



Precariedade do Trabalho

Uma discussão crítica a partir do filme “Dois dias, uma noite”,
de Jean-Luc e Pierre Dardenne

O telefone toca e acorda a protagonista do filme Sandra (interpretada por Marion Cotillard, vencedora do Oscar de melhor atriz pelo filme sobre a cantora Edith Piaf). Ela, que estava afastada de sua ocupação laboral devido a um quadro de depressão, estava prestes a voltar a trabalhar na segunda-feira da semana seguinte, quando, na sexta-feira, é avisada por sua melhor amiga Juliette de que está prestes a perder seu emprego. A gerência organizou uma votação e, por uma decisão quase unânime (14 a 2), os seus colegas de trabalho votaram a favor do recebimento do abono salarial anual ao invés de permanecer com Sandra no quadro de trabalhadores da fábrica de painéis solares. Contudo, Juliette argumenta que poderia ocorrer nova votação na segunda-feira, pois afirma que Jean-Marc, o encarregado da firma, teria

pressionado os demais trabalhadores a votar pelo desligamento da funcionária, senão a demissão poderia acometer a qualquer um deles. Para tal, elas deveriam falar antes com o gerente (proprietário?) M. Dumont e ratificar a realização da nova votação. Dumont é interpelado por elas dentro de seu carro na saída do estacionamento e concorda com a realização de nova votação na segunda-feira. Portanto, esse é o enredo que move a saga de Sandra em convencer no tempo de um fim de semana a que os colegas mudassem de opinião e revertisse o resultado em favor da sua permanência no emprego, abrindo mão do abono de 1.000 euros como participação nos lucros e resultados.

Trata-se de um filme belga e que retrata um quadro de recessão econômica europeia pós-crise de 2008. O filme, que tem duração aproximada de 1h30, se divide em três momentos: os primeiros 15 minutos em que a protagonista toma ciência do ocorrido e procura “digerir” a situação; a segunda parte, com cerca de uma hora, mostra a saga de Sandra e em procurar os seus colegas de trabalho para convencê-los a mudarem de opinião a seu favor; por fim, os 15 minutos finais com a derradeira votação.

O filme se esmera em diálogos ricos e elucidativos sobre a “nova morfologia social do trabalho” (termo muito usado na atual sociologia crítica do trabalho). Por isso, ao longo do texto, farei a opção por transcrever de forma integral ou editada alguns trechos da película.

O primeiro aspecto que chamaria a atenção diz respeito em como a protagonista Sandra reage com a adversidade de ter o seu emprego em condição suspensa fruto da votação insólita a que os seus colegas de trabalho foram submetidos. Como já foi mencionado, Sandra estava de licença por conta de um estado de depressão que a fazia chorar e provocava sua instabilidade emocional frequentemente – fato que se confirmou reiteradamente ao longo do filme. Sandra parece convencida de estar relegada a um estado de invisibilidade e insignificância perante aos outros trabalhadores, o que seria atestado pelo diálogo com o marido “*Eu não sou nada pra eles [...] Eles preferem o abono. É normal.*”.

Mesmo após Sandra, acompanhada por Juliette, tendo conseguido convencer a que o gerente Dumont autorizasse a refazer a votação, o estado emocional da protagonista é absolutamente frágil, o que a leva repetidamente a desabar em crises de choro, tomar doses de remédio antidepressivo e se desmotivar em buscar apoio dos demais trabalhadores, pois segundo ela “*É como se eu não existisse. Eles têm razão. Eu não sou nada.*”.

A condição na qual se encontra Sandra se aproxima bastante do conceito que Danièle Linhart (2013) denominou como “precarização subjetiva”. O sentimento de não-pertencimento e vazio existencial seriam sintomas da “precariedade subjetiva”. A autora francesa traz a contribuição original de discutir a precarização a partir do sofrimento aos assalariados estáveis, pois para se manter nessa posição “privilegiada” em meio a crises estruturais do capital que tem resultado em desemprego em massa, os trabalhadores são permanentemente confrontados com exigências para provar sua relevância no emprego e preocupados em não estar apto em responder a contento a seus patrões e aos próprios colegas.

Por precarização subjetiva, Linhart (2013, p.45) define como

é o sentimento de não dominar seu trabalho e precisar esforçar-se permanentemente para adaptar-se, cumprir os objetivos fixados, não arriscar-se física ou moralmente (no caso de interações com usuários ou clientes). É o sentimento de não ter a quem recorrer em caso de problemas graves no trabalho, nem aos superiores hierárquicos (cada vez mais raros e cada vez menos disponíveis) nem aos colegas de trabalho, que se esgarçaram com a individualização sistemática da gestão dos assalariados e a concorrência entre eles. É o sentimento de isolamento e abandono. É também a perda de autoestima, que está ligada ao sentimento de não dominar totalmente o trabalho, de não estar à altura, de fazer um trabalho ruim, de não estar seguro de assumir seu posto [...] O resultado é, frequentemente, o medo, a ansiedade, a sensação de insegurança (comodamente chamada de estresse).

Portanto, ainda mais do que permanentemente exigidos, os trabalhadores seriam continuamente avaliados, julgados e comparados, de

modo que além de terem que “provar” a seus patrões que permanecem como força de trabalho produtiva o suficiente para a reprodução de valor, instituem uma autocobrança amparada na emulação e insegurança perante a si e aos outros trabalhadores. Quando Sandra sai à busca de seus colegas, ouve de um deles que o encarregado não a considerava mais apta a ser tão produtiva após o período de afastamento. Sandra logo desmorona e desabafa ao seu marido: *“Ele tem razão, não estou mais à altura. Não paro de chorar. Agora estou perdendo a voz”*.

Conforme salienta Linhart (2013), esse estado de tensão permanente não poucas vezes resulta na doença ocupacional de *burnout*, pois, além de serem expostos a uma intensificação da jornada de trabalho para se mostrarem produtivos, esse sintoma pode se agravar quando o ambiente de trabalho é colonizado por uma vigilância e pressão interna entre os próprios trabalhadores que apontem um trabalhador como uma peça destoante da engrenagem do processo produtivo.



Outra significativa contribuição a ser citada na problematização sobre a precarização do mundo do trabalho contemporâneo está em Giovanni Alves (2013) na formulação sobre a “precarização do homem-que-trabalha”. Este entende que a precarização do trabalho, além de se materializar no desmonte das formas historicamente reguladas de exploração da força de trabalho, também se caracteriza “na dimensão do homem-que-trabalha, a partir de novos modos de (des) constituição do ser genérico do homem.”.

Sua referência do “homem-que-trabalha” advém da formulação de Lukács que reitera que o ser humano, na perspectiva ontológica, se faz humano através do trabalho. Portanto, considerando que a nova morfologia social do trabalho implica na precarização do trabalho e na flexibilização dos vínculos constituidores da regulação salarial, tais prerrogativas, segundo Alves (2013, p.91) “alteram a relação ‘tempo de vida/tempo de trabalho’ e alteram os espectros da sociabilidade e autorreferência pessoal, elementos compositivos essenciais do processo de formação do sujeito humano-genérico”.

O autor brasileiro (2013, p.111-3). relaciona a precarização do trabalho com a “crise do trabalho vivo”, na medida em que o processo de reestruturação produtiva conduzido pelo capital tem se esmerado continuamente reduzir o peso da força de trabalho ao processo produtivo. Assim, a “crise do trabalho vivo” atingiria em cheio a subjetividade e a intersubjetividade desse trabalhador, de modo a se realizar tragicamente por meio de três dimensões:

- 1) “crise da vida pessoal”, manifestada como a crise do homem com seu espaço de vida, isto é, o tempo de vida como campo de desenvolvimento humano;
- 2) “crise de sociabilidade”: crise do homem com outros homens e o dilaceramento dos laços sociais que constituem a sua sociabilidade humana, com esvaziamento de espaços de reconhecimento do outro e de si próprio nas relações sociais.
- 3) “crise de autorreferência pessoal”: crise do homem consigo mesmo na medida em que ocorre a corrosão da sua autoestima pessoal.

Na saga pessoal de Sandra em batalhar pela permanência em seu emprego, percebe-se que a “crise do trabalho vivo” incidiria sobre o conjunto dos trabalhadores, embora manifestado de maneiras diferentes. Se em Sandra encontrou realização por meio da depressão e da baixa auto-estima, é possível notar, em alguns personagens, a falta de referência na perspectiva classista de coletividade, dado pela nova “morfologia social do trabalho”.

A fim de se compreender esse conceito, parece-me pertinente lançar luz sobre como o autor entende o conceito fundante de classe social. A

complexidade do conceito e o debate trazido por Giovanni Alves (2013) em criticar as formulações estruturalistas que definia as classes sociais como a mera descrição do “lugar” ou “posição” ocupada pelos sujeitos na dinâmica do modo de produção (capitalista, nesse caso), portanto, uma definição deveras determinista a priori. Nesses termos, o conceito perderia sua dimensão histórico-categorial e sua vinculação ontológica à constituição efetiva do sujeito histórico. Assim, Alves (2013, p.63) apoiando-se mais nas contribuições de E.P. Thompson, Antonio Gramsci e Eric Hobsbawm, entende o conceito como um fruto histórico da própria ação humana “[...] no sentido de uma categoria social como forma de ser ou determinação da existência capaz de expressar o devir histórico-coletivo de individualidades pessoais subsumidas na condição de proletariedade”. Essa condição de proletariedade se torna o elemento decisivo para submeter homens e mulheres ao trabalho estranhado, na medida em que estão despossuídos dos meios de produção necessários para a reprodução de suas próprias vidas.

Sendo assim, essa condição de proletariedade na contemporaneidade afetaria a compreensão vivida de classe para si, a ponto do autor entender que há uma dinâmica social crescente de “dessubjetivação de classe”, que segundo Alves (2013, p.96) “implicam dinâmicas sociais, políticas, ideológicas e culturais que levam à dissolução de “coletivas do trabalho” e ao incremento da ideologia do individualismo na vida social”.

Ilustrarei o conceito com uma passagem do filme em que Sandra vai ao encontro de dois trabalhadores que estavam fazendo conserto de um carro juntos no fim de semana. Ao ser abordado sob o argumento de abrir mão de seu abono para mantê-la no emprego, o trabalhador mais jovem responde de forma bem enfática e com ação de intimidação à protagonista: “*O abono é uma recompensa, por que daríamos a você? Ela quer pegar nosso dinheiro. Não tem vergonha de vir aqui para roubar nosso dinheiro? Cai fora!* (nesse momento, ele a empurra e desfere um soco no trabalhador que tentou ajudá-la)”.

Os novos sistemas de pagamentos, como os abonos por produtividade e a avaliação de desempenho para progresso na carreira tem se erigido como

um dos recursos implementados nas últimas décadas para reforçar o individualismo e o espírito de competição entre os trabalhadores.

A vinculação do recebimento de um abono ainda que, nesse caso, às custas do emprego de uma companheira de trabalho, torna-se parte da ofensiva do capital em desestruturar o *ethos* de solidariedade de classe construídos pelos coletivos de trabalho e seus respectivos sindicatos e partidos políticos emanados organicamente da classe trabalhadora. Portanto, a disseminação do individualismo e da atomização da sociedade (como não mencionar Margareth Thatcher: “*there is no such thing as society. There are individual men and womem, and there are families?*”) é uma ação ideológica com vistas a intervir diretamente sobre princípios basilares para que os trabalhadores pudessem se reconhecer em uma “classe para si”. E no âmbito mais específico da fábrica, trata-se, segundo de dissolver a solidariedade de classe, maximizar o comprometimento e a dependência em relação à firma através de benefícios e formar o trabalhador disciplinado (SHIROMA, 1996).

A dessubjetivação de classe e a formação do trabalhador disciplinado evidencia o que Alves (2011, p.111) tem chamado de “captura’ da subjetividade” através da “constituição de um novo nexos psicofísico capaz de moldar e direcionar ação e pensamento de operários e empregados em conformidade com a racionalização da produção”. Trata-se de um esforço ideológico de convencer e imbricar organicamente o comprometimento do trabalhador com o bom desempenho do negócio, estabelecendo uma lógica formal de que se a empresa tiver sucesso na expansão de suas atividades, logo o trabalhador será recompensado por isso (como na cena em que Julien justifica para Sandra que não é ruim fazer hora extra “*E se aceitarmos trabalhar mais para ganhar mais?*”). Já em situações de conjuntura de recuperação econômica para o capital (conforme mostrada na película), o trabalhador tem que compreender os momentos ruins. Afinal, conforme diz o gerente Dumont para Sandra: “*Eu ia falar com a senhora na segunda. Não é nada pessoal. A crise e a concorrência asiática de painéis solares nos obrigou a isso [a demiti-la ou cortar o abono de todos]*”.

Em última instância, o que está em jogo é a constituição das formas que vão possibilitar o controle do capital adequado ao determinado momento histórico vivido; neste caso, um momento de crise de valorização na realização do valor e com viés de baixa na taxa média de lucro.

De modo a responder parte dessas contingências, o capital nunca abriu mão de estabelecer mecanismos para aumentar a exploração sobre a força de trabalho contratada. Em tempos da produção e acumulação flexível, a flexibilidade das condições que ordenam a contratação salarial reforça a fragilização dos vínculos dos trabalhadores com a empresa e entre os próprios trabalhadores, na medida em que segmenta trabalhadores assalariados com alguma estabilidade e proteção jurídica para reger seu contrato de trabalho e aqueles compõem uma massa amorfa de empregados que podem estar nas condições de terceirizados/quarteirizados; *free lancers*; contratados por tempo determinado; contratados para jornada parcial; contratados “sem carteira assinada”; enfim, uma miríade de homens e mulheres que compõem uma força de trabalho que presta serviços à mesma empresa, que convive diariamente com as mesmas pessoas, mas que esbarra em dificuldades ainda maiores, a começar pela própria representação sindical que, muitas vezes, não consegue ou não tem interesse de cobrir essas pessoas.

Duas passagens exemplificam com bastante propriedade as consequências do regime de flexibilização da contratação salarial. Na primeira passagem, Sandra vai ao encontro do trabalhador Alphonse, que é um jovem negro, que trabalha em uma lavanderia como complemento da renda e é contratado por tempo determinado na fábrica. Após Sandra quase convencê-lo a votar nela, ele pondera que “*Significa que sem o meu voto você terá maioria? Jean-Marc [o encarregado] vai dizer que você ganhou por causa do meu voto. Eu tenho um contrato a prazo fixo. Se Jean-Marc fizer um relatório que me desfavoreça com os erros que já venho cometendo, o contrato não será renovado*”.



A depender do ponto de vista, o regime de trabalho por tempo determinado é celebrado principalmente pelos capitalistas e seus intelectuais como a possibilidade de ter maior liberdade para contratar a força de trabalho sem os mesmos encargos e proteções do que o contrato regido pelas leis trabalhistas gerais.

Está em curso (escrevo em junho de 2016) a tramitação de um projeto de contrarreforma trabalhista proposta pelo governo francês, chefiado pelo Partido Socialista na figura de François Hollande. O projeto parte de uma reivindicação antiga da burguesia que é a primazia da negociação direta entre patrões e empregados sobre os acordos coletivos de trabalho (por exemplo, aumentar a carga horária para até 48 horas semanais, afinal “*E se aceitarmos trabalhar mais para ganhar mais?*”), institui facilidades para demissões coletivas quando a empresa alegar prejuízo por três meses consecutivos, diminui consideravelmente as indenizações para os trabalhadores que tem mais de 20 anos na mesma empresa e permite flexibilizar e até modificar o regime de contrato de trabalho sem alterar a remuneração.

No Brasil, a lei que dispõe sobre o contrato de trabalho por tempo determinado é a Lei 9.601/1998 e o trabalhador não tem direito a receber ao término de seu contrato o aviso prévio, a multa referente ao FGTS e não pode pleitear a proteção do seguro-desemprego. Contudo, em tempos de crise estrutural do capitalismo no Brasil, que incluiu a deposição da Presidenta da República por criminosos que rapinam e dão forma ao Estado burguês, o editorial do jornal “O Globo” (2016) subscreve que passados 13 anos de

predomínio de Lula e PT em que teria sido “puro teatro” a negociação de reformas trabalhista e previdenciária com as centrais sindicais, o momento seria de favorecer entendimento direto entre patrões e empregados, pois:

Agora a situação é outra [...] O quadro é de emergência, e por isso reformas têm de ser feitas. Uma delas é a da legislação trabalhista, para que ela ganhe flexibilidade, a fim de incentivar a geração de empregos, neste momento de redução drástica do mercado de trabalho.

Assim, a imprensa privada-mercantil, ratificando a sua condição de aparelho “privado” de hegemonia, cumpre o seu papel de difundir à opinião pública a agenda do capital, mas apresentadas como ideias universais, afinal “as reformas têm de ser feitas”.

Uma consequência possível dessa “modernização” das relações trabalhistas pode ser acolhida pela cena que representou o diálogo final travado entre Sandra e o gerente Dumont. Após a nova votação, o gestor, aparentemente contrariado diz que no intuito de manter um “bom ambiente” para equipe de trabalho, explica que tomou a decisão de dar o abono a todos e mantê-la no quadro fixo, pois segundo ele *“Em setembro, não renovarei um contrato a prazo fixo [o de Alphonse] e então você poderá voltar. Então esta é a boa notícia que quero lhe dar!”*. Ao ouvir a rejeição de Sandra em aproveitar a “boa notícia”, ele diz *“Ele não será demitido, apenas o contrato não será renovado”*.



Uma atitude premonitória de minha parte prever o que Sandra teria feito, caso não tivesse passado por essa experiência no fim de semana contrariaria qualquer reivindicação da dialética materialista como método de estudo, mas possivelmente essa condição de experiência vivida lhe deu a clareza de reivindicar para si uma solidariedade de classe (ainda que talvez contingente pelo momento), mesmo que lhe desfavorecesse de maneira imediata com a perda definitiva do emprego.

Penso que é deveras difícil de delimitar quais as experiências que medeiam esse processo de uma consciência transitória que avança e retrocede no ato de se reconhecer como sujeito histórico de uma classe, afinal, concordando com Iasi (2013, p.71) “A consciência só pode se originar e se desenvolver como expressão de relações que constituem o fundamento da sociabilidade humana”, ou seja, no atual momento, o proletariado vive nas relações constitutivas do capital. Por isso, não espanta, mesmo que se lamenta, que tantos trabalhadores tomem para si as ideias do pensamento da classe que os explora e que se apropria da riqueza produzida.

No entanto, embora o filme na maior parte do tempo exponha a tragédia pessoal de Sandra que luta por uma chance para continuar a vender a sua própria mercadoria força de trabalho, o que poderia sugerir um tom fatalista, é justamente essa situação que abre o terreno de que o ato de desvelar as contradições e impossibilidades da ordem constitutiva do capital em promover uma vida plena de sentido pode ser operada pelos mesmos sujeitos históricos que são oprimidos por ela. Daí a fala final no telefonema com o marido, mesmo demitida e rejeitando tomar o lugar de Alphonse, respalda um tom de otimismo da vontade, pois “*Nós lutamos bem. Estou feliz!*”.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Giovanni. **Dimensões da precarização do trabalho**: ensaios de Sociologia do Trabalho. Bauru: Canal 6 Editora, 2013.
- _____. **Trabalho e subjetividade**: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.
- IASI, Mauro. Educação e consciência de classe: desafios estratégicos. **Perspectiva**, Florianópolis, v.31, n.1, p.67-83, jan/abr. 2013.



LINHART, Danièle. Modernização e precarização da vida no trabalho. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III**. São Paulo: Boitempo, 2013.

O GLOBO. Momento para se quebrar a rigidez das leis trabalhistas. **O Globo**. Editorial, 12 jun. 2016. Disponível em

<http://oglobo.globo.com/opiniao/momento-para-se-quebrar-rigidez-das-leis-trabalhistas-19482554>, acesso em 13 jun. 2016.

SHIROMA, Eneida. A formação do trabalhador disciplinado. In: FIDALGO, Fernando (org.). **Gestão do trabalho e formação do trabalhador**. Belo Horizonte: Movimento de Cultura Marxista, 1996.

Bruno Gawryszewski

Professor Adjunto na Faculdade de Educação da UFRJ

Integrante do Coletivo de Estudos em Marxismo e Educação (COLEMARX)