

Narrativas sobre o Trabalho em Tempos de Capitalismo Flexível: Pesquisa Crítica em uma Indústria do Nordeste Brasileiro

Autoria: Ana Cristina Batista-dos-Santos, Inácia Girlene Amaral, José Arimatés de Oliveira

Resumo

O trabalho parte do pressuposto de que aquilo que é frequentemente narrado, no âmbito dos estudos organizacionais e da gestão, sob a designação de mudança ou transformação organizacional, diz respeito direta ou indiretamente às alterações, por vezes fenomênicas e por vezes substantivas, nas formas de organizar e controlar o trabalho no interior das organizações, estas entendidas como organizações de trabalho. Assim, entende-se aqui que o trabalho é categoria fundamental de estudo tendo em vista a compreensão da vida humana, na sociedade em geral, e nas organizações, em particular. O texto é fruto de uma pesquisa qualitativa crítica que teve como questão norteadora a seguinte: **O que dizem os trabalhadores e os proprietários de empresa sobre o trabalho, na contemporaneidade?** A pesquisa se propõe como uma escuta aos dois lados da relação capital-trabalho. A literatura é revisada discutindo os seguintes temas: (i) O trabalho em tempos de flexibilidade; (ii) Entre significados e sentidos do trabalho. O texto socializa a estratégia metodológica da pesquisa, onde apresenta o *mix* de técnicas utilizadas: entrevista com uso de elemento-estímulo e história de vida. A técnica utilizada foi a entrevista por oportunizar a coleta de informações através da fala dos atores sociais e por possibilitar entender o que e como as pessoas pensam e sentem acerca do tema pesquisado. O campo da pesquisa foi uma indústria metalúrgica de pequeno porte, situada no Nordeste do Brasil, aqui denominada ficticiamente de Alfa. Foram entrevistadas oito pessoas (cinco trabalhadores e três proprietários), individualmente. Dentre os principais resultados da pesquisa, o texto apresenta: (i) a **tese** expressa nas convergências do discurso sobre o trabalho ligado à realização e crescimento pessoal, estando, ainda, relacionado a temas como velocidade, metas e resultados; (ii) a **antítese** emergente nas contradições do discurso, donde se destaca a emergência do conceito liberdade contraditoriamente associado a cobrança e aprisionamento; e os conceitos mudança e flexibilidade relacionados dialeticamente com padronização e homogeneização; (iii) a **síntese** contida em um discurso metafórico do trabalho-formação em uma organização-escola, na qual transitam o saber-fazer, saber-mostrar, saber-sentir, saber-comportar-se. O texto conclui que o trabalho narrado pelos sujeitos expressa a dinâmica contemporânea segundo a qual o mundo do trabalho se constitui progressivamente como “mundo administrado” pelo capital, em que a relação do trabalhador com seu trabalho se dá de maneira cada vez mais inautêntica, sob o domínio da racionalidade instrumental.

*Admitindo-se que o homem se realiza pelo trabalho,
também temos de admitir que ele pode perder-se nele.*
Moacir Gadotti

1 Introdução

Este trabalho parte do pressuposto de que aquilo que é frequentemente narrado, no âmbito dos estudos organizacionais e da gestão, sob a designação de mudança ou transformação organizacional, diz respeito direta ou indiretamente às alterações, por vezes fenomênicas e por vezes substantivas, nas formas de organizar e controlar o trabalho no interior das organizações, estas entendidas como organizações do trabalho. Assim, entende-se aqui que o trabalho é categoria fundamental de estudo tendo em vista a compreensão da vida humana, na sociedade em geral, e nas organizações, em particular.

Estudar o trabalho requer lidar com sua centralidade para concretização da vida humana associada, mas, ao mesmo tempo, exige admitir que historicamente ele tem se constituído através de movimentos contraditórios entre criação e subordinação, humanização e degradação, liberdade e escravidão, emancipação e alienação (ANTUNES, 2005). Há contradições encerradas no trabalho humano, pois ao mesmo tempo em que congrega a inventividade do homem na tentativa do domínio da natureza para benefício da vida em coletividade, ele também evidencia as assimetrias nas relações entre os homens dentro da coletividade, onde os mesmos “renovam com seu próprio trabalho uma realidade que os escraviza” (HORKHEIMER, 1980, p. 134).

Sendo o trabalho um conceito histórico que, portanto, inscreve-se no movimento da práxis social, este texto considera pertinente conhecer as principais idéias, as concepções e representações discursivamente dominantes, no lócus do trabalho, a respeito da categoria trabalho, na atualidade. Então, tem a seguinte questão como norteadora da pesquisa: o que dizem os trabalhadores e os proprietários de empresa sobre o trabalho, na contemporaneidade? Tendo em vista acessar as narrativas predominantes sobre o trabalho, na atualidade, realizou-se uma escuta aos proprietários e trabalhadores de uma indústria metalúrgica, situada no Nordeste do Brasil, através de uma pesquisa qualitativa crítica.

A orientação crítica deste trabalho baseia-se na teoria crítica ligada à chamada Escola de Frankfurt, que aporta perspectivas epistemológicas e metodológicas contrárias à tradição positivista, a qual Horkheimer (1980) nomeia como teoria tradicional. Em termos epistemológicos, a teoria crítica opõe-se à teoria tradicional por esta se apresentar como um processo de pensamento de operação linear, que busca permanentemente uma lógica causal entre os fenômenos. Situar-se epistemologicamente no território da teoria crítica é posicionar-se tanto contra o positivismo empirista quanto contra o positivismo lógico de inscrição popperiana, o que implica na rejeição dos métodos indutivistas e dedutivistas de compreensão da realidade. A teoria crítica opõe-se a todo pensamento da não contradição, construído sob a lógica da identidade, característico do pensar cartesiano (MATOS, 1993); ou, ao que Adorno (1995b, p. 203) chama de “racionalidade do sempre-igual”. As implicações metodológicas serão apresentadas na quarta parte do texto.

O trabalho está estruturado em seis partes. Após esta introdução, a parte dois discorre sobre o trabalho em tempos de flexibilidade e a terceira parte trata do tema significados e sentidos do trabalho. Na seqüência, a estratégia metodológica integra a quarta parte. A quinta parte apresenta as reflexões sobre os resultados, seguida da sexta parte que socializa as considerações finais dos autores, estas apresentadas ao leitor como um convite à interlocução.

2 O Trabalho em Tempos de Flexibilidade

Na contemporaneidade, dimensões como competitividade, imperativos ambientais, sobrevivência organizacional, contingências estruturais, e, especialmente, inovações tecnológicas, são as mais recorrentes na literatura prevaiente em gestão para explicar as rápidas e revolucionárias mudanças no mundo do trabalho, que se intensificaram especialmente a partir das últimas décadas do século XX (WOOD JR., 1995). Em geral, as mudanças apontam para a emergência de um novo paradigma, o da flexibilidade, que emerge com modificações em pelo menos três esferas: a da produção, a organizacional e a da gestão (ANTUNES, 2003a; GURGEL, 2003; LEITE, 1994), configurando o período de acumulação flexível (FARIA; KREMER, 2004) ou capitalismo flexível.

Do ponto de vista da produção flexível, por vezes, fala-se em ruptura com o modelo taylorista-fordista dominante até então, em que se estaria adentrando no período do trabalho pós-industrial; mas, por outro lado, também se argumenta que as novas propostas de organização do processo de trabalho, com inserção de tecnologias de base microeletrônica (ANTUNES, 2005; FARIA; KREMER, 2004; LEITE, 1994), exemplificadas pelo toyotismo e pelo volvismo, são expressões fenomênicas da constante tentativa de controle do capital sobre o trabalho (ANTUNES, 2003a, 2003b), donde especialmente as importações e adaptações do modelo japonês, centrado na participação (p. ex. os Círculos de Controle de Qualidade - CCQ's), representariam movimentos de neotaylorização (LEITE, 1994).

Quanto aos modelos organizacionais, um novo conceito de organização se estabelece: o da empresa flexível. Fluidez, agilidade, flexibilidade e poucos níveis hierárquicos qualificam as novas formas de organizações surgidas, especialmente, nos anos 90 (CLEGG; HARDY, 1998). A reinvenção descontínua das organizações torna-se prática comum (SENNETT, 2002), em substituição à estabilidade do passado. Analogamente à flexibilização da produção, na flexibilização da estrutura, os novos modelos organizacionais são apresentados como adequados substitutos às falidas, pelo menos discursivamente, burocracias de inspiração weberiana. Quanto à administração flexível, os modelos inovadores do *management* “sucedem-se num ritmo frenético” (CHANLAT, 1999, p. 33), tendo como objetivo a busca da eficácia no contexto de uma economia de mercado que se globaliza. A administração flexível é operacionalizada por modernas tecnologias de gestão, oferecidas ao mercado do *management* como ferramentas revolucionárias, garantidoras do sucesso das empresas no mercado competitivo, sob uma lógica de causa-efeito entre *management* e resultado organizacional (CHANLAT, 1999), donde se destacam os sistemas de gestão pela qualidade e os sistemas integrados de gestão que utilizam tecnologia da informação.

Desde o ponto de vista do trabalho, as constantes mudanças organizacionais implicam em descontinuidade na práxis do trabalhador (SENNETT, 2002). As trajetórias profissionais individuais seguem em paralelo às mudanças organizacionais. O trabalhador, hoje discursado como capital humano, figura como a maior fonte geradora de riqueza, requerendo-se do mesmo: liderança, iniciativa, dinamismo, visão empreendedora, comprometimento, capacidade de decisão (FURTADO, 1999). Porém, é o local da subalternidade e o papel atribuído ao trabalhador que qualificam a realidade na qual ele se insere. Embora o trabalho seja uma condição da existência humana, independentemente de qual seja a forma de sociedade, que intermedia o metabolismo entre homem e natureza, possibilitando a construção prática de um mundo objetivo, e instaurando a consciência de si no ser humano (MARX, 1980), ele veio acompanhado de dominação e sofrimento desde os primórdios da era industrial (CHANLAT, 1999). Na contemporaneidade, sob o paradigma da flexibilidade, os trabalhadores se deparam com a permanência do risco em cada oportunidade de trabalho causada pela cultura da mudança constante e irreversível e pela inexistência de acordos estáveis e duradouros nas condições de trabalho (KATZ, 1995).

3 Entre Significados e Sentidos do trabalho

Tolfo e Piccinini (2007) e Morin (2001) atribuem os primeiros estudos sobre o significado do trabalho a Hackman e Oldhan (1975). Segundo estes últimos, um trabalho com sentido deve ter importância, utilidade e legitimidade para aquele que o realiza, tendo três características fundamentais: a variedade de tarefas proporciona seu desenvolvimento e identificação; o trabalho permite que o trabalhador identifique todo o processo, de modo que perceba suas contribuições; e o feedback sobre a realização das atividades permite aprimoramento de desempenho.

Morin (2001) retoma as pesquisas realizadas por Emery (1964, 1976) e Trist (1978), que originaram a conhecida abordagem sociotécnica, e afirma que, segundo esta abordagem, o trabalho que gera comprometimento deve ter seis propriedades básicas: (i) variedade e desafio, (ii) aprendizagem contínua, (iii) margem de manobra e autonomia, (iv) reconhecimento e apoio, (v) contribuição social, e (vi) futuro desejável.

Morin (2001) afirma que os modelos de Hackman e Oldhan (1975) e os da abordagem sociotécnica possuem vários pontos em comum, destacando recomendações tais como: a organização do trabalho deve oferecer ao trabalhador a possibilidade de realizar algo que tenha sentido, praticar e desenvolver suas competências, exercer seus julgamentos e seu livre-arbítrio, conhecer a evolução de seus desempenhos e se ajustar. Morin (2001, p.11) advoga que é “importante que os trabalhadores possam desenvolver o sentimento de vinculação e que possam trabalhar em condições apropriadas.”

Nos anos 80, o grupo MOW (Meaning of Work International Research Team) conduziu uma pesquisa em oito países acerca do assunto. Seu conceito de significado do trabalho envolve três fatores: a centralidade do trabalho - definida como o grau de importância que o indivíduo atribui ao trabalho em sua vida; as normas sociais do trabalho - que são a síntese das trocas que ocorrem entre o indivíduo e a sociedade; e os resultados e objetivos valorizados no trabalho - que são as finalidades que o trabalho tem para os indivíduos, a razão pela qual ele é realizado (BASTOS; PINHO; COSTA, 1995).

Integrantes do MOW, England e Whiteley (1990 apud MORIN, TONELLI e PLIOPAS, 2007; MORIN, 2001), identificaram seis padrões de definições do trabalho: Padrão A - o trabalho acrescenta valor a algo; Padrão B - o trabalho é central na vida das pessoas; Padrão C - o trabalho é uma atividade que beneficia os outros; Padrão D - o trabalho não é agradável; Padrão E - o trabalho é física e mentalmente exigente; Padrão F - o trabalho é uma atividade regular remunerada.

Os afiliados do grupo MOW encontraram em todos os oito países pesquisados o elemento salário como sendo parte do conceito de trabalho, destacando-se a maior concepção positiva do trabalho entre os japoneses, e neutra entre os americanos e alemães.

Utilizando-se do mesmo instrumento, Bastos, Pinho e Costa (1995) realizaram estudos com trabalhadores baianos, que convergiram com as pesquisas do grupo MOW no sentido de identificarem a centralidade do trabalho, a importância dele ser considerado interessante e auto-realizador pelos indivíduos estudados, e a relevância da função econômica na atribuição de sentido ao trabalho. Sob o ponto de vista das normas sociais, no entanto, os brasileiros estudados consideraram o trabalho mais um direito do que um dever para com a sociedade.

Estudos realizados com executivos brasileiros por Morin, Tonelli e Pliopas (2007) indicam que valores como variedade na natureza das tarefas, aprendizagem, autonomia, reconhecimento e segurança são essenciais para que o trabalho tenha sentido, encontrando na necessidade de sobrevivência sua principal razão de ser.

4 Metodologia

Tendo em vista a questão norteadora, realizou-se uma pesquisa qualitativa crítica. Por pesquisa de natureza qualitativa entende-se aqui “uma atividade [historicamente] situada que

coloca o pesquisador no mundo, consistindo num campo de práticas materiais e interpretativas que tornam o mundo visível” (DENZIN; LINCOLN, 2000, p. 3). A pesquisa qualitativa mantém o foco nos processos de significado visando à compreensão de indivíduos, grupos, organizações e trajetórias (GOLDENBERG, 1997).

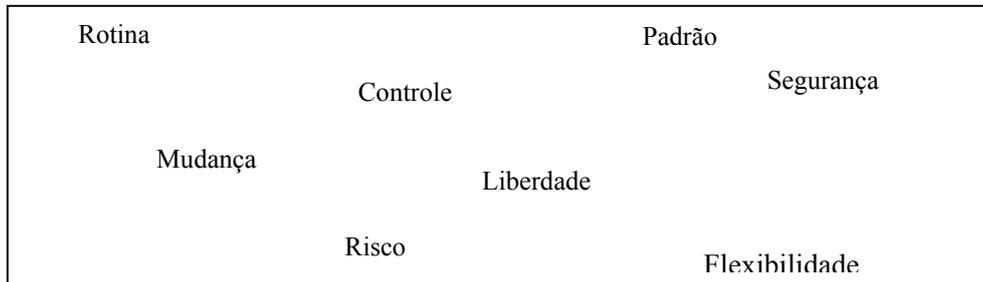
Considerando a perspectiva crítica que lhe orienta, este trabalho entende como Faria (2003, p. 1) que a pertinência da “teoria crítica, nos estudos organizacionais indica que a compreensão da vida nas organizações e sua dinâmica exigem um esquema teórico-metodológico dialético”. Na mesma linha de compreensão, Richardson (2008, p. 92) afirma: “na parte central de uma metodologia genuinamente crítica, encontra-se a lógica dialética”. Com a dialética, as dimensões totalidade e contradição tornam-se centrais para compreensões críticas possíveis dos fenômenos sociais. A visão de totalidade implica na consideração da dinâmica e da complexidade da vida social. Rejeita a segmentação simplificadora de um pensamento que considera a realidade social como constituída de partes estanques (DEMO, 1990). A totalidade não se constitui sob a forma de acumulação, pois “o todo é um todo vivo, um todo em desenvolvimento, um todo com história, um todo que é processo histórico de manifestação.” (MOURA, 1977, p. 54). A totalidade só toma corpo pela identificação gradual das contradições que lhe são inerentes (KONDER, 2000), donde a dialética reivindica “esgueirar-se por trás da casca dos fenômenos, procurando a profundidade deles, porque crê numa realidade que não se dá à primeira vista.” (DEMO, 1990, p. 99).

O campo da pesquisa foi uma indústria metalúrgica de pequeno porte, situada no Nordeste do Brasil, denominada ficticiamente de Alfa. A técnica utilizada foi a entrevista por oportunizar a coleta de informações através da fala dos atores sociais e por possibilitar entender o que e como as pessoas pensam e sentem acerca do tema pesquisado (OPPENHEIM, 1995). A pesquisa se propôs como uma escuta aos dois lados da relação capital-trabalho: proprietários e aos trabalhadores. Para Kramer (2001), as entrevistas correspondem a espaços de produção de narrativas que se abrem como textos passíveis de compreensão, uma vez que originados na fala individual que é “reveladora de condições estruturais, de sistemas de valores, normas e símbolos e ao mesmo tempo tem a magia de transmitir, através de um porta-voz, as representações de grupos determinados, em condições históricas, sócio-econômicas e culturais específicas” (MINAYO, 2000, p. 109-110).

Foram entrevistadas oito pessoas (cinco trabalhadores e três proprietários), individualmente, em salas reservadas para esta atividade. Os documentos protocolares da pesquisa foram os termos de consentimento e de confidencialidade, assinados por todos antes do início de cada entrevista. Optou-se por um *mix* metodológico onde as entrevistas combinaram o uso de questão estímulo e elementos da técnica história de vida.

Segundo Albandes-Moreira (2002), a questão ou elemento-estímulo é ‘algo’ (pergunta, afirmação, proposição) que se apresenta ao entrevistado como um estímulo que, sendo suficientemente amplo, mas necessariamente focal, serve de eixo a uma entrevista. Os elementos-estímulo previamente selecionados foram palavras. As palavras eram oferecidas ao entrevistado em dois momentos distintos da entrevista. O primeiro elemento estímulo foi a palavra **trabalho**, a qual foi apresentada de forma escrita, sobre a mesa diante do entrevistado, e este convidado a falar livremente sobre a mesma. Em um outro momento, foram oferecidas oito palavras, também de maneira escrita, para o entrevistado escolher as que mais tinham relação com o seu trabalho. As palavras apresentadas foram escolhidas a partir da literatura corrente que trata de maneira direta ou indireta sobre o mundo do trabalho, e foram selecionadas numa perspectiva dialética, isto é, em pares dialéticos que contemplassem as mudanças comumente narradas na literatura, a saber: palavras que representassem características que a literatura atribui ao mundo do trabalho no passado e palavras propostas pela literatura como característica do mundo do trabalho atual, sob o paradigma da

flexibilidade. Porém, os termos não foram apresentados aos pares, mas de maneira conjunta e aleatoriamente organizados, para não sugerir qualquer relação prévia aos sujeitos de pesquisa, conforme ilustra o Quadro 1:



QUADRO 1 – Instrumento de pesquisa: pares dialéticos conceitos mundo do trabalho

Fonte: elaboração própria, 2009

Sendo característica da entrevista em profundidade o pesquisador se fazer presente como sujeito cognoscente, visando à interlocução com o pesquisado, no espaço e tempo históricos em que se dá a pesquisa, os pesquisadores, quando do trabalho de campo, introduziram mais um elemento-estímulo originado do/no próprio campo: um fluxograma do processo produtivo da empresa pesquisada, Alfa, que se achava afixado na parede da sala em que as entrevistas eram realizadas. A inserção deste elemento-estímulo se mostrou pertinente como será adiante socializado, quando da análise dos dados.

Já o uso de elementos da técnica história de vida não se deu em função dos objetivos originalmente vinculados a tal técnica, mas, como uma técnica subsidiária, sem que se confundisse com uma biografia convencional (MARTINS, 1994). A técnica da história de vida possibilita ao narrador tomar a si mesmo como personagem, estando tal técnica “a cavaleiro de duas perspectivas: a do indivíduo [...] e a de sua sociedade com sua organização e seus valores específicos [...] [sendo] [...] técnica que capta o que sucede na encruzilhada da vida individual com o social” (QUEIROZ, 1988, p. 36). A técnica da história de vida foi utilizada no sentido de levar os sujeitos a narrarem sobre suas histórias de vida profissional visando a “ultrapassar o nível do momento captado” (HAGUETTE, 1990, p. 168), tendo em vista refletir sobre a dinâmica do processo de construção das representações, dos conceitos que os sujeitos esposam hoje, a respeito da categoria trabalho, a partir de seus percursos na história de vida profissional.

5 Análise e Discussão dos Resultados

Alfa situa-se em uma cidade do Nordeste brasileiro e foi fundada em 1993. Trata-se de uma empresa familiar em que o proprietário, esposa e filha gerenciam juntos. O quadro de funcionários de Alfa é composto por vinte pessoas: uma funcionária no escritório e dezenove na produção; destes últimos, dois são encarregados de produção e dezessete são operários.

Alfa origina-se de uma oficina localizada nos fundos da residência dos proprietários, para a produção inicial de portões e móveis em aço para residência: cama, cadeira, estantes, espelhos, armação de espelhos, entre outros itens que visavam a atender à demanda por móveis tubulares, no início da década de 90 (séc. XX). A empresa possuía loja própria, também na residência (térreo) dos proprietários, ficando neste local até 1999.

A partir de 1999 iniciou-se a construção da nova oficina de Alfa, mudando a sua localização em 2000. Neste período, a empresa já atendia a novas e maiores demandas por encomendas de estruturas metálicas, coberturas de galpões, reduzindo consideravelmente a produção de móveis. Em 2005, Alfa foi cadastrada como fornecedora e prestadora de serviços junto a uma empresa petrolífera de grande porte para fabricar estruturas metálicas, mata-burro para galpões, caixas metálicas, *containers* e conserto de sondas. Alfa também possui contrato firmado com uma empresa da construção civil, prestando todo tipo de serviço de metalurgia

nas obras da referida empresa, tanto no município em que Alfa está sediada como em outros locais em que a construtora tenha obras.

Uma das práticas gerenciais de Alfa antes de iniciar a produção diária é o bom dia DDS¹, que iniciou como uma proposta de conversas sobre segurança no trabalho, mas que evoluiu para encontros diários, nos quais são discutidos assuntos da esfera extra muros (que de alguma forma podem ser vinculados às atividades dos empregados ou à conduta de cada um) e assuntos intra muros, ligados diretamente ao trabalho. Com a implantação da Política da Qualidade para a obtenção da certificação ISO 9001/2008, Alfa passou a adotar outras práticas gerenciais de organização do processo de trabalho, tendo como parceiros o SEBRAE e a empresa petrolífera, cliente de Alfa. Apesar do pequeno porte, Alfa apresenta em sua estrutura organizacional alguns delineamentos de média ou grande empresa tradicional, conforme seu organograma que apresenta uma estrutura do tipo linha-staff.

Tendo em vista uma melhor compreensão das narrativas empreendidas pelos sujeitos, após a realização das entrevistas, as mesmas foram integralmente transcritas e as informações categorizadas como resultado do processo de imersão-impregnação-compreensão das falas individuais, estas tomadas como uma narrativa totalizante sobre o tema. Deu-se especial atenção à emergência das figuras de linguagem, como metáforas e analogias, as quais foram utilizadas como caminho analítico visando à compreensão dos dados. Os resultados são socializados divididos em três partes. Na primeira, são apresentadas as convergências do discurso tratadas aqui como a tese da narrativa. Na segunda parte, empreende-se uma reflexão sobre as contradições do discurso: a antítese presente na própria narrativa. Já a terceira parte apresenta a síntese da narrativa expressa numa grande metáfora. Por razões de espaço, somente algumas falas mais representativas são socializadas ao longo do texto.

5.1 Tese: conhecendo as convergências do discurso

Considerando as peculiaridades do tema, especialmente no que toca ao conflito capital-trabalho que qualifica as relações no interior das organizações capitalistas, decidiu-se pela escuta tanto aos proprietários da empresa quanto aos trabalhadores a ela vinculados por contrato formal. O Quadro 2 sumariza informações sobre os mesmos:

Sujeitos	Sexo	Idade	Estado Civil	Escolaridade	Situação em Alfa	Tempo em Alfa	Nº experiências profissionais anteriores a Alfa
D1	Masculino	45	casado	Ensino médio completo	Proprietário	15 anos	02
D2	Feminino	43	casada	Ensino médio completo	Proprietária	10 anos	01
D3	Feminino	18	solteira	Ensino superior incompleto	Proprietária	6 anos	00
O1	Masculino	26	solteiro	Ensino médio completo	Operário	7 anos	01
O2	Masculino	33	casado	Ensino fundamental incompleto	Operário	5 anos	02
Es	Feminino	28	solteira	Ensino superior incompleto	Funcionária – escritório	2 anos	02
E1	Masculino	36	solteiro	Ensino fundamental completo	Encarregado	12 anos	05
E2	Masculino	36	solteiro	Ensino fundamental completo	Encarregado	7 anos	02

QUADRO 2 – Caracterização dos Sujeitos de Pesquisa

Fonte: elaboração própria (2009)

Excetuando o proprietário D3, todos os demais sujeitos de pesquisa já tinham experiências de trabalho anteriores, o que permitiu acessar informações a partir de suas narrativas sobre a vida profissional, possibilitadas pelo uso da técnica da história de vida, tornando compreensível tanto suas representações sobre o trabalho quanto suas relações atuais com o trabalho, no contexto de Alfa.

Os Quadros 3 e 4 apresentam, respectivamente, os horizontes representacionais dos trabalhadores e proprietários de Alfa, no que concerne à categoria trabalho. Por horizonte representacional, entende-se aqui os principais conceitos ou idéias, relacionados ao tema trabalho, que emergiram espontaneamente nos discursos dos sujeitos.

Amizade Essencial Preenchimento	Aprendizagem Importante Realização	Bom (Coisa boa) Meta Responsabilidade	Crescimento Objetivo Saúde	Determinação Obrigação Superação	Dignidade Padrão Velocidade	Tudo
---------------------------------------	--	---	----------------------------------	--	-----------------------------------	------

QUADRO 3 – Horizonte Representacional dos Trabalhadores (conceitos recorrentes)

Fonte: dados da pesquisa (2009)

Aprendizagem Polivalência	Bom (coisa boa) União	Dignidade Velocidade	Padrão Vontade	Parceria Resultados
------------------------------	--------------------------	-------------------------	-------------------	------------------------

QUADRO 4 – Horizonte Representacional dos Proprietários (conceitos recorrentes)

Fonte: dados da pesquisa (2009)

No horizonte representacional dos trabalhadores e dos proprietários destaca-se a atribuição de valor positivo ao trabalho. São recorrentes, na narrativa, adjetivos como *bom* e *importante*. Alguns trabalhadores relacionam o trabalho ao corpo, definindo-o como sua *saúde*, e já outros o relacionam com uma qualidade moral, dizendo que o mesmo é *dignidade*, variável que também emergiu na narrativa de um dos proprietários. Também há recorrências no estabelecimento de relação entre trabalho e *crescimento*, na narrativa dos trabalhadores, trazendo sempre a idéia de *melhoria*, de *evolução* pessoal e profissional. A possibilidade de *realização* no e pelo trabalho também é evocada, se estabelecendo relação entre o trabalho e fazer o que se gosta, entre os trabalhadores. Ainda, a importância que é dada ao trabalho, no grupo de trabalhadores, também emerge atrelada ao conceito de responsabilidade, em que a responsabilidade no trabalho equivaleria ao mesmo nível de responsabilidade de uma casa. Os trechos abaixo exemplificam esses temas:

O trabalho é muito importante, muito importante, trabalho é muito bom. Trabalho pra mim pelo menos, trabalho pra mim é minha saúde, saúde, determinação. (O2)

Trabalho é fazer o que gosta. [...] Eu me sinto realizado com o meu trabalho. Com os desafios para o futuro. (E1)

Eu acho assim que o trabalho é sempre uma busca de melhoria na vida de qualquer pessoa. Então, é comparado com o crescimento porque a pessoa tá ali sempre crescendo, cada dia mais. Crescer profissionalmente, melhoria de vida porque na situação que tá a gente tem que tá sempre buscando o melhor pra gente. (Es)

[Eu comparo o trabalho] com a minha casa, aqui eu tenho minha responsabilidade, responsável também em casa, no trabalho é o mesmo né, você tem que ter muita responsabilidade. (O2)

Outra idéia que permeia toda a narrativa dos trabalhadores é a do trabalho como algo *essencial*, que guarda relação com *necessidade*, que envolve a idéia de *preenchimento* e de definição de identidade, sendo, então, narrado pelos trabalhadores de maneira totalizante, subjazendo uma idéia de completude: o trabalho como tudo.

Porque tudo ele... ele... preenche né? o tempo da gente principalmente. O trabalho é muito importante porque a gente tem que ter uma renda, é muito importante pra gente se manter, acho que o trabalho é isso daí. [...] Porque o trabalho acho que é tudo, se a gente não tivesse acho que não era ninguém não. (O2)

Eu não sei viver sem o trabalho. (E1)

O trabalho, seja ele qual for, é essencial na vida de qualquer pessoa. (Es)

Trabalho pra mim é tudo, é o essencial. [...] Então, eu não sei, eu não penso em viver sem trabalho. (E2)

Os dados sugerem que esses temas se aproximam da dimensão centralidade do trabalho apresentada pelo grupo MOW que, conforme Tolfo e Piccinini (2007, p. 3), trata-se de uma dimensão “formada por um construto complexo composto por um componente valorativo – a centralidade absoluta do trabalho –, que mensura o valor atribuído a este dentro da vida dos sujeitos (Qual a importância do trabalho na sua vida?) e identifica em que medida o trabalho é central para a auto-imagem”. Assim, os trabalhadores de Alfa como que respondem: a importância é total, o trabalho é tudo, sem ele minha auto-imagem está comprometida, sem ele não sou ninguém.

Ressalta-se, entretanto, que a idéia do trabalho como preenchimento emergiu neste grupo geralmente associada às dimensões tempo e sustento. Quanto a este último, o trabalho como preenchimento em relação à renda emergiu ligado à possibilidade de sustento da família, de independência financeira e de realização de sonhos na vida pessoal, para além da esfera do trabalho. Já quanto ao fator tempo, o preenchimento realizado pelo trabalho foi corroborado pelos relatos daqueles que já haviam passado pela experiência do desemprego, os quais exprimiram sofrimento e angústia por ter que ficar em casa sem ter o que fazer. Estas duas idéias – preenchimento de tempo e de renda – se mostram convergentes com o estudo de Morin (2001) que destacou independência financeira e ocupação como conteúdos ligados a um trabalho com sentido, bem como os resultados da pesquisa de Morin, Tonelli e Pliopas (2007), no Brasil, donde destaca-se a sobrevivência como principal razão de ser do trabalho.

Outros temas que emergiram na totalidade da narrativa, ora no grupo de trabalhadores, ora nas falas dos proprietários, foram as relacionadas a *velocidade* e ritmo do trabalho, à polivalência dos trabalhadores e as que se referiam a *metas*, *objetivos* e *resultados*. Destaca-se que esse grupo de temáticas foi mais recorrente nas falas dos que estão em posição de comando na empresa, isto é, os donos e encarregados. Narrando sobre suas experiências profissionais anteriores a Alfa, o proprietário D1 estabelece uma relação entre velocidade e suas promoções no trabalho, incorrendo em uma metáfora ótica do tipo: se eu faço ligeiro, eles *vêem* e eu sou promovido. Esta metáfora ótica também emergiu na narrativa de E2 associada a velocidade e polivalência no trabalho: ele fala sempre do seu empenho em fazer de *tudo*, o mais *rápido* possível para *mostrar* aos patrões.

Todos os serviços que me mandavam fazer [na empresa que trabalhou antes de abrir a sua empresa], eu fazia ligeiro [...] E assim o pessoal foi vendo. (D1)

É uma vida muita agitada da gente e corrida porque pra conseguir administrar uma empresa dessa tem que ter... muito pulso mesmo. (D2)

[Se D1 diz]: E2, eu quero um serviço pra cinco dia, ou, no popular, pra ontem, eu tenho que mostrar que nesses cinco dia eu vou fazer em três, certo? Eu quero sempre não eu atrasar o serviço, sempre antecipar. [O trabalho é como] um carro de fórmula 1, porque é nas carreiras, eu só gosto de tudo nas carreiras. (E2)

Eu...eu, eu acumulo funções, tipo, eu sou soldador, mais eu sou montador também e o chefe de equipe, que também tomo de conta também. Mais a minha carteira mesmo, digamos assim, legal mesmo... é soldador. (E1)

5.2 Antítese: refletindo sobre as contradições do discurso

O Quadro 5 apresenta os resultados das escolhas dos sujeitos no que se refere ao conjunto de palavras oferecidas durante a entrevista (vide Quadro 1, na Metodologia), para as quais se solicitou que escolhessem as que tinham mais relação com o trabalho em Alfa.

Palavra	Nº de vezes que foi escolhida
Flexibilidade	03
Liberdade	03
Mudança	04

QUADRO 5 – Palavras escolhidas, por nº de vezes

Fonte: dados da pesquisa (2009)

Destaca-se inicialmente neste grupo de palavras, a incidência dos termos *flexibilidade* e *mudança*, o que, à primeira vista, parece convergir para o discurso corrente na contemporaneidade.

Flexibilidade, a produção é flexível, atendemos os clientes de forma flexível... eu posso dizer que... não existe ainda a padronização na Alfa, talvez com a implantação da ISO 9000, isso mude. Mas aqui as coisas são mais flexíveis, é bom, assim trabalha-se melhor. (E1)

É porque no meu trabalho a gente tá sempre mudando, nunca cai na rotina, e a gente tá sempre lidando com essas coisas novas, nunca continua sendo sempre as mesma coisa, a rotina de todo dia, sempre é uma coisa diferente. (O1)

Flexibilidade, porque a gente tá sempre buscando uma maneira de não ficar naquela mesma rotina de sempre a gente tá sempre buscando mudar, de qualquer maneira a gente tá sempre buscando uma mudança diferente, flexibilizando o dia-a-dia. (Es)

Porém, considerando as especificidades de Alfa tanto em relação ao porte quanto no que se refere ao tipo de produto que fabrica e de serviço que presta, entende-se que o termo *flexibilidade*, nesta narrativa, não diz respeito a técnicas de produção flexíveis, no sentido que se aplica a termos como toyotismo ou produção enxuta. Não se trata de uma indústria que produzia num padrão fordista e que migrou para uma produção flexível. Trata-se de uma pequena indústria em que tanto os produtos que fabrica quanto o tipo de serviços que presta são sob encomenda, dada a especificidade dos mesmos. Também não seria apropriado afirmar que se trata de uma organização flexível, que outrora era grande, com uma estrutura verticalizada, e que teria passado por um processo de enxugamento e horizontalização de estrutura. Diferentemente, Alfa parece estar no movimento contrário, de elaboração de uma estrutura mais complexa para dar conta do crescimento, o que parece corroborar a idéia de relação entre tamanho, crescimento e processos de burocratização (CLEGG,1998).

Entretanto, mesmo consideradas essas especificidades, parece ser na dimensão administração, que também gera, por conseguinte, alterações ao nível da produção e da organização do processo de trabalho, que as mudanças em Alfa convergem para a lógica discursiva dominante: a da *flexibilidade*. Neste sentido, duas iniciativas gerenciais dos proprietários de Alfa emergiram no discurso: o bom dia DDS, que iniciou como uma proposta de conversas sobre segurança no trabalho, mas que evoluiu para encontros diários que em

muito se assemelham às práticas dos conhecidos CCQ's, onde são abordados tanto temas ligados ao trabalho diário como temas de outra natureza, como será adiante discutido.

Paralelamente, também a decisão dos dirigentes de Alfa pela busca da certificação ISO tem implicado, no dia-a-dia de Alfa, na inserção de técnicas gerencialistas ditas flexíveis, os sistemas de gestão pela qualidade, mas que contraditoriamente preservam o oposto da flexibilidade discursada, posto que derivam para padronização, normatização e homogeneização dos fazeres na organização, como as falas originadas do novo elemento-estímulo inserido a partir do campo (o cartaz do fluxograma) exemplificam:

Conheço [o fluxograma do processo produtivo], foi o pessoal do escritório e os encarregados que passou. Passaram pra gente ter o conhecimento de como trabalhar, de como se deve fazer as coisas corretas. (O2)

A gente precisa mais por causa do sistema da ISO, porque tem todo o processo, né? do início ao fim você tem tá seguindo o processo todinho, primeira etapa, segunda etapa, tem que tá na risca ali, pra não haver não conformidades. (Es)

[Os funcionários] cumprem porque isso aqui foi criado junto a eles, foi chamado 2 funcionários que tão mais à frente, tão mais ligados pra bolar como era, a pessoa que criou isso aí bolou com eles como era que era feito, porque a pessoa que criou isso não sabe como é que é feito isso aí. Quem sabe né são os funcionários que estão ali dentro. Então, todos os processos produtivos têm a especificação do procedimento de trabalho e foi dita por eles como é que eles fazem pra poder a gente colocar no papel. (D1)

Estas falas como que corroboram a idéia de Leite (1994) de que se assiste, sob o paradigma da flexibilidade, a movimentos de neotaylorização, em que se pratica, a partir do poder de mando conferido pela propriedade, a uma interceptação na relação do trabalhador com o seu trabalho tendo em vista a cooptação de conhecimento. Taylor (1986, p. 48) reconhecia a sapiência do trabalhador - “o engenho e a experiência de cada geração, de cada década, sem dúvida tem transmitido à seguinte os melhores métodos empregados” – e, principalmente, sabia do valor da mesma: “esse conjunto de conhecimentos empíricos ou tradicionais pode ser considerado como o principal recurso e patrimônio dos artífices”. Porém, é neste tema – o conhecimento do trabalhador - que Taylor (1986) identifica dois problemas co-relacionados: i) o trabalhador sabia, e este saber lhe assegurava o arbítrio sobre o como e o quanto trabalhar; ii) a administração não sabia: “os trabalhadores possuem esses conhecimentos tradicionais, dos quais grande parte escapa à administração” (TAYLOR, 1986, p. 48). É este o cenário social em que Taylor formula seu sistema de administração científica. Assim, ele dedica seu clássico estudo de tempos e movimentos para resolver este problema: um trabalhador conhecedor versus uma administração ignorante. De acordo com as falas acima, em Alfa, D1 parece estar ciente disso, mas, para O2, a nova ferramenta gerencial como que oblitera a sua consciência sobre o seu saber, mediando assim suas representações de trabalho.

Uma compreensão que emerge da narrativa dos sujeitos é que suas representações de trabalho se acham mediadas pela organização, enquanto organização do trabalho. Para eles, falar sobre o trabalho é falar de suas existências historicamente situadas; no caso deste grupo, é falar sobre o trabalho que realizam em uma empresa privada que organiza e controla o trabalho de uma maneira específica, a maneira própria às organizações capitalistas. Assim, para esses trabalhadores, falar do trabalho e de si mesmos significa falar de si como trabalhador em Alfa. É assim que eles escolhem o termo *liberdade* que, tal como *flexibilidade* e *mudança*, emergiu envolto nas contradições vivenciadas naquele contexto social: a

organização Alfa. Como argumentam Pagès et al (1987): as organizações mediam sem cessar as contradições dos grupos sociais internos e externos que as tocam.

Nas falas dos operários e dos encarregados, a *liberdade* aparece, contraditoriamente, associada a cobrança, obrigação, pressão e mediação. O trabalho que o operário considera livre por não receber imposições diretamente do proprietário parece se explicar pelo trabalho de mediação e de pressão realizado pelos encarregados.

Liberdade a gente tem bastante, o dono nunca impõe nada a gente. (O1)
Foi um pouco diferente [emprego anterior], assim, porque aqui a cobrança é bem maior do que lá, lá a oficina é pequena. E aqui a cobrança é bem maior, exigentes. (O1)
Mas os desafios mesmo aqui dentro, praticamente é pessoal... é desafio é pessoal, porque qualquer serviço que vier não é mais desafio, é só obrigação. (E1)
Liberdade, liberdade de falar, de negociar, de trabalho, acho que aqui é assim, na Alfa D1 me escuta. Eu disse que ele é meio seguro, mas escuta me escuta e aceita novas idéias, ele dá essa liberdade. Como encarregado ele me dá a liberdade de trazer assuntos dos funcionários da produção. (E1)
E também faço pressão também da sala fria aqui [escritórios dos donos com ar condicionado] pra o pessoal lá [operários na fábrica]. Mais ou menos o meio campo, sabe? (E1)

Já na fala do proprietário D1, a *liberdade* se apresenta associada a uma metáfora espacial na qual se acha subjacente a idéia de confinamento *versus* o direito ou a *liberdade* de ir e vir. D1 relaciona sua liberdade no trabalho ao fato de ele ser o dono, e, por isso, ter a liberdade de ir e vir, conferindo assim dialeticamente ao trabalhador uma não liberdade, um aprisionamento:

Apesar da pessoa ser meio presa ao trabalho quando ele quer dar conta, existe aquela liberdade que, uma hora que você quiser sair pra resolver qualquer coisa sua você sai, e quando é empregado, às vezes, não pode, tem uma certa restrição. Então, eu me sinto muito bem nesse sentido porque assim, eu tô muito ligado ao trabalho, eu tô preso ao trabalho, mas, eu sei que se eu quiser sair qualquer hora pra fazer qualquer coisa eu não tenho que tá dando satisfação pra ninguém desde que o meu serviço seja caminhando no cronograma que foi combinado com o cliente, eu não tenho problema nenhum de sair, na hora que eu precisar sair. Então, eu acho que isso é interessante. (D1)

Assim, a fala de D1 pode ser compreendida como uma exemplificação de um dos quatro cortes do trabalho alienado, segundo a tradição marxista (AKTOUF, 2004), em que o trabalhador, sob o sistema capitalista de produção, acha-se alienado não só pela cisão entre concepção e execução do trabalho, ou por não ter possibilidade de controle do processo de trabalho ou, ainda, por não poder decidir sobre o destino do produto do trabalho; ele, o trabalhador, acha-se também alienado em sua relação com a natureza por não estar mais com o controle sobre o seu tempo e o seu corpo no trabalho, aspectos que também guardam relação com temas anteriormente apresentadas como velocidade, ritmo e polivalência no trabalho.

5.3 Síntese: desvelando a metáfora do discurso

As narrativas dos sujeitos se desvelaram como uma grande narrativa metafórica que encaminha para uma síntese a respeito das representações sobre o trabalho, em Alfa: o trabalho como formação, em uma organização-escola. É bastante recorrente nas narrativas

tanto dos trabalhadores quanto dos proprietários termos como *aprender*, *conhecimento*, dentre outros (vide Quadro 6), que remetem, em seu conjunto, a uma idéia do trabalho como uma instância de formação, e as organizações do trabalho como escolas formadoras do adulto trabalhador (A13), na qual se tem: o que aprender (A1, A2, A5); professores (A3, A8), mesmo que por vezes sejam narrados como adestradores (A7); alunos (A5, A8), às vezes apresentados de maneira infantilizada (A3, A15); cartilha (A2, A4); bom desempenho (A10); mau desempenho (A4); nota (A6), mesmo que simbólica como um elogio; currículo variado (A4, A14); e até recreação ou descontração (A12, A15).

An	Falas
A1	Eu comecei a desenvolver aqui mesmo. Comecei de ajudante aí D1 me deu as oportunidades de trabalhar, a aprender aí comecei a mexer ali, acolá fui aprendendo a montagem e a solda. (O2)
A2	Conheço [o fluxograma], foi o pessoal do escritório e os encarregados que passou. Passaram pra gente ter o conhecimento de como trabalhar, de como se deve fazer as coisas corretas, só isso. (O2)
A3	Porque quem dá os treinamentos aqui, agora não porque tem muito serviço, aí e não tá dando tempo, mas quem tava dando os treinamentos do Bom dia DDS era eu, tem uma cartilha, aí eu levava pra casa, estudava, e no outro dia eu vinha e passava pros meninos. (Es)
A4	É uma cartilha de DDS Bom dia DDS, de segurança do trabalho e alguns treinamentos que tem pra segurança dos funcionários. Tinha vários temas, eu também ia na internet, procurava algum tema assim que... como que se diz, uma reflexão pra eles geralmente eu trazia as reflexões na segunda feira pra começar a semana já com pensamentos positivos. [...] Eles participam. Eu faço dinâmica com eles, as dinâmicas que eu peguei no curso eu trago tudo pra cá. Sempre tô trazendo alguma novidade pra eles. [...] Pra interagir mais eles porque tem uns que são muito fechados, não falam muito, são muito na deles. Já tem uns que já são soltos até demais, aí eu trago as dinâmicas já pra ter interação entre o grupo porque antes... tem uns que já estão melhorando mais. (Es)
A5	Então eles [os operários] aprenderam no dia-a-dia. (E1)
A6	Eu digo a eles: vocês têm que se dedicar ao máximo pra mostrar que vocês são capazes de tudo. Faça isso aqui, faça uma cadeira dessa bem, pra receber elogios, não só pra receber pancada. Eu passo pra eles que a gente tem que sempre aprender tem que fazer 100, não tem que fazer 99, tem que fazer 100. (E2)
A7	Daqui surgiu os outros soldadores, já sabiam soldar, mas não sabiam trabalhar. Tinham dois, eram quatro, vieram da escola das irmãs, chegaram pra cá meio brabos, a gente foi amansando, aprenderam a trabalhar com outras máquinas e desenrolou. Nisso eu parei de trabalhar, porque aí apareceram mais soldadores. Aí eu fui diminuindo minha solda, diminuindo, praticamente, hoje eu não soldo mais e tá dando certo. (E1)
A8	Atualmente só têm um soldador que não foi formado aqui dentro, o restante, todos, todos, foram formados aqui, que a gente foi ensinando, uns já sabiam, mas não sabiam, foram desenrolando, foram desenvolvendo. Hoje nós temos três soldadores qualificados, né, pra fazer qualquer tipo de solda, que foram feitos aqui dentro com a gente, um era ajudante de pedreiro e hoje é soldador. (E1)
A9	Eu tento aprender tudo, eu não sou soldador, mas, se precisar de um soldador, eu soldo, se precisar de lixar, eu lixo, se precisar de pintar, eu pinto. Então, eu tento ser bom em tudo, eu tento fazer tudo, não é pra... não é pra... é pra mim mesmo, porque se por um caso de D1 por algum motivo..., eu vou dizer ó, eu sei fazer isso isso e isso, não vou ficar naquilo só só de ser encarregado, só tomando conta de gente. E se eu não arranjar um emprego de encarregado? Então, eu tento aprender tudo porque na hora que.. porque eu já passei 8 meses desempregado e eu sei como é você só ter uma função. Então, eu tive essa experiência, então eu vou aprender tudo. [...] Eu disse: ó, eu vou ser bom em tudo porque num vou mais ficar desempregado no futuro, porque você sabe que trabalho não é hoje, não é amanhã, né? ninguém sabe o dia de amanhã. Então, a gente tem que ser bom em tudo, tem que aprender tudo. (E2)
A10	A gente tá tentando fazer tudo certinho, em relatórios e tudo mais. (O1)
A11	Uma vontade minha que eu gostaria muito que todos os funcionários daqui da metalúrgica fossem iguais. [...] todos os ajudantes daqui deveriam ser soldadores e assim a produção correria bem, seria com um time de futebol, né. Você pode tirar qualquer um, botar qualquer um que vai dar certo. É por isso que os soldadores daqui são formados de ajudante pra soldadores, aqui mesmo. (E1)
A12	Então [o bom dia DDS] é... pra deixar a pessoa bem a vontade, entendeu? Pra não ter aquele medo, assim, né? Eles gostam, eles gostam sim, é tanto que todo dia eles jogam toda à noite lá na IES (campo de uma universidade da cidade), a turma da gente. (D2)
A13	Foi meu único emprego foi minha escola. [...] esses 13 (treze) anos foi uma escola pra mim lá, sabe... tudo que eu aprendi de emprego foi dentro da Beta, eu devo muito a ela, sabe? (D2)
A14 A14	[sobre a relação entre temas escolhidos para Bom dia DDS e o trabalho]: Como informação. Um acidente há pouco tempo de um jovem que morreu, aquilo é um tema, porque é um tema de segurança, é um tema de

cont.	alcoolismo, dirigir com segurança, dirigir alcoolizado, então aquilo já é um tema pra um DDS. Não é que a gente tenha aquele tema certo, até um acontecimento que aconteceu dentro da empresa mesmo, a gente diz: amanhã pode ser um tema de DDS. [...] Tipo, qualquer tipo até um pequeno problema que a gente possa perceber, uma desavença entre funcionários, isso já é um tema. (D2)
A15	Sabe os meninos [operários], eu trago um bolo um refrigerante como bolo com eles, aí eu tiro fotos e eles acham muito bom, depois de um tempo, a gente faz reunião, passa pra eles verem as fotos e eles riem, é descontraído. (D2)
A16	Eu mostrando ao dono que eu era capaz daquilo, que sou capaz daquilo, entendeu? Mostrando o meu trabalho, mostrando a qualidade do meu trabalho, mostrando... (E2)

QUADRO 6 – Metáfora Trabalho-Formação em uma Organização-Escola

Fonte: dados da pesquisa (2009)

O currículo adotado por Alfa parece incluir um complexo de conhecimentos e saberes que precisam ser aprendidos pelos alunos desta escola. Por vezes, trata-se de um saber técnico, um **saber-fazer** que remete a uma qualificação profissional (A1). Porém, esta aparente valorização da qualificação profissional vem acompanhada de um discurso tanto reificador quanto legitimador da desqualificação pelas vias da homogeneização entre os trabalhadores (A11). Assim, este trabalhador aluno é qualquer trabalhador que, tal qual uma peça, pode ser rapidamente substituída. Além do aprendizado técnico, a organização-escola parece exigir algo a mais (A7). Neste algo a mais, por vezes, a narrativa sugere um **saber-mostrar** o trabalho (A6, A16) ou saber ser visto dentro da organização do trabalho, para que assim possa receber as recompensas, mesmo que simbólicas. Ainda, a narrativa sugere que há outros saberes que envolvem este saber trabalhar de que fala E1 (A7), que transcendem o saber-fazer um ofício. Em alguns trechos da narrativa, os entrevistados se referem a Alfa como um ambiente em que todos devem necessariamente aprender a ser amigo e parceiro, como que inserindo no desenvolvimento esperado de cada aluno um **saber-sentir** e um **saber-comportar-se** (A14).

É assim que os momentos do “Bom dia DDS”, em Alfa, passam de uma ferramenta para trabalhar conteúdos relacionados à segurança no trabalho para se transformar num espaço de conformação de comportamentos. Assim, o trabalhador-aluno aprende que o trabalho, uma vez que é mediado pelas organizações do trabalho, envolve também um aprender a ser. Esta narrativa metafórica como que faz evocar o discurso da gestão por competências, também prevalente na atualidade, em que se investe no conhecimento (o saber), nas habilidades (o saber-fazer) e nas atitudes (saber-ser) do trabalhador. A noção de competência que tem sido defendida como um avanço em relação à noção de qualificação por valorizar não apenas os conhecimentos e habilidades dos trabalhadores, mas também suas atitudes, evoca características individualizantes, se diferenciando pelo apelo à dimensão comportamental que implica em assimilação de valores (ALANIZ, 2002). O foco da aprendizagem na organização-escola parece ser predominantemente subjetivo, tendo em vista a adequação, ou o adestramento do comportamento do trabalhador (A7).

Ela, organização, não é de fato uma escola. É, porém, um “*locus* pedagógico na medida que domicilia um processo fenomênico de socialização do trabalhador, através de um ato político específico, o ato educativo.” (ALBANDES-MOREIRA, 1993, p. 98). Não sendo claramente discernível o tipo de racionalidade subjacente, a organização-escola é valorizada na narrativa mesmo quando evidencia conteúdos dos quais parece ser apropriado inferir que apontam para uma distração (A12), ou mesmo infantilização do adulto trabalhador (A15). Parafraseando a nomenclatura corrente nos cursos universitários, pode-se afirmar que a narrativa corrente em Alfa descreve o projeto político pedagógico desta organização-escola.

Não negando que o trabalho contém em si mesmo e assume socialmente um caráter formativo uma vez que o homem se realiza e se educa no e pelo trabalho (ALBANDES-MOREIRA, 1993; GADOTTI, 2006; NEPOMUCENO, 2005), o que aqui se argumenta é que os resultados desta pesquisa se aproximam da compreensão de Nepomuceno (2005, p. 25) de

que “o que aliena, semiforma e degrada o trabalhador, tanto física como psiquicamente, não está no trabalho que ele realiza em si, mas nas relações sociais que comandam, determinam e configuram este trabalho”. Em Alfa, trata-se de um trabalho-formação de trabalhadores adestrados, bem comportados, formados e conformados para uma determinada empresa, envolvidos, portanto, num processo de estranhamento, de alienação (RUSCHEL, 1995). O que parece estar em jogo é uma dependência, ou inclusão sistêmica, contradizendo a possibilidade de formação desses trabalhadores para a vida. Neste sentido, a organização-escola não forma para a vida. Na verdade, ela parece (con)formar para si própria.

Gadotti (2006) afirma que a perspectiva marxista de emancipação do homem no trabalho passa necessariamente pela unidade entre educação e produção material, unidade esta que envolveria não apenas aprender uma profissão, mas compreender o processo de produção e organização do trabalho e investir numa educação incentivadora e liberadora das potencialidades humanas de superação. Não é esta relação entre produção e educação que se dá em Alfa. Trata-se de uma educação truncada uma vez que qualifica e desqualifica, fornece e coopta conhecimento, humaniza e desumaniza. Por outro lado, dialeticamente, o trabalhador vê no conhecimento o caminho de enfrentamento e resistência (A9), mesmo que na qualidade de possibilidade futura.

Considerações Finais

Este trabalho entende que as narrativas dos sujeitos sobre o trabalho se inscrevem na dinâmica sócio-histórica e é assim que as reflexões sobre o mesmo devem ser empreendidas, isto é, tentando compreender as representações individuais face à totalidade da dinâmica social, pois, como lembra Adorno (1995a, p. 146): “nas opiniões e atitudes subjetivas, manifestam-se também indiretamente objetividades sociais”.

Assim, os dados levantados em campo permitem concluir que o trabalho narrado por estes sujeitos expressa a dinâmica contemporânea segundo a qual o mundo do trabalho, assim como outras esferas da vida humana associada, mesmo em organizações de pequeno porte como Alfa, se constitui progressivamente como “mundo administrado” pelo capital, em que a relação do trabalhador com seu trabalho se dá de maneira cada vez mais inautêntica, por se achar mediada pela organização capitalista do trabalho, local de predomínio da racionalidade instrumental. Neste contexto instrumentalizante, mesmo as dimensões propriamente humanas como uso do tempo, domínio do corpo, aprendizado, sentimentos, comportamentos, entre outras, são reduzidas à noção de objetos que podem ser regidos por objetivos que são exteriores ao próprio homem, o adulto trabalhador.

Certamente que os resultados desta pesquisa e as compreensões dos autores não encerram a problemática levantada. Assim, estas reflexões são oferecidas ao leitor na qualidade de convite à interlocução visando ao avanço na construção de conhecimento sobre o mundo do trabalho que se proponha cooperador para emancipação humana no e pelo trabalho, pois:

A liberdade na sociedade é inseparável do pensamento esclarecedor.

Adorno & Horkheimer
Dialética do Esclarecimento (1947)

Notas:

¹ A sigla DDS significa Diálogo Diário de Segurança. Algumas vezes, também é usada a expressão DDSMS, ou seja, Diálogo Diário de Segurança, Meio Ambiente e Saúde. Trata-se de um método usado na prevenção de acidentes e impactos ambientais. Com o DDS, os princípios básicos de Segurança, Meio Ambiente e Saúde são disseminados em toda a organização. A metodologia consiste na realização de uma breve reunião diária, com duração de aproximadamente 10 minutos. Disponível em: <http://tregnagosaraiva.blog.terra.com.br/2009/04/03/o-que-e-dds/>, acessado em: 20/07/2009

Referências

- ADORNO, T. W. Experiências Científicas nos Estados Unidos. In: _____. **Palavras e Sinais: modelos críticos 2**. Petrópolis: Vozes, p. 137-178, 1995a.
- _____. **Educação: para quê? Educação e Emancipação**. Tradução de Wolfgang Leo Maar. São Paulo: Paz e Terra, p. 155-168, 1995b.
- AKTOUF, O. **Pós-globalização, administração e racionalidade econômica**. São Paulo: Atlas, 2004.
- ALANIZ, E. P. **Competência ou Qualificação Profissional: noções que se opõem ou se complementam?** In : Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Educação. 25ª Reunião Anual, 2002. Gt Trabalho e Educação, Nº 09. **Anais eletrônicos**. Disponível em: < <http://www.anped.org.br/25/erikaporcelialanizt09.doc>>. Acesso em: 30 abril, 2004.
- ALBANDES-MOREIRA, L.A. **Docta Ignorantia: sobre o que e como teoriza a teoria organizacional e administrativa prevalente**. 1993. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Administração) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1993.
- _____. **An Exploratory Study on the Nature of the Representations of Organization: manager and management within a group of teachers of a business school**. 2002. Tese (Doutorado) – École des Hautes Études Commerciales, Montreal, Quebec, 2002.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. São Paulo:Cortez. 2003a
- _____. **Os Sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho** São Paulo: Boitempo, 2003b
- _____. **O caracol e sua concha: Ensaio sobre a nova morfologia do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2005.
- BASTOS, A.V.B.; PINHO, A.P.M; COSTA, C. A. **Significado do Trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais**. RAE - Revista de Administração de empresas. 1995, São Paulo, v.35, n.6, p.20-29.
- CHANLAT, J-F. **Ciências Sociais e Management**. São Paulo: Atlas, 1999.
- CLEGG, S. R.; HARDY, C. Organização e Estudos Organizacionais. In: CLEGG, S.R.; HARDY, C.; NORD, W. (Orgs.). **Handbook de Estudos Organizacionais**. São Paulo: Atlas, p. 27-57, 1998. v. 1.
- DEMO, P. Dialética e Qualidade Política. In: HAGUETTE, T. (Org.). **Dialética Hoje**. Petrópolis: Vozes, 1990.
- DENZIN, N.K.; LINCOLN, Y.S. Introduction: the Discipline and Practice of Qualitative Research. In: DENZIN, N.K.; LINCOLN, Y.S. (org.) **Handbook of Qualitative Research**. 2 ed. London: Sage Publications, Inc. 2000, p. 1-28.
- FARIA, J. H. **A Teoria Crítica no Capitalismo Contemporâneo de Modernidade Tardia**. Revista Espaço Acadêmico. Ano 3, nº 24, maio, 2003.
- _____; KREMER. A. **Reestruturação Produtiva e Precarização do Trabalho: o mundo do trabalho em transformação**. Revista Eletrônica de Administração. 41. ed., v. 10, n. 5, set-out, 2004.
- FURTADO. O. H. Mercado de trabalho e Globalização: sugestões para um novo mundo profissional. In: LAS CASAS, A. (cord) **Novos rumos da Administração**. Petrópolis: Ed. Vozes, 1999.
- GADOTTI, M. **Concepção dialética da educação**. São Paulo: Cortez, 2006
- GOLDENBERG, M. **A Arte de Pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em ciências sociais**. Ed. Record, 1997.
- GURGEL, C. **A gerência do pensamento**. São Paulo: Cortez, 2003.
- HAGUETTE, Teresa Maria Frota. Dialética, Dualismo Epistemológico e Pesquisa Empírica. In: _____. (Org.). **Dialética Hoje**. Petrópolis: Vozes, p. 145-175, 1990.

- HORKHEIMER, M. Teoria Tradicional e Teoria Crítica. In: _____; BENJAMIN, W.; ADORNO, T. W.; HABERMAS, J. **Textos Escolhidos**. São Paulo: Abril Cultural, p. 117-154, 1980. (Coleção ‘Os pensadores’).
- KATZ, C. Evolução e crise do processo de trabalho. In: KATZ, C.; BRAGA, R.; COGGIOLA, O. **Novas tecnologias: crítica da atual reestruturação produtiva**. SP: Xamã, 1995.
- KONDER, L. **O que é dialética?** 28. ed. São Paulo: Brasiliense, 2000. (Coleção Primeiros Passos).
- KRAMER, S. Linguagem e História. In: FRIGOTTO, G.; CIAVATTA, M. (Orgs.). **Teoria e educação no labirinto do capital**. Petrópolis: Vozes, 2001.
- LEITE, M.P. **O Futuro do Trabalho Novas Tecnologias e Subjetividade Operária**. São Paulo: Scritta, 1994
- MARTINS, G.A. **Metodologias convencionais e não-convencionais e a pesquisa em administração**. Cadernos de Pesquisa em Administração. São Paulo: FEA-USP, p. 2-6, jul-dez. 1994
- MARX, K. **O Capital**. Resumida por Julian Borchardt. 6. ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1980.
- MATOS, O. C. F. **A Escola de Frankfurt**. São Paulo: Moderna, 1993.
- MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 7. ed. São Paulo: Hucitec/ Rio de Janeiro: Abrasco, 2000.
- MORIN, E. **Os Sentidos do Trabalho**. Revista de Administração de Empresas. SP, 41(3), Jul/Set 2001, p.8-19.
- _____; TONELLI, M.J; PLIOPAS, A.L.V. O Trabalho e seus Sentidos. *Psicologia & Sociedade*. v.19, n.spe1. Porto Alegre, 2007.
- MOURA, J.B. **Totalidade e Contradição: acerca da dialética**. Lisboa: Livros Horizonte, 1977.
- NEPOMUCENO, L.H. **Processo ensino-aprendizagem em uma média empresa desde o ponto de vista da teoria crítica**. Dissertação de mestrado. Fortaleza: UECE, 2005.
- OPPENHEIM, A.N. **Questionnaire Design, Interviewing and Attitude Measurement**. London: Printer Publishers, 1995.
- PAGÈS, M. et. al. **O poder das organizações**. Atlas, 1987.
- QUEIROZ, M.I.P. Relatos Oraís: do ‘indizível’ ao ‘dizível’. In: VON SIMSON, O.M. **Experimentos com histórias de vida**. São Paulo: Vértice, 1988.
- RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 2008.
- RUSCHEL, M.H. Glossário. In: ADORNO, Theodor W. **Palavras e sinais: modelos críticos 2**. Tradução de Maria Helena Ruschel. Petrópolis: Vozes, 1995.
- SENNETT, R. **A corrosão do caráter: as conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. 6. ed. Tradução de Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Record, 2002.
- TAYLOR, F.W. **Princípios de administração científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 1986
- TOLFO, S.R.; PICCININI, V. **Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros**. *Psicologia e Sociedade*. [online]. 2007, vol.19, pp. 38-46. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000400007&lng=en&nrm=iso. Acesso em 09 Mai 2009.
- WOOD JR., T. Mudança Organizacional: introdução ao tema. In: WOOD JR., T. (coord.). **Mudança Organizacional: aprofundando temas atuais em Administração de Empresas**. São Paulo: Atlas, 1995