



## **PRO3330 – Engenharia e Sociedade**

### **Trabalho como construção do sujeito e da sociedade; trabalho infantil, escravo e questão de gênero - 2017**

#### **Comentários inspirados nos exercícios entregues e nas discussões em sala de aula:**

Sennett desafia o leitor a decidir se a flexibilização do capitalismo moderno oferece um ambiente melhor para o crescimento pessoal ou se é apenas uma nova forma de opressão. Ele apresenta uma série de reflexões acerca das novas condições de trabalho que se impõem, vinculadas ao atual modelo capitalista e à lógica neoliberal. É proposto, pelo autor, avaliarmos o quanto essas condições de trabalho afetam as relações sociais e o próprio trabalho (CARDOSO, 2005). Nos primeiros capítulos de seu livro, Sennett relata o conflito entre duas gerações (pai e filho), que viveram e trabalharam em dois diferentes momentos. O pai vivenciou momentos de segurança e estabilidade no mercado de trabalho e percorreu uma trajetória de carreira linear. Foi um profissional de sucesso, levando-se em conta os objetivos de conseguir sustentar a família, embora cumprisse uma função socialmente não ou pouco reconhecida. Trouxe boas condições financeiras para sua família e, principalmente, que dedicou tempo e presença na educação de seus filhos. Neste período, o sistema burocrático regulava os ganhos de riquezas e minimizava a desigualdade. Em uma geração posterior, seu filho planeja sua carreira no curto prazo, pois ela é imprevisível. Ele sente a exigência de ser produtivo, de estar aberto a mudanças e de se mostrar intensamente dedicado ao seu trabalho. Suas relações sociais são, conseqüentemente, menos sólidas e mais distantes, pois ele desconhece o comprometimento e lealdade no longo prazo e se orienta por decisões que levem a um maior retorno financeiro em



curto espaço de tempo. No período em que o filho vive, a exagerada flexibilidade dos modelos deixa frágeis os laços sociais como um todo, reduzindo também a consciência de classe. Juntando-se a isso a falta da densidade das experiências, a ética também está em jogo. Sennett também critica a eliminação de rotina nos modelos modernos de trabalho. Para o autor, considerar a rotina algo degradante é ir contra a própria essência do trabalho e das relações humanas, afirmando *que “um regime que não oferece aos seres humanos motivos para ligarem uns para os outros não pode preservar a sua legitimidade por muito tempo”*.

Apareceu uma discussão interessante a esse respeito, pois um grupo especialmente colocou a nova organização do trabalho como melhor que a anterior, ou seja, de que agora cada um tem mais espaço para se realizar do trabalho do que antes. Isso dialoga com as discussões de Zarifian, retomando a análise da passagem de uma sociedade disciplinar para uma sociedade de controle com a disciplina no trabalho sendo incorporada pelos próprios trabalhador. Esta questão também remete à discussão de Boltansky e Chiapello (1998), que estudam a partir dos discursos empresariais o que legitima o capitalismo e engaja os sujeitos. Neste sentido, o discurso da de autonomia e liberdade que acompanham a flexibilização das relações de trabalho realmente são incorporados por certas categorias de trabalhadores. Há que se questionar se, de fato, esta autonomia e liberdade se consolidam, sobretudo se considerarmos outras questões, como o tempo fora do trabalho propício para o desenvolvimento de outras atividades, a securidade social, a estabilidade, o planejamento familiar, e o próprio desenvolvimento profissional que, em princípio permite maior espaço para os sujeitos individual e coletivamente buscarem caminhos em direção à realização de si e a vivenciarem processos emancipatórios. Há que se considerar que, mesmo ao se tratar de atingir, em determinadas condições, objetivos mais imediatos, quais são as consequências para os sujeitos e para os coletivos de trabalho.



Outra discussão interessante diz respeito ao desejo expresso de trabalhar pra conquistar prestígio no mercado e abrir uma consultoria para serem seus próprios patrões, isto é, se constituindo como verdadeiros empreendedores. Mas há uma divergência sobre o sentido disso: para uns trata-se de mais autonomia e liberdade de horários, mais “flexibilidade”. Para outros os clientes determinarão os horários e rotinas e que, portanto, não seria possível alcançar a liberdade esperada. Todavia, ser o seu “próprio patrão” tinha mais sentido, pois mesmo não tendo a autonomia esperada, trabalha-se para si, constrói-se algo próprio e não para outros, outros patrões. Isso remete às várias possibilidades de alienação no trabalho: sobre o produto do trabalho, sobre a forma do trabalhar, sobre o sentido do trabalho. A única que parece se resolver, nesses casos, é a alienação sobre o processo de trabalho, um vez que os engenheiros ainda tem autonomia para decidir como trabalharão e como conduzirão as suas atividades. Mesmo neste caso, é importante ficar atento, uma vez que há cada vez mais mecanismos de controle e modalidades de trabalho em engenharia baseada em procedimentos mais formalizados e passíveis de avaliações mais restritivas. O mesmo acontece com médicos e outros profissionais, antes considerados isentos a este tipo de dominação.

A organização do trabalho define a divisão de trabalho entre os diferentes membros da organização. Ela estabelece elementos prescritos que expressam as representações sobre a divisão entre as pessoas, as normas, o tempo e o controle exigido para o desempenho nas tarefas. No entanto, o trabalho prescrito não corresponde ao trabalho real, nenhum é de mera execução, uma vez que apenas fazer o que está prescrito não é suficiente para se produzir; a realidade é distinta do que se imaginou no processo de prescrição. Dejours define trabalho como tudo aquilo que não está prescrito, porque não é a prescrição que realiza o trabalho, mas a ação real do trabalhador.

A psicodinâmica do trabalho estuda as relações entre a psique e a organização do trabalho, colocando em evidência as motivações, os desejos e a importância



da relação entre o consciente e o inconsciente. Trata-se de uma disciplina clínica voltada para a compreensão e para ações transformadoras no âmbito da relação entre trabalho e saúde mental. É, portanto, a análise dos processos de luta dos homens e das mulheres para preservarem sua saúde mental.

Para Dejours, o trabalho não consiste apenas em produzir, mas em transformar-se. Por ser central na vida dos seres humanos, Dejours acredita que seja fundamental poder se construir o prazer no trabalho. Isto só é possível se houver condições para o reconhecimento, fundamental para que os sujeitos consigam subverter o sofrimento, intrínseco a qualquer trabalho, em prazer; prazer pelo trabalho bem feito, pelo que ele é útil e pelo que contribui para o desenvolvimento da cultura.

Para Wandelli, o trabalho é essencial e intrínseco ao ser humano e que o sistema jurídico deve garantir este direito. O autor faz uma crítica à abordagem clássica do trabalho (taylorismo, fordismo), pois acredita que as tarefas repetitivas e fracionadas, sem um entendimento do sistema produtivo como um todo, podem ser prejudiciais à saúde física e mental do trabalhador. Este autor se propõe a analisar esse direito fundamental ao trabalho numa perspectiva normativa de trabalho como um processo de emancipação de si, de desenvolvimento humano, entendendo que o trabalho é a mediação do humano com a realidade.

A relação entre lazer e trabalho também discutida pela PDT, quanto mais o trabalhador vive situações sem sentido no trabalho que instigam a emergência de mecanismos de defesa, portanto alienantes, menos atividades instigantes e interessantes ele desenvolverá em seus momentos de lazer. Isto pode ser explicado pelo fato que os mecanismos de defesa, sobretudo os que se tornam coletivos, constituindo verdadeiras ideologias defensivas, induzem a um empobrecimento dos processos mentais, sobretudo os reflexivos.



Apesar de haver concordância que o trabalho deva ser desafiador e estimulante, por que, nem todos os trabalhos são assim? Por que muitas pessoas trabalham em situações inadequadas, sem sentido, onde o único desafio é se manter operante em atividades repetitivas, sem qualquer perspectiva de desenvolvimento profissional e pessoal. Essa pergunta é parte do desafio da engenharia, o de como favorecer a constituição de trabalhos que sejam pautados em uma perspectiva de desenvolvimento e não da criação do sofrimento patológico. Além disso, a defesa do trabalho desafiador e estimulante não pode legitimar um discurso *workaholic*, ainda muito estimulado no meio empresarial, enfim um processo de dominação aparentemente conectado ao prazer de trabalhar. Trata-se de uma anomalia, de algo mais patológico do que saudável e construtor de uma vida mais interessante, prazerosa e propícia para a realização de si.

Para Veiga, o trabalho infantil é prática comum em um número muito grande de situações. Isto acontece em países ricos e pobres, nas áreas urbanas, suburbanas e rurais, não importando muito o sexo e a cor, apesar de ser mais prevalente em populações menos favorecidas, mais fragilizadas, sobretudo migrantes e imigrantes. Encontra-se em um amplo espectro de atividades econômicas, daquelas de subsistência até aquelas intensivas, voltadas à exportação. Há também casos em que os pais preferem que os filhos comecem a trabalhar logo cedo, não apenas para ajudar em questões financeiras e materiais, mas também por causa da má qualidade das escolas, da falta de ensino em tempo integral. Neste caso, como em muitas situações, não há equipamentos sociais para propiciar atividades educativas e de lazer para as crianças, elas ficam expostas a tudo que acontece na rua, inclusive o convívio inadequado com pessoas que as estimulariam a cometer delitos e crimes. Nesses casos, os pais preferem que os filhos trabalhem para que se constituam como cidadãos de caráter. Isto só ocorreria por falta de políticas públicas mais abrangentes e coerentes.



Atualmente existe regulamentação específica que proíbe o trabalho infantil e canais para denúncias, além de programas sociais que incentivam financeiramente as famílias para manter as crianças na escola. Será que o pai ou mãe que coloca seus filhos para trabalhar junto com eles nem sempre tem a intenção de explorar a criança? Más condições financeiras, falta de mecanismos mais efetivos de proteção às crianças e a falta de alternativas (por exemplo, falta de escolas em tempo integral, acesso à cultura e ao lazer de qualidade) contribuem para que mais crianças estejam trabalhando, seja ao lado de seus pais, ou não. Que tipo de economia precisa explorar o trabalho infantil para se constituir?

No seu texto, Helena Hirata analisa a relação entre flexibilidade e gênero. Ela distingue flexibilidade qualitativa ou funcional, interna à empresa, que reside na polivalência operária; o que permite ao sistema produtivo variabilidade de produtos, e flexibilidade quantitativa. Esta flexibilidade aumentaria a capacidade de mudar os volumes de produção conforme as diferentes demandas, variando a oferta de emprego ou o tempo de trabalho. Esta flexibilidade poder ser interna à empresa e fazer parte da estratégia de seus dirigentes, através de contratos por tempo parcial, limitados no tempo, ou ainda a partir da variações de horas trabalhadas. A “externalização” do trabalho também permite esta flexibilização, a partir da contratação de empresas terceirizadas, por exemplo.

Nas discussões sobre gênero, desenvolvidas na sala de aula, foram focadas as diferenças que existem entre homens e mulheres no trabalho e, mesmo a existência de um ideário machista no ambiente profissional. Foram apresentados dados que demonstram que as mulheres têm uma carga (tanto profissional quanto doméstica) maior que os homens e, ainda assim, têm renda menor: “De acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU), as mulheres são responsáveis por 66% do trabalho do mundo, produzem 50% de nossos alimentos e constituem quase a metade do grupo de estudantes universitários.



No entanto, elas ganham apenas 10% do rendimento global e possuem apenas 1% de todas as propriedades. ” (STILES, T.A.A.).

Na questão sobre a flexibilidade do trabalho, também a distinção entre sexos é notória. Enquanto, para os homens, flexibilidade é sinônimo de polivalência, trabalho em equipe, rotação de tarefas e integração, para a mulher isto significa empregos precários, horários flexíveis e empregos de meio período, geralmente com salários menores, sem férias ou benefícios, com objetivo de facilitar o trabalho doméstico.

Por fim, é importante considerar nas discussões sobre gênero no trabalho, além do homem e da mulher, a existência de outros gêneros, com diferentes orientações sexuais, como os homossexuais, travestis, trans-gêneros, bissexuais, entre outros.

Ainda no que diz respeito ao trabalho escravo, é notória a existência de situações tão precárias que se assemelham à escravidão. É inconcebível que ainda hoje, no Brasil e em outros países haja pessoas em situações análogas à escravidão. Mesmo em havendo leis e graves punições para aqueles que exploram pessoas nessas condições, esta prática ainda não desapareceu. No caos específico do Brasil, fica a impressão que nunca houve, de fato um processo de libertação e de emancipação do trabalho, ainda pagamos um preço elevado por termos mantido a escravidão por tanto tempo e por não passarmos por um verdadeiro processo de valorização do trabalho de todos.

***Laerte Idal Sznelwar, Ruri Giannini, Lucca Pérez***