

O trabalho no contexto da acumulação flexível e a produção de subjetividade

Work in the context of flexible accumulation and subjectivity production

El trabajo en el contexto de la acumulación flexible y la producción de subjetividad

*Jaqueline Tittoni**

*Jaqueline Perozzo Andreazza***

*Fúlvia da Silva Spohr****

Resumo

Este estudo trata da análise da subjetividade e do trabalho no contexto da acumulação flexível em que a flexibilização é uma de suas principais características, a precarização um de seus efeitos mais marcantes e o desemprego, uma importante manifestação. Nesse estudo exploratório, enfocamos os engendramentos da subjetividade, dos modos de trabalhar e de organizar a vida de trabalhadores administrativos do setor de recursos humanos da indústria metal-mecânica de um polo desenvolvido na Região Nordeste do Estado do Rio Grande do Sul. As principais referências teóricas estão relacionadas à discussão sobre subjetividade e do trabalho e nas formulações foucaultianas sobre modos de subjetivação e ética. As análises das informações produzidas indicaram que o sujeito e o trabalho mostram-se “colados”, de modo que é o trabalho que define, orienta e organiza a vida dos trabalhadores, que ampliam a noção de flexibilidade aos seus modos de viver.

Palavras-chave: flexibilização do trabalho; precarização; recursos humanos; subjetividade.

Abstract

This is an analysis of subjectivity and work in the context of flexible accumulation. Flexibility is one of its main characteristics, precariousness is one of its most marking effects, and unemployment is one of its important manifestations. This exploratory study focuses on the creations

Texto recebido em fevereiro de 2009 e aprovado para publicação em agosto de 2009.

* Doutora e mestra em Sociologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, *e-mail*: jaquemin@terra.com.br.

** Mestra em Psicologia Social e Institucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, graduada em Psicologia pela Universidade Caxias do Sul, *e-mail*: andreazza@brturbo.com.br.

*** Graduada em Pedagogia pela Universidade Luterana do Brasil, atualmente é pesquisadora voluntária em projeto de pesquisa do Programa de Pós-graduação em Psicologia Social e Institucional da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, *e-mail*: f.spohr@ig.com.br.

of subjectivity, of ways of working and organizing Human Resources managers' life in the metal-mechanic industry from a developed pole in the Northeast of Rio Grande do Sul State. The main theoretical references are related to the discussion of subjectivity and work, as well as to Foucault's formulations concerning modes of subjectivation and ethics. The analysis of produced information indicated that subject and work are really closely connected, so that it is work that defines, guides and organizes the workers' lives, because they extend the notion of flexibility to their ways of living.

Key words: Work flexibilization; Precariousness; Human Resources; Subjectivity.

Resumen

Este estudio tiene como objetivo el análisis de la subjetividad y del trabajo en el contexto de la acumulación flexible donde la flexibilización es una de sus principales características, la precarización uno de sus efectos más predominante y el desempleo una importante manifestación. En ese estudio exploratorio, enfocamos los engendramientos de la subjetividad, de las maneras de trabajar y de organizar la vida de trabajadores administrativos del sector de recursos humanos de la industria metal-mecánica de un polo desarrollado en la región nordeste de la provincia de Rio Grande do Sul. Las principales referencias teóricas están relacionadas a la discusión acerca de la subjetividad y del trabajo y en las formulaciones foucaultianas sobre maneras de subjetivación y ética. Los análisis de las informaciones producidas resultaron que el sujeto y el trabajo se muestran "pegados", de modo que es el trabajo que define, orienta y organiza la vida de los trabajadores, que amplían la noción de flexibilidad a sus maneras de vivir.

Palabras clave: Flexibilización del Trabajo; Precarización; Recursos Humanos; Subjetividad.

1 Introdução

A análise das configurações do modo de laborar contemporâneo indica que os efeitos da globalização e das tecnologias da informação e comunicação pressionam para o surgimento de modos flexibilizados de organização do trabalho sustentados pelo uso da força laboral, de forma polivalente, ágil, multifuncional. Este estudo, inscrito na discussão do trabalho contemporâneo, tem como base a noção de acumulação flexível (Harvey, 2006), de flexibilização do trabalho (Holzmann & Piccinini, 2006) e de trabalho imaterial (Lazzaratto & Negri, 2001), no qual se mostra a produção da relação produção-consumo

na interface com as relações de serviços. O foco principal do estudo é a análise do sujeito que se produz no trabalho, levando em consideração que as práticas flexibilizadas de trabalhar e produzir demandam um novo perfil de trabalhador: com potencialidade para desenvolver diferentes habilidades e competências, flexível, comprometido, colaborador, polivalente.

Do ponto de vista da subjetividade, enfocamos o modo pelo qual os trabalhadores administrativos do setor de recursos humanos da indústria metal-mecânica experimentam as práticas e os regimes de verdade sobre o modo de laborar no qual se encontram inseridos. A partir da análise de como se produz esse trabalhador no contexto do trabalho flexível e reestruturado, analisamos alguns efeitos da flexibilização do trabalho nos modos de operar dessas pessoas. Para tanto, tomamos como referência o modo de laborar contemporâneo nos seus processos de flexibilização, reestruturação e precarização, bem como enfocamos o sentido social do trabalho e sua centralidade na vida como fator de integração na história dos modos de viver em um município no Nordeste gaúcho, caracterizado pelo importante desenvolvimento industrial, social e econômico.

Este estudo foi realizado com trabalhadores das áreas de recursos humanos de cinco empresas da principal cidade de um polo industrial do Nordeste gaúcho, tendo sido realizada por meio de duas principais estratégias metodológicas: um questionário de perguntas abertas e fechadas usado no Estudo Internacional sobre Qualidade de Vida no Trabalho, coordenado pelo professor Josep M. Blanch, da Universidade Autônoma de Barcelona (UAB); e entrevistas coletivas realizadas com os trabalhadores da área de recursos humanos das empresas pesquisadas. O uso do questionário foi solicitado pelas empresas e, a partir das questões abertas propostas, foram organizadas as entrevistas coletivas, de modo a comentar e aprofundar os temas previstos nessas questões. As questões abertas eram: em que você pensa quando fala de trabalhar? Qual a sua situação de trabalho atual, como você a vê e como a vive? De que maneira sua atual situação de trabalho lhe permite fazer e desenvolver planos pessoais de futuro? Como você enfrenta seu futuro de trabalho? O que entende por flexibilização do trabalho?

Para análise das informações, tomamos como referência o que chamamos de “fluxos discursivos” que indica sobre o modo como as ideias foram sendo construídas pelos grupos, ressaltando as opiniões e argumentos que permitiam a emergência de alguma discussão entre os trabalhadores. Neste artigo, daremos maior evidência a algumas ideias-chave que abriram possibilidades de discussão e troca entre os participantes.

As análises produzidas com base nessas estratégias mostram que a flexibilização do trabalho opera na produção da subjetividade, produzindo práticas que indicam a busca constante pelo conhecimento, a aderência a certas práticas laborais e ditadas pelo novo *management*, as exigências de buscar um perfil flexível, a necessidade de estar sempre preparado para o “inevitável novo”, o “fantasma ameaçador” de estar sem trabalho e a construção desse trabalho como central na organização da vida desses sujeitos.

2 Trabalho e flexibilização

O trabalho contemporâneo é analisado por vários autores (Bauman, 2000; Castel, 2005; Castells, 1999; Gorz, 1987; Méda, 1998; Offe, 1994; Ribas Blanch, 2003) que apontaram a flexibilização como uma de suas principais características; a precarização, como um de seus efeitos mais marcantes; e o desemprego, como uma manifestação importante.

A flexibilização envolve uma série de estratégias implementadas a partir da reestruturação produtiva que visam a alterar regulamentações do mercado e das relações de trabalho (Holzmann & Piccinini, 2006).

O contexto da acumulação flexível (Harvey, 2006) pressionou para o desaparecimento de postos de trabalho em grandes proporções e, paralelamente, reforçou formas contratuais de trabalho com contratos de trabalho não regulamentados, de tempo parcial, por tempo determinado e subcontratações, bem como formas não assalariadas de inserção, ligadas às chamadas economias informais que englobam o trabalho autônomo ou por conta própria, por exemplo. Também se observa uma maior frequência de modalidades diferenciadas de emprego, tais como as de jornadas flexíveis, terceirizações, além do aumento da informalidade e do desemprego.

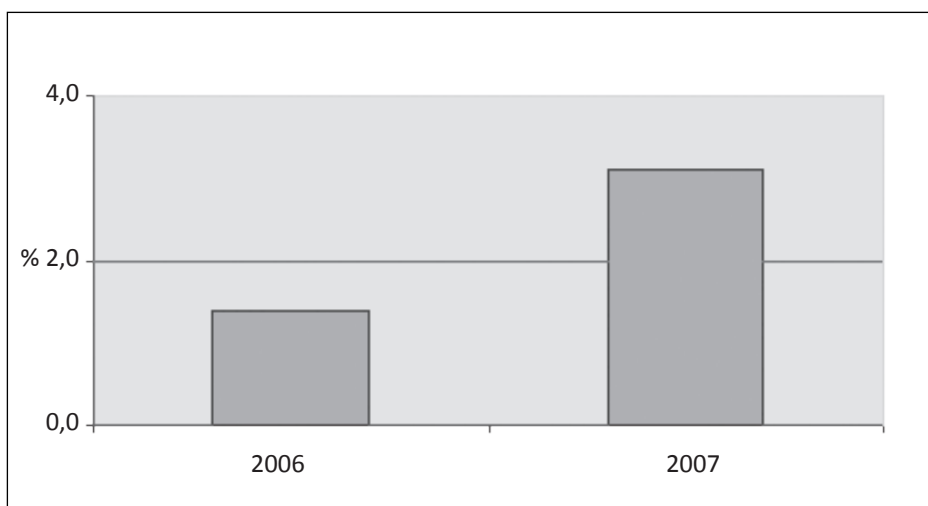
Para Castel (2005), o atual contexto da internacionalização do mercado mostra que o trabalho vem sendo alvo de dois tipos de redução de custos face aos requisitos da flexibilização: minimizar o preço da força de trabalho e de maximizar sua eficácia produtiva. Os desdobramentos dessa dinâmica da modernização incidem sobre o problema do emprego por meio de três manifestações principais: o desemprego, a precarização do trabalho e a individualização. Para o autor (Castel, 2005, p. 598), a individualização dos comportamentos na atividade laborativa, acarretada pelos imperativos da flexibilidade, é bastante diversa das regulações coletivas da organização fordista. E a precarização do trabalho é vista

como um processo central, decorrente das exigências tecnológico-econômicas da evolução do capitalismo (Castel, 2005, p. 593).

Para Galeazzi (2006), a precarização do trabalho implica a ausência ou redução de direitos e garantias do trabalho bem como a precariedade da qualidade no exercício da atividade. Segundo Agulló (2001), a precariedade caracteriza uma situação laboral na qual podemos distinguir quatro dimensões: a descontinuidade do trabalho, a incapacidade de controle sobre as tarefas, a falta de proteção do trabalhador e a baixa remuneração do trabalhador.

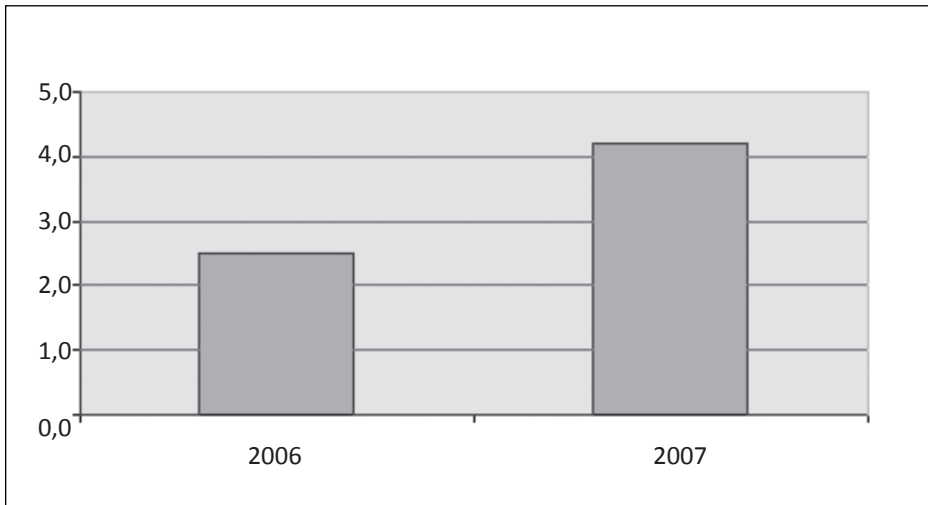
A Pesquisa Industrial Mensal de Emprego e Salário (PIMES), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), nos anos de 2005 e 2006, pode confirmar o que indica a literatura. Nos gráficos 1, 2 e 3 que se seguem, evidencia-se o aumento da produtividade e a diminuição da folha de pagamento média real com a diminuição no número de horas pagas, comparando os anos de 2005 e 2006. Essas evidências podem indicar aspectos da flexibilização em termos da regulamentação das relações de trabalho (bancos de horas, por exemplo) e em termos da precarização das situações laborais, como a diminuição da remuneração com relação ao tempo de trabalho remunerado.

Gráfico 1 - Folha de pagamento média real



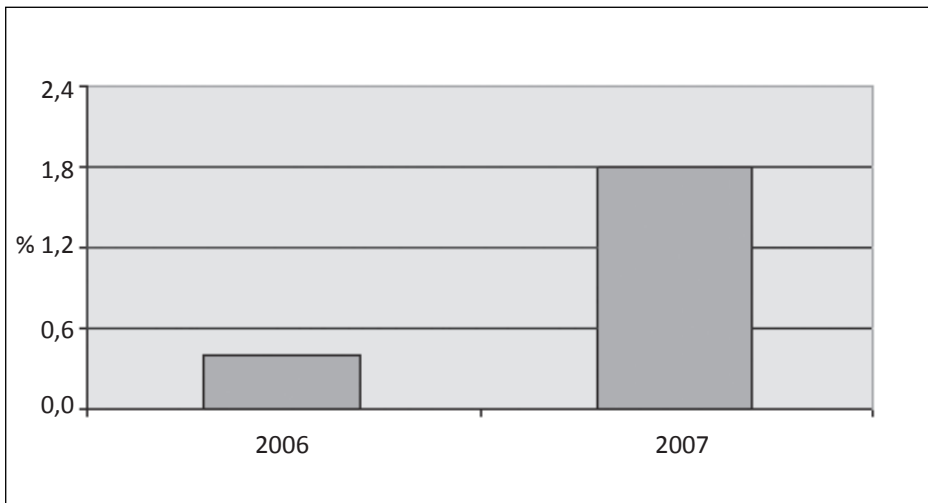
Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Indústria. Pesquisa industrial mensal de emprego e salário (PIMES). Disponível em: <www.ibge.org.br>. (Acesso em: 7 jan. 2008).

Gráfico 2 - Produtividade



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Indústria. Pesquisa industrial mensal: produção física; pesquisa industrial mensal de emprego e salário. Disponível em: <www.ibge.org.br>. (Acesso em: 7 jan. 2008).
Nota: produtividade - relação entre produção física/horas pagas.

Gráfico 3 - Número de horas pagas



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Indústria. Pesquisa industrial mensal de emprego e salário (PIMES). Disponível em: <www.ibge.org.br>. (Acesso em: 7 jan. 2008).

O contexto flexibilizado que analisamos, a saber, um município marcado por uma forte tradição cultural da imigração italiana, num polo metal-mecânico desenvolvido no Nordeste do Estado do Rio Grande do Sul, mostra as mesmas evidências. Segundo dados do IBGE Cidades (2008), esse município tem renda *per capita* em torno de R\$ 14.641,00 (em 2005), um produto interno bruto (PIB) de R\$ 5.562 bilhões (em 2005, R\$ 8 bilhões

em 2006), com um bom nível de escolaridade. Em termos de escolaridade, a pesquisa do IBGE Cidades mostra que, de um total de 207 647 habitantes com mais de 10 anos e com rendimento, 58 946 têm entre 11 a 14 anos de estudo, e 20 612, 15 anos ou mais de estudo, sendo que a região conta atualmente com uma universidade e seis faculdades. A indústria metal-mecânica também é próspera no Município, e as empresas pesquisadas têm, juntas, mais de 20 mil trabalhadores, uma receita líquida em torno de R\$ 4 bilhões anuais (em 2007) e 200 trabalhadores locados no setor de recursos humanos.

Segundo dados do balanço social de 2006 do sindicato patronal local, as empresas do setor empregavam cerca de 45 mil trabalhadores em 2006, com remuneração média em torno de R\$ 1.606,00 e tinham um faturamento anual em torno de R\$ 8,7 bilhões. No ano de 2007, os postos de trabalho aumentaram para 50 mil, as empresas passaram a um faturamento anual em torno de R\$ 9,3 bilhões, mas a remuneração média/mês por trabalhador passou a R\$ 1.638,00, o que pode indicar também a presença de formas flexibilizadas de trabalho.

O foco de nosso estudo foi o trabalhador da área de recursos humanos que, nesse contexto de mudanças do trabalho, aparece como aquele que é representante das políticas e práticas de gestão, desenvolvendo e capacitando os trabalhadores para o exercício de novos modos de trabalhar e produzir, bem como moldando o perfil desejado de trabalhador. Esse trabalhador também atua em áreas de interface com serviços e políticas, de modo a tornar evidente vários aspectos do trabalho imaterial (Lazzaratto & Negri, 2001).

Lazzaratto & Negri (2001, p. 25) mostram-nos que o principal produto e a principal matéria-prima do trabalho imaterial é a subjetividade: para o “novo *management* é a alma do operário que deve descer na oficina” (Lazzaratto & Negri, 2001, p. 25). É a sua personalidade, a sua subjetividade, que deve ser organizada e comandada. O trabalho imaterial produz uma relação social e, assim, constitui-se em formas imediatamente coletivas e não existe senão sob a forma de rede e fluxos. Por isso, os autores afirmam que há três tipos de trabalho imaterial. O primeiro é o comunicativo; o segundo, interativo; e o terceiro envolve a manipulação dos afetos, desejos e necessidades.

O trabalho imaterial sempre existiu, conforme Lazzaratto & Negri (2001), mas atingiu nova visibilidade após a reestruturação do trabalho pelos efeitos do próprio trabalho. De acordo com Grisci (2006, p. 327), o trabalho imaterial pode ser entendido como “o conjunto de atividades corporais, intelectuais, criativas, afetivas e comunicativas inerentes ao trabalhador [...]” com a demanda “[...] de que o trabalhador se torne sujeito ativo do trabalho

como condição indispensável à produção [...]” produzindo “[...] uma nova relação produção-consumo”.

Os trabalhadores que fizeram parte deste estudo estão locados, direta ou indiretamente, no setor de recursos humanos e executam atividades de serviços, como ensinar, planejar, organizar, controlar, negociar, administrar, assessorar, secretariar, digitar, escanear, reproduzir dados em computadores e equipamentos de escritório, fornecer serviços, prevenir, absorver riscos e desvios da normalidade. Em outras palavras, produzem serviços e usos e não diretamente lucros ou produtos, ajudando a evitar perdas (Offe, 1994).

Os trabalhadores que participaram deste estudo têm alta escolaridade, sendo que, em apenas uma das empresas, que nos deu maior acesso a trabalhadores “terceirizados”, encontramos trabalhadores com nível de escolaridade básico. Em outra empresa, somente trabalhadores com nível superior completo estavam lotados na área de recursos humanos.

No que diz respeito às faixas etárias, a maioria das empresas apresenta um maior contingente de trabalhadores com idade de 26 a 30 anos, seguida da faixa etária 20 a 25 anos, mostrando tratar-se de trabalhadores mais jovens. Ressalta-se que, em uma das empresas, não havia nenhum trabalhador com mais de 40 anos de idade lotado na área de recursos humanos.

A faixa etária provavelmente opere no número de filhos desses trabalhadores, pois ainda que a grande maioria tenha companheiros e companheiras, não têm filhos. Somente a partir dos 30 anos, declararam ter um ou mais filhos. A grande maioria também assume ou divide a responsabilidade econômica pela unidade familiar.

A situação de trabalho demonstrou que, em todas as empresas, a situação de trabalho predominante foi a existência de vínculo empregatício, com mais de 30 horas semanais, o que, de acordo com a realidade brasileira, corresponde ao contrato de trabalho por prazo indeterminado. Em segundo lugar, está o trabalhador na condição de empregado e estudante, que estuda para progredir no exercício da atividade laboral. Os trabalhadores “terceirizados”, com mais de um contrato de trabalho ou na condição de estagiários, ficaram em terceiro lugar. Os autônomos e profissionais liberais aparecem somente em quarto lugar, e nenhum dos respondentes registrou sua situação como estudante que vive do dinheiro da família.

Com relação às profissões dessas pessoas, a maioria está ligada à área de segurança e de administração de empresas. Algumas profissões, como assistentes sociais, engenheiros, médicos e psicólogos, aparecem em quase

todas as empresas analisadas, mas, em menor número. As funções de analista de recursos humanos, técnicos de segurança do trabalho, assistente de recursos humanos, auxiliares de recursos humanos e instrutores aparecem com mais regularidade e frequência.

Os trabalhadores que participaram deste estudo foram convidados a participar voluntariamente e assinaram o termo de consentimento, tanto para as entrevistas quanto para os questionários. Quanto aos questionários, foram entregues 197, dos quais 131 retornaram para o pesquisador, sendo aproveitados na íntegra para este estudo. Os questionários foram analisados quanto às questões qualitativas citadas acima e levantados dados de censo, tais como a escolaridade e a idade, por exemplo. Os questionários foram distribuídos aos trabalhadores que, direta ou indiretamente, estavam ligados aos setores de recursos humanos, envolvendo, assim, diferentes tipos de situação de trabalho. As entrevistas coletivas tiveram a participação de 45 trabalhadores lotados no setor de recursos humanos de quatro das cinco empresas pesquisadas. Foram realizadas seis entrevistas coletivas com cinco a onze integrantes cada uma, pois uma delas não permitiu a realização de entrevistas. Em duas empresas, foi possível entrevistar praticamente o número total de trabalhadores na área de recursos humanos. Em outras duas, pelo grande número de trabalhadores lotados no setor de recursos humanos, foram feitas duas entrevistas em cada uma, em turnos de trabalho diferentes.

A situação analisada indica muitos aspectos da flexibilização do trabalho e do perfil do trabalhador flexibilizado, em termos de escolaridade e atenção aos estudos e à capacitação profissional. No entanto, percebe-se que a situação laboral predominante é o vínculo empregatício por mais de 30 horas, o que pode demonstrar que os efeitos da flexibilização vão muito além do vínculo e da situação de trabalho, ainda que esse aspecto seja importante para a discussão dos efeitos da flexibilização do trabalho.

3 As experiências no contexto flexível: subjetividades em produção

Do ponto de vista da análise das relações entre subjetividade e trabalho, é preciso levar em conta a noção de trabalho imaterial (Lazzaratto & Negri, 2001), na qual o principal produto do trabalho imaterial consiste na produção de subjetividade. Na relação entre subjetividade e trabalho, as pessoas que pesquisamos consomem o seu trabalho e são consumidos por ele e, desse agenciamento, resulta uma produção de subjetividade que os “colam” ao trabalho e faz com que este ocupe uma centralidade marcante na vida desses

trabalhadores, definindo e organizando a vida deles, e cujo efeito é muito mais que uma flexibilização dos seus modos de viver.

Segundo Tittoni & Nardi,

[...] a relação entre subjetividade e trabalho remete à análise dos modos como os sujeitos vivenciam suas experiências de trabalho e a elas dão sentido, enfocando o modo como eles fazem a experiência de si mesmos nos “jogos de verdade” que caracterizam as relações de poder em uma dada sociedade (Tittoni & Nardi, 2006, p. 277).

Assim, a vinculação entre subjetividade e trabalho está em permanente transformação e muda historicamente. Esses autores (2006, p. 278) acrescentam que pensar a subjetividade nas suas conexões com o trabalho implica pensar os modos como as mutações do capitalismo engendram a produção de uma nova subjetividade, pois cada transformação social implica novas reconfigurações subjetivas com suas ambiguidades, assim como seu potencial de resistência e de transformação. A noção de flexibilização pressiona os modos de produzir de forma a colocar-se como elemento-chave na atual organização do trabalho, transformando o trabalhador em colaborador e a relação entre os pares numa relação entre clientes.

As empresas colocam-se como catedrais da indústria (Sant’Anna, 2005), que oferecem a salvação para a alma do trabalhador (Lazzaratto & Negri, 2001). É a alma do trabalhador que interessa a essas catedrais, sendo que o corpo deve ficar de passagem (Sant’Anna, 2005). As empresas e os trabalhadores aparecem como simulacros perfeitos do sucesso, da competência e da prosperidade, mostrando-se como objetos perfeitos de consumo.

Na incapacidade de criar-se uma coletividade, produz-se uma “colatividade” conforme empresas e trabalhadores mostram-se como objetos de consumo. Dessa forma, torna-se mais difícil a construção de modos de resistência coletivos, seja pela debilidade na estabilidade dos vínculos, seja pela fragilidade que a flexibilização e a precarização do trabalho acarretam ao trabalhador. É justamente nesse ponto que somos levados a pensar o quanto as empresas, como os trabalhadores, colocam-se numa posição de objetos. Objetos de consumo a serem consumidos e que, nesse consumismo, ambos se autoconsomem, numa realidade autofágica imediatista.

Para Foucault (1995 p. 239), o sujeito constitui-se a partir de relações de poder e historicidade, implicando a ética como forma de refletir sobre os movimentos da liberdade e da sujeição. O sujeito se produz nesses jogos e, assim, a subjetividade é da ordem da experiência do indivíduo consigo e

com o mundo. Em seu texto *Sujeito e o Poder* (1995), Foucault afirma que não há relação de poder em que as determinações já estão saturadas, como, por exemplo, na escravidão. O autor diz que é no jogo entre insubmissão ou insubordinação da liberdade e as formas de sujeição que se produzem as relações de poder.

O sujeito ético, no pensamento foucaultiano, é aquele que pode fazer um exercício de liberdade, e a ética pode ser entendida como a problematização dos modos de existência. O conceito de ética está ligado à constituição de um sujeito capaz de apropriar-se dos destinos de sua vida (Nardi & Silva, 2005), podendo ser pensada como reflexão sobre os modos de viver.

Segundo Revel (2005, p. 85), para Foucault, a subjetividade é “a maneira pela qual o sujeito faz a experiência de si mesmo num jogo de verdade, no qual ele se relaciona consigo mesmo”. Assim, o sujeito se constitui por meio de práticas que podem ser de poder ou de conhecimento, ou, ainda, por técnicas de si. No pensamento foucaultiano, essas práticas não são alguma coisa que o próprio indivíduo inventa, mas, sim, esquemas que ele encontra em sua cultura e que lhe são propostos, sugeridos, impostos por sua cultura, sua sociedade e seu grupo social. Retoma, então, sua noção de relações de poder que são móveis, reversíveis e instáveis e que só são possíveis quando os sujeitos tiverem alguma possibilidade de liberdade.

4 O trabalho no centro da vida e a vida sem o trabalho

O trabalho é experimentado como central na organização da vida desses trabalhadores quando a ele é atribuído o crescimento pessoal, familiar, social e financeiro. Os trabalhadores revelam, em seus relatos, o efeito das transformações contemporâneas do trabalho no atual contexto da sociedade de consumo (Bauman, 2000) operando no modo de trabalhar e organizar a vida quando referem sobre o jogo do consumidor (Baunam, 1999), a cultura do presente absoluto, a velocidade do futuro sendo descontado no presente (Sennett, 1999; Harvey, 2006), o frenesi ansioso pelo novo e pela mudança (Sant’Anna, 2005), as marcas da aceleração e da efemeridade, a seriação e submissão da subjetividade (Rolnik, 1997), as lógicas ambíguas e irreconciliáveis nos quais se sentem inseridos (Harvey, 2006), as rupturas e o *deficit* de lugares (Castel, 2005). Nesse sentido, a corrida é eliminatória, como afirma Virilio (1996), e o esforço de manter a atividade laboral transforma-se no consumo do trabalho que consome a vida desses trabalhadores, ou como diz um trabalhador: “Aqui, no RH, a gente tem que ser como canibal: gostar de gente”. Revelam os efeitos, afirmando: “Tem que buscar algo prazeroso no

trabalho para que este não se torne angustiante”, “O pior é ficar sem trabalho”, “As pessoas abraçam o que tem”, “Tem que aprender a gostar do que faz”, “Poder comparar-se com quem não tem”, “Um mal necessário”, “Tem que ser flexível”, “Ir indo sempre além”, “Inovar sempre”, “[...] ter tudo isso”, “Não olho o que tenho, mas o que eu ainda não tenho”, “Procuro não pensar (no trabalho), mas, ao mesmo tempo, penso que muitas pessoas gostariam de estar no meu lugar, pois é com o meu trabalho que tenho muitas coisas e pago as minhas contas”, “Trabalho para me sentir importante”, “o Trabalho dignifica o homem”, “Em nossa cultura, a gente é criado para trabalhar”, “A gente já cresce para isso... para trabalhar”.

A disponibilidade para o trabalho é uma das principais estratégias para manter o emprego. O tempo de laborar intensificado e a densidade do labor realizado, aos poucos, desmancham as bordas do tempo de trabalho e não trabalho. Observamos o que Bauman (1999) nos refere quanto ao encolhimento do espaço abolindo o fluxo de tempo no qual o presente intenso e absoluto modela e remodela a subjetividade. Por um lado, descortina-se o fantasma do desemprego e da desproteção e, por outro, uma servidão voluntária (Harvey, 2006). O trabalho parece preencher o vazio que abafa esses trabalhadores (Pelbart, 2000), que Denise Sant’Anna (2005) chama de “raça de infatigáveis”, ameaçados pela vertigem da compulsão consumista e pela depressão aniquiladora que essas pessoas revelam da seguinte forma: “Até para qualidade de vida é preciso trabalhar... é uma cadeia...”, “O trabalho envolve”, “Gosto do ritmo, envolvimento total”, “Fazemos horas extras nos sábados”, “Sentir-se parte do negócio”, “O volume aumentou”, “A gente não dá conta”, “Teremos um treinamento de final de semana, está invadindo minha vida familiar”, “Antes até ficava mais na empresa, mas agora não tem mais hora extra, só tem banco de horas”, “Só temos o final de semana para fazer as minhas coisas em casa”, “O sentimento que eu tenho é que minha vida tá passando, e eu não fiz nada pra mim... fiquei trancada o dia inteiro”, “Assim que puder, eu me demito”.

5 A demanda do novo *management*: aderindo à busca do conhecimento e estar preparado para o inevitável novo

Quando analisamos a flexibilização e alguns dos efeitos na subjetividade e nos modos de trabalhar desses trabalhadores, deparamos uma flexibilização que é muito mais da vida do trabalhador do que do trabalho. No trabalho, essas pessoas atribuem à flexibilização significados como estar preparado para o “novo”, para os desafios, para a polivalência e a multifuncionalidade.

Também são atribuídos significados quanto às cláusulas de acordos coletivos de trabalho e outros, menos enfatizados, relacionados à jornada laboral e de cunho contratual, exigência de mercado. Fora da vida laboral, esses trabalhadores experimentam os efeitos da flexibilização, nomeando o pouco tempo que têm para a família e para o lazer; apontando para a necessidade constante de busca de conhecimento para inserção no mercado de trabalho e para manter-se nele; falando que a carreira, a busca de conhecimento e seu aperfeiçoamento constante são de sua responsabilidade; mencionado que o vínculo empregatício não é mais uma garantia; dizendo experimentar a incerteza com relação ao seu futuro e ao dos filhos; constatando que um emprego não é mais por tanto tempo como o era para os seus pais. Em certos momentos, os trabalhadores referem sua noção de flexibilização como “fazer bem a minha função e depois ajudar o colega”, “Não existe mais estabilidade; independente do tipo de contrato, o trabalhador deve ser produtivo”, “Flexibilização é bom, não ter vínculo é ruim”.

A precarização é experimentada como uma naturalização, decorrência natural do mundo laboral, como algo que “faz parte” da flexibilização. Os trabalhadores vivem a precarização da seguinte forma: “Viver um dia de cada vez, pensando que o amanhã é incerto”, “Não depender só da empresa... se desenvolver independentemente...”, “Além de aumentar o volume, aumentou a burocratização, e a gente se sente mais lento... impotente”, “A remuneração só me permite investir em estudo”, “Sobrecarga em todos os setores”, “Tenho que cumprir as metas, na real, o meu trabalho não interessa para eles”, “Às vezes, é até melhor ser estagiário em função da mão de obra mais barata... se tiver diminuição no quadro, nunca vai ser o estagiário...”, “Estamos na mão de obra indireta... existe a lei de mercado... que é bastante responsável pelos riscos”.

Esses trabalhadores mostram-se apreensivos com a necessidade de manter-se empregados, e seguir estudando e aperfeiçoando sua vida profissional parece ser o caminho mais procurado. Essas pessoas continuam correndo e estudando para manterem-se empregáveis, mas esse investimento tem um preço em que o sentimento final é traduzido num apelo: “É o que eu sempre digo, tudo tem um preço: devolve a minha vida”.

O estudo e a busca de desenvolvimento de diferentes competências é uma importante estratégia para manter o trabalho. Como relata um trabalhador, “estudar é a chave da oportunidade”. Assim, o tripé da aceleração do tempo, do consumo e do conhecimento parece atravessar a produção de subjetividade nesses trabalhadores no que diz respeito às atualizações constantes que

remetem a algo sem fim, num constante consumo de um conhecer “*up-to-date*”. Tal como refere Bauman (1999, p. 90), a cultura da sociedade de consumo envolve, sobretudo, o esquecimento, não o aprendizado.

Os trabalhadores também indicam que podem experimentar a atividade laboral como um aprendizado, no qual trabalhar em determinada empresa “é um a grande escola”, ou mesmo, que estar em determinada empresa “oferece um currículo para ir além”. Afirmam, ainda, que a empresa investe até certo ponto na formação dos trabalhadores, atuando/atando na construção do modelo de trabalhador por diversas técnicas legitimadas (jogos de verdade/saber) com o objetivo de reintegrar os objetivos dos trabalhadores aos da organização. Em seus relatos os trabalhadores expressam: “A gente aprende muito no trabalho e o valoriza cada dia mais”, “Procuro me aperfeiçoar, fazer cursos e acompanhar o desenvolvimento da empresa”, “Estou estudando e me dedicando ao trabalho”, “Aceitar os desafios e buscar conhecimento”, “Busco me desenvolver constantemente”, “Reciclagem e flexibilidade são importantes”, “Inovar sempre”, “Dali a um ano já não é mais aquilo”, “Na visão da empresa, não dá para tentar qualificar a todos... eu entendo que isso não é mais um papel da empresa... cada um tem que investir por si mesmo...”, “Trabalhando com seriedade, responsabilidade, criatividade alinhando propósitos da empresa e prestadores de serviço (terceiros), acredito que, com esses requisitos e com o apoio dos meus coordenadores e gestão, o futuro será promissor”.

6 Considerações finais

Este estudo teve como pressuposto que o sujeito se constitui pelas relações de poder, e a subjetividade se produz em relações de poder a partir de jogos de forças de potência-resistência. Uma relação de poder só pode ser articulada num jogo em que a liberdade aparece como condição de existência, colocando a possibilidade da resistência em questão. Em outras palavras, a liberdade deve existir para que o poder possa ser exercido e, assim, o exercício do poder aciona o exercício da resistência. Os trabalhadores que participaram deste estudo, ainda que mostrando certa “colatividade” com relação ao trabalho, também esboçam algumas expressões de resistência importantes: “A gente não é uma máquina”, “Não se consegue mudar se não se desligar do lado pessoal”, “Tento burlar algumas regras”.

Este estudo mostrou-se apenas como um recorte do trabalho contemporâneo que buscou pensar sobre como a pessoa está se envolvendo com o seu trabalho, como está tentando dar conta dele, que sentidos esse

trabalhador empresta ao seu trabalho e que sentido esse trabalho está fazendo nos modos de viver e de organizar a vida.

As produções deste estudo mostraram que há um imbricamento entre o modo de trabalhar, de viver e de organizar a vida que está relacionado ao trabalho e aos seus movimentos, mas, também, inscrito em aspectos históricos e culturais. Cabe ressaltar que este estudo realizou-se em uma região próspera economicamente e que configura um polo industrial em importante desenvolvimento. Nessa região, que ainda não tem experimentado uma crise do capital, o trabalho tem um significado fundamental e, certamente, esses aspectos operam nos modos como o trabalhador mostra-se estar “colado” no trabalho. Outro aspecto importante é que, ainda que esses trabalhadores tenham vínculo empregatício de 30 horas ou mais, experimentam a flexibilização, mostrando que seus efeitos vão muito além da configuração das relações de trabalho. Assim, a flexibilização é também uma flexibilização da vida do trabalhador, para além da flexibilização do próprio trabalho.

Referências

- Agulló, E. & Ovejero, A. (coord.). (2001). *Trabajo, individuo e sociedad*. Madri: Pirâmide.
- Bauman, Z. (1999). *Globalização: consequências humanas*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.
- Bauman, Z. (2000). *A modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.
- Baumgarten, M. (2006). Reestruturação produtiva e industrial. In: A. D. Cattani & L. Holzmann. *Dicionário de trabalho e tecnologia*. (p. 237-239). Porto Alegre: Ed. da Universidade UFRGS.
- Beck, U. (1986). *La sociedad del riesgo hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Paidós Básica.
- Castel, R. (2005). *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. (5. ed.). Petrópolis: Vozes.
- Castells, M. (1999). *A sociedade em rede: a era da informação: economia, sociedade e cultura* (v. 1). São Paulo: Paz e Terra.
- Cattani, A. (2006). Processo de trabalho I. In: A. D. Cattani & L. Holzmann. *Dicionário de trabalho e tecnologia*. (p. 207-209). Porto Alegre: Ed. da Universidade UFRGS.

Dreyfus, H. & Rabinow, P. (1995). *Michel Foucault: uma trajetória filosófica*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.

Foucault, M. (1982). *A microfísica do poder*. (3. ed.). Rio de Janeiro: Graal.

Foucault, M. (1995). O sujeito e o poder. In: H. Dreyfus & P. Rabinow. *Michel Foucault: uma trajetória filosófica*. (p. 231-249). Rio de Janeiro: Forense Universitária.

Foucault, M. (2004). In: M. B. Motta (org.). *Ética, sexualidade, política*. (p. 235-239). Rio de Janeiro: Forense Universitária.

Fundação Carlos Chagas. *Banco de dados sobre o trabalho das mulheres*. Disponível em: <<http://www.fcc.org.br/mulher/index.html>>. (Acesso em: 7 jan. 2008).

Galeazzi, I. (2006). Precarização do trabalho. In: A. D. Cattani & L. Holzmann. *Dicionário de trabalho e tecnologia*. (p. 203-206). Porto Alegre: Ed. da Universidade UFRGS.

Gorz, A. (1987). *Adeus ao proletariado: para além do socialismo*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.

Governo do Estado do Rio Grande do Sul. Fundação de Economia e Estatística. Indicadores conjunturais, PED (Pesquisa Emprego e Desemprego: mensal e anual) e Estatísticas de emprego RMPA (Região Metropolitana de Porto Alegre). In: *Publicações FEE*. Disponível em: <<http://www.fee.tche.br>>. (Acesso em: 7 jan. 2008).

Grisci, C. L. I. (2006). Trabalho imaterial. In: A. D. Cattani & L. Holzmann. *Dicionário de trabalho e tecnologia*. (p. 327-329). Porto Alegre: Ed. da Universidade UFRGS.

Harvey, D. (2006). *Condição pós-moderna*. (15. ed.). São Paulo: Loyola.

Holzmann, L. & Piccinini, V. (2006). Flexibilização. In: A. Cattani & L. Holzmann. *Dicionário de trabalho e tecnologia*. (p. 131-133). Porto Alegre: Ed. da Universidade UFRGS.

Instituto Brasileiro de Geografia E Estatística. *Cidades*. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/cidadesat/topwindow.htm?1>>. (Acesso em: 7 jan. 2008).

Laranjeira, S. M. G. (2002). Fordismo e pós-fordismo. In: A. D. Cattani &

L. Holzmann. *Dicionário de trabalho e tecnologia*. (p. 123-239). Porto Alegre: Ed. da Universidade UFRGS.

Lazzaratto, M. & Negri, A. (2001). *Trabalho imaterial: formas de vida e produção de subjetividades*. Rio de Janeiro: DP&A.

Meda, D. (1998). *El trabajo un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Editorial Gedisa.

Nardi, H. & Silva R. (2005). Ética e subjetivação: as técnicas de si e os jogos de verdade contemporâneos. In: N. Guareschi & S. Húning. (org.). *Foucault e a psicologia*. (p. 93-105). Porto Alegre: Abrapso Sul.

Nardi, H. C. & Tittoni, J. (2006). Subjetividade e trabalho. In: A. Cattani & L. Holzmann. *Dicionário de trabalho e tecnologia*. (p. 277-280). Porto Alegre: Ed. da Universidade UFRGS.

Offe, C. (1994). *Capitalismo desorganizado: transformações contemporâneas do trabalho e da política*. São Paulo: Editora Brasiliense.

Ortega, F. (1999). *Amizade e estética da existência em Foucault*. Rio de Janeiro: Graal.

Pelbart, P. (2000). *A vertigem por um fio: políticas da subjetividade contemporânea*. São Paulo: Iluminuras.

Pelbart, P. (2003). *Vida capital: ensaios de Biopolítica*. São Paulo: FAPESP; Iluminuras.

Revel, J. (2005). *Michel Foucault: conceitos essenciais*. São Carlos: Claraluz.

Ribas Blanch, J. M. (2003). *Teoria de las relaciones laborales: desafios*. Barcelona: Editorial OUC.

Rolink, S. (1997). Uma insólita viagem à subjetividade: fronteiras com a ética e a cultura. In: D. Lins (org.). *Cultura e subjetividade: saberes nômade*. (p. 19-34). Campinas: Papyrus.

Sant'Anna, D. (2005). *Corpos de passagem: ensaios sobre a subjetividade contemporânea*. (2. ed.). São Paulo: Estação Liberdade.

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

Sennett, R. (2006). *A cultura do novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record.

Tittoni, J. (2002). Saúde mental. In: A. D. Cattani. *Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia*. (4. ed.). (p. 279-283). Petrópolis: Vozes.

Tittoni, J. (2004). Saúde Mental: saúde mental, trabalho e outras reflexões sobre a economia solidária. In: A. R. C. Merlo. *Saúde e trabalho no Rio Grande do Sul, realidade, pesquisa e intervenção*. (p. 65-93). Porto Alegre: Editora da UFRGS.

Tittoni, J. (2007). *Trabalho, poder e sujeição: trajetórias entre o emprego, o desemprego e os “novos” modos de trabalhar*. Porto Alegre: Dom Quixote.

Virilio, P. (1996). *Velocidade e política*. São Paulo: Estação Liberdade.