado e sem a possibilidade de ter qualquer garantia, ou mesmo indícios, de quais são os caminhos que valem a pena a ser seguidos, ou de conseguir distinguir quais riscos serão recompensados. Outro receio bastante difundido é o medo de perder o controle do próprio tempo. Na medida em que já não há mais tão clara uma divisão entre tempo de trabalho e lazer, não há mais como ter controle sobre aquele que deveria ser o seu próprio tempo. Nesse mesmo sentido, é possível compreender as apreensões vividas por vários indivíduos reais, a partir dos quais Sennett gera as suas reflexões, a respeito da inexistência de um papel claro e fixo que seria a sua responsabilidade no trabalho. Quando as funções são flexíveis, o controle sobre o próprio tempo não passa de uma abstração. As experiências passadas não podem mais, neste caso, servir de guia para o presente.

Outra ansiedade vivida diz respeito não apenas à incapacidade empresarial de definir concretamente quais são as funções para as quais as pessoas devem ser responsáveis, mas, além disso, a inexistência ou inelegibilidade dos critérios a partir dos quais as pessoas serão avaliadas em suas tarefas. As pessoas vivenciam situações de trabalho fluidas em que não está claro o que se espera delas, nem sequer como estão sendo avaliadas. Para analisar este caso, Sennett relata o caso de Rose, uma dona de bar de meia idade, que assume o risco de abandonar a estabilidade do seu negócio para trabalhar em um projeto de uma agência publicitária para bebidas alcoólicas, competindo com jovens publicitários que realizam e ganham reconhecimento dos seus trabalhos muito menos naquilo que realizam durante o dia na agência do que durante a noite em bares e boates. Rose relata como a fluidez da situação e a impossibilidade de receber qualquer diretriz clara sobre o que fazer ou sobre como foi avaliado o que já foi feito acaba por gerar uma alta ansiedade diária trivial de cada mínima ação do chefe – o modo que dá bom dia, as pessoas que convida para almoçar, os funcionários a que relata certas histórias etc. – na espera que, por meio disso, consiga se visualizar algum fantasma de medida a ser tomada

como base para o futuro. O grau de ansiedade que uma situação assim gera fica marcado nas palavras com que relata o fim da experiência na agência: “Perdi a coragem” (SENNETT, 2004, p. 92).

Sem ignorar que também no fordismo os trabalhadores experimentavam temores, mesmo assim Sennett não deixa de observar que existe algo de novo no fenômeno contemporâneo. Segundo ele, enquanto o medo foi vivenciado por inúmeros funcionários naquele contexto, a palavra de ordem atual é a ansiedade. Na citação abaixo o sociólogo distingue os dois sentimentos:

A ansiedade diz respeito ao que poderia acontecer; o medo, àquilo que sabemos que vai acontecer. A ansiedade manifesta-se em condições ambíguas, e o medo, quando a dor ou o azar está claramente definido. [...] Quando as empresas são submetidas a reengenharia, muitas vezes os empregados não têm ideia do que lhes acontecerá, pois as modernas formas de reestruturação corporativa são impulsionadas pelo passivo e o valor das ações estabelecido nos mercados financeiros, e não pelo funcionamento interno da empresa (SENNETT, 2006, P. 54).

No entanto, as mais perversas conseqüências da ausência de longo prazo não são propriamente individuais. O bloqueio de uma história e de um processo cumulativo, linear e previsível corrói acima de tudo as possibilidades de constituição da confiança, lealdade e compromisso mútuo. Para se construir laços, aceitar o outro como confiável e até mesmo aceitar-se enquanto dependente dos outros, é obrigatório a construção de laços no longo prazo. Na realidade, todas essas características são justamente o avesso das empresas no novo capitalismo. “As redes institucionais modernas se caracterizam pela ‘força de laços fracos’, [...] fortes laços sociais como a lealdade deixaram de ser atraentes” (SENNETT, 2004, p. 25). Nesse sentido, consultores aconselham que o trabalho ocorra no máximo possível mais fora do que dentro das empresas, a lealdade típica do emprego a longo prazo deve ser vista como uma armadilha a ser evitada, a melhor proteção neste caso é o distanciamento e, quando muito, uma cooperação superficial. Ao invés de um mergulho de cabeça em longas histórias, os profissionais que desejam o sucesso devem limitar-se à realização das tarefas.

O contraste entre as relações de longo prazo e de curto prazo revelam situações que podem ser até de alto risco como relata Sennett ao comparar dois acidentes de trabalho, por ele presenciado, com uma distância de trinta anos. No mais antigo ocorreu um incêndio em uma fábrica e, para tornar tudo ainda pior, as mangueiras de incêndio apresentaram defeitos, no mais recente, o sistema de refrigeração da fábrica começou a sugar, no lugar de expelir, gases nocivos. Enquanto

no primeiro rapidamente se formou uma rede informal (dos próprios operários) que de forma sólida começou a organizar a situação de emergência, no segundo não houve a formação de uma equipe coesa, ocorrendo casos tanto de funcionários fugindo desesperados, quanto de trabalhadores que embora dispostos a lidar com a situação não conseguiam organizar qualquer ação coletiva. Sobre esses acidentes Sennett resume:

Nas burocracias voltadas para o curto prazo, falta muitas vezes o tempo para desenvolver essa compreensão dos outros. Numa equipe montada há seis meses, é muito mais difícil prever como as pessoas poderão comportar-se sob pressão que numa rede com vida útil de anos (SENNETT, 2006, P. 65).

A inexistência do longo prazo e a fraqueza das relações no trabalho atingiriam, segundo Sennett, o próprio caráter do indivíduo. O caráter é formado pelos traços pessoais que valorizamos em nós mesmos e a constituição dessas características depende inteiramente de um processo que só pode ocorrer a longo prazo, ao invés do imediatismo a que os indivíduos estão confinados. Enquanto o indivíduo constitui a sua carreira, de um desenvolvimento e esforço organizado a longo prazo, realiza a conquista de projetos como a construção da casa própria, o ensino dos filhos etc. constitui conjuntamente uma narrativa linear e coerente da própria vida, a partir da qual se projeta a razão de ser alguém que merece reconhecimento / status e de fato o adquire. Esse é o caso, por exemplo, de Enrico, pai de Rico, – um dos mais famosos “personagens reais” do livro de Sennett (2004) – e também, por sua vez, ele próprio um dos entrevistados em pesquisa desenvolvida pelo sociólogo na década de 1970 sobre a classe operária. Sennett afirma sobre as famílias operárias brancas, descendentes de imigrantes, da qual Enrico faz parte:

Longe de serem pessoas oprimidas pela burocracia, eram indivíduos enraizados em sólidas realidades institucionais, guiados por uniões estáveis, grandes corporações e mercados relativamente firmes; nesse contexto, homens e mulheres da classe operária tentavam dar sentido a sua posição inferior na hierarquia social, num país que supostamente não fazia grandes distinções de classe (SENNETT, 2006, p. 15).

Enrico, independentemente de ser meramente um faxineiro “se tornava o autor de sua vida, e, embora fosse um homem inferior na escala social, essa narrativa lhe dava um senso de respeito próprio” (SENNETT, 2004, p. 14).

Eis, portanto, a razão principal do trabalho continuar a possuir, no interior do pensamento de Sennett, uma centralidade na vida do indivíduo. É por meio do trabalho que o indivíduo conseguiria conquistar reconhecimento. Ser uma pessoa de

caráter aqui é sinônimo de ser um bom trabalhador.³ Se o trabalho atualmente não é capaz de formar nada além do que uma leve identidade como trabalhador, não só por ser superficial, mas também por ser momentânea, como seria possível ao indivíduo construir um caráter?

Além da questão do longo prazo no estabelecimento de relações mútuas de confiança, Sennett também considera que o novo capitalismo atinge o caráter, pois segundo ele a ética no trabalho, ao mesmo modo que analisa Weber em “A Ética protestante e o espírito do capitalismo” diz respeito a um uso autodisciplinado do tempo que faz com que a satisfação seja adiada para o futuro. No presente deve-se combater a preguiça e os impulsos de gastar o dinheiro, no futuro receberíamos todos os efeitos positivos dessa disciplina. No entanto, na ausência de longo prazo, o futuro não existe e dentro da nova ordem as pessoas agem constantemente esperando a satisfação sempre no tempo imediato.

A história de Rose na agência de publicidade, relatada acima, indica exemplarmente como não se forma uma história, nem se criam laços nessas novas condições. Ao ser questionada por Sennett, sobre a história que ficou de sua experiência ou como foram as mudanças ao longo do ano na agência, sua resposta é bastante cabal: “História? [...] Bem, dessa forma não mudaram; eu estava sempre de volta a casa um” (SENNETT, 2004, p. 98). Esse balanço do seu ano não é nada mais que as conseqüências de uma situação em que não se consegue nunca alcançar uma avaliação concreta do seu trabalho. Com isso, não se consegue nunca sair da fase inicial de avaliação de todos e insegurança a respeito da sua permanência ou não naquele emprego. A ausência de história é ainda indicada por Rose quando acrescenta que seus chefes não pareciam ter “memória” daquelas conquistas publicitárias que foram responsabilidade da experiência de Rose.

Em casos em que, ao contrário de Rose, consegue-se atingir alguma mudança durante o tempo de experiência naquela empresa, ainda assim, essa mudança é bastante dúbia, uma vez que ao contrário daquela ascensão ou promoções clássicas que ocorriam durante o modelo fordista, sob o novo modelo predominam as

³ Vale ressaltar que, segundo Sennett, o reconhecimento pelo trabalho não está circunscrito a esta geração que viveu a Grande Depressão, nem sequer mesmo as classes baixas, ao contrário seria um fenômeno generalizado (excluindo aqui a classe alta). A citação a seguir confirma esse ponto: “O advento de uma nova forma burocrática não aboliu estatisticamente grande quantidade de empregos inclusivos, tampouco foi erodida a identidade do trabalho do tipo antigo. Como em gerações anteriores, o valor atribuído pela maioria das pessoas ao seu próprio trabalho depende de seus resultados na família e na comunidade. Pode-se dizer que o que foi perturbado pela vida nas circunstâncias especiais do trabalho em condições de ponta, na cultura, como um todo, foi o prestígio moral da estabilidade do trabalho” (SENNETT, 2006, P. 72). Ou seja, são as características associadas ao longo prazo que deixaram de ser fatores de reconhecimento. Novamente se torna transparente, portanto, a centralidade que o trabalho ocupa na visão desse sociólogo.

“mudanças laterais ambíguas”. Já que a nova empresa não é mais uma pirâmide hierárquica clássica, também a mobilidade se transforma deixando de ser vertical e, principalmente, perdendo o seu caráter legível. A mudança já não mais aparece claramente como uma promoção, já que ela é acima de tudo lateral e existem poucas medidas – de renda, novos poderes etc. – que confirmem com toda a certeza que o funcionário esteja subindo na empresa.

Ainda sobre o tema do caráter, aparece uma nova dimensão a respeito dos resultados da falta de controle do indivíduo sobre o próprio tempo e como isso afeta diretamente as relações familiares. O problema não é apenas que o tempo de lazer perdido é justamente aquele ao lado da família. A tensão entre família e trabalho é muito mais profunda, já que a ausência de uma história ou narrativa de longo prazo significa que não há como passar um modelo de caráter aos filhos. Na inexistência de próprias realizações na vida que possam servir de exemplo para os filhos, ensinar a ideia de compromisso mútuo se torna um grande desafio e as crianças dificilmente conseguem entender a noção como algo além que uma mera abstração ou ficção. A superação que deve ser conquistada aqui é justamente conseguir que o ambiente familiar não assuma as características de falta de compromisso do ambiente de trabalho. Se no ambiente de trabalho não há uma definição clara do que é ser um bom trabalhador e o distanciamento é uma atitude desejada, afinal aquele emprego e até mesmo aquela aptidão básica não estarão presentes no resto da vida daquelas pessoas, na educação dos filhos exatamente o oposto deveria estar sendo disseminado.

Em suma, no imediatismo da nova ordem, segundo Sennett, não é possível formar uma narrativa coerente do próprio indivíduo. Ao contrário, os trabalhadores estão condenados a um estado onipresente de um constante vir a ser, um eu que jamais atinge um formato acabado. No máximo, o indivíduo pode conseguir realizar alguma montagem de fragmentos de histórias de curto prazo, sem interligações. Neste caso, ele relata a história de executivos demitidos da IBM (que até poucos anos antes era uma empresa que se destacava pelo modelo paternalista), que conseguiram constituir alguma história a respeito do seu fracasso, apesar dessa explicação não conseguir processar toda a história de longo prazo da empresa e nem sequer da própria vida. Mas ao menos, a partir da experiência do fracasso, conseguiram buscar, como forma de resistência, constituir alguma narrativa, ainda que no curto prazo e, mais do que isso, só sobre aquilo que lhes aconteceu, não há chance para qualquer narrativa previsível do futuro.

Flexibilidade, medo e ansiedade no capitalismo brasileiro

Ainda que as condições do novo capitalismo sejam bastante diferentes na realidade brasileira, algumas das questões delineadas por Richard Sennett aparecem, ainda que com certas especificidades, também no país, afinal a flexibilização nos contratos de trabalho e das legislações trabalhistas e os empregos temporários se conformam, de forma bastante à vontade, ao capitalismo brasileiro. Para verificar a especificidade brasileira, a parte final deste texto trata de dados macros e quantitativos da realidade econômica brasileira e simultaneamente desenvolvemos um olhar micro para as situações de trabalho individuais.

Antes de tudo, vale ressaltar que o próprio Sennett discute sobre os Estados Unidos como o novo capitalismo, na realidade, não é a realidade plena de toda a população americana, nem sequer da maioria. Na verdade, a abrangência desse fenômeno seria bastante restrita, alcançando aquela parte da população que trabalha nos setores mais avançados da economia – “a alta tecnologia, as finanças globais e as novas empresas de prestação de serviços com três mil ou mais empregados” (SENNETT, 2006, p. 20). Sobre esse ponto, Sennett explica:

Nem sequer chega a ser a norma do trabalho nos Estados Unidos; a nova economia continua sendo apenas uma pequena parte da economia como um todo. [No entanto,] Ela efetivamente exerce profunda influência moral e normativa, funcionando como padrão avançado da maneira como deve evoluir a economia de maneira geral (SENNETT, 2006, p. 18).

Ou seja, ao contrário do que a abrangência efetiva do fenômeno poderia nos levar a imaginar, a influência cultural desses setores avançados é bastante extensa.

Se nos Estados Unidos o novo capitalismo não chegou a alcançar efetivamente as condições de trabalho da maioria da população, no Brasil também, obviamente, a emergência dos setores avançados não é plena. Primeiro de tudo, deve-se observar que a chegada de setores associados ao novo capitalismo é bastante recente no Brasil. O economista Marcio Pochmann afirmava em 2001, que enquanto nas economias mais avançadas houve um crescimento, sobretudo na classe de serviços de produção (setor mais moderno da economia contemporânea pós-industrial responsável por ocupações de atendimento dos insumos e serviços diretos à produção), no Brasil essa tendência não se verifica, sendo que as ocupações – que mais aumentaram foram as de comunicação, transporte e comércio (nomeadas de distribuição) (POCHMANN, 2007). Além disso, segundo ele, a própria composição do desemprego indica como as taxas nacionais de desemprego não estão associadas,

como foi prematuramente concebido, às novas estratégias de competitividade nacional, mas sim a uma desindustrialização, ou substituição de certos bens intermediários ou de capital, anteriormente produzidos domesticamente e que agora são importados integral ou parcialmente pelo país (POCHMANN, 2007).

Já em um livro publicado em 2008, o mesmo economista reconhece o aumento de investimentos em pesquisa e desenvolvimento para obtenção de inovações tecnológicas, a ampliação da automação programável nas indústrias e o aumento no número e variação de tarefas de responsabilidade do trabalhador, assim como o aumento da autonomia e a maior responsabilização pelo próprio trabalho, bem como o compromisso com o custo ou com metas. Em pesquisas qualitativas também é possível acompanhar o desenvolvimento dessas ocupações mais relacionadas ao que Sennett entende por novo capitalismo. Em um estudo de caso de um banco nacional, por exemplo, durante 1998-2003, período que a empresa vivenciava uma reestruturação produtiva, se constatou a expansão do uso de tecnologia da informação, do armazenamento e manipulação de dados por sistemas eletrônicos e, é claro, de processos de demissão em massa com a inserção dessas novas tecnologias. Sobre o novo modelo de gestão introduzido, um dos funcionários comenta:

“Hoje já faz parte do dia-a-dia de todos os empregados, de todos os colegas, que é necessário atingir metas, que as metas têm que ser cumpridas, que têm que ser cumpridas 100% das metas”. As metas eram ousadas (GRISCI et al, 2006, p. 34).

A emergência dessas características do novo capitalismo são consideradas por Pochmann (2008) uma flexibilização qualitativa ou interna. No entanto, o Brasil tem vivenciado acima de tudo a generalização do trabalho precário, ou o que o autor nomeia de “padrão asiático” – alta rotatividade, remuneração contida e longa jornada de trabalho. Em suas palavras:

Na maior parte das vezes, a reestruturação produtiva tendeu a se concentrar mais em alguns segmentos dinâmicos, tradicionalmente internacionalizados e pertencentes aos grupos de empresas líderes. Para grande parcela do setor produtivo, por estar marginalizado das condições adequadas de financiamento e acesso aos programas tecnológicos, prevaleceram estratégias empresariais defensivas gerando a intensificação do uso predatório da mão-de-obra como forma de obtenção forçada de ganhos adicionais de produtividade (POCHMANN, 2008, p. 52).

O padrão asiático está associado à flexibilização externa ou quantitativa, ou seja, aquele que, no Brasil, é responsável pelas “adequações do estoque da mão-de-

obra às situações de instabilidade da demanda” (POCHMANN, 2008, p. 54). Em suma, Pochmann associa a flexibilização quantitativa e a sub-contratação da seguinte forma:

Enquanto a flexibilização interna exige maiores patamares de investimentos tecnológicos e profissionais, a flexibilização externa pode ser realizada a partir da existência de uma oferta abundante e disponível de força de trabalho. [...]

Esse nível de flexibilização sugere que a organização da produção por meio da sub-contratação externa [terceirização] tende a depender crescentemente das condições de vida e trabalho extremamente precárias. Já no caso da flexibilização interna, há possibilidades de as condições e relações de trabalho serem mais avançadas em termos salariais, tempo de trabalho e estabilidade ocupacional. (POCHMANN, 2008, p. 54).

O aumento da flexibilização quantitativa no Brasil está associado a um contexto maior, iniciado no final do século XX, quando houve uma transformação na Divisão Internacional do Trabalho, por meio da qual os países centrais reconquistaram a concentração dos melhores postos de trabalho, enquanto a periferia enfrentou a diminuição na porcentagem de empregos assalariados, um aumento de fontes precárias de renda e significativas taxas de desemprego. O aprofundamento da assimetria foi resultado de uma nova divisão amplamente fomentada pela ação de multinacionais que deslocam partes dos processos produtivos para países subdesenvolvidos – justamente aquelas mais relacionadas com o exercício de tarefas simples e rotineiras que não exigem grande especialização ou experiência -, enquanto aqueles postos com melhores qualificações e retornos – relacionados ao investimento em pesquisa e tecnologia ficaram concentrados nos países de origem (POCHMANN, 2007).

O resultado é uma espécie de “disputa às avessas”, já que a competição intensa entre as regiões pobres diz respeito à oferta de mão de obra barata, a garantia de governos locais submissos e de políticas comerciais liberais. Para garantir mão de obra barata, as leis trabalhistas são flexibilizadas ou mesmo ignoradas, como acontece no caso do trabalho informal (POCHMANN, 2007).

A principal forma de obtenção da flexibilização quantitativa no Brasil foi por meio da terceirização. Na terceirização determinadas etapas da cadeia do processo produtivo são desenvolvidas em forma de “parcerias”, ficando a antiga empresa fordista verticalizada apenas responsável por aquilo que seria o seu núcleo de competência enquanto as demais etapas são externalizadas. Existem dois tipos de terceirização: no primeiro, apenas atividades secundárias da produção, ou atividades-meio, são externalizadas (como segurança, transporte, alimentação, manutenção, limpeza, asseio e conservação), já no segundo, que se aproxima mais de um esquema

de parceria, as atividades-fim, ou mais essenciais ao funcionamento da cadeia de produção também são sub-contratadas (como funções de produção, vendas, logísticas, organização, supervisão e gerência). Segundo Pochmann (2006), esse último caso, exige níveis maiores de capacitação, monitoramento, integração de processos e sistemas de controle etc.

A comparação entre a porcentagem de faxineiros e outros serviços de conservação em relação ao total de terceirizados em 1985 e em 2005 indica o aumento da terceirização de atividades-fim (ou também chamado pelo economista de superterceirização): de 57,4% do total de terceirizados essas profissões passaram a representar 26,1% de todos os postos subcontratados.

Em um contraste entre as questões do livro de 2001, sobre o emprego em geral e a publicação de 2008, sobre a superterceirização, é possível considerar o primeiro tipo de terceirização tendo como pano de fundo a disputa internacional por oferta de mão-de-obra barata para a execução de tarefas simples e rotineiras que não exigem qualificação (POCHMANN, 2007), enquanto a expansão da superterceirização estaria relacionada à necessidade de reduzir os custos em um contexto de liberalização comercial e financeira, aprofundado pelo Plano Real, que impôs severas condições para a estrutura produtiva nacional. Com isso cada vez mais expandiu o número de pequenas e microempresas que sub-contratavam trabalhadores mais qualificados, ou dos chamados “PJs” (Personalidade Jurídica) – empreendimento sem empregados que passa a realizar atividades anteriormente desenvolvidas por empregados assalariados formais (POCHMANN, 2008).

Confirmam o declínio do papel da grande empresa os números a respeito da sua capacidade de absorção dos trabalhadores: em 1985, 40,5% do total de ocupados estavam empregados em estabelecimentos com ao menos 500 empregados, em 2005 essa porcentagem caiu para 34,6%. Já o aumento do uso da terceirização para profissionais mais qualificados pode ser medido por diferentes índices. Em São Paulo, por exemplo, 7 em cada 10 trabalhadores terceirizados não haviam ultrapassado a quarta série do ensino fundamental em 1985 enquanto em 2005 pouco mais de um de cada 10 se encontravam nessa situação. Também no nível salarial se manifesta esta transformação, caiu de 80% para 59% a porcentagem de empregados terceirizados que recebiam até dois salários mínimos de 1985 para 2005.

É fundamental ressaltar que, ainda assim, conforme discutido no livro de 2001 (POCHMANN, 2007), também os dados de 2005 verificam a ampliação de ocupações com remuneração contidas, ou seja, a disseminação do padrão asiático. Nos primeiros 5 anos do século XXI, ainda que tenha ocorrido uma ampliação em mais de 16% do

nível de ocupação da mão-de-obra, “o trabalho em 2005 recebeu monetariamente, em média, 3,5% a menos do que em 2000” (POCHMANN, 2005, p. 13). Na realidade, o perfil do funcionário terceirizado pouco se distingue entre o conjunto total de assalariados formais (por exemplo, em 2005, 44,3% dos primeiros possuíam até a oitava série do ensino fundamental, enquanto essa era a realidade de 41,2% do total). No entanto, a remuneração média do trabalhador terceirizado é cerca de 2/3 daquela dos empregados formais em 2005 (POCHMANN, 2005, p. 20).

Os contrastes entre dados macros e análises micros, reafirmam e dão outras visibilidades a essa diferença. Figueiredo (2005), por exemplo, relata como enquanto os trabalhadores efetivos da Petrobras embarcam durante 14 dias, descansam por 21 dias e ganham salário completo durante as férias, os terceirizados descansam apenas 14 dias e ganham um terço do salário (mínimo previsto por lei). Além disso, outra forma de diferenciação diz respeito ao uso das instalações. Miranda (s.d.) revela que no complexo petroquímico baiano apenas 14% dos subcontratados utilizavam os mesmos sanitários que os efetivos, 11% os mesmos vestiários e 54% os mesmos refeitórios, os demais utilizavam áreas próprias ou “containers” (no caso de vestiários e sanitários).

Outra diferenciação ainda ocorre no que diz respeito ao número de acidentes. Miranda afirma que, segundo dados da Federação Única dos Petroleiros, das 133 mortes entre 1998-2003 provocadas por acidentes de trabalho, 102 foram de funcionários terceirizados. Chama a atenção ainda que esses dados, na realidade, são menores do que o número de acidentes, de fato, já que as empresas brasileiras, e, sobretudo as terceirizadas, tendem a subnotificar os acidentes, sendo que só exercem esta notificação, “quando os agravos à saúde são já irreparáveis e o trabalhador considerado incapaz para o trabalho e insuscetível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência” (MIRANDA, s.d.). Nesse sentido, Miranda afirma que não existe apenas uma transferência de atividades, essenciais ou não, no que diz respeito à terceirização, mas esse processo envolve simultaneamente a transferência de responsabilidades – pela segurança e saúde dos trabalhadores – e de riscos.

Uma das conseqüências da mudança do tipo de terceirização que mais interessa, no que diz respeito à discussão sobre a adequabilidade do arsenal teórico de Sennett para pensar certas características do trabalho no Brasil, é o aumento da rotatividade. Dados demonstram que em 1985 pouco menos do que 60% dos ocupados por sub-contratação estavam há mais de um ano na mesma firma, enquanto 2005 esses números se invertem: quase 2/3 estão *menos* do que um ano no mesmo

local de trabalho. Ou seja, em 2005, “8 a cada 10 empregados tendem a ser substituídos nas empresas de terceirização do Estado de São Paulo a cada ano” (POCHMANN, 2008, p. 72) .Aqui, mais do que qualquer outro ponto, aparece uma característica do novo capitalismo de Sennett: o curto prazo. Nas palavras de Pochmann:

(...) a ampliação da superterceirização tendeu a aprofundar a insegurança contratual dos trabalhadores. Mesmo com o avanço das subcontratações envolvidas com atividade-fim da empresa, a relação contratual permaneceu centrada no curto-prazo (POCHMANN, 2008, p. 72).

O curto prazo é então um fenômeno compartilhado pelo novo capitalismo e o que Pochmann (2008) repetidamente entende como um retorno de características da economia brasileira do século XIX. Uma das consequências dessa instabilidade é o medo generalizado acima de tudo de perder o emprego, ainda que atinja de formas específicas cada setor da economia. A citação abaixo indica como pesquisas quantitativas e qualitativas demonstram o medo de perder o emprego entre “incluídos” e “excluídos”:

À medida que diminui a segurança no emprego, o medo abre uma porta para o sofrimento. Quem sofre é o sujeito, e sofre dentro e fora da organização. O desempregado, excluído do mercado de trabalho, tem medo de não encontrar um novo emprego, e o empregado, que está dentro da organização, sofre com o medo e com as pressões que podem virar ameaças, e até mesmo desembocar em novas demissões. Inúmeras pesquisas e estudos que investigam a saúde do trabalhador em seu ambiente de trabalho advertem: o maior medo de quem tem emprego hoje é perdê-lo (Castelhana, 2005, p. 15).

Pesquisas relatam como esse medo se manifesta não apenas de forma concreta, em casos em que a empresa está em meio a um processo de reestruturação produtiva, mas também aquele tipo de ansiedade descrita acima por Sennett, em que não está claro qual evento que se receia, apenas uma ansiedade a respeito do futuro, frequentemente gerada por notícias nacionais de demissão, ou então, notícias internacionais da *crise global* (FLEIG et al, 2005, p. 83).

Esses problemas de ansiedade, tensão emocional etc. seriam, segundo Lima (1994), mais ainda do que os acidentes acima discutidos – que conforme Pochmann (2008) indicam menos um novo capitalismo do que o retorno ao século XIX – são resultados justamente dessas novas práticas de gestão, já que ao contrário do taylorismo que atingia mais frontalmente o próprio corpo do trabalhador, atualmente é a vida psíquica do trabalhador que tem sido atingida de forma privilegiada. O Brasil apesar de suas especificidades e dualidades parece estar cada vez mais se adequando a esse modelo. É o que confirmam os dados qualitativos de Montes e

Herzog (2005) que indicam que a grande maioria dos casos de psicologia clínica na atualidade diz respeito ao medo de perda de uma narrativa da própria vida e de perda do controle.

Referências Bibliográficas

CASTELHANO, L.M. (2005). O medo do desemprego e a(s) nova(s) organizações de trabalho. In: *Psicologia & Sociedade*; 17 (1): 17-28; jan/abr.

FIGUEIREDO, Marcelo; ALVAREZ, Denise; PEREIRA, Renata; SUAREZ, José.(2005). Reestruturação produtiva na Bacia de Campos: a terceirização e suas implicações para o trabalho petrolífero offshore. *XXV Encontro Nac. de Eng. de Produção* – Porto Alegre, RS, Brasil, 29 out a 01 de nov de 2005.

FLEIG, Daniel, PERREIRA, Maria e GRZYBOVSKI.(2005). Reestruturação Produtiva e Subjetividade: análise interpretativa do significado do desemprego. In: *Organizações & Sociedade* - v.12 - n.33 - Abril/Junho.

GRISCI, Carmem Ligia Iochins; CIGERZA, Gilles Chemale; HOFMEISTER, Pedro Mendes and BECKER, João Luiz. (2006). Nomadismo involuntário na reestruturação produtiva do trabalho bancário. In: *Revista de administração de empresas*. [online]. 2006, vol.46, n.1, pp. 27-40 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902006000100004&lng=en&nrm=iso>. ISSN 0034-7590. doi: 10.1590/S0034-75902006000100004. Acesso em 30 de junho de 2011.

LIMA, Maria. (1994). Novas Políticas de Recursos Humanos: seus impactos na subjetividade e nas relações. In: *Revista de Administração de Empresas São Paulo*, v. 34, n. 3, p. 115-124 Mai./Jun.

MIRANDA, Carlos. (s.d.) Ataque ao mundo do trabalho: terceirização e seus reflexos na segurança e saúde do trabalhador. *Portal Saúde e Trabalho Online*. Disponível em: <http://www.saudeetrabalho.com.br/fr/t-miscelanea.php>. Acesso em: 30 de junho de 2011.

MONTES, Fernanda e HERZOG, Regina. (2005). A relação do sujeito com o tempo na atualidade. In: *Revista de Psicanálise*. ano XVIII, n. 184, dezembro, p. 49-59.

POCHMANN, Márcio. (2007). *O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*. São Paulo: Boitempo.

_____. (2008). *A Superterceirização do trabalho*. São Paulo: LTR.

SENNETT, Richard. (2004). *A Corrosão do Caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record.

_____. (2006). *A cultura do novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record.