

5. As experiências e os significados do trabalho para os técnicos de nível médio

Ele: (...) *Quantas vezes eu me disse: 'Como, Rameau? Há dez mil mesas fartas em Paris, com quinze ou vinte talheres em cada uma, e não há um talher para ti? Há bolsas cheias de ouro que jorram a torto e a direito, e delas não cai uma só moeda para ti? Mil espiritozinhos sem talento, sem mérito; mil criaturinhas sem encanto; mil intrigantes rasteiros bem vestidos, e tu andas nu? Serias tão imbecil? Não saberias bajular como os outros? Não saberias mentir, jurar, perjurar, prometer, cumprir ou faltar, como os outros? Não saberias pôr-te de quatro como os outros? Não saberias favorecer a intriga duma dama e levar o bilhete doce, como os outros?*

Denis Diderot (in: O sobrinho de Rameau)

Concepções sobre o trabalho são tão fundadoras que se encontram presentes em diversos mitos de origem da humanidade, como no caso do mito judaico-cristão da expulsão de Adão e Eva do paraíso e sua condenação a só satisfazerem suas necessidades com o próprio suor, com o trabalho associado à idéia de pena. Também no mito grego de Prometeu, o trabalho aparece, uma vez mais, como punição ao descumprimento de regras divinas. O sentido do trabalho, que foi durante séculos o de *tripalium*,⁵⁷ tenta transformar-se com a paulatina construção, na modernidade ocidental, da sociedade burguesa e de seu tipo humano, o “homem burguês”. Em Lutero, o trabalho já é visto como sacrifício voluntário; ainda é *pena*, mas é culpa feliz, pois traz em si a possibilidade da edificação humana.

Mais tarde, Marx irá dizer que no trabalho está a nobreza do gênero humano, capaz de uma ação intencional e projetada por antecipação. Mas capitalismo e modernidade fizeram emergir de forma contundente os paradoxos envolvidos no mundo do trabalho, que promove tanto a inserção quanto a exclusão social; a um só tempo articula e fragmenta suas próprias dimensões manual e intelectual; sub-

⁵⁷ Origem latina da palavra *trabalho* em Português. Refere-se a instrumento de tortura.

mete, ao mesmo tempo que liberta; tanto a uns desemprega, abandonando milhares de seres no ócio excludente, quanto a outros ocupa a totalidade de sua existência, penetrando lares, lazeres e paixões; a um só tempo é concebido como graça e como maldição.

No contexto atual, da alta modernidade ou modernidade tardia, organiza-se e amplia-se o mundo dos serviços, do lazer e do consumo, ao mesmo tempo em que as máquinas comandadas pela microeletrônica substituem o trabalho humano em larga escala. Sabemos que as conseqüências generalizadas desse processo são a redução e a precarização (sutilmente chamadas por alguns de “flexibilização”) do emprego, excluindo grandes parcelas de cidadãos da economia, *locus* por onde passam, necessariamente, nas modernas sociedades complexas, todas as demais instâncias da vida (Sahlins, 1979).

Ainda que sejamos confrontados com os questionamentos acerca de um possível deslocamento do trabalho da centralidade da vida social em benefício da esfera da cultura,⁵⁸ é inegável que todos os indivíduos que vivem nas sociedades complexas dialogam com o mundo do trabalho desde a mais tenra infância, inseridos que estão no mundo da família, fortemente interessada na qualidade de vida futura de seus filhos; no mundo da escola, profundamente referenciado (quer concordemos ou não com isso) nas demandas do mundo do trabalho; no mundo do consumo, que, não nos esqueçamos, é parte integrante do mundo do trabalho.

Partindo do pressuposto de que visões de mundo e projetos são construídos nos processos específicos de socialização, acompanhamos então, no grupo particular dos técnicos investigados, a construção de valores, visões de mundo e projetos, expressos também em *habitus*, e vimos como o trabalho, mesmo antes de se concretizar como experiência direta desses sujeitos, faz-se presente na ~~socialização~~ ^{socialização} ~~plazma~~ ^{plazma} da maioria deles de maneira bastante significativa. Desde cedo, para nenhum dos nossos investigados, mesmo os mais espoliados, coloca-se a questão de Rameau, sempre presente para milhões de pobres (e ricos) de diferentes épo-

⁵⁸ Um dos precursores desse debate é o filósofo Jürgen Habermas, que aponta o desacoplamento das dimensões por ele denominadas de “sistema” (englobando as esferas econômicas e políticas voltadas para a reprodução societal sob a lógica da “razão instrumental”) e de “mundo da vida” (*locus* do espaço intersubjetivo, da organização dos seres em função da sua identidade e dos valores que nascem da esfera da comunicação; tendo como elementos constitutivos básicos a linguagem e a cultura sob a lógica da “razão comunicativa”). Para uma sistematização desse debate, ver: ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho* – ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

cas: como garantir a sobrevivência sem ter que se submeter a sacrifícios, enfrentar as barreiras impostas aos pobres? ⁵⁹

Pudemos constatar ainda que fatores os mais diversos - dentre os quais se destacam experiências relativamente estáveis de trabalho nas famílias, os projetos familiares de melhoria de vida, o mundo cultural compartilhado com a vizinhança, as características individuais de personalidade e as experiências nos cursos profissionalizantes - favoreceram uma elaboração simbólica que confere ao trabalho a possibilidade de uma significação positiva e que aparece em categorias nativas como “correr atrás” e “dar mais”. No caso daqueles oriundos de camadas médias, em cujo universo cultural o trabalho não aparece na infância e adolescência, vimos como o ingresso no IT favoreceu uma aproximação do mundo do trabalho, através tanto dos conteúdos, exemplos e situações aludidas pelos professores e colegas na escola, como do *habitus* aí desenvolvido e fortemente valorizado.

Que visões de mundo, que posturas terão os trabalhadores oriundos de uma tal formação frente às inarredáveis contradições inerentes ao mundo do trabalho? Constituem eles uma *aristocracia operária*,⁶⁰ cooptada por empresas através de sua condição privilegiada de inserção profissional? Pretendo neste capítulo explorar as experiências profissionais desses sujeitos após a conclusão do curso técnico e discutir suas opções ao longo dessas trajetórias, os projetos que foram construindo, desconstruindo e reconstruindo, e os significados que foram sendo conferidos a esse conjunto de experiências. Apresento a seguir um quadro com os dados

⁵⁹ Na atualidade, veja, por exemplo, o vigor da presença, em vários segmentos da população trabalhadora, da identidade de *bandido*, acenando com essa possibilidade e das inúmeras carreiras alternativas que compõem toda uma complexa gradação entre *trabalhador* e *bandido*.

⁶⁰ Usado inicialmente por Engels e Lênin, o termo foi incorporado à moderna historiografia por Hobsbawn, Moorhouse, Gray e outros, para referir-se a um estrato economicamente privilegiado da classe trabalhadora, integrado à empresa através do usufruto de benefícios diferenciais, combativo economicamente e indiferente à política do movimento operário e à sorte do restante dos trabalhadores. Tendo gerado muitas polêmicas, o termo tem o mérito de ter chamado a atenção para as diferenciações internas à classe operária. Maiores discussões sobre a temática em Castro e Guimarães, 1992; Jelin e Torres, 1982 e também mais adiante, nesse capítulo.

mais gerais e objetivos acerca das experiências e da condição atual dos 19 técnicos que se dirigiram ao mercado após a conclusão do curso no Instituto Tecnológico.

QUADRO 8
Síntese dos dados profissionais dos técnicos entrevistados

(continua)

	Formação Curso e Ano *	Idade atual	Ocupações anteriores	Ocupação atual	Tipo de empresa em que trabalha (ramo, tipo, tamanho)	Nível de escolaridade alcançado	Escolaridade requerida pelo cargo atual	Salário
Antenor	Mecânica 1979/1986	45	Empregado do pai em calderaria	Empresário: Calderaria e montagem de estruturas	Privada, própria, Pequena	Médio	Não tem especificação	-
Danilo	Eletrônica 1996	23	Estagiário - Técnico instalação cabos- aux.escritório	**Instrumentista	Energia, capital misto, grande	Médio. Faz Engenharia	Técnico	1.200,00
Ednardo	Eletrotécnica 1979/1986	39	Vendedor de tintas - estágios – projetista - **técnico em Eletrotécnica	Chefe de Setor	Energia, capital misto, Grande	Engenheiro com Especialização	Superior	4.500,00
Edgard	Eletrotécnica 1968/1986	50	Bicos – **Telefonia: manutenção; instalação de rede; área financeira	Aposentado Terceirizado: planejamento de redes de telefonia	Telefonia, capital misto, Grande	Médio	Técnico	Sem Dados
Fernando	Mecânica 1995/1996	29	Vendedor de picolé -caldeireiro- **caldeireiro- traçador-usinagem	Inspetor de Qualidade	Metalúrgica, privada alemã, grande	Médio. Faz Engenharia	Técnico	1.103,00
Hugo	Mecânica 1985/86	34	Estagiário - **Controle de tempos e métodos - Sup de prod.- Sup. Manut.- Assistente Técnico- Engenheiro	Gerente de fabricação em siderurgia	Metalúrgica, privada, Grande	Engenheiro	Superior	3.800,00
Leonardo	Eletrônica 1995/1996	23	Manutenção externa de cabos de televisão	*Almoxarife	Serviços de cabeamento, privada nacional, média	Médio	Médio não-técnico	600,00
Luiza	Eletrotécnica 1995/96	26	Professora particular- **estagiária-Técnica em Eletrotécnica- Gerente de Laboratório	Gerente de manutenção	Venda e suporte a equipamentos de energia, privada nacional, média	Médio. Faz Engenharia	Superior	1.600,00

QUADRO 8
Síntese dos dados profissionais dos técnicos entrevistados

(continua)

	Formação Curso e Ano *	Ida- de atual	Ocupações anteriores	Ocupação atual	Tipo de empresa em que trabalha (ramo, tipo, tamanho)	Nível de escola- ridade alcança- do	Escolaridade requerida pelo cargo atual	Salário
José Paulo	Mecânica 1978/1986	44	Engraxate - balconista- bolsista da escola –auxiliar de oficina mecânica-ajustador mecânico-desenhista - programador de manutenção- desempregado- sócio de “sacolão”- técnico de montagem- supervisor de manutenção – técnico mecânico – sócio de estacionamento-	**Supervisor de Manutenção	Tratamento e distribuição de água, capital misto, grande	Tecnólogo de Qualidade	Técnico	2.700,00
Marilton	Eletrônica 1995/96	30	**Aprendiz- eletricista industrial-técnico em manutenção eletrônica	Técnico de Manutenção de Processos Industriais	Siderúrgica Multinacional, capital francês/alemão, grande	Médio. Faz Engenharia	Técnico	2.100,00
Marcelo	Mecânica 1977/1986	40	Projetista- auxiliar de programação de produção- preparador de máquinas- supervisor- **líder de equipe-tecnólogo de linha- tecnólogo especialista-	Líder de Gestão Operativa: controle da produção de uma área	Montadora automobilística, grande	Tecnólogo de Qualidade	Superior	4.600,00
Olacir	Eletrônica 1995/1996	26	<i>Office-boy</i> - bolsista da escola - estágio- desempregado- **estagiário-	Técnico Eletrônica: ensaios e inspeções	Metalúrgica, produção <i>no-breaks</i> , nacional, média	Licenciado em Biologia	Técnico	910,00
Roberto	Eletrônica 1996/1996	27	Vendedor lojista- estagiário- auxiliar técnico de Eletrônica-Técnico em Eletrônica	**Técnico em Eletrônica:manutenção em injetoras de alumínio	Metalúrgica autopeças, Multinacional, grande	Médio Faz Matemática	Técnico	1.500,00
Robson	Eletrotécnica 1995/1996	30	<i>Office-boy</i> – aux. de escritório	**Eletricista: manutenção	Siderúrgica, Multinacional capital francês/alemão - grande	Médio	Não técnico	700,00

QUADRO 8
Síntese dos dados profissionais dos técnicos entrevistados

(conclusão)

	Formação Curso e Ano *	Idade atual	Ocupações anteriores	Ocupação atual	Tipo de empresa em que trabalha (ramo, tipo, tamanho)	Nível de escolaridade alcançado	Escolaridade requerida pelo cargo atual	Salário
Sônia	Eletrotécnica 1985/1986	44	Costureira - desenhista - programadora de manutenção- vendedora ambulante- caixa- arquivista- auxiliar administrativo escolar-	**Professora	Escola pública estadual	Licenciada em Matemática	Não-técnico	650,00
Solange	Eletrotécnica 1985/86	32	Montadora (de painéis)- **auxiliar de engenharia	Supervisora de mapeamento e cadastro	Energia, capital misto, Grande	Licenciada Em Matemática	Técnico	1.800,00
Vitoldo	Eletrotécnica 1984/1986	35	Estágio – estágio	**Técnico em Eletrotécnica:	Energia, capital misto, Grande	Administrador de empresas. Faz Especialização	Técnico	1.600,00
Walmir	Eletrotécnica 1989/1996	33	Eletricista – estágio - aux. Enga. - estágio - aux. Técnico – estágio - desempregado- terceirizado em manutenção- desempregado – **auxiliar técnico- Eletricista –	Técnico em Eletrônica*** : Controle de instalação de rede de fibra ótica	Telecomunicações, multinacional americana, grande	Médio. Faz Engenharia	Técnico	1.350,00
Welber	Mecânica 1983/1986	34	Engraxate- estagiário- estagiário- desempregado- ajudante de produção - orçamentista- vendedor de produtos siderúrgicos-orçamentista-	**Orçamentista	Metalúrgica privada, familiar pequena (do irmão)	Administrador de Empresas	Técnico	1.500,00

* A data está apresentada sob a forma AAAA/AAAA que corresponde ao ano de conclusão do terceiro ano (ou quarto para os que estudaram à noite) e ao ano em que obtiveram o diploma de técnicos e que foi nossa referência para a definição dos sujeitos que participariam da pesquisa. Apresentamos aqui o ano de conclusão. Todos ingressaram no mercado logo após a conclusão do curso, sendo que alguns só buscaram obter o diploma anos mais tarde, como se pode perceber pelo intervalo entre as duas datas.

** Refere-se à ocupação na qual o técnico ingressou na empresa em que trabalha atualmente

*** Lembramos que, após ter-se formado como Técnico em Eletrotécnica, Walmir cursou o curso Técnico em Eletrônica oferecido pela empresa na qual trabalha em convênio com o SENAI.

5.1.

A inserção dos técnicos no mundo do trabalho nas décadas de 80 e de 90

Uma vez terminado o último ano de estudos no Instituto Tecnológico, nossos entrevistados dirigem-se ao mercado de trabalho à procura de aprendizagem prática nos estágios, e de um emprego. Apenas um dentre todos os formados, Isadora, não procurou uma contratação após o estágio e encaminhou-se diretamente para a universidade. Estaremos no presente capítulo referindo-nos aos demais 19 que o fizeram.

A inserção no mundo do trabalho após sua qualificação técnica apresenta algumas diferenças entre os técnicos formados na década de 80 e os técnicos formados na década de 90.⁶¹ No final dos anos 70, quando alguns do primeiro grupo de entrevistados termina o curso técnico, o mercado industrial urbano ainda carecia de mão-de-obra qualificada, especialmente para ocupar postos de chefia nas equipes de produção. Até então essas chefias eram desempenhadas por operadores mais antigos na empresa, geralmente com formação escolar reduzida, muitas vezes pouco socializados nas regras urbanas de convivência em grandes concentrações de pessoas, como são as indústrias.⁶²

Segundo José Paulo, que concluiu o terceiro ano em 1978, praticamente todos os alunos já saíam da escola empregados, em geral em cargos de supervisão. José Paulo teve vários empregos, sempre como técnico ou como supervisor de manutenção. Durante os quatorze anos que trabalhou antes de ingressar no emprego atual (numa empresa de capital misto, por concurso), teve dois períodos alternados de desemprego, de um ano cada, e fez, então, tentativas de trabalho por conta própria. Voltou à condição de empregado por achar que o negócio próprio era muito cansativo (estacionamento com “lava-a-jato” e “sacolão”), além de exigir conhecimentos de gestão, que ele não possuía. Marcelo, depois de três anos de mercado e com cerca de 20 anos de idade, passou a supervisor, cargo no qual ingressou em 1986, aos 26 anos, na montadora automobilística em que trabalha até

⁶¹ Vários técnicos inseriram-se no mercado de trabalho e foram aí reconhecidos como técnicos mesmo antes da obtenção do diploma, o qual só providenciaram quando alguma situação concreta assim o exigiu. Por isso terminamos encontrando técnicos que ingressaram no mercado antes do período de referência para a definição de nossa unidade de análise, os anos de 1986 e de 1996.

⁶² Sobre esse período do desenvolvimento industrial do país e o papel dos técnicos nesse processo, ver interessante análise em Minayo, 1986.

hoje. Ali, devido às suas sugestões e iniciativas, foi galgando postos de chefia até alcançar o mais alto posto e salário dentre todos os entrevistados: Gestor Operativo, percebendo R\$ 4.600,00 (valores de 2001, correspondente a 25,5 salários mínimos). Edgard fez estágio numa empresa telefônica, então estatal. Logo depois foi aprovado em concurso nessa mesma empresa e trabalhou ali como técnico até se aposentar. Segundo ele, sempre teve ótimo salário e recebeu diversas promoções e oportunidades, não tendo vivenciado nenhuma experiência de desemprego ou instabilidade financeira.

Tanto Wagner quanto Walmir circularam por vários empregos durante cerca de 6 anos e alcançam então alguma estabilidade: Walmir, numa ex-estatal onde fez concurso para cargo não-técnico, sendo promovido a técnico mais tarde, e Wagner na pequena metalúrgica do irmão, onde atua na área administrativa. Solange trabalhou, depois de formada, por cerca de 6 anos, como montadora de painéis elétricos antes de ingressar, como técnica, por concurso, numa companhia (então estatal) de eletricidade. Vitoldo e Ednardo foram aprovados nesse mesmo concurso depois de 3 e 6 anos de formados, respectivamente. Os três tiveram, então, significativo aumento de salário. Esses salários interessantes perduraram por alguns anos e depois entraram em decomposição em consequência das políticas governamentais, e mais tarde da privatização de parte da empresa. Solange e Ednardo alcançaram cargos de chefia, mas apenas vários anos depois, já formados em curso superior. Ednardo recebe o segundo mais alto salário dentre os entrevistados: R\$ 4.500,00, ocupando um posto de gerência na mesma empresa. Solange e Vitoldo continuam classificados na carteira como técnicos de nível médio, mesmo depois de formados em curso superior.

Hugo viveu outra das três trajetórias mais bem-sucedidas entre os formados desse período, ainda que não destituída de percalços: depois de cumprido o estágio, ingressou, em 1987, numa grande siderúrgica multinacional como técnico e ali permanece até hoje. Nesse período, formou-se em Engenharia, mas ainda continuou trabalhando como técnico por mais 3 anos. Só então foi promovido a engenheiro e passou a ter diversas oportunidades de ascensão. Hugo percebia em 2001, aos 34 anos de idade, o terceiro maior salário dentre os nossos entrevistados: R\$ 3.800,00 (21 salários mínimos). Outro técnico formado em meados dos anos 80, Antenor voltou para o interior e continuou ajudando o pai na oficina de máquinas agrícolas. Iniciou um curso superior mas interrompeu-o por problemas

de saúde. A empresa do pai começou a crescer e ele assumiu parte do trabalho. Mais tarde, a família transferiu-se para Belo Horizonte e ele abriu uma pequena empresa própria de caldeiraria, que, a partir de 1999, teve um grande crescimento por ter ingressado no ramo de construção de torres de telefonia, em franca expansão no momento.

Já aqueles que ingressam como técnicos no mercado em 1996 encontram uma situação mais complexa. A década de 90 é marcada no país pela radicalização do programa neoliberal, já em processo desde a década de 80, que tem como efeitos sobre o mercado de trabalho: redução do assalariamento com registro, esvaziamento dos empregos nos setores primário e secundário, privatização e reestruturação das empresas estatais, deterioração das condições e relações de trabalho, expansão do desemprego e das ocupações não-organizadas (Pochmann, 1999).⁶³

Nesse grupo, encontram-se os dois entrevistados que ainda não conseguiram empregar-se como técnicos: Robson e Leopoldo, que recebem, respectivamente, salários de R\$ 600,00 e de R\$ 700,00 (cerca de 3,5 salários mínimos). Leopoldo trabalha como almoxarife e sonha em ser transferido para a área técnica da empresa de instalação de TV a cabo onde trabalha. Já Robson quer casar-se e considera essa renda totalmente insuficiente para manter uma casa, alimentação e um padrão razoável de lazer e cultura. Antes do curso técnico, Robson trabalhava como auxiliar de escritório e tinha completado o então Segundo Grau. Acreditando encontrar melhores oportunidades na indústria, decidiu mudar de área e fez então o curso técnico noturno, porém não alcançou seu objetivo. Além de demorar para conseguir emprego na siderúrgica que almejava, não foi admitido como técnico e sim como eletricista. Continuou fazendo diversos cursos, pagos por ele mesmo, mas nem mesmo assim conseguiu ascensão profissional. Decepcionado, sentindo-se desvalorizado e constatando que os salários dos técnicos mais antigos da empresa, outrora muito bons, hoje dificilmente chegam a 10 salários mínimos (ou 1,5 Salários Mínimos Necessários,

⁶³ Por segmento organizado entendem-se os postos de trabalho mais homogêneos, os empregos regulares assalariados gerados por empresas tipicamente capitalistas; por segmento não-organizado, compreendem-se as formas de ocupação mais heterogêneas, cuja organização não assume características tipicamente capitalistas (Pochmann, 1999).

segundo os cálculos do DIEESE⁶⁴) decidiu mudar de área e prepara-se para o vestibular de Pedagogia.

Danilo, Roberto e Olacir trabalham como técnicos. Danilo numa antiga estatal de distribuição de energia e Roberto e Olacir na indústria metalúrgica. São solteiros e têm salários de R\$ 1.200,00, R\$ 1.500,00 e R\$ 910,00 (6,6; 8,3 e 4 salários mínimos) respectivamente, que correspondem aproximadamente ao de um salário mínimo necessário. No trabalho, ocupam posições subalternas. Tanto Danilo quanto Roberto gastam quase metade do que ganham com a mensalidade da faculdade, além dos gastos que essa impõe de transporte e alimentação, mais os gastos pessoais e ajuda em casa. Entretanto, são salários expressivamente melhores que os recebidos por trabalhadores dessa idade sem o curso técnico. Olacir terminou o curso de Biologia na universidade federal e continua na indústria enquanto aguarda uma oportunidade para lecionar.

Outro caso de técnico formado em 1996 é o de Fernando, que já trabalhava na indústria desde os 16 anos como caldeireiro formado pelo SENAI. Depois de concluir o curso técnico vai galgando melhores postos até o cargo atual, de inspetor de controle de qualidade, que é o pico da carreira para técnico na empresa metalúrgica multinacional de médio porte em que trabalha. Casado e pai de dois filhos, morando “nos fundos” da casa da mãe numa favela na região industrial da cidade, Fernando procura melhorar sua renda e qualidade de vida investindo no curso de Engenharia numa escola privada. Ganhando R\$ 1.100,00 (6,1 salários mínimos ou um Salário Mínimo Necessário), sonha com uma casa melhor e em poder transferir os filhos para uma escola privada, pois constata atordoado que “a escola pública acabou”.

Marilton já trabalhava na empresa atual desde a oitava série, quando ali ingressou como aprendiz enquanto terminava o ginásio numa escola do sindicato, onde participava de uma organização de esquerda. Depois de formado no IT, foi promovido a técnico. Após mais duas promoções ele alcançou o “pico” da carreira de técnico naquela empresa, ganhando R\$ 2.500,00

⁶⁴ O salário mínimo necessário, segundo o DIEESE (Departamento Intersindical de Estudos e Estatísticas Sócio-Econômicas) é aquele suficiente para garantir o previsto na atual legislação que especifica as necessidades a serem atendidas pelo valor do salário mínimo no país. Segundo o artigo 7º, parágrafo IV da Constituição Brasileira, o salário mínimo deve atender às necessidades vitais básicas do trabalhador e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social. Em junho de 2001, ano de referência dos valo-

(14 salários mínimos ou cerca de 2 Mínimos Necessários), entre salário e adicionais de insalubridade e de periculosidade. Queixa-se das condições de trabalho em acearia e sente-se desestimulado, entediado.

Luiza, estudante de Engenharia quando ingressou no curso técnico, teve seu primeiro emprego logo depois do estágio, na empresa onde ainda hoje trabalha e que comercializa e oferece manutenção para equipamentos de distribuidoras de eletricidade. Ela ingressou como técnica, atuando no laboratório. Foi promovida a supervisora e depois a gerente. É a única gerente na empresa com cargo de técnica, pois ainda não se formou em Engenharia. Aos 26 anos, sua prioridade, hoje, é terminar o curso de Engenharia Mecânica que cursa no IT, investir em cursos na área gerencial e galgar postos de gerência.

As diferenças entre as duas gerações aparecem em torno de dois fatores: de um lado, através de políticas empresariais como a redução generalizada de vagas, especialmente aquelas de chefias intermediárias, levada a cabo ao longo da década de 90, além da progressiva redução de salários favorecida pelo aumento do número de trabalhadores mais escolarizados no mercado de reserva, diminuindo também as chances de ascensão salarial. De outro lado, os formados na década de 80 tiveram maior tempo até aqui para conquistar, por experiência acumulada, posições no mercado, como também tiveram tempo para concluir cursos superiores, favorecendo sua ascensão profissional. Mesmo diante do fato de que nem todos os que se formaram na década de 80 conseguiram a progressão almejada (como Walmir, Wagner, Vitoldo e Sônia), nesse grupo estão todos os melhor remunerados dentre os entrevistados. Já os que se fizeram técnicos em 1996 se consideram ainda em período de formação, buscando ingressar na universidade, sem o que, já perceberam, dificilmente melhorarão seus rendimentos e sua condição de trabalho. Enfrentam a fase do ciclo de vida, desse tipo de trabalhadores, em que trabalham durante o dia e fazem a faculdade — em geral paga — à noite, numa situação, descrita por Hugo, que já a superou, como “o maior desafio da minha vida”.

res dessa pesquisa, o Salário Mínimo Necessário, segundo o DIEESE, era de R\$ 1.072,14, correspondentes a 5,9 salários mínimos em vigor (de R\$ 180,00).

5.2.

Os significados conferidos às experiências no trabalho

Vimos que os sujeitos investigados terminam o curso técnico com muitas expectativas quanto ao seu futuro no mercado, como ficou claro por exemplo na “promessa” de Walmir ao colega que falecera:

A gente conversava, e falava que ia fazer sucesso, que a gente ia ter bons empregos... Eu, no meu quarto lá, eu chateado, eu jurei que qualquer sucesso que eu fizesse na vida eu ia lembrar dele (Walmir).

Agora abriram-se as portas! (Robson).

Analisemos então como se sentem em relação ao mundo do trabalho, alguns anos depois de formados. Entre os técnicos, percebemos um sistema classificatório relativamente homogêneo, através do qual eles operam suas representações acerca das diferentes situações em que se encontram hoje no mundo do trabalho. Esse sistema organiza-se em torno de três aspectos básicos: salários, o tipo de ocupação exercida e a possibilidade de carreira na empresa.

5.2.1.

Os significados conferidos aos salários recebidos

Os significados conferidos aos salários recebidos dialogam com diversas concepções: aquelas construídas nas famílias, aquelas construídas no interior das relações de trabalho, aquelas que circulam nos grupos freqüentados pelos sujeitos, todas essas dialogando com a estrutura social. Ainda que o salário apareça como uma das referências básicas da classificação de sua posição atual no mercado, constatamos uma grande variação em suas expectativas. Para Leonardo, que ganha R\$ 600,00 como almoxarife (cerca de 3 salários mínimos ou 0,5 salários mínimos necessários), é solteiro e vem de uma família bastante carente, um salário de R\$ 800,00 o satisfaria, pelo menos no momento. Robson, que nunca trabalhou como técnico e recebe R\$ 700,00 por mês, está profundamente insatisfeito. João Paulo ganha R\$ 2.700,00 e quer melhorar sua renda, ainda que seja depois da aposentadoria. Marcelo ganha R\$ 4.600,00 e acredita que pode e conseguirá melhorar essa renda. O salário médio dos que atuam como técnicos no mercado de trabalho é de 8,7 salários mínimos ou 1,5 salários mínimos necessários) enquanto que o salário médio daqueles que conseguiram alcançar ocupações de nível superior é de 16 mínimos ou 2,7 salários mínimos necessários.

De uma maneira geral, esses últimos parecem relativamente satisfeitos com o salário atual, ainda que boa parte deles acredite ser capaz de ganhar melhor no futuro. Segundo a PNAD/IBGE (Pesquisa Nacional de Amostragem Domiciliar do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) de 1998, apenas 16,8% dos ocupados recebem mais que 5 salários mínimos, faixa em que se encontra a maioria de nossos técnicos (60% dos entrevistados encontram-se na faixa acima de 10 Salários Mínimos, que corresponde a 6,7 dos ocupados brasileiros). Diante da precariedade da situação geral, eles parecem ocupar uma situação privilegiada.

Mas, detalhemos melhor essas condições. Constatando que uma melhoria salarial só será possível com o curso superior, no qual vários estão investindo ou pretendem investir, lamentam as limitações salariais da posição de técnico, mas a maioria não chega a afirmar, como Robson e Walmir, que esse nível de qualificação deveria fazer jus ao salário almejado, o que demonstra uma naturalização das desigualdades salariais. O salário de técnico é suportado então como um “salário de solteiro”,⁶⁵ suficiente apenas nessa situação, até que se conclua a faculdade para viabilizar um salário melhor no futuro.

QUADRO 9 Tempo decorrido entre o final do curso técnico e o ingresso na universidade pelos técnicos investigados

Tempo decorrido	Número de Técnicos
Até 1 ano	3
De 2 a 3 anos	3*
De 4 a 6 anos	5
De 7 a 9 anos	2
Mais de 10 anos	3
Nunca fizeram vestibular	2
Já fazia curso superior antes do curso técnico	1

* Um deles abandonou o curso superior e outro trancou por mais de 8 anos.

Fonte: Entrevistas

⁶⁵ A condição de solteiro é bastante específica e localiza-se entre a condição de criança e a de adulto, e, a princípio, só se realiza plenamente com o casamento. O solteiro constitui-se, então, no indivíduo “maior de idade”, já inserido no mercado e gozando de rendimentos próprios, o que lhe confere uma certa independência em relação à família, mas ainda morando com os pais e buscando alguma condição melhor para casar-se: arrumar uma namorada, estabilizar-se num “bom emprego” ou formar-se numa faculdade. Sobre a condição de solteiro em outro grupo de trabalhadores, ver interessante análise em Guedes, 1997:255.

Na verdade, nem sempre eles pensaram assim. A maioria dos entrevistados ingressa no curso técnico com a expectativa de que, uma vez qualificados como técnicos, terão acesso a bons empregos. Durante os estudos no IT, desenvolvem uma auto-imagem de capacidade intelectual e de esforço e ingressam no mercado acreditando-se dotados das qualificações necessárias para serem reconhecidos e valorizados. Tanto é que a maioria não se submete imediatamente ao vestibular (veja Quadro 9, p.143). Na verdade, dos 19 que se dirigiram ao mercado de trabalho depois de concluído o curso técnico, apenas 3 encaminharam-se para a universidade na mesma época.

Se inicialmente esperavam reconhecimento pela qualificação alcançada com tanto esforço, o mercado lhes mostra as limitações dessa qualificação. No momento presente, a avaliação do salário passa, para 8 dos entrevistados, por sua condição de arcar com as despesas com a faculdade, cujas mensalidades giram em torno de R\$ 500,00, mais transporte, material, etc.⁶⁶ Os demais parecem almejar um salário em torno de R\$ 2.000,00 a R\$ 2.500,00, ainda que Solange se declare relativamente satisfeita com os R\$ 1.800,00 que ganha hoje (a família, com dois filhos, conta também com a renda do marido, que é taxista) e Welber, também solteiro, não se queixa dos R\$ 1.500,00 que recebe mensalmente. Os que almejam o patamar acima referido, relacionam-no com uma concepção de qualidade de vida que inclui condições para adquirir uma moradia própria, um automóvel para melhorar as difíceis condições de circulação pela cidade, matricular os filhos em escola privada, televisão a cabo, talvez adquirir um computador, manter algumas atividades de lazer e viajar de férias para o interior ou para o litoral. Em geral, a maioria deles me pareceu bastante afastada de maiores demandas de consumo.

⁶⁶ Temos dois casos diferentes dos demais, Leopoldo e Robson, que nem contam com essa possibilidade. Acreditam só poder fazer o curso superior em universidade pública, uma vez que seu salário jamais os manteria numa universidade privada. Avaliam o salário, então, sem contar com essa despesa.

Em suas análises acerca de sua condição salarial e das políticas salariais vigentes no mercado, aparecem noções articuladas ao conceito de empregabilidade.⁶⁷

Eu nunca visei salário. O que que vai fazer meu salário? É o que eu sei fazer. Se eu sou um bom profissional, eu vou ter um bom salário. Acho que isso o mercado aí tem. Pra você fazer informática, você tem que gostar de informática. Cê tem que gostar de ficar nove horas na frente de um computador. Senão não adianta você fazer informática. Então o que eu penso é o seguinte: se a pessoa tem gosto pela coisa, ela vai (Fernando).

Olha, igual eu te falei, a estabilidade e o bom salário quem conquista é o funcionário, não é a empresa, entendeu? Igual, por exemplo, se eu trabalho muito tempo numa empresa e eu provo que eu sou competente, eu conquisto a minha estabilidade, a minha chance de poder melhorar meu aprendizado, entendeu? Então isso depende da pessoa. Eu acho que não é a empresa que faz o funcionário. É o funcionário que faz a empresa, entendeu? Igual eu te falei. A irmã do meu chefe, que controla o financeiro, falou comigo, e eu achei muito bonito o que ela falou: a estabilidade se conquista, não é você entrar num concurso público pra ficar livre de... é você ser competente, entendeu? A sua competência é que faz a sua estabilidade! Por isso é que as empresas que ficam, você pode ter certeza que são empresas competentes, entendeu? (Leonardo).

Leonardo não é reconhecido contratualmente como técnico, apesar de ser o responsável por um almoxarifado que implica em especificações detalhadas de componentes eletrônicos, que, depois que ele o assumiu, economizou cerca de R\$ 300.000,00 através de controle mais rigoroso das saídas. É também responsável, através da CIPA, pela segurança, em uma empresa que realiza serviços de alta periculosidade. Recebendo o menor salário entre todos os técnicos investigados, assume mesmo assim o discurso acima, que, se aplicado a sua situação concreta (baixo salário e não-reconhecimento como técnico), estaria afirmando sua própria incompetência. Leonardo também admira profundamente o patrão, por sua grande organização e competência, e é um dos 2 únicos do grupo, ao lado de Marcelo, que usa a expressão “nossa empresa”, utilizando-se da primeira pessoa para se referir a mesma.

Há outro caso em que a empregabilidade é assumida quase que incondicionalmente como valor e vale a pena determo-nos um pouco nele. Luiza trabalha há

⁶⁷ A noção de empregabilidade refere-se à idéia de que o ingresso e a posição do trabalhador no mercado de trabalho, bem como seu salário, são frutos exclusivos das competências e habilidades que ele tem a oferecer, ou seja, de sua capacidade individual de obter emprego (Hirata, 1997) de qualificar-se ou requalificar-se a fim de garantir para si o acesso e a permanência em postos valorizados no mercado. O principal questionamento a esse conceito refere-se ao fato de que ele localiza o sujeito como o único fator de seu próprio destino no mercado e, conseqüentemente, na sociedade.

seis anos na mesma empresa, desde que se formou como técnica. Ingressou como Técnica em Eletrotécnica, trabalhando com manutenção de equipamentos no laboratório. Depois de cerca de quatro anos, assumiu a chefia do laboratório, e enfrentava a contradição de exigir qualidade e produtividade dos funcionários do setor sem que a empresa lhes oferecesse um salário condizente, mesmo aos muito competentes. Mas Luiza fazia um esforço para não se concentrar muito nessas contradições e mantinha o foco na elevação da organização do setor sob sua responsabilidade.

Sempre falei isso: - Se vocês acham, faz o que faz, tá bom de qualquer jeito, aquilo que vocês estão ganhando tá bom? Agora, na hora que eu começo a planejar um pouco mais: - Ah, o meu salário não paga! Aí a gente já começa a ir no mercado buscar outro profissional mais dentro do perfil. Infelizmente, eu acredito que a gente deva fazer demissões, sim (Luiza).

Parte dessa preocupação com a racionalização, planejamento e organização vem de sua formação no IT, bem como de suas próprias características individuais, segundo ela, desde a adolescência, sempre se organizando e concentrando, com muito esforço, para superar as dificuldades. Essa reestruturação do laboratório conferiu-lhe fama de competente na empresa, pois ela conseguiu enormes ganhos de produtividade e excelente avaliação dos clientes, até então insatisfeitos com os serviços. Com isso, foi-lhe dada a oportunidade de, numa emergência, responsabilizar-se por todo um projeto da empresa que estava deficitário, recuperando-o. Sentiu-se muito realizada com a experiência de lidar com diferentes tipos de variáveis e desafios: gerenciar pessoas, recursos, lidar com o cliente, definir o equipamento mais adequado a uma situação etc. Assumiu inteiramente o discurso da “competência”, afirmando que esta garante o sucesso do profissional.

Empolgada — diria, mesmo, eufórica — passou a almejar ser gerente de projetos, cargo mais abrangente e desafiador, mas a empresa manteve-a na gerência de manutenção, que, para Luiza, já se tornou uma atividade rotineira e destituída de interesse. O cargo que almejava e para o qual já havia demonstrado sua capacidade foi oferecido ao filho de um político tradicionalmente ligado ao setor energético no estado, investido de um capital social⁶⁸ interessante para a empresa. Nossos contatos ao longo de três anos possibilitaram-me acompanhar uma mu-

⁶⁸ Noção utilizada por Bourdieu para referir-se à rede de contatos ou de relações sociais constituída por grupos familiares e “herdada” por seus filhos, constituindo-se em importante qualificativo desses sujeitos e dependente da classe social das famílias de que os sujeitos são oriundos (Bourdieu, 1998).

dança em suas representações sobre o trabalho, pois Luiza vai aos poucos percebendo que há outros critérios para o “reconhecimento” no mercado além da competência. Depois de ter proporcionado enormes ganhos financeiros e técnicos à empresa e de ter evitado o fracasso de um importante projeto, ela ganhava R\$ 1.600,00 (um mil e seiscentos reais) — salário inferior ao de outros entrevistados que desempenham função de técnicos — e continuava sem nenhum registro formal de sua atuação como gerente. Onde estão as práticas empresariais baseadas no conceito de “competência” que alegam implantar um sistema segundo o qual “a cada um de acordo com as suas competências” (Tanguy, 1997:195), reconhecendo conhecimentos não provenientes da formação escolar, advindos da experiência, supostamente superando a classificação baseada em diplomas? As empresas parecem apenas reatualizar discursos, lançando mão, de forma oportunista, de uns ou outros: aqui, justifica —provisoriamente — a economia com o salário de Luiza pela ausência de diploma de curso superior.

Nas últimas entrevistas, Luiza apresentou os primeiros indícios de um questionamento de sua concentração total em torno do trabalho e da carreira, esboçando preocupações com sua qualidade de vida, e se mostrava ainda pragmaticamente voltada para terminar seu curso de Engenharia, sem o qual, acredita, jamais terá a oportunidade de reconhecimento funcional e salarial. Ela já perdera sua fé até então inabalável de que seria reconhecida pela empresa em que trabalha por sua competência, e se organizava para mudar de emprego, dispondo-se a fazer um concurso e recomeçar noutra empresa, com salário menor, esperando ter perspectivas de crescimento. Apesar das decepções, Luiza não rompeu com o valor “mérito pessoal”, até porque ela provavelmente não vislumbra nenhuma outra forma justa de organização da estrutura social. Muito distante de Luiza a máxima de Marx: “A cada um de acordo com suas necessidades, de cada um de acordo com suas capacidades”, de fato jamais concretizada nas sociedades complexas. Luiza quer buscar então uma empresa em que possa ser reconhecida por suas capacidades duramente construídas. Mas percebe já claramente que a meritocracia é um sistema extremamente tenso no mercado de trabalho, perpassado por outras leis que contariam a lógica de que cada um alçará o lugar social correspondente a suas capacidades e a seu esforço pessoal.

Mas as noções associadas ao conceito de empregabilidade não são as únicas encontradas. O mesmo Fernando que afirmou que quem gosta do que faz e é bom profissional consegue um bom salário, num outro momento, problematiza, de forma diferente, a relação entre a empresa e o trabalhador:

As empresas teriam que ter um meio de abraçar as pessoas que estão lá dentro. Muitas vezes a pessoa não foi um bom profissional porque não teve oportunidade. Como é que você vai ser bom numa coisa se você não sabe fazer? Como é que você vai fazer se você nunca pegou no negócio? Então eu acho que é um paradoxo: - Ah, eu quero um cara especialista mas eu não dou condição do cara ser especialista. Então o que que adianta? O que adianta a formação?(Fernando).

O discurso da empregabilidade, ainda que tenha penetração pela lógica interna que apresenta, pela relação estreita com valores amplamente difundidos e adotados pelo grupo (oriundos da concepção meritocrática), encontra diante de si a realidade que o coloca em xeque. Que cenários poderíamos traçar para as possíveis visões de mundo de Luiza daqui a alguns anos? Não está afastada a possibilidade de que ela se torne uma pessoa extremamente competitiva e individualista, tentando progredir num mundo em que as regras se mostram cruéis. Ou, talvez, descobrirá ela outras concepções que assumam que sua luta é a luta de milhões? Quem poderá acusá-la, se assumir qualquer uma dessas posturas? Que movimentos, discursos e instâncias formativas chegarão a alcançá-la e contribuir na formação de sua visão de mundo? Já Welber, organiza sob outra lógica os entraves vividos no mercado e afirma:

É igual eles falam que nada vai vir de graça dos grandes pra gente. Se a gente não correr atrás, a gente não se dedicar ou mesmo ir contra o governo... Quando eu falo governo não falo só por exemplo FHC mas sim uma elite que tá controlando isso aí, que vem controlando há muito tempo e que não deixa as coisas chegarem até os menos favorecidos. Acho que você ter uma mágica pra resolver isso de uma hora pra outra é complicado mas acho que a partir do momento que a gente começar a trabalhar dentro dos bairros, dentro das comunidades menores pra assim chegar a formar uma consciência maior...

Podemos ver com muita clareza que os salários surgem como um dos elementos que colocam em xeque diversas representações que disputam entre si no mundo do trabalho. Não só o próprio salário, mas também o salário pago aos demais tornam clara a concepção da empresa sobre sua relação com os trabalhadores.

Igual o pessoal já falou uma vez e foi até uma informação lá que não podia nem cair na boca dos operadores, que uma peça pagava adiantamento do operador. Uma peça! Fez a peça, aí vai vender a peça pro cliente. O valor pagava o adian-

tamento,⁶⁹ ... uma! Então, quer dizer, se você pensar, se o cara trabalha direitinho, numa boa, ele consegue fazer trezentas. Se ele é jogado, ele faz duzentas e setenta. É a mesma coisa a minha mão-de-obra também. Isso é a ganância. Isso aí não tem explicação⁷⁰ (Roberto).

Inseridos em empresas multinacionais ou não, o caráter global das definições salariais não lhes escapa, porém nem sempre sua percepção opera com reversibilidade:

João Paulo: *Essa globalização pra mim ela é um inferno, por quê? Nós aqui, por exemplo, acabamos comprando um produto feito lá em Taiwan, e ele é feito lá por uma mão-de-obra que ganha 60 dólar por mês, e o produto chega aqui mais barato. Ele ferra eles lá e ferra a gente aqui também. Isso e tá tirando o emprego de gente aqui que podia tá produzindo e ganhando um pouco mais, 300 ou 500. Esse trem é uma disgrama, porque explora lá e acaba bagunçando o coreto da gente aqui. O povo lá é tudo doido, trabalha tudo de graça, pô! Devia falar: - Não, basta! Não vou mais produzir por esse preço, não. Vou plantar arroz e vender arroz!*
filho: *Mas é a mesma coisa que acontece aqui, o povo tá trabalhando por 150 reais o que os americanos fazem por 3 mil dólares!*

João Paulo: *Aqui é diferente, sei lá, não é tanto assim. Aqui falta emprego, mas pelo menos quem tá empregado tem uma condição de vida, quase ninguém ganha o salário mínimo...*

esposa: *Que é isso? A indústria de confecção só paga salário pras costureiras, a construção civil...*

A questão salarial tem outros significados em situações diversas vividas por técnicos. Diferente de Luiza, Marcelo tem sido valorizado salarialmente mesmo sem o curso superior. Trabalhando numa grande montadora de automóveis, ele alçou um alto cargo de chefia e um ótimo salário. Note-se que ele é o único funcionário da empresa nesse cargo sem o curso superior, o que demonstra a particularidade de sua situação, e não uma postura diferente dessa empresa em relação àquela onde Luiza trabalha. Não temos certeza de o quanto esse dado tem peso nessa situação, mas Marcelo, além de vir propiciando grandes ganhos à empresa e vir participando da solução de problemas técnicos e gerenciais bastante complexos, tem uma verdadeira relação de amizade pessoal com seu superior.

Sintetizando a problemática salarial, vemos que os técnicos de nível médio entrevistados recebiam, em média, R\$ 1.578,00 em 2001, correspondendo a 1,5 Salário Mínimo Necessário estipulado pelo DIEESE, que era de R\$ 1.072,00 em junho daquele ano. Os formados em curso superior que conseguiram inserir-se em

⁶⁹ Muitas empresas pagam o salário em duas parcelas quinzenais. A segunda, a título de *adiantamento* referente ao salário do próximo mês, tem o valor aproximado de um terço do salário.

⁷⁰ Segundo a *home-page* da empresa na Internet, o volume da produção cresceu, entre 1999 e 2000, numa taxa de 11,6% em toneladas de ferro fundido e 5% em toneladas de alumínio, o que

ocupações correspondentes, alcançaram o salário médio de R\$ 2.900,00 que satisfaria à maioria deles, que não podem ser considerados pretensiosos, se considerarmos que esse valor corresponde a apenas três Salários Mínimos Necessários. Na verdade, apenas 6 dos 17 de que temos dados salariais alcançaram esse patamar. Vimos também que a política salarial vigente no mercado é, por si só, fator de questionamento dos preceitos meritocráticos, além de direcionar o trabalhador para o curso superior. Veremos que outros fatores, que serão melhor aprofundados adiante, se somarão ao salário atuando sobre essas duas questões.

5.2.2.

Os significados conferidos ao tipo de ocupação exercida

Todos os 19 técnicos investigados que buscaram o mercado logo após a conclusão do curso técnico (mesmo antes de obterem o diploma de técnico) encontram-se, desde então, em empregos formais. Entre esses, 9 são relativamente estáveis (ou por serem concursados em antigas empresas públicas -4 empresas-, todas transformadas em empresas de capital misto, duas delas sem cultura de demissão — 6 casos, ou por trabalhar em empresa familiar — 1 caso, ou por ser o proprietário da empresa — 1 caso, ou por ocupar cargo estratégico e estar recebendo fortes investimentos da empresa — 1 caso) e nenhum dos demais sente-se seriamente ameaçado de desemprego. Também são 9 os que estão satisfeitos com a posição atual (não necessariamente os mesmos que são “estáveis”). Sem dúvida, essa é uma situação extraordinária no mercado de trabalho nesses anos que abrem o século XXI, cujas linhas gerais, já descritas, podem se resumir no conceito de *precariedade*.

A ocupação atual é vista de forma predominantemente positiva por 9 entre os 19 inseridos no mercado. Desses 9, 8 ocupam cargos de chefia: um desses (Ancelmo) é empresário e sente grande empolgação, inclusive pela parte técnica da empresa; 3 outros (Ednardo, Hugo e Marcelo) ocupam altos postos de gestão, todos alcançados por progressão através de demonstração de competência, tendo todos partido de cargos técnicos de nível médio ocupados anteriormente nas mesmas empresas onde hoje são chefes. Desses, apenas Marcelo foi “dispensado” do curso superior para alcançar o cargo atual. Um outro (Edgard) é prestador autô-

foi base para um faturamento líquido de R\$ 396,6 milhões naquele ano, 10% superior ao de 1999. As exportações (US\$104 milhões) representam 48% das vendas da empresa.

nomo de serviços na mesma empresa em que sempre trabalhou até aposentar-se, onde sempre ganhou bem e desempenhou atividades de chefia; 2 outros, além de cargos de chefia, possuem relativa estabilidade (José Paulo e Solange), apesar de continuarem classificados como técnicos pelas empresas de capital misto em que trabalham.

Luiza é um caso a parte, porque, ainda que goste muito do que faz, está profundamente insatisfeita com o emprego atual. Como vimos anteriormente, sua insatisfação é com o salário e com as chances de carreira. Outros participantes desse grupo de “predominantemente satisfeitos” também enfrentam algumas situações consideradas negativas no trabalho. Os únicos dentre os satisfeitos que não ocupam cargo de chefia são Welber, que, depois de muitas dificuldades no mercado, obteve uma colocação na empresa do irmão, e Danilo, estável numa ex-estatal e que, estudando Engenharia, vê chances de progressão na empresa onde trabalha. Já outros 9 entrevistados avaliam a ocupação atual com fortes restrições, incluindo obviamente os 2 casos em que os técnicos ocupam posições hierárquicas e salariais inferiores à de técnico. Ao analisar o tipo de ocupação em que se encontram, os técnicos investigados constroem um sistema classificatório fundado em alguns eixos que passamos a discutir, explicitando, então, os elementos e valores que definem tal sistema.

a) *O primeiro eixo definidor do significado conferido ao tipo de ocupação exercida parece ser a complexidade das tarefas executadas* cotidianamente. Fernando, que trabalha como inspetor de qualidade a nível técnico, está satisfeito com o trabalho, muito em função da complexidade das tarefas desempenhadas cotidianamente: “envolvido em todos os setores”, “grande aprendizado”, “não fica rotineiro a um determinado equipamento”. Além da variedade de atividades, aparece, ainda, a idéia de “vencer desafios”, valor construído desde a infância e especialmente reforçado no período do IT. Os desafios que motivam-nos são aqueles a serem enfrentados com a aplicação de conhecimentos, a capacidade de racionalizar tarefas, articular pessoas e acompanhar as inovações. Os técnicos demonstram valorizar muito as atividades intelectuais, sendo a “inteligência”, o “raciocínio”, “trabalhar com a cabeça”, “trabalhar mais pensando” categorias recorrentes em seus discursos. Porém, poucos entrevistados declararam ter (ou ter tido) oportunidades de enfrentar desafios no trabalho: Edgard, em função técnica, implantando equipamentos modernos numa empresa de telefonia; Danilo, que tem tido várias

chances de formação através de cursos oferecidos pela empresa; Fernando, no Controle de Qualidade, onde tem uma visão ampla de toda a empresa; Antenor, como empresário, e Ednardo, Marcelo, Hugo e Luiza em cargos de gerência. Lúcia Bruno, estudando engenheiros de área em uma montadora automobilística, discute as atividades desempenhadas por eles, apontando para mudanças de caráter paradoxal que vêm sendo percebidas, sendo-lhes exigidos conhecimentos administrativos; de marketing; técnicas gerenciais e de liderança; de estrutura de custos; conhecimentos da área trabalhista; de relações comerciais; de segurança do trabalho; de informática (Bruno, 2000: 136). Entretanto, essa ampliação de seu campo de percepção e atuação veio acompanhada de uma paradoxal redução do espaço e possibilidade de influenciar decisões relativas a esse amplo campo de atuação. Além disso, crescem, dia a dia, as pressões para a aceleração da produção e a redução de custos. A decorrência disso, segundo os engenheiros entrevistados por Bruno, é o aumento significativo do estresse.

Em situação similar à descrita por Bruno, Hugo e Luiza ressentem-se do *excesso de desafios*: mostrando-se competentes na gerência de pessoas e processos, eles passaram a ser seguidamente designados para todos os setores problemáticos de suas empresas, o que acaba acarretando um enorme desgaste, como na situação em que a empresa colocou Hugo, ainda como técnico, num setor que estava deficitário, chefiando 50 homens, “gente que queria estar no meu lugar”. Construiu arduamente uma equipe com esse grupo, levantou o setor. Formou-se em Engenharia e continuava classificado como técnico na multinacional. Foi, depois de um ano de já formado em engenharia, mandado para outro setor na mesma situação deficitária, numa área diferente, que ele ainda não conhecia. Dali a um ano, de novo para outro setor que

estava mal das pernas, muito mal. E eu cheguei no departamento, sabe aquela pessoa que vem assim, mandado do meu gerente? Então parece que assim: ‘- Chegou um intruso aqui, mandado pelos homens! Não, esse cara, tem que tomar cuidado com ele’. Então até que você mostre para o pessoal que você está ali para somar e conquistar a confiança das pessoas... (Hugo).

Além disso, eles se sentem ainda premidos pelas respectivas políticas de suas empresas, movidas pela lógica exclusiva do lucro. Uma das “complexidades” que enfrentam é lidar com as constantes demissões de funcionários, diante de qualquer redução na produção.

*Então as pessoas perdem o emprego, igual perdeu lá, hoje, vários pais de família... complicado! Cé sente que as pessoas não ligam mais pra isso, só querem ver quanto que elas tão deixando de ganhar. As coisas não podem ser tão imediatistas, né? Acho que tem que tentar segurar: dar um treinamento... Isso é muito falado em teoria, mas na prática não funciona assim. Dar férias. A empresa, né, o **capitalista**, ele tem uma visão da empresa que quem tá lá igual à gente, no dia a dia é diferente, porque o cara só vê faturamento e custo. Na verdade aquela pessoa, porque aquela máquina dela hoje não tá produzindo, ela pode tá te atendendo em outras coisas. As pessoas não enxergam dessa forma, né? Pra eles é fácil, **os sócios das empresas, né, as pessoas que cobram resultado em cima de faturamento**. São eles que tomam as atitudes. Então você tá trabalhando numa empresa, você recebe diretrizes. Então essas diretrizes vêm lá de cima e vêm descendo. Então você tem um presidente que tem contato direto com o quê? Dar lucro. Eu não acho que tem que ser diferente. Uma empresa não pode viver dando prejuízo. Mas tem o lado social que tem que ser olhado... Então fica um clima ruim, por quê? Porque se prega uma coisa na hora que as coisas tão bem. Na hora que tá vendendo bem, cé prega que o funcionário tem que ter produtividade, tem que fazer o possível, que a empresa tem que crescer, mas qualquer caída que ela dá ele é o primeiro a ir pra rua. Na hora que a coisa dá uma caidinha, tchau e bênção (Hugo).*

A partir do cargo de gerente de fábrica com a mencionada visão complexa do engenheiro-gestor, Hugo denuncia a desumanidade das empresas, que não têm outro compromisso além de dar lucros e que jamais se preocupam com o social, desempregando desnecessariamente pais de família, pois a empresa teria condições, sem ficar deficitária, de mantê-los nos períodos de produção não-acelerada. É com esse tipo de postura que a empresa difunde o discurso da colaboração, do esforço, do “dar mais”. Tomo a liberdade de repetir as palavras de Hugo:

Porque se prega uma coisa na hora que as coisas tão bem. Na hora que tá vendendo bem, cé prega que o funcionário tem que ter produtividade, tem que fazer o possível, que a empresa tem que crescer, mas qualquer caída que ela dá, ele é o primeiro a ir pra rua. Na hora que a coisa dá uma caidinha, tchau e bênção (Hugo).

Ele ainda enuncia outras pressões inerentes à função de engenheiro:

Tem pessoas que acham que tudo é muito simples, que tudo é muito simplíssimo. E as coisas não são assim, as coisas têm um caminho a seguir. Você conhece até sistema contábil, por exemplo. Uma fábrica como essa, você precisa estar com a parte contábil OK. O cara, como meu gerente, ele não enxerga isso e acha que meu produto tem que sair pronto, expedido e faturar. Só que para isso acontecer tem uma porção de processos anteriores, né? Então às vezes te cobram coisas, assim, que você está trabalhando e as pessoas não estão vendo o que você está fazendo. Então isso estressa às vezes, às vezes dá vontade de chutar o balde e procurar outra coisa. Aí você tem que parar para pensar nas filhas, né?

Dentre os insatisfeitos que não ocupam posição de nível superior, as maiores queixas recaem sobre as tarefas consideradas monótonas. Trabalhando em empresas de tecnologia avançada, como as indústrias automobilísticas, de equipamentos de informática, de telecomunicações, de siderúrgicas equipadas com Con-

troladores Lógicos Programáveis (CPL, ou também conhecidos pela sigla, em inglês, PLC) ou grandes e modernizadas distribuidoras de eletricidade, esses técnicos descrevem suas ocupações como monótonas e repetitivas, em muitos casos fatigantes e estressantes, além de “sujas” (como as tarefas de manutenção mecânica que implicam no manuseio de graxa).

Estou com a minha unha toda suja de ontem, estou até escondendo aqui, mas não tem nem como. Eu pretendo trabalhar em outra área, trabalhar menos, trabalhar mais com a cabeça, mais pensando, sei lá. Mais na área de desenvolver do que na área de, simplesmente, prestar o serviço braçal, né? Isso é o que eu penso. Muito pouco tempo eu tenho que pensar. Muita coisa é automática. A máquina pára: Ah, quebrou um sensor. Sai e troca o componente. A maior parte do tempo é isso. Eu já gosto mais de mexer, de descobrir mesmo as coisas. Então fico um pouco deslocado” (Roberto).

O técnico em Eletrônica tem muitas chances de se ingressar no mercado, o que acontece é que a maioria das oportunidades que aparecem, ele não vai ter todas as oportunidades de se envolver com o que ele aprendeu durante o curso. São atividades...como eu posso dizer? Rotineiras (Olacir).

A realidade, você tem plaquinha lá pra trocar; você tem equipamento com trinta anos de uso que você tem que dar manutenção, em bancada ainda, cabinho de fibra ótica que rebentou lá, ‘cê tem que subir em balcão pra trocar fiozinho de fibra ótica... (Marilton).

Já havíamos dito que Roberto, por exemplo — assim como Antenor — desde pequeno se interessava pelas mil pecinhas utilizadas na Eletrônica, em montar e desmontar aparelhos. Mas parece que, já no IT, a relação com a atividade manual foi sendo ressignificada. A mãe critica fortemente o fato de ele ter as unhas sujas de graxa e ele, como vimos acima, assume o estigma. A mãe também se mostra decepcionada com os resultados alcançados com o curso técnico.

Técnico em Eletrônica mesmo, ele não faz é nada, né? Ele trabalha é dando manutenção em máquina, e suja... Então eu acho que esse curso...ele não tá muito... Ele gosta e tudo, mas eu acho que ele tinha capacidade de fazer alguma coisa um pouco melhor, que não sujasse tanto (D.Zizi, mãe de Roberto).

Nas empresas, as atividades manuais que restam, além de monótonas e repetitivas, são mal remuneradas e desvalorizadas, estigmatizando aqueles que as desempenham. Nenhum deles se orgulha de quaisquer habilidades manuais, da capacidade de “fazer”, *dentro ou fora do trabalho*, com a única exceção de Edgard, sintomaticamente o mais velho dos entrevistados (50 anos). Parece que o próprio Instituto Tecnológico contribuiu com esse processo, enfatizando secundariamente as atividades manuais e as aulas práticas, segundo a ótica dos entrevistados e investindo fortemente nos aspectos ditos teóricos dos conhecimentos trabalhados. O

IT, a única coisa que o IT tem é a teoria. É um nome, porque laboratório nenhum presta, se falar assim...(Roberto). Sintomaticamente, é forte em suas representações a idéia de “trabalhar em uma mesa”, sinal de status, de maior dignidade profissional.

Que tipo de perda poderá haver numa formação humana que caminha nessa direção? Em que medida nos distanciamos da utopia da formação omnilateral quando relegamos a segundo plano as nossas habilidades manuais, nosso contato tátil e operativo com os materiais? Entretanto, à oposição entre trabalho intelectual e trabalho manual não corresponde, em suas representações, uma oposição entre teoria e prática, pois tanto nas tarefas manuais quanto nas intelectuais há a teoria, o prescrito, e a prática, o real.⁷¹ Apesar de desvalorizarem o trabalho manual e buscarem postos onde predominem tarefas mais “intelectuais”, a maioria dos entrevistados valoriza predominantemente a prática como conhecimento fundamental para o trabalho. A teoria é vista como pré-requisito, como critério fundamental para sua certificação, mas, sem a prática, ela perde totalmente o valor.

Então determinados problemas que eu vejo teóricos na escola, aqui eu vejo isso na prática. A teoria você vai ter a formação, mas a prática te ajuda na hora de decidir bem mais do que você ter que ficar consultando livro... quando a pessoa já tem aquela experiência, já sabe até onde que ela pode pegar... Como é o meu caso: entrei aqui e já vim pra área de caldeiraria devido à prática que eu já tinha. Eu vim pro Setor de Qualidade devido à prática e à experiência. Claro que a formação técnica abre a porta, porque se eu tivesse só a prática eu hoje seria apenas um bom caldeireiro. Se você for associando as duas, você caminha, vai desenvolvendo (Fernando).

Eu falo com os caras o seguinte: - O que você aprende num livro é muito bonitinho, mas na hora que você pega no chifre do boi, é diferente, né? Porque... eu não sei se você vai concordar comigo, mas é impossível eu te ensinar Português ou qualquer outra coisa. Eu tenho como te orientar, agora você vai aprender é quando você praticar (Marilton).

Já vimos, no Capítulo 3, que Luiza, tomando contato com a teoria no curso de Engenharia, decide buscar a “prática” e ingressa no curso técnico, pois acreditava que, sem a “prática”, não conseguiria um bom aproveitamento da “teoria”. Esse tipo de postura aponta para uma visão de mundo bastante típica dos trabalhadores, em que a realização, a eficácia, o concreto têm forte peso na construção de seu sistema classificatório. Há uma tendência de se acreditar que quem se preocupa com o concreto, ocupa-se de coisas inferiores, medíocres, e que as camadas populares o fariam, determinadas por suas condições de vida limitadas

⁷¹ Ver interessante discussão sobre o trabalho prescrito e o real e o conhecimento tácito do trabalhador, construído na prática, em SANTOS, 1997.

populares o fariam, determinadas por suas condições de vida limitadas à mera reprodução. Ora, essas não são as circunstâncias em que se encontram esses sujeitos, que mesmo com forte e orgulhosa incursão nos campos teóricos (via estudos no IT e na universidade), permanecem valorizando a prática, ainda que conscientes das limitações a que ela está submetida.

Mas nem só as atividades tipicamente manuais são consideradas desinteressantes. Até mesmo a utilização de equipamentos sofisticados é desvalorizada. Vários entrevistados acreditam que tais equipamentos destituem os seres humanos de seu raciocínio, causando a perda da compreensão dos processos, como o que ocorre, segundo eles, com o uso generalizado das calculadoras científicas e dos computadores. Um número significativo de entrevistados demonstrou frontal resistência a esses equipamentos, denunciando que seu uso acabou instituindo atividades automáticas e repetitivas: alimentar rotineiramente programas de computador com dados, fazer sempre os mesmos testes nos mesmos equipamentos, realizar tarefas que não implicam em qualquer desafio intelectual, alimentar calculadoras com números sem maior significado. Encontramos entre eles expressões que parecem surpreendentes, vindas de técnicos:

O meu diálogo com a máquina é o mais fudido que tem. Eu não gosto, mesmo. Eu acho muito saco. Por mais que eu tento me aproximar ainda não rolou aquela paixão, aquela química ainda: - Esse negócio é legal, vou continuar! Eu já acho chato. Por mais que eu tento...(Walmir).

Odeio computador. O meu é daqueles antigos, que não serve pra nada, que cê vai conectar na Internet, leva dois dias...Mas pra mim não faz diferença nenhuma, porque eu já trabalho o dia inteiro com máquina [computador] na minha frente, então, de noite, eu não tenho paciência... Eu falo que Internet é a maior pornografia paga do mundo, porque é estúpido, é pouca coisa que aproveita. Eu sou mais ainda a boa e tradicional biblioteca (Marilton).

Parece que mesmo as máquinas sofisticadas utilizadas hoje na produção, diferentemente do que esperavam alguns analistas, que apontavam para operações abstratas, iniciativa e visão complexa, acabam trazendo à tona, do ponto de vista de um número significativo de técnicos, o trabalho como *tripalium*, onde o trabalhador, dia após dia, conta os minutos para o final da jornada.⁷² Antenor é um dos

⁷² Existe um grande debate na literatura acerca do impacto da implantação das inovações tecnológicas sobre o trabalho. Há autores que acreditam numa maior qualificação dos postos (Machado, 1992 e 1996), há autores que enfatizam a desqualificação dos mesmos, e há ainda uma interessante posição que aponta para a “polarização das qualificações”. Segundo essa corrente (Freisenet, 1977; Hirata, 1994) o desenvolvimento tecnológico estaria empurrando os trabalhadores para os dois extremos: um pólo superqualificado e um pólo desqualificado da força de trabalho.

raros empolgados com a tecnologia. Em sua condição de empresário, elas significam, de fato, maior qualidade e produtividade. Antenor vibra com as últimas aplicações da Pneumática, da Hidráulica e da Informática na indústria, descreve equipamentos, ressalta os enormes ganhos de tempo e energia. Mas os significados parecem ser bastante diferentes para quem é empregado, em geral relativamente fixo num tipo de tarefa, e que se vê, na verdade, submetido, junto com a máquina, a metas produtivas. Num debate sobre o assunto, em que participavam Olacir, Fernando, Walmir, Roberto, Ednardo e Antenor, esse último defendia, empolgado, que o trabalhador hoje precisa ser cada vez mais qualificado, pois as máquinas, mais sofisticadas, já não podem ser operadas por qualquer um.

Já os demais presentes olhavam a mesma questão a partir de um outro ângulo e afirmavam que, do ponto de vista do técnico, o que ocorreu foi um rebaixamento de sua posição no mercado, com uma correspondente perda salarial. O técnico, que antes assumia cargos de supervisão, hoje ocupa postos na produção, muitas vezes como operador, arcando, inclusive, com perdas salariais. Segundo eles, o maior ganho trazido pela tecnologia à produção, da forma como ela vem sendo incorporada, é o ganho de produtividade que expulsa o trabalhador do mercado e só beneficia as empresas.

Dois outros técnicos demonstraram interesse pela tecnologia: Roberto e Leopoldo, que dizem adorar a área de telecomunicações e sonham em trabalhar com “tecnologia de ponta”.

Mas que postos lidam com tecnologia de ponta no mercado de trabalho brasileiro em atividades não-repetitivas? No cotidiano, ambos estão bastante afastados disso e, sem vislumbrarem maiores chances de ingressar no tipo de atividade almejado, acabaram optando por mudar de área e pretendem formar-se em Matemática no curso superior. Muitos dos entrevistados apresentam representações acerca da tecnologia que envolvem um número maior de variáveis, indo além da análise da utilização imediata da tecnologia na produção.

Alguns técnicos apontam aspectos referentes a sua utilização social, como Edgard, Walmir e Fernando, que criticam enfaticamente o ritmo atual de substituição de tecnologias, segundo eles, muito mais acelerado em função dos interesses comerciais do que dos reais benefícios técnicos oferecidos ao consumidor. Com

No segmento estudado, essa parece ser a tese que melhor explica a situação dos técnicos: alguns alcançando postos de chefia e outros vendo suas tarefas e salários cada vez mais limitados.

isso, instala-se uma constante necessidade de compra, como por exemplo na sequência: vinil-fitas-cassete-CD-DVD, obrigando os consumidores a reatualizarem permanentemente seus arquivos de imagens e sons e suas máquinas de leitura, sem ganhos de qualidade que correspondam aos vultosos investimentos feitos, além das perdas ambientais acarretadas por esse modelo. Também nas empresas a lógica de implantação de tecnologias é vista como predatória, pois, ao substituir o trabalhador, deixa milhares de famílias em situação precária, podendo chegar a ameaçar a estabilidade social.

Porque a tendência é o quê? É a máquina ir substituindo o homem cada vez mais. Nós temos exemplos claros aqui. Quando eu comecei a trabalhar aqui, era umas 50, 60, até 70 pessoas. Hoje trabalham 30. Por quê? Tem um caso de uma máquina aqui que ela traça, corta, fura, só não dobra. Com isso foram 12 profissionais que foi reduzido as vagas dele. É um paradoxo! A Engenharia, a obrigação dela é trazer inovações. Só que a gente tá buscando inovações e tá esquecendo o lado social, o lado humano. Tá certo, um computador faz um serviço perfeito que 100 homens faz? Faz. Mas será que esses 100 homens não necessitam comer, não necessitam ter trabalho? Com isso a gente só tá fazendo duas coisas: aumentando as cadeias e os presídios. A tecnologia tá mostrando isso (Fernando).

Porque hoje quase tudo é descartável, né? Então, a eletrônica, você compra e usa e se deu defeito, você joga fora e compra outro. Fica mais barato. Agora, na época em que eu entrei, você tinha que trabalhar mesmo, você tinha circuito que você tinha que tirar defeito. Eu acho que deve repensar isso, porque a maioria das coisas hoje, tudo é software, é desemprego danado. A tecnologia não é ruim, ela tá sendo mal usada, porque a tecnologia, igual eu aprendi na escola, quando os professores falavam com a gente, a tecnologia veio para te ajudar. Mas agora a tecnologia está é tomando emprego, está sendo mal utilizada pelos grupos influentes, de coisa para tirar emprego dos outros, entendeu? A alternativa, pensando assim, era frear um pouco a utilização da tecnologia que tem disponível. Não copiar dos outros, ou então fazer a nossa própria automação. Eu sinceramente eu não vejo assim uma luz no fim do túnel para te falar assim, para seguir, não. Nem para os meus filhos, às vezes eu me perco para falar o quê que se pode fazer, entendeu? Eu acho que a pobreza vai levar a algum tipo de medida assim, vamos dizer, mais brusca, tipo a ditadura com intervenção, entendeu? (Edgard).

Nesses discursos, o modelo econômico do país aparece associado à política tecnológica, ambos controlados por grupos de poder (“grupos influentes”) a seu serviço particular em detrimento das necessidades sociais da população. O discurso de Edgard articula uma série de instâncias, mas não vê alternativa, e ignora, por exemplo, a possibilidade de participação dos trabalhadores na definição de uma política produtiva e tecnológica para o país fundada em outras bases, negociada em outras instâncias que não os conselhos gestores das empresas, como poderia acontecer no Congresso Nacional ou nas câmaras setoriais. Se Edgard não vê al-

ternativa, Walmir aponta uma utopia: a saída do domínio da tecnologia para o usufruto da cultura:

É difícil imaginar: você hoje conseguiria viver só com o que a gente tem ou você precisa mais de alguma coisa pra você poder viver, em termos de produtos, de facilidades? Eu acho que a gente devia dar uma parada nisso aí, vamos dar uma faxina agora. Então é aquela febre do pessoal copiar o modelo americano de lucro, desenvolvimento, capitalismo. É todo mundo acabando com os recursos que a gente tinha. Água é um recurso raríssimo no mundo hoje. Os Estados Unidos querem é nos dominar pra eles poderem continuar crescendo, produzindo e vendendo pra gente. Eu acho que a gente devia dar uma parada. Eu tô muito satisfeito com a vida que eu levo, com as possibilidades que eu tenho. Só que isso não pára, isso não pára mais, mesmo que eu quisesse. Insuportável. Vamos pensar em outras coisas, né? Coisas mais interessantes. Vamos desenvolver agora só a cultura no mundo inteiro (Walmir).

O discurso de Walmir já vislumbra um outro dado: a divisão internacional do trabalho e da produção científica e tecnológica, e a hegemonia americana nessas áreas. Alguns técnicos demonstram, então, identificar a esfera do consumo como fundamental na estruturação atual da sociedade, para onde as decisões deveriam se voltar. Nestor Canclini, estudando o consumo e sua relação com a cidadania, afirma, para a cidadania, a importância do acesso às decisões acerca de como são produzidos, distribuídos e utilizados os bens de consumo e de como essas decisões estão hoje concentradas nas mãos das elites. Mas são poucos os técnicos que se perguntam, como o fazem Walmir e Canclini: *se, ao consumir, não estamos fazendo algo que sustenta, nutre e, até certo ponto, constitui uma nova maneira de ser cidadãos* (1997:31). Retomaremos essa discussão no Capítulo 7. Assim como Walmir, Fernando também percebe a existência de um “modelo de desenvolvimento tecnológico”, fruto de opções políticas:

Porque o Brasil sendo um país dependente de tecnologia, a tecnologia já chega tudo aí. Para nós podermos criar, é um mínimo em vista do que tá aí no mundo. A gente percebe que o Brasil, ele prefere pagar não sei quantos milhões por uma tecnologia do que investir em ciências e tecnologia, do que investir em educação. Quanto que ele não taria tirando aqueles milhões que ele paga... Aquele negócio que a NASA queria... lançar um foguete daqui... O dinheiro é praticamente do Brasil, aliás, o Brasil pagou pra NASA colocar aquele trambolho lá e não tem condição do Brasil usar, tem que pedir permissão pra eles pra poder usar a tecnologia que praticamente é nossa, porque nós pagamos! (Fernando).

Diante da acelerada atualização tecnológica, Fernando sente-se premido a fazer uma difícil escolha: acompanhar o ritmo sem sentido social da tecnologia ou tornar-se um cidadão-técnico defasado de seu tempo.

Então você vê que a velocidade que as coisas estão mudando é uma coisa impressionante! Eu falo assim: -E agora? Eu vou ser aquele cara careta, antigo, ou moderno demais? Eu vou ser o tradicional? (Fernando).

É necessário atentar para o fato de que, se esses discursos demonstram que esses técnicos refletem sobre a tecnologia para além de *trabalharem com a tecnologia* (Oliveira, 2000), tais representações só são encontradas numa minoria de entrevistados, o que pode decorrer de três fatores: ou os processos formativos por eles vividos não contemplaram tais reflexões, ou elas podem ter sido contempladas mas não encontraram eco nas visões de mundo desses sujeitos,⁷³ ou ainda tais questões podem não ter encontrado espaço nas interações de alguns desses sujeitos comigo, na situação de pesquisa. De qualquer forma, não houve nenhuma menção a qualquer debate ou acesso a informações sobre tais temas a partir das escolas ou dos sindicatos, mas, sim, através dos meios de comunicação de massa e de conversas com colegas. Nem a escola básica, nem mesmo o IT ou a universidade, e muito menos o mercado de trabalho, desenvolveram uma maior reflexão acerca da ciência e da tecnologia.

Os técnicos também têm dificuldades concretas de estar num lugar, no mundo do trabalho, em que seja possível lidar criativamente com a tecnologia. Até mesmo os que são hoje engenheiros não têm um tipo de vivência que desenvolva tal interesse, pois estão todos em cargos em que a ênfase é no aumento de produtividade através da gestão de pessoas e de processos rotineiros onde não há desenvolvimento tecnológico, apenas ocorre ocasionalmente alguma substituição de tecnologias sem maiores ganhos para os trabalhadores, segundo seu próprio ponto de vista.⁷⁴ Nessas circunstâncias, a mudança de área está posta para nada menos que 7 deles (Marilton, Waldir, Leopoldo, Roberto, Olacir, Fernando e Robson⁷⁵), o que é mais um indicativo da insatisfação desses técnicos com as tarefas desempenhadas e com suas condições de trabalho.

⁷³ Como no caso de Olacir, que acredita que a fome, a violência e o desemprego são sinais da aproximação do apocalipse, do fato de os homens terem se distanciado de Deus: “*Não gosto de pensar em questões políticas a respeito disso né? É... eu gosto de pensar desse jeito mesmo que eu falei, que é uma coisa que está acontecendo, que parece que são os últimos dias mesmo nessa terra*”.

⁷⁴ A respeito da crescente limitação da parte técnica e inovadora das atividades de engenheiros de montadoras automobilísticas ocasionada pela divisão internacional do trabalho, que concentra nos países centrais todas as atividades de desenvolvimento tecnológico e de suas conseqüências, como estresse e perda do significado do trabalho para esses profissionais, ver Bruno, 2000.

⁷⁵ Marilton queria fazer vestibular para História, para ser professor, Waldir gostaria de ir para a área de Biologia e Meio Ambiente, Leopoldo quer fazer Matemática, Roberto está fazendo Matemática, Olacir fez Biologia, Fernando quer ser professor universitário e Robson fez vestibular para Pedagogia.

O “enriquecimento das tarefas” anunciado por vários analistas das novas tecnologias na produção não se manifesta, aqui, entre os que atuam como técnicos, mesmo estando muitos deles trabalhando em grandes empresas internacionais e em setores de ponta. Se os trabalhadores desempenham um maior número de tarefas, como limpeza do local de trabalho, manutenção preditiva⁷⁶, registro da produtividade através do Controle Estatístico de Processos (CEP) etc, essas tarefas são todas consideradas repetitivas, incapazes de despertar seu interesse e apenas aumentam sobremaneira o nível de estresse no cotidiano do trabalho, pois implicam em intensificação da jornada. A implantação de programas de qualidade também não parece seduzi-los. Ainda que admirem alguns aspectos da racionalização, especialmente a implantação de uma ordem lógica, a higienização das áreas de trabalho e o controle de desperdícios que chocam trabalhadores acostumados a viver sempre em condições de forte contenção de gastos, os técnicos vêem os programas de qualidade principalmente como mecanismos de aceleração da produção e redução de postos, ainda que alguns poucos vejam positivamente nisso, acreditando que, só se a empresa for competitiva e se mantiver em funcionamento haverá alguma oportunidade para o técnico. Os programas de qualidade são ainda percebidos como incapazes de transformar a precária qualidade das relações entre chefias e subordinados, uma das suas principais bandeiras. Na verdade, referências como “trabalho em equipe” e “cooperação” só aparecem de fato como solidariedade de classe, construída e vivida nos interstícios da estrutura empresarial, de forma quase que clandestina: no almoço, num comentário em voz baixa enquanto se faz uma tarefa conjunta.

Além de tudo, os programas de qualidade também são vistos como situações falsas. Segundo Roberto, os procedimentos a serem seguidos de acordo com as normas de qualidade são decorados por todos para serem repetidos numa possível visita da auditoria. Entretanto, no dia a dia, eles não são aplicados e há uma compreensão generalizada, inclusive das chefias, de que eles não se adequam às condições reais da produção. Isso numa fábrica multinacional de autopeças que enfrenta a competitividade a nível global!⁷⁷ Já segundo Robson, na siderúrgica em que trabalha os programas de qualidade são levados a sério, pois se relacionam

⁷⁶ O mesmo que manutenção preventiva.

⁷⁷ Constatações semelhantes foram feitas por Bruno (2000) na montadora multinacional situada em São Bernardo do Campo (SP).

com a resistência de peças de aço que são ali fabricadas e que passam por uma inspeção meticulosa. O comprometimento de Robson com seus colegas no “trabalho em equipe” aparece como vínculo entre pares, como aprendizagem e solidariedade. Mas essa positividade não é associada à empresa, que é vista como má pagadora, o que estimula a revolta dos funcionários: “tá todo mundo revoltado, todo mundo podando clube, podando carro”.

Se há alguma “nova” demanda ao trabalhador em termos de capacitação para as tarefas, ela é muito mais de caráter geral: relacionamento interpessoal para diminuir conflitos que atrasam a produção, autodisciplina, noções básicas de Matemática e Estatística aplicadas ao controle da produção. Os conhecimentos técnicos utilizados são quase sempre específicos dos equipamentos utilizados naquela empresa, e são repassados ali mesmo, no serviço, pelos trabalhadores mais experientes; não se espera que o trabalhador os possua de antemão. A elevação do nível cultural, propagada pelas empresas na realidade da grande maioria dos entrevistados, não passa de uma demanda por “trabalhadores menos rudes”: mais rápidos, eficientes, racionais e disciplinados. Como sabemos que, de fato, as modernas disciplinas são melhor interiorizadas com um maior tempo de vivência na escola, o mercado vem exigindo maior grau de escolarização, mas não, insisto, porque as tarefas estejam enriquecidas, no sentido de mais interessantes ou desafiadoras, conforme claramente demonstrado.

b) Outro poderoso aspecto envolvido no significado conferido pelos técnicos às tarefas desempenhadas está dado pelo ritmo imposto pelas empresas à realização de tais tarefas. A questão do tempo na produção é um dos maiores dramas profissionais desses sujeitos, para muitos deles, o maior. A pressão por não deixar a produção parar, por aumentar a produtividade, por colocar uma máquina estragada rapidamente em funcionamento constitui uma obsessão dentro da produção. Essa necessidade não aparece em nenhum momento como do interesse de nenhum dos entrevistados. Nenhum deles demonstrou um compromisso pessoal com o aumento da produtividade, nem mesmo nos casos em que há algum tipo de premiação por isso. Pelo contrário: quando uma equipe bate uma meta de produção ou produz uma sugestão que propicia lucro à empresa, é brindada com um churrasco. Ainda que se orgulhem dos recordes, esses brindes são considerados quase ofensivos pelos trabalhadores que, mesmo comparecendo e refestelando-se com o presente, não perdem a visão crítica e percebem que, com a política dos brindes, as

empresas se desobrigam de compromissos mais permanentes, como a distribuição de lucros que, entretanto, também é vislumbrada como direito por poucos. A lógica da reciprocidade não existe e isso é fator fundamental da decepção de muitos.

(...) quantos anos, pôxa, 500 anos nós estamos sendo explorados! A exploração está sendo muito pesada, só tá desenvolvendo uma parte, né? E nós trabalhando, estamos sendo só explorados. Tenho a concepção de estarmos aqui só para sermos explorados. Eu tô decepcionado, muito decepcionado mesmo; não só eu, não, tem muita gente decepcionada que na hora que precisa de você, você tá lá pronto pra conversar, pra fazer hora-extra, pra trabalhar domingo. Mas você também precisa realizar seu sonho, sua necessidade básica! (Robson).

Depoimento anterior de Hugo já havia demonstrado que a própria realidade se incumbe de esclarecer que, diferente do que se prega, os períodos de aumento na produção, e da conseqüente “pressão”, não são acompanhados de correspondentes benefícios. Pelo contrário, nesses momentos os trabalhadores são solicitados a fazer horas-extras, o que não lhes interessa, pois elas tomam seu tempo de descanso e impedem seu estudo, sem oferecer uma remuneração que compense. Ao final dos períodos de atividade intensiva e estressante, a ameaça de demissão.

O ritmo em si das empresas é mal assimilado, mesmo para esses sujeitos oriundos da enorme pressão imposta pela relação com o tempo estabelecida pelo IT. São sujeitos que estão habituados à pressão, à determinação externa de tempos relativamente reduzidos para o cumprimento de tarefas prescritas. Já sentiram muito concretamente fortes retaliações por não terem sido capazes de manter um ritmo de produção previamente definido. São sujeitos oriundos de uma tal formação que fazem os seguintes comentários sobre o tempo nas empresas:

Cada minuto uma máquina ficando parada lá é um sufoco. E é tudo cronometrado e anotado, faz um relatório... isso é importantíssimo! (Robson).

A indústria, ela é bem pesada mesmo, estressante. A gente tem uma vida particular fora da empresa, mas a gente não consegue nunca resolver os problemas pessoais. Quando a gente falta assim de dia de serviço, parece que é aquele negócio que chefe não gostou, que tinha uma produção para ser cumprida e tal. Lá é uma pressão o tempo todo (Olacir).

A pressão é que é demais! Se a máquina pára, 10, 20 minutos, aparece chefe de tudo quanto é lado: - Vai parar a fábrica, vai parar a fábrica, vai parar o cliente (a montadora)!!! E essa pressão até prejudica a gente a raciocinar em cima do problema (Roberto).

Norbert Elias chama a atenção para a “enorme internalização das restrições sociais relativas ao tempo [que] é, com efeito, um exemplo paradigmático de um tipo de cerceamento ligado à civilização” (1998:30). Segundo ele, nossos ritmos biológicos são regulados e estruturados em função de uma organização social di-

ferenciada que obriga os homens a se disciplinarem pautando seu relógio fisiológico num relógio social. Sabemos, entretanto, que a história da classe trabalhadora é marcada a um só tempo pela incorporação e pela rejeição de parâmetros temporais, especialmente frente àqueles impostos pela produção. Num típico campo de disputas por práticas e representações, os trabalhadores submetem-se por necessidade, porém, não só não incorporam passiva nem inteiramente os ritmos da produção como ainda tentam melhorar a organização temporal de suas vidas a qualquer custo. Esses técnicos saíram do IT fortemente investidos do ideário meritocrático construído através de um sistema de avaliação altamente exigente e classificatório, que conseguiram vencer. Acreditando em sua própria capacidade de “jogar as regras do jogo”, ingressam no mercado dispostos a “correr atrás” e a “dar mais”, colocando-se acima da média. Entretanto, o que as empresas cobram é muito mais do que a média. Além disso querem, a cada recorde atingido, que se atinja outro patamar, sempre mais! Isso torna praticamente impossível uma cooperação passiva.

Há ainda o caso dos que trabalham de turnos alternados, como Roberto, que trabalha “de turno e de letra”, num sistema em que se faz o rodízio do horário de entrada (manhã, tarde e noite, com a empresa funcionando ininterruptamente) e rodízio dos dias da semana a trabalhar (de domingo a domingo, incluindo feriados). Essa é outra causa de insatisfação e tensão, pois dificulta, e mesmo impede, os estudos e a vida social do trabalhador.

Só de você imaginar que, sei lá, aí você vai ficar mais três fins de semana sem ver ninguém... Então fica desbalanceado, sabe? É igual namoro. Imagina o camarada que não vai na casa da namorada três finais de semana, três finais de semana! Até pra namorar tá complicado. Esse horário é horrível, né? E ainda você trabalhar três horários!⁷⁸ Então, tempo, você tem muito pouco tempo. Por isso que eu te falo que eu não quero isso pra minha vida. Que eu vejo pessoas lá com vinte anos lá que fazem esse mesmo tipo de coisa. Eu vi chefes lá que chegam sete horas da manhã e saem dez horas da noite. Não quero isso pra minha vida, não. Minha vida é curta demais, né? (...) Adoro o que eu faço, mas eu acho assim, se a gente for pensar demais nesse ponto, a gente perde o amor pela gente mesmo, né? Igual domingo agora, me chamaram. Eu tava em casa, de folga, me chamaram cinco horas da tarde. Eu ia pegar serviço meia-noite. Eu estava em casa, eu que atendi o telefone, aí não teve jeito... (Roberto).

⁷⁸ No sistema em que Roberto trabalha, além de revezar os dias da semana (sistema de letras em que se trabalham 6 dias e folgam-se 2), revezam-se também os turnos (manhã – de 8 às 16 horas, tarde – de 16 às 24 horas, e noite – de 24 às 8 horas). Esse sistema organiza o trabalho em toda a cadeia produtiva vinculada a uma grande montadora automobilística multinacional, onde se insere a indústria de autopeças que o emprega.

Mesmo os que ocupam cargos de gerência estão submetidos ao ritmo da produção, como Hugo, que, depois de sete anos trabalhando no horário "central" (comercial), passou a supervisor de produção...

Tem horário pra chegar mas não tem pra sair. A máquina quebrou às 17:30, acabou, você tem que resolver. Ai fim-de-semana, feriado, um ritmo ... (Hugo)

Diante desse quadro, não é de se estranhar que tenham interesse na tarefa desenvolvida quase que somente os que ocupam cargos de gerência, que têm um campo de atuação mais amplo e diversificado. Porém, mesmo os que estão no cargo de gerência, se gostam do que fazem, carregam ainda as contradições desse lugar, como as apontadas nos depoimentos de Hugo e de Luiza sobre a desumana política de remuneração e de demissões em vigor no mercado. Todas essas contradições e o conseqüente estresse vividos colocam os engenheiros, segundo Lúcia Bruno, como definitivamente *inseridos na cadeia infernal da produção de valores* (Bruno, 2000:131).

Vemos então que para muitos técnicos (como Walmir, em empresa de telecomunicações, e Roberto, Olacir, Robson e Marilton, em indústrias metalúrgicas), a monotonia das tarefas repetitivas, as jornadas intensas, extensas (8 horas diariamente, com frequentes horas-extras, sem oportunidades para resolver problemas pessoais no horário comercial) e desencontradas dos ritmos sociais (jornadas organizadas por turnos e letras) são percebidas como fatores que desqualificam o emprego segundo seu sistema classificatório. Esses trabalhadores se sentem "sugados" pelas empresas, dentro e fora do horário de trabalho, sempre à disposição das mesmas. Walmir e Marilton, apesar de desejarem mudar de área, avaliam as perdas em termos dos investimentos já feitos e do capital (social, cultural e simbólico) acumulado e optam por seguir um curso superior na área técnica. Olacir, para sair da indústria, encontrou o caminho da Biologia, Roberto está fazendo Matemática, Leonardo quer fazer Matemática, Fernando quer ser professor universitário de Engenharia, Sônia procura emprego como professora de Matemática e Robson está fazendo vestibular para Pedagogia.

A mudança de área aparece como perspectiva concreta para alcançarem jornadas menos estressantes e relações sociais no trabalho mais dignas, pois a experiência levou-os a inverter o sinal positivo conferido no início da carreira ao fato de "estar na área". Curiosíssimo o fato de que, expulsos da área técnica pelas condições de trabalho, 6 deles, entre os 10 que não são estáveis, encaminharem para a

área da Educação. Os motivos são diversos: Olacir, Robson e Leonardo só podiam estudar na universidade federal à noite, e têm que escolher entre um dos cursos ofertados nesse turno; Roberto tentou vestibular para Engenharia, não passou, e fez outro para Matemática, planejando um pedido de reopção, que já está reconsiderando; Sônia sempre gostou de Exatas, fez matemática sem pensar em ser professora e acabou vendo se como tal, por falta de opção na área técnica, que ela diz preferir, e Fernando vê fecharem-se as possibilidades do engenheiro na indústria e vislumbra melhores condições de trabalho na universidade. O campo da Educação aparece como a opção mais viável e interessante para esses técnicos, que, sem dúvida, guardam ainda interessantes referências escolares construídas no período vivido no IT.

c) *Outro eixo definidor dos significados do tipo de ocupação exercida são as relações sociais no trabalho*, entendidos como tal a) o lugar que a função desempenhada ocupa na hierarquia da empresa, b) o correspondente *status* do técnico ali e c) o tipo de relações estabelecidas com os demais trabalhadores no cotidiano do trabalho. Como encontramos técnicos que ocupam diferentes posições na hierarquia das empresas, desde aqueles que desempenham funções não-técnicas (2), passando por técnicos que atuam como trabalhadores na produção (5), por técnicos que atuam como trabalhadores “de escritório” (4), técnicos em postos de supervisão (2), até técnicos que hoje são engenheiros em cargos de gerência (4), além de 1 técnico que é empresário, temos diferentes representações acerca da posição atual e também do lugar do técnico e de suas relações sociais com os demais trabalhadores e “níveis” das empresas.

Como cada um dos que hoje ocupam postos de supervisão, chefia e gerência passou pela posição de técnico, muitos deles tendo sido anteriormente trabalhadores semiqualeificados ou não-qualificados, temos uma grande riqueza de experiências na trajetória de um mesmo sujeito, que foi se percebendo e sendo percebido, se construindo e sendo construído em diferentes posições à medida que avançava na carreira. Além disso, essas experiências parecem constituir um tipo específico de “técnico” e de “chefe” ou “gerente”: aquele que “veio de baixo”, “já sofreu de tudo”, “conhece a realidade barra pesada de dentro”.

O *status* das diferentes ocupações desempenhadas pelos técnicos é percebido e avaliado através de indicadores ou signos como “ser ouvido”, “sentir que levam em conta a sua opinião”, “a forma como as pessoas conversam com você”.

São sinais positivos de *status* o fato de “trabalhar em uma mesa”, “trabalhar com a cabeça” e “não braçal”, “não sujar as mãos de graxa”, “não trabalhar de macacão”, o que está certamente referido ao desejo de não se ver submetido a trabalhos pesados, repetitivos e desagradáveis, ainda que possa relacionar-se, também, com uma necessidade de diferenciar-se dos trabalhadores mais subalternos, socialmente desvalorizados.

Suzana: *Quando você mudou de técnico para engenheiro você sentiu alguma diferença na maneira como as pessoas te tratavam dentro da empresa?*

Hugo: *Ah, tem. Tem, né. Infelizmente eu acho, porque eu, até hoje, no cargo em que eu tô eu trato as pessoas de operador até... da mesma forma, mas sempre tem, tem as pessoas que dão mais valor ao engenheiro, que uma opinião sua é mais, mais bem aceita do que sendo um técnico. Tem essa diferença. Apesar de que a Belgo ela é uma empresa assim... não é muito formal nesse tipo de coisa. Você encontra chefes lá, tá vestido igual a você, não é uma empresa em que os chefes trabalham de gravata. Então, assim, visualmente você não vê diferença. E no tratamento do dia a dia, também não, as pessoas são muito amigas e tal. Mas há um certo nível na empresa que te olha de maneira diferente. As chefias, talvez... principalmente, já te trata como engenheiro, vamos dizer assim, né. E muda um pouco a situação, você começa a se mover numa parte mais técnica, você tem que estar bem no inglês, isso é cobrado, mesmo. Então tem essa diferença.*

Luiza: *Porque à medida que você vai crescendo dentro da empresa o pessoal já vai te tratando diferente porque você é chefe. Isso tem muito, viu, Suzana! Porque você sai lá de baixo, à medida que você vai tendo poder, o pessoal começa... é aquela velha história, né? Antes era Robertinho e depois já começam a te chamar de Dr. Roberto (risos)*

Uma vez no cargo de engenheiro, as linguagens das chefias alteram-se, agora acolhem o engenheiro com olhares e gestos de simpatia, quando, antes, a relação com aquela mesma pessoa marcava um distanciamento. “Passam a te olhar diferente”. Note-se que a relação não muda com a obtenção do diploma de curso superior. Vários, inclusive Hugo, permaneceram como técnicos por alguns anos, depois de formados no curso superior, tratados como técnicos. O tratamento que denota reconhecimento social pelos níveis hierárquicos superiores só muda com a mudança de cargo na empresa. Essa é uma das faces das complexas relações entre certificação e qualificação, que comprova o conceito de qualificação como construção social em oposição à noção de qualificação como atributo inerente ao cargo ou ao indivíduo (Castro, 1992).⁷⁹

⁷⁹ Idéia desenvolvida inicialmente por Naville (1973). “Nessa abordagem, trabalhadores são considerados qualificados (ou desqualificados) em função da existência (ou não) de regras deliberadas de restrição à ocupação coletivamente produzidas, partilhadas e barganhadas, e não necessariamente em decorrência da natureza mesma da ocupação desempenhada” (Castro, 1992:80).

Mesmo passando a ser reconhecido como engenheiro, a posição do técnico, ou do ex-técnico, de seu próprio ponto de vista, é uma particular posição intermediária, complexa e híbrida no sentido de sua identificação com os níveis “inferiores” e ao mesmo tempo com os níveis “superiores” da hierarquia empresarial. Identifica-se e diferencia-se dos “operadores” ou “pessoal do chão de fábrica” ao mesmo tempo em que se identifica e se diferencia dos engenheiros e “chefes”. Vejamos como isso aparece.

O técnico, classicamente, ocuparia um lugar intermediário entre o engenheiro, na concepção⁸⁰ e o operador, na execução. Entretanto, esses lugares têm se movido, com o que parece ser um deslocamento generalizado para “baixo”, com a progressiva expulsão dos não-qualificados e a ocupação de seus lugares pelos técnicos, paralela à ocupação dos lugares dos técnicos pelos engenheiros, além da redução generalizada de postos, especialmente os de supervisão e gerência.⁸¹ A possibilidade de mover-se para postos acima está fortemente condicionada à conclusão do curso superior, conforme constatam e declaram todos eles, ainda que tal título não seja, de forma alguma, garantia de ascensão profissional. Conforme indicam João Bosco Laudares e Antonio Tomasi (2001), os técnicos se movem ora para o nível dos operadores (impulsionados pelas tendências atuais do mercado), ora para o nível dos engenheiros (se concluírem o curso superior e tiverem acesso a uma “chance”).

De acordo com seu sistema classificatório, os técnicos têm interesse em diferenciar-se dos “níveis abaixo”, para os quais encontrei as seguintes categorias nativas: “operadores”, “peões” (palavra usada apenas duas vezes, durante as cerca de cem horas de depoimentos colhidos, numa delas, com explícitas ressalvas de que não é um termo adequado por ser discriminatório), “pessoal do chão de fabri-

⁸⁰ Na verdade, os engenheiros desempenham muito mais papel de gestores, de organizadores da produção que de concepção. Conforme comentamos anteriormente, nas empresas em que os entrevistados trabalham é mínimo o número de trabalhadores envolvidos com as atividades tradicionalmente definidas como “de concepção”, que, em geral, são centralizadas nas matrizes, fora do país (Cf. Bruno, op.cit).

⁸¹ Fenômeno conhecido na Sociologia como de sobre-escolarização (cf. Guimarães, 1998; e também Pochman, 1999). Heloísa Martins fornece vários dados demonstrando esse processo, que ela define como a construção do “peão ilustrado”, em que o trabalhador precisa adquirir cada vez mais conhecimentos para manter-se no mesmo lugar (1997). A pesquisadora identifica inúmeros jovens qualificados com escolarização elevada na linha de produção em atividades aquém de sua formação e com dificuldades de ascensão profissional. Martins apresenta dados relativos à Grande São Paulo, segundo os quais, entre 1988 e 1996, o número de trabalhadores com até a 4ª série reduziu-se de 35% para 27%; o de trabalhadores com 1º grau reduziu-se de 18% para 15,8% enquanto o

ca”, “barra pesada”, “práticos”. Os técnicos buscam diferenciar-se do “nível intelectual” daqueles que “só conversam de mulher e futebol”, “falam muito palavrão”, “carentes de atenção da chefia”, “que não quiseram ou não puderam estudar”. Essa diferenciação inclui atenção a interesses corporativos de diferenciação intraclasse,⁸² como no caso dos que trabalham na companhia de energia que ministrou um “cursinho” de um mês e depois disso obteve o registro no CREA para inúmeros trabalhadores que nunca fizeram um curso técnico regular. Os técnicos diplomados ressentiram-se da indiferenciação entre formações tão díspares e acreditam merecer salários mais elevados do que aqueles que fizeram o “cursinho”, numa típica atitude de concorrência intraclasse. A diferenciação em relação aos operadores aparece também nas situações de luta salarial: vários entrevistados afirmaram que “só operador é que faz greve, o pessoal de área técnica não pára”, assumindo essa posição como uma regra já dada da cultura profissional dos trabalhadores. Apesar disso, encontramos 4 técnicos que já fizeram greve: Vitoaldo, funcionário de uma empresa de eletricidade de capital misto, Marilton, metalúrgico de uma grande siderúrgica multinacional, Sônia e João Paulo que trabalhavam numa fábrica multinacional de autopeças. Retornaremos ao tema do sindicato e das greves adiante.

Ao mesmo tempo em que se diferenciam, os técnicos identificam-se com os trabalhadores não-qualificados por sua origem familiar e cultural, e por sua trajetória profissional: “eu gosto de jogar truco”, “também gosto de papo de novela”, “eu gosto de pessoas humildes”, “sem soberba”, “conhecem realmente o que fazem”, “pessoal que trabalha de verdade”. Os entrevistados na sua totalidade demonstraram profunda solidariedade com os trabalhadores de níveis hierárquicos inferiores, manifestando revolta com o tratamento que vem sendo dispensado a eles dentro das empresas:

O nível de relacionamento é a mesma coisa em todo lugar: os chefes parece que não pensa, só berra. Aí o operador ele é igual em toda empresa. Ele quer parar a máquina, mesmo, ele quer quebrar a máquina. Além do tratamento mal, o cara ganha pouco. Porque é aquela coisa: o cara ganha mal e ainda é xingado, ainda, né? Aí passa dos limites (Roberto).

número com 2º grau completo cresceu de 11,7 para 16,3% e o número de trabalhadores com curso universitário cresceu de 8,6 para 12,3%.

⁸² Segundo Nadya Castro (1992), a natureza social da qualificação profissional se constrói através de processos artificiais de delimitação e de classificação de campos que conferem *status* social, sendo que um desses processos artificiais seria justamente a construção de signos de diferenciação *entre os próprios trabalhadores* (intraclasse).

E ainda criticando posturas de diferenciação intraclasse:

Tem ferramenteiro lá que, por exemplo, se ele tiver que entrar dentro da máquina (...) ele chega lá e cruza os braços. Ai o operador tem que pôr uma tábua pra ele lá, pra ele poder subir, pra ele ficar bem cômodo. E desliga a máquina e faz tudo pra ele, ele só chega lá com a ferramenta dele e vai embora, né? (Roberto).

É interessante notar que foi no mercado de trabalho, já como técnico e em meio a técnicos mais experientes, que Roberto aprendeu a respeitar os operadores:

O que você vê na maioria dos lugares é o cara técnico querer ser o bom, não respeitar ninguém. Às vezes o operador pode ser a coisa mais banal, mas enquanto tiver ser humano trabalhando, você tem que respeitar. O operador pode não ter estudo mas tem a opinião dele, você tem que respeitar. O que eu aprendi lá [num antigo emprego em indústria metalúrgica] foi isto. A maioria dos técnicos não sabe o que ele sente, não respeita o cara. Se ele fala que está com problema, você vira as costas. Eles me ensinaram, eu via pelo exemplo deles (Roberto).

Maria Cecília Minayo relata a grande mudança nos padrões de relacionamento entre chefias imediatas e operadores implantada na Companhia Vale do Rio Doce em Itabira, Minas Gerais, na década de 70, pela substituição dos antigos encarregados, de formação prática, por técnicos de nível médio (1986). Segundo os depoimentos dos operadores, os técnicos tinham um tipo de relacionamento mais humano, mais cordial e respeitoso que alterou significativamente as condições de trabalho naquela empresa. Os técnicos também se identificam com os operadores, ou até mesmo colocam-se como “peões” ao se referirem à sua condição subalterna na empresa, como Danilo, ao dizer que não tem acesso à Internet na empresa, pois *Internet é só pros peixe, pros peão, nada!*, ou Walmir ao afirmar a necessidade do operador (idêntica à dele) de ser bem tratado pelo chefe, ser “considerado”.

Porque eles tinham muito medo do chefe enquanto aquele cara que tá cobrando produção. Eles queriam que o chefe chegasse e conversasse de futebol e brincasse... Chefe bom para essas caras são essas pessoas que consideram ele como pessoa boa, não como aquele cara que não sabe nada, que tá batendo letra, entendeu? (Walmir).

Uma possível exceção com relação à concepção acerca dos operadores foi manifesta por Luiza. Vimos anteriormente que, num determinado momento, ela assumia integralmente a lógica meritocrática, segundo a qual cada um recebe o salário a que faz jus. Segundo sua ótica, os operadores se dividiam entre os capazes e os que não conseguiam cumprir prazos, entre os que possuíam desenvoltura e os “muito humildes, sem nível cultural”, vistos como vítimas da pobreza e incapazes de operar dentro de padrões lógico-rationais: (...) *pessoas que não têm ra-*

ciocínio, que não gostam de trabalhar com planejamento, que não gostam de cumprir prazos, de trabalhar sob pressão (Luiza).

Mas, um ano depois, Luiza começa a colocar em questão essa lógica:

Mas, infelizmente, a primeira crise que tem numa empresa, a diretoria força a gerência para tomar atitude com os seus subordinados: - Ó, se não acontecer isso, isso e isso, não tem dinheiro pra folha. Aí pronto. Então, infelizmente, o empregador hoje, tudo o que ele quer é ameaçando com folha de pagamento. Lógico, você não vai poder deixar de fazer, mas que sempre é bom você estar com justiça no seu trabalho, sim, entendeu? Então, quer dizer, tô nesse ponto de decisões... (Luiza).

Marcelo, que busca atrair os operadores para os objetivos da empresa, faz questão de preservá-los do qualificativo negativo de “peão”:

Hoje, pra mim, eu não gosto, nem gosto que ninguém fale para eles, chamar os caras de peão. Porque hoje eles já têm o movimento próprio deles. Eles não são mais daqueles caras que têm que mandar não. Há uma evolução muito grande também no nível cultural deles, talvez pela exigência da empresa, pela exigência da qualidade (Marcelo).

De maneira híbrida, os técnicos diferenciam-se ao mesmo tempo em que se identificam com os engenheiros: identificam-se por admirarem e buscarem o reconhecimento profissional e social que aqueles alcançaram (inclusive alguns dos entrevistados), porque “a gente vê ele crescendo profissionalmente”, por seu domínio de conhecimentos, “nível intelectual” e pelo nível cultural geral: “é mais maduro”.

Vou dar um exemplo: há uma semana atrás eu fui incumbida de viajar com o diretor-superintendente e um acionista, investidor. O pessoal muito medroso porque o que falar com esse pessoal? Por que você vai discutir, o cara te fala de nomes, de pessoas assim, muito elitizado, literatura internacional... sabe? A nível que você tem que saber. E eu pude ter cultura de falar todo tipo de assunto, normal e sem tá com aquela coisa, aquele medo de tá no meio de chefe (Luiza).

Também identificam-se por perceberem que, assim como os técnicos, os engenheiros são igualmente vítimas das leis do mercado que a cada dia impõem maior controle sobre seu tempo e maiores limitações aos seus salários e às suas condições de trabalho. Ao mesmo tempo, diferenciam-se dos engenheiros. Acreditam que os engenheiros são mais protegidos em seus interesses, em especial pelo CREA, órgão a que os técnicos são igualmente filiados. Mesmo alguns técnicos entrevistados que são hoje engenheiros marcam sua distinção de outros colegas engenheiros:

A pessoa madura mesmo, o que diferencia ela é a caridade, né? Saber respeitar o outro, respeitar mesmo qualquer pessoa, independente de que nível que esteja, tanto o operário quanto o cara maior (João Paulo).

Ou no caso de Walmir, estudante de Engenharia, que assinala sua diferenciação em relação aos chefes e engenheiros e promete a si mesmo não mudar depois que se formar, não se permitir desenvolver nenhum orgulho pelo fato de ser chefe.

Eu acho que as pessoas mais preconceituosas são aquelas que nunca sofreram na vida, e acham que o cara que pega na massa mesmo, é uma subpessoa, é um submental, entendeu? Eu tenho a impressão de que as pessoas que levam a vida numa boa e não sofreram, se formaram e conseguiram cargos interessantes, não tem nada por dentro dessas pessoas. Elas são umas maquininhas que formaram, não sofreram nada. Então vai ter a maior dificuldade para se relacionar, não vai saber chegar para o cara lá embaixo e pedir uma coisa na boa. (...) Quando eu for engenheiro, e você for me entrevistar de novo, você vai ver que eu sou o engenheiro mais maluco que tem. Eu vou te falar das mesmas coisas que eu te falo hoje, com um pouco mais de profundidade. Mas eu não vou ficar falando que eu tô feliz demais, tô com o maior tesão porque eu sou chefe da minha empresa. Tomara que eu não mude de idéia, porque não me dá prazer assim essas coisas (Walmir).

Estou chamando essa posição intermediária híbrida,⁸³ pelo fato de os técnicos comporem sua identidade selecionando elementos de um ou de outro grupo, a partir dos valores que se constituem como eixos de seu sistema classificatório: desenvolvimento pessoal, solidariedade, reconhecimento social, humildade, identidade cultural popular, domínio de conhecimentos técnico-científicos. Nessa condição, atuam como *mediadores*,⁸⁴ às vezes formalmente, como nas situações em que exercem cargos de chefia, mas principalmente de maneira informal, nos interstícios das relações formais, onde atuam como uma espécie de ouvidores e tradutores, especialmente ao lado dos operadores, ajudando-os a se ver sob outra perspectiva que não a dominante e a não se sentirem inferiores (“subpessoa”, “submental”), a despeito das normas que regem a hierarquia empresarial.

(...) eu tentava quebrar esse complexo todo, porque eu tinha passado por aquele chão, no nível deles, entendeu? Eu procurava depois suprir as necessidades que eu sabia que eles tinham, pra poder quebrar esse negócio de chefe/peão, chefe/peão. Aí eu me dava bem, o pessoal gostava de mim pra caramba. Eu sempre carreguei essa carga política na boa, sem fingir com ninguém, mas porque eu vivi esse lado. Tô evoluindo, e vou viver o outro lado, mas eu vou sempre estar ali. A minha origem tá ali, não tem jeito (Walmir).

⁸³ Segundo Nestor Canclini, as identidades híbridas, diferente daquelas que exigem lealdades absolutas dos membros de cada grupo, apontam para “maneiras desiguais de os grupos se apropriarem dos elementos de várias sociedades” (1997:142). As identidades nas sociedades complexas são políglotas, multiétnicas, migrantes, feitas com elementos mesclados de várias culturas.

⁸⁴ Karina Kushnir, a partir de Gilberto Velho, define o mediador como aquele sujeito que, possuindo múltiplas identidades construídas pela circulação, ao longo de sua trajetória de vida, entre diferentes universos com valores e visões de mundo mais ou menos distintos, atuam como pontes, elementos de comunicação entre os universos pelos quais transita. Se todos os habitantes da metrópole estão, como apontou Simmel, em condições de circular entre diferentes mundos, o mediador não apenas circula entre esses universos, mas também possibilita a comunicação entre eles.

Outro foco importante de suas representações acerca das relações sociais no trabalho refere-se às relações com a chefia imediata. Alguns fazem uma diferenciação entre a postura da chefia imediata e a postura da empresa, acreditando que a violência a que estão submetidos no cotidiano é de responsabilidade do chefe imediato e que a empresa desconhece tal situação.

A política da firma é uma, a política da firma é querer o melhor, né? Mas a política da firma tá lá na Itália. Quem tá ali, na hora, é o cara ali. Então tem muita indicação, igual a gente sabe que tem muita politicagem... aquela política porca que num... não entendo. O cara é xingão, igual tem uns caras lá, esse cara é bom para ser um chefe? Eu vou discutir com o cara? A política da firma não é essa. Eu sei que não é, a política da firma é outra. Mas tem que ver o cara que pôs ele lá, entendeu? (Roberto).

Sabemos que um dos critérios de seleção de supervisores é exatamente o de conter as tensões e evitar que elas cheguem aos níveis superiores. De qualquer forma, os técnicos não vislumbram nenhuma instância onde as relações com a chefia imediata possam ser colocadas em questão sem que seus empregos sejam ameaçados. Nem os programas de qualidade largamente incentivados na cadeia produtiva em que se insere a empresa onde Roberto trabalha alteram essas relações. Na verdade, as decisões que atingem os trabalhadores diretamente parecem estar nas mãos do chefe imediato que, em muitas empresas, ainda é um funcionário pouco qualificado, porém antigo de casa e capaz de garantir a ordem e a produtividade. Comandando algumas vezes trabalhadores com nível técnico, essas chefias sentem-se ameaçadas e começam a impor todo tipo de dificuldade ao suposto concorrente. Assim, os piores horários, as piores tarefas, a exigência contínua de horas-extras, o adiamento indefinido de promoções recaem sobre aqueles com quem o chefe imediato não se simpatiza, ou que, segundo sua visão, ameaça seu cargo.

A questão de chefia é o pessoal não ter muita formação, não tirando o mérito, porque o tempo também faz a pessoa, não é só curso técnico. Mas a gente sabe que tem competição, a pessoa fica com medo, todo mundo tem medo, uma pessoa nova no setor... - Ah, fulano faz faculdade!. Então já causa um certo impacto, o pessoal já te olha diferente, já começa a pegar no pé. A primeira coisa que eles fazem é mexer no horário da gente: hora-extra. Eles chamam pra hora-extra direto. '- Pô, não pode fazer hora-extra? A firma não pode ficar assim, a firma precisa de você! Joga ele de madrugada!' Só pra sacanear, entendeu? Prejudicar seu estudo (Roberto).

As relações com a chefia imediata põem a nu, no santuário moderno da racionalidade, a empresa, a penetração de práticas e valores hierárquicos, onde critérios e escolhas são tomados com referência aos grupos de relações e não igualitá-

riamente frente a todos os indivíduos. Essas práticas aparecem no discurso de D.Edmara, mãe de Walmir, irmã, esposa, mãe, tia e vizinha de metalúrgicos:

Às vezes é injustiçado, o funcionário, é mandado embora porque o encarregado foi fofocar, como se diz, né? E leva o nome daquele dali para ficar às vezes numa lista de gente para ser demitida. Às vezes é um bom funcionário. E pra dar uma oportunidade ele já arruma um dele, né? Às vezes o chefe [o engenheiro] nem tem conhecimento, o que ele faz muito, ou o que ele deixa de fazer, porque já tá longe, tem uma ponte, não é? Ele não está ligado com aquele setor. Porque o supervisor, ele que escolhe aquele funcionário pra levar pro chefe. Então eu acho que existe muita injustiça, é isso (D.Edmara).

Mas há casos de grande proximidade entre o técnico e a chefia imediata, que lhe abre algumas oportunidades, dá dicas e conselhos, como no emprego anterior de Roberto e como os casos de Marcelo e Fernando. Esses chefes ensinam não só questões de trabalho, mas orientam a construção de seus projetos de futuro, ampliam o campo de visão do técnico, apontam outras possibilidades. Mas essas situações parecem ser a exceção. A regra é de relações mais ou menos tensas com os chefes, até porque sua função básica é a de manter o ritmo do trabalho.

Experiências curiosas nas relações sociais no trabalho são vivenciadas pelas técnicas, no aspecto referente às *relações de gênero*. Soraia, após ter sido aprovada num concurso para Auxiliar de Engenharia na companhia de energia do Estado, é encaminhada para um escritório no interior. Ali chegando, causa espanto entre os colegas, pelo fato de ser a primeira mulher na empresa nomeada para tal cargo (em 1986). O então chefe do setor decide que “se ela havia escolhido essa função, se ela queria fazer serviço de homem” que a colocassem no campo, “para ela ver o que é que era, colocar perneira (capa de couro para proteger as pernas ao andar no campo para definir trajetórias de redes de energia que estão em fase de projeto) no campo”. Soraia conta ter ido “na maior boa vontade porque eu estou aqui é para isso mesmo”. Quando ela chegou

Ninguém acreditava que eu ia atender às expectativas e eu superei, sabe? E quando pedi transferência para Belo Horizonte, eles não queriam me liberar de jeito nenhum. (Soraia)

Depois desse evento, Soraia não acredita ter sofrido mais nenhum tipo de discriminação. Como sabemos, ela permanece na mesma empresa até hoje, como supervisora de mapeamento e cadastro, atuando num escritório da empresa na capital.

Outro caso interessante é o de Luiza que abraça a cultura masculina e constrói um discurso que, assim como o discurso masculino dos colegas, desqualifica

o universo feminino. Ao mesmo tempo ela mantém práticas que demonstram a complexidade de sua identidade de gênero, se é que podemos chamar assim. Luiza, ao se identificar com a área de Matemática na adolescência, já começava a criar uma aproximação do universo masculino, que aí predomina. Ao ingressar na empresa, onde predominam os homens e onde esses ocupam tanto os postos técnicos como os de comando — como de regra no mercado de trabalho, enquanto as mulheres são, predominantemente, secretárias, recepcionistas, auxiliares e contínuas — Luiza ingressa na área técnica, porém em posição relativamente subalterna: como técnica no laboratório. Galga a Supervisão, capta a cultura da empresa e constrói suas opções. Permito-me uma citação mais longa de um trecho que considero primoroso acerca das lógicas masculina e feminina no mundo do trabalho e de como Luiza se constrói em meio a isso.

Luiza: *Porque eu já convivo a maioria com homem, meu curso técnico foi com homem, a Engenharia também, então assim aquela época do 2º grau onde que eu tinha 90% de turma feminina, hoje me incomoda. Por exemplo, eu não tenho a menor paciência hoje de estar num grupo cheio de mulheres. Porque... sem perder essa coisa feminina, mas eu prefiro muito mais hoje conversar com homem... com o meu grupo, do que fora.*

Suzana: *Que diferença que você vê?*

Luiza: *Em assuntos. Postura, por exemplo, aqui dentro da empresa, de mulher, são duas gerentes, eu e mais uma. Eu não tenho muita circulação na área feminina aqui na empresa, tem muita secretária... não tenho. Eu vejo que é muita frescura demais, aquela coisa, da mulher muito frágil, e não sei o quê e tal... Eu não tenho paciência pra isso. Então: - Nossa, você viu aquela roupa... Eu também, gosto, adoro comprar roupa, adoro comprar sapato, tenho esse péssimo vício disso. Se tiver um dinheiro, vão comprar, dá felicidade. Como outro dia eu vi uma entrevista falando que a felicidade da mulher é, por exemplo, tá em depressão? Também vou lá comprar roupa, sapato... Ah, é bom demais! Então nesse ponto eu gosto disso, mas eu não tenho paciência de ficar: - Nossa, você viu o que a fulana fez? Ficar de fofoca feminina. Não que o homem não tenha. Tem. Mas é diferente, é tão mais divertida, sabe? É muito engraçado. Tanto é que nas festas de fim-de-ano que têm aqui, nas festas de aniversário do mês, eu sempre tô no grupo dos homens. Eu gosto disso, acho interessante, acho legal, o pessoal me aceita muito bem, por causa do papo, o fato de eu ser muito direta. Agora aqui na empresa eu já vejo o pessoal me deixando um pouco de lado assim na área feminina, porque eu não sou aquela coisa, sabe, muito mole, não. Eu já sou direta. Eu já gosto do grupo masculino porque ou é ou não é. E eu comando muito homem, muito rapaz. Então, quer dizer, normal! Eu lembro que até uma menina aqui da área de recursos humanos me perguntou uma vez, porque acham um absurdo, né, ter tantos rapazes, às vezes até homens mais velhos do que eu no meu comando. Não, eu não tenho nenhum problema nisso. ' - Mas como é que você conversa?' A grande pergunta da mulher é como é que a gente trata os homens. É de homem pra homem! Então você se põe na posição de... ' - E aí, cara, que que é, então? Tem um linguajar... Mas eu vejo que eu tenho uma aceitação muito mais fazendo assim do que com frescura, até um desafio que eu tive grande foi quando eu fui fazer uma palestra na SELG, em Goiás, eu peguei um pessoal bruto pra caramba, pessoal eletricista do dia a dia e eu fui fazer uma palestra dentro da área deles, mesmo, de desenvol-*

vimento de campo e eu estava com unha grande, pintada, maquiada, cheia de anel... fresca pra caramba, né, como se diz. E de eu entrar, o pessoal falou assim: - É você que vai fazer a palestra? - Sou eu, sou. E no fim da palestra os caras quem estava sentado distante, lá no fundo, tava todo mundo em volta, discutindo eletricidade, área técnica, não só o produto que eu estava lá demonstrando mas também coisas do dia a dia deles. E eu sabendo lidar muito bem, porque eu usei muito o linguajar... eu tinha um argumento pra eles... Então quer dizer, quebrei o clima. Então geralmente é o que eu uso. Eu vejo isso muito dentro da empresa, da mulherada... elas não entendem muito... Elas não entendem muito quem tá nessa área.

Luiza mantém seus gostos “femininos”: ir às compras, arrumar-se, frequentar salão de beleza. Porém, adota, especialmente no mundo público, a linguagem e o tipo de racionalidade que aí predomina: objetividade, um estilo de tratamento direto das questões considerado por ela e pelas colegas, e pelos colegas, como características masculinas, em oposição à “frescura”, àquela “coisa muito mole” e à postura “frágil” das mulheres, para as quais ela “não tem paciência”. Luiza afirma-se como pessoa direta, que sabe o que quer. Por isso, acredita-se mais próxima do universo masculino. No seu relato, são sempre as mulheres que a interpelam acerca de sua condição de mulher em meio a homens, com a única exceção da situação da palestra, que foi ministrada num ambiente novo, onde ela (ou sua objetividade?) não era conhecida. Rapidamente “superou” a imagem de mulher “fresca pra caramba” e demonstrou sua competência. Seu discurso coloca, o tempo todo, uma sinalização oposta, com a positividade sempre no pólo masculino enquanto que o pólo feminino é repetidamente identificado de forma negativa. Luiza assume então as representações masculinas, inclusive no que elas têm de discriminatório da mulher, vista como “fresca”, “mole”, “fofoqueira”, insegura, simplória, pouco racional. Sintomaticamente, um de seus livros prediletos tem o título: *Meninas boazinhas vão para o céu; as más vão à luta*.

Nos tempos de modernidade tardia, as mulheres técnicas buscam reconstruir seu lugar e sua identidade, redefinindo traços “de gênero” com forte referência no mercado de trabalho, assim como vimos técnicos homens reconstruindo suas identidades, redefinindo traços de gênero no âmbito doméstico, assumindo tarefas na casa e junto aos filhos, impensáveis para os homens das gerações precedentes. Não é de hoje que o mundo público vem sendo conquistado pelas mulheres brasileiras desde a década de 20, com maior intensidade, segundo Vaitsman, após a década de 60, com os movimentos feministas, a implementação do acesso das mulheres à universidade e aos empregos públicos e, mais tarde, ao mercado de traba-

lho como um todo. Mas, nas áreas técnicas, percebemos uma distinção de gênero classificando práticas e valores, como a que transparece através dos questionamentos das colegas de trabalho de Luiza, distinguindo-os entre aqueles masculinos e aqueles femininos.

Ao mesmo tempo, nesse mesmo universo, deparamo-nos com trabalhadoras que, como Luiza, querendo-se mulheres, assumem práticas e valores tradicionalmente considerados masculinos, considerando absolutamente “normal”, “natural” essa hibridização. Diferentes representações acerca da identidade feminina disputam entre si também no interior do universo feminino, no contexto do mundo do trabalho. Sem tanta exuberância de discurso, parece que esse é o mesmo caminho traçado por Soraia, que conquistou seu reconhecimento assumindo tarefas tradicionalmente masculinas. E essas mulheres não declaram sentir-se discriminadas pelos homens, mas, sim, pelas outras mulheres com quem se encontram no mundo profissional e que optam por outro tipo de postura, como a colega de Luiza que também ocupa cargo de chefia

(...) como eu vejo aqui colegas que comandam, mas se põe: ‘ - Não, eu sou mulher, sou pro lado de cá’. Eu também sou, mas eu não ponho essa barreira, não; normal, como tem que ser (Luiza).

Essa parece ser uma faceta pouco explorada na literatura acerca das relações de gênero na empresa, onde, em geral, predominam estudos sobre a discriminação das mulheres pelas estruturas empresariais que a elas conferem os piores postos e salários. Aqui temos mulheres galgando algum nível de chefia e reconstruindo, nesse movimento, práticas e representações acerca da questão dos aspectos identitários referentes ao gênero.

Entretanto, não devemos negligenciar as análises acerca da discriminação da mulher no mercado de trabalho. Em estudo que aborda a condição da mulher nas profissões de nível universitário, Cristina Bruschini e Maria Rosa Lombardi encontraram uma forte consolidação da presença da mulher em tais ocupações, ao longo dos anos 90, com exceção do campo da engenharia. Nessa categoria, a participação feminina atingia 11% do total de engenheiros em 1990, subindo apenas um ponto percentual até 1996⁸⁵. As autoras destacam as áreas de Mecânica e Metalurgia como verdadeiros guetos masculinos, onde menos de 5% dos postos são

⁸⁵ No mesmo período, entre 1990 e 1996 a participação da mulher cresce de 31,4 para 35,9 na área do direito (advogados, procuradores, juizes, promotores e consultores jurídicos) e cresce ainda de 47,3 para 53,5 na área da arquitetura (BRUSCHINI E LOMBARDI, 2000).

ocupados por mulheres. Sônia sentiu na pele essa situação ao longo dos 12 anos em que trabalhou como técnica em Mecânica, fazendo desenhos técnicos. Mesmo trabalhando em escritórios, sentiu-se discriminada de diversas formas: empresas que a descartavam, logo no processo de seleção, pelo fato de ser mulher e salários sistematicamente inferiores aos dos homens. Segundo Sônia, nem ela mesma percebia muito essa situação, pois partia, naquela época, do pressuposto de que já era um privilégio trabalhar na área técnica, numa grande empresa que, tradicionalmente, só contratava homens. Achava então, “natural” receber menos que os colegas do sexo masculino. Paulatinamente, ela foi-se conscientizando da situação e passando a exigir seus direitos, o que só ocorreu com perdas. Entrando com um processo na justiça por equiparação salarial, viu-se demitida. Não conseguiu mais empregar-se na área e começou a fazer concursos diversos, sendo aprovada para auxiliar de secretaria de escola numa rede municipal de ensino da Região Metropolitana. Iniciou então um curso superior de Matemática, mas também não conseguiu colocação nessa área durante muito tempo. Depois de alguns anos, foi aprovada num concurso para professora, profissão que nunca pensara em seguir e que iniciou, recentemente, com muitas dúvidas e inseguranças.

As relações sociais no trabalho incluem, ainda, nas representações dos técnicos investigados, *as relações entre os trabalhadores e o movimento sindical*. A posição “intermediária” (pelos motivos já explicitados, percebida mesmo pelos engenheiros e chefes) também apresenta peculiaridades com relação à sua postura frente às lutas dos trabalhadores. Nesses momentos, emerge claramente a polarização entre a figura da empresa como “patrão”, que no cotidiano nem sempre fica muito explicitada, e a figura do trabalhador, que engloba todas as subcategorias que a compõem. Vários técnicos entrevistados afirmaram de maneira muito direta que “pessoal da área técnica não participa de greve” ou que “só para o pessoal das máquinas, mesmo”. Apesar de interessados nas negociações, acompanhando todo o processo pelos boletins do sindicato, eles parecem encontrar uma cultura instalada nas empresas, segundo a qual o pessoal mais qualificado não pára.

Eles acham que: ‘ - Ah não, eu tô ganhando melhor que os cara’. Mas não vê que não é bem assim. As perdas têm que ser corrigidas, né? O que tá tendo de perda aí, ninguém tá vendo, né? ‘Inflação não tem’. Ah, não? Mas o problema é que você participa, você é mandado embora. Então, a gente não pode ser mandado embora. Mas eu, se não precisasse, se não tivesse essa coisa, eu participaria numa boa. Se é pra lutar pelo direito que você tem, eu acho que é válido. Mas isso mancha a carteira do cara. A gente que depende de trabalhar em empresa, ainda mais aqui,

“você trabalha numa empresa, se você saiu de lá hoje numa situação ruim, é muito difícil você conseguir qualquer outro. Então quem tá lá, se não candidatou pra CIPA, eles mandam embora. Eles filmam, tiram fotos, é aquela coisa, aquela coisa de mil novecentos e quarenta, sessenta, como é que é? Eles vigiam e se é comunista, eles cortam tudo (Roberto).”

Perdas de poder aquisitivo, lutas sociais, comunismo e repressão. A história da classe trabalhadora emerge, ainda que de forma “impressionista”, nesse discurso. Mas há outros motivos para a não-participação dos entrevistados nos movimentos sindicais. Vários técnicos exprimem claramente a importância dos sindicatos, pois nos embates entre trabalhadores e empresas, “se não tiver o sindicato, o patrão vence. Ele tem mais recurso, ele é mais forte”, “nós temos muita pouca força para negociar sem um movimento”. O termo recorrente na relação entre patrão e empregado é “força”. O desamparo do trabalhador frente ao patrão é facilmente percebido nas situações de “negociação direta” da empresa com os trabalhadores, como, por exemplo, ao “negociar” a reposição de um feriado: a empresa passa, através das chefias, um abaixo-assinado daqueles que concordam com sua proposta, desfavorável aos trabalhadores. O chefe já passa a lista avisando: “Quem não assinar, cuidado!” Como sobreviver no mundo da empresa sem o sindicato? Isso não está em questão para nenhum deles. Porém, mesmo vários deles sendo sindicalizados, a imagem, praticamente consensual entre todos, é a de que as direções dos sindicatos são “radicais”, além de “distantes”.

Os técnicos demonstram impaciência e total falta de compreensão para reivindicações consideradas impossíveis, como índices de reposição “totalmente fora da realidade” ou pautas que “reivindicam tudo”. Segundo seu ponto de vista, os sindicatos não estão realmente dispostos a negociar e partem para a greve prematuramente, sem esgotar todas as possibilidades de negociação. Acreditam que isso acontece porque há interesses políticos, além dos interesses de defender o trabalhador. Olacir, por exemplo, vê os sindicatos como movimentos com uma postura “arcaica”, que não acompanharam a sociedade, porque, mesmo sabendo-se que os trabalhadores hoje já não se dispõem mais a fazer greve, o sindicato insiste nessa modalidade única de luta. Os patrões então podem, ainda segundo Olacir, ficar tranquilos, porque sabem que não haverá greve, portanto, não haverá nenhuma luta. Ele critica o seu sindicato (metalúrgico) por só fazer contato com a categoria em véspera de dissídio, através dos carros de som nas portas das fábricas que

Às vezes chega até irritar a gente, coloca aqueles carros com alto-falantes enormes, ficam gritando lá. Os próprios funcionários do setor metalúrgico, eles não têm paciência de ficar ouvindo o que eles falam. Os comentários que a gente ouve é que eles não resolvem nada. Já até colocaram apelido no sindicato de 'sindicato', porque só sabem pegar o dinheiro dos funcionários, entendeu? (Olacir).

Se o movimento sindical vive uma crise de legitimidade, não parece ser, na ótica desses técnicos, por não ter reconhecida sua importância pela categoria, pois eles são unânimes em reafirmá-la. Entretanto, parecem não se sentirem ouvidos em nenhum momento: suas avaliações, suas propostas, suas necessidades e reivindicações, como preferência de horário central para os trabalhadores-estudantes, rodízio de tarefas negociado com os trabalhadores, instâncias de avaliação da qualidade das relações entre chefias e trabalhadores e novas formas de pressão e luta sobre as empresas. O sindicato também não é reconhecido como instância de informação, o que muitos deles desejam, ansiosos, mas têm dificuldades de acessar. Roberto esteve num ciclo de debates sobre a situação do emprego no Brasil promovido pela Secretaria Municipal da Indústria de sua cidade, na região metropolitana. Lá, ouviu palestras de professores da USP e de técnicos do DIEESE questionando a noção de empregabilidade, idéias com as quais nunca havia entrado em contato antes, e ficou impressionado pelo caráter crítico das mesmas e de como elas eram expostas abertamente numa conferência. Nunca teve notícias de nada parecido promovido por seu sindicato (metalúrgicos).

Vários dos técnicos investigados já participaram de assembleias sindicais, mas, nos movimentos grevistas, apenas Marilton (metalúrgico de uma empresa privada), Danilo e Vitoldo (eletricitários concursados), José Paulo e Sônia que era casada com um técnico de família muito politizada. Através dele, começou a desenvolver preocupações e práticas políticas e sindicais. João Paulo, colega deles no IT, reencontra Sônia numa fábrica de autopeças. Através dela, ele inicia sua participação. Eles fazem greves, compõem piquetes. João Paulo termina perdendo o emprego e Sônia, como vimos, acabou também demitida após uma luta por equiparação salarial com os homens. Marilton limita-se, durante as greves, a viajar para a casa da mãe, no interior, evitando os conflitos de porta-de-fábrica. Danilo participou de uma passeata contra a privatização da empresa. Vitoldo já participou diretamente de greves e até de piquetes. Ele acredita que o movimento grevista é a única forma de expressão do trabalhador e lembra que este é um direito constitu-

cional, e que sua empresa, por ter sido estatal, não tem tradição de demissões por greve.

Esses técnicos não parecem analisar as práticas sindicais de maneira leviana. Acompanham cuidadosamente as negociações de suas categorias. Vários deles se referem, também, às lutas de outras categorias no país, estando informados de suas plataformas, dos passos e dos resultados das negociações em outros estados. Também têm clara consciência de que as políticas das empresas são definidas pelos acionistas que controlam-nas das matrizes, localizadas nos países centrais, adotando estratégias globais de alocação da produção, visando maior lucratividade

Eu sei que o patrão ganha muito dinheiro e se ele for americano ele ganha muito mais. E que é pelo lucro que cada funcionário dá. Mas a empresa poderia reverter aquilo em escola pro filho dele, ou a empresa dar um valor maior pro empregado. Eu sei é que o que a gente faz aqui por mil reais é o mesmo que um técnico americano faz por cinco, seis mil dólares. Pôxa, não dá pra igualar isso, eu sei, mas eu acho que as relações poderiam ser mais justas. Eu fiscalizo uma fornecedora da empresa [terceirizada], que ela paga uma mixaria pros funcionários e eu sei dos altos lucros que ela tem porque eu é que controlo o pagamento. Pôxa, pra que esse negócio de lucro, lucro: ‘ - Ano que vem eu tenho que ganhar mais, eu tenho que comprar outra sede’, não sei o quê, falando no caso dessa empresa, se o pessoal dela nem come direito! (Walmir).

A empresa, né, o capitalista, ele tem uma visão da empresa que quem tá lá igual à gente, é diferente, porque o cara só vê faturamento e custo (Hugo).

Muito diferentes de Leonardo, as representações desses técnicos distinguem com clareza, colocam mesmo em pólos opostos, os proprietários e acionistas das empresas e seus trabalhadores. Têm acesso a dados que não deixam a menor dúvida das enormes taxas de lucro auferido e sentem que são o pólo fraco nas negociações, necessitando de instâncias que os representem de forma a garantir seus interesses sem expô-los diretamente ao confronto com as empresas. E lamentam a falta de tais instâncias, em especial a falta de outras estratégias sindicais que não as atuais: distantes, limitadas e ineficazes.

5.2.3.

A possibilidade de carreira dentro da própria empresa

Este é outro aspecto fundamental na construção do significado conferido pelos técnicos à sua situação atual no mundo do trabalho. Nesse aspecto, destacam-se, uma vez mais, as “empresas grandes” que gozam do maior *status* junto à população trabalhadora, por sua tradição de segurança, de seguir os direitos legais básicos dos trabalhadores e de conceder alguns benefícios adicionais, como trans-

porte especial, vales-alimentação, planos de saúde. As antigas estatais (nossa pesquisa abrangeu 4 delas: 2 de telecomunicações, 1 de energia elétrica, 1 de tratamento e distribuição de água) são as que oferecem as melhores oportunidades de carreira, dado o seu tamanho, o que implica num número significativo de “bons cargos”, por sinal, em franca redução com as reestruturações implementadas após privatização de parte ou de todo o seu capital. Mesmo assim, Vitoldo, Solange e João Paulo continuam classificados nessas empresas como técnicos, mesmo tendo concluído o curso superior.

Nas empresas privadas, parecem decorrer no máximo cinco ou seis anos de mercado até que os técnicos comecem a reestruturar seu projeto inicial de “formar-se técnico, trabalhar na área, mostrar sua competência e fazer sucesso”, do qual tanto se orgulhava inicialmente. Passam, com o tempo, a identificar outros códigos e práticas que regulam as carreiras: o código das relações pessoais ou do famoso “QI” (Quem Indica), segundo o qual as chances de benefícios e ascensão são oferecidas a amigos ou pessoas apadrinhadas por pessoas que ocupam posições de decisão; a prática do “venha a nós tudo; ao vosso reino, nada!” (as empresas exigem muito do trabalhador mas não retribuem); o código do eterno “salvador da pátria” que delega insistentemente aos competentes as tarefas mais difíceis mas adia ao máximo o seu reconhecimento por resolvê-las; o uso oportunista da certificação: ora o diploma de curso superior só é reconhecido após uns anos de efetivo exercício dessa função, outras vezes, mesmo que um trabalhador seja o responsável na prática por uma área, o título e o salário de chefe serão dados a outro que possui mais títulos ou outro tipo de capital, como vimos no caso de Luiza.

Em outras situações, ainda, simplesmente inexistem a possibilidade de carreira, de qualquer melhoria de função e salário. É o que parece acontecer na maioria das empresas, especialmente a partir dos anos 90, com a implantação de novos modelos de organização empresarial calcados no enxugamento de postos. Daí o uso freqüente da palavra “limitação” ao se referirem à carreira: “o técnico é limitado”, “cheguei no meu limite como técnico”, “eu tenho uma certa limitação”...

Tô lutando, tô fazendo o possível, tô dando o melhor de mim, não reconhecem. Não só eu, como todos. O salário está muito baixo, sabe, está cada vez pior. Veja bem, se você entra na empresa na segunda-feira às 8 horas da manhã, naquele ritmo todo, sai 6 horas da tarde, você fica a semana inteira por conta dela. Às vezes você vai trabalhar domingo, fazer hora-extra pra completar o salário que não está dando. E lazer? E a vida lá fora? A gente tem muita coisa pra aprender aí fora, mas você não tem dinheiro pra poder fazer essas coisas. E aí voltando aqui, né,

a maior decepção minha em questão de salário é ver o meu colega ali, que tá há vinte anos de empresa na minha frente com aquela mixaria que ele ganha só porque ele é técnico! Porque a gente vai crescendo como técnico, aí chega no nível... Se ele fosse engenheiro tava ganhando mais (Robson).

A “limitação” apontada por vários técnicos refere-se, pois, ao estrangulamento da carreira, que é mais um elemento da cultura empresarial a lhes comunicar sua condição de subalternidade. Nadya Castro e Antônio Sérgio Guimarães encontraram experiências semelhantes entre trabalhadores qualificados no Pólo Petroquímico de Camaçari, na Bahia, muitos dos quais técnicos de nível médio, como os nossos. Esses trabalhadores ressentiam-se fortemente de sua situação no trabalho, percebida como exclusão devido a condições como o estrangulamento da carreira, muito semelhante ao experimentado pelos técnicos de nossa pesquisa, e que se aliavam a outros elementos sinalizadores dessa exclusão, igualmente similares aos aqui apontados: as condições de trabalho, o caráter despótico e pouco participativo dos aparatos políticos da produção e a inexistência de regulação da cidadania fabril (Castro e Guimarães, 1992 e 1995). Apesar de não estarem tão submetidos à exclusão material, esses trabalhadores convivem com um número significativo de sinais de exclusão simbólica que contribui para o fortalecimento de seus discursos antipatronais, ao mesmo tempo em que os impulsiona para novos projetos.

Por todos esses motivos, o técnico é impulsionado a “subir” na hierarquia das empresas: melhorar o salário, ser respeitado, ser ouvido, estar num outro “nível intelectual”, “desenvolver-se”, estar entre os mais “maduros”. Além dos estímulos externos, apontados acima, identificamos ainda importantes estímulos internos, referidos ao *habitus* que esses técnicos vieram desenvolvendo ao longo de suas histórias de vida, bastante calcado no desenvolvimento pessoal.

Eu tenho a capacidade intelectual de ser um engenheiro (Walmir).

Marilton: *Eu cheguei, na posição de técnico, no meu limite [não há mais níveis na hierarquia que ele possa alçar como técnico].*

Suzana: *E você está satisfeito?*

Marilton: *Ninguém fica, né? Quando eu cheguei na M. em 86, na posição de aprendiz, eu tava satisfeito, né? Mas com um ano, dois anos, você não tá mais satisfeito na sua posição. Até o dia que eu cheguei em instrumentista, né, que foi em 89, 90. Aí fiquei como instrumentista 4,5 anos [já formado como técnico] até que conseqüei a vaga de técnico. Aí depois fui promovido a técnico de computação. Mas aí você acha que já tá bom, né? Mas o tempo passa e você começa a pensar: ‘mas será que eu vou ficar nisso pro resto da vida?’ Aí você já acha que tá na hora de*

mudar, né? Só que eu acho que eu demorei pra mudar. Que não é nem culpa minha, não. Socialmente a gente é influenciado por muitas coisas, né. E eu acabei atrasando. Não, não quer dizer que eu vou fazer Engenharia, não. A gente tem projetos pra daqui a 5, 10 anos. Eu tô cansado de trabalhar em área de siderúrgica. Não quer dizer que eu não vá fazer Engenharia também não. É o X da questão que tem ainda que resolver.

Marilton, no final do mesmo ano do depoimento acima, submeteu-se ao vestibular de Engenharia de uma universidade privada que oferece o curso à noite e fica mais próxima de sua casa e trabalho. Marilton encontrava-se, à época da entrevista, numa posição relativamente boa na empresa em termos salariais. Fazia parte, junto com outros 28 trabalhadores, da equipe de Manutenção Eletrônica e Instrumentação, dentre os quais 20 são instrumentistas (7,2 salários mínimos), 5 são técnicos em Eletrônica (8,3 salários mínimos) e três técnicos de Computação e Manutenção de Processo Industrial, que seria um técnico aperfeiçoado, recebendo 11,2 salários mínimos, onde ele se localizava. Amigos e família consideravam-no bem sucedido, trabalhador de sucesso e bem remunerado para os padrões do grupo. Possuía casa própria, carro bom e um sítio perto da cidade onde nasceu. Mas Marilton deixou claro na entrevista que faltava algo. Ele sentia-se entediado, desestimulado. Meses depois, ao telefonar-me comunicando sua aprovação para o curso de Engenharia, ele afirmava que “mudei a minha vida”. Encontrei algo semelhante a esse sentimento de Marilton em outros técnicos, que se expressavam em termos de se sentirem “parados”, ou de ficarem angustiados de ficar em casa à noite, assistindo televisão: uma sensação de “perda de tempo”. Parecem sentir uma necessidade genérica de se movimentarem, lembrando as análises de Baumann acerca do caráter móvel da modernidade e dos homens modernos, “sedentos de destruição criativa, do novo”, que não conhecem mais limites ao aperfeiçoamento além das limitações de seus próprios dons herdados ou adquiridos, de seus próprios recursos, coragem, vontade e determinação (2001:37).

Ser moderno é ser incapaz de parar, e, ainda menos capaz de ficar parado, pois “a linha de chegada do esforço e o momento da auto-congratulação tranquila movem-se rápido demais” pois “a consumação está sempre no momento de sua realização, se não antes” (IDEM:38). Lembro-me aqui, por exemplo, das famílias de vinicultores europeus, gerações após gerações explorando as mesmas parreiras, utilizando os mesmos tonéis, com as mesmas técnicas de seus ancestrais. Acreditando-se e satisfazendo-se em fazer parte de um ciclo que se repetia tão melhor

quanto mais se repetia, sem essa angústia de romper com a tradição e a rotina, sem a urgência de fazer uso integral do tempo, e uso produtivo, no sentido da construção de um futuro ou de um eu diferente.

Modernos, homens de “tipo burguês”, diria Konder, nossos técnicos vieram, desde o IT, alguns desde a infância, construindo uma noção de tempo segundo a qual sua positividade está diretamente relacionada a um tipo de utilização do mesmo que reverta em crescimento pessoal, em benefício futuro, em mudança. Segundo Roberto, depois de ter estudado no IT à noite, trabalhando o dia todo, acostumou-se a esse ritmo e acha inútil ficar parado em casa. Vários outros expressam representações idênticas.

Porque tudo o que você faz, tudo o que você tenha feito, é pouco. A pessoa não pode parar e achar que é normal, né. Acho que faz parte da evolução humana, o ser humano não pode parar. Acho que eu parei errado e tô errado, ainda. E até motivação pra mim viver. Acho que quando você chega em casa de noite, assim: - O que que nós vamos fazer? Ah, vamos assistir televisão. Ahhh... Vira um cotidiano tão chato, é perspectiva de viver, mesmo, ter coisas pra fazer, né, a gente acostuma tanto com a vida agitada que quando você fica parado, é igual o cachorrinho correndo atrás do carro. Na hora que o carro pára, ele: ehh... O carro não pode parar, senão o cachorrinho não tem graça nenhuma. Acho que é por isso, inquietação, mesmo, inquietação (Marilton).

É como eu disse: desde os 15 anos que eu trabalho e estudo à noite e já estou acostumado. Chegar em casa e não ter o que fazer, você não está progredindo. As coisas não param, tá tudo crescendo, aí. A tecnologia, na nossa área, desenvolve rápido demais, mas pelo menos eu não vou parar. Vou correr atrás e os cursos, é a melhor coisa que você faz (Robson).

Ficar em casa à noite, parecia que eu não tinha nada para se ver, pra se fazer, porque não tinha uma coisa assim orientado... é... sei lá, de tá fazendo. Ler mesmo, estudar. Quando você já está com um ritmo de estar estudando, parar é ruim, aí você tem que continuar estudando (Olacir).

Uma escolha diferenciada, a de João Paulo...

Eu cometi um grande erro quando eu formei, que foi o fato de eu estar trabalhando, já estar com um saláriozinho razoável lá na F. e estar muito cansado do curso, que eu estudei à noite. Pintou um exército no meio do caminho que apertou demais, meu pai foi operado, então foi tudo muito difícil durante o curso. E quando eu terminei o curso, eu tava exausto! E eu ainda fiz um curso de desenho aos sábados e domingos. Então eu não tinha diversão, não tinha lazer, não tinha nada. Quando eu terminei o curso eu não queria nem saber dessa merda de escola, eu queria era descansar! E eu já ganhava um saláriozinho bom, já tinha um carinho... que estudar coisa nenhuma! Não fiz curso superior, nem fiz seminário [de estágio, só cumprido em 1986], nem nada... O meu grande erro foi esse e eu tenho medo desse caboclo [o filho] cair no mesmo erro que eu. E sem curso superior, não dá (João Paulo).

...acaba confirmando a regra geral. João Paulo permitiu um cotidiano menos estafante, trabalhando o dia todo e tendo as noites livres, mas se arrepende!

Concluindo nossas discussões acerca das experiências dos técnicos no mundo do trabalho, podemos constatar que, após terem-se formado como técnicos no Instituto Tecnológico, nossos entrevistados dirigem-se cheios de esperança ao mercado de trabalho. Nesse momento, acreditam que, como trabalhadores qualificados, portadores do diploma de técnico do IT e tendo capacidade de esforço acima da média, comprovada pela disposição de “correr atrás” e de “dar mais”, serão bem-sucedidos, e irão “fazer sucesso”, conforme haviam combinado Walmir e seu amigo. Entretanto, o mundo de trabalho dos técnicos inseridos na globalização da modernidade tardia lhes reservava muitas experiências e surpresas. O ritmo das empresas é infernal e inviabiliza os sonhos de qualidade de vida da maioria deles. O conjunto das experiências vividas no mercado (salários não-equivalentes ao valor do seu trabalho, monotonia das tarefas, autoritarismo das relações no trabalho, insalubridade, viagens e turnos inviabilizando vida social e estudos), aliado à sua origem e cultura de classe, faz com que esses trabalhadores “privilegiados”, que já foram encarados como uma *aristocracia operária*, elaborem discursos antipatronais e nos façam constatar que “nem sempre a inclusão na moderna coletividade fabril e o acesso à distinção dos novos símbolos de *status* implicam em integração e consentimento ou produzem operários aristocratizados” (Castro e Guimarães, 1992:182).⁸⁶

Trabalhando com dados referentes a duas gerações de técnicos, uma com 15 anos em média de mercado e outra com 5 anos de mercado, encontramos mais semelhanças do que diferenças entre ambas, a despeito de todo o dinamismo cultural e tecnológico que caracteriza essa virada de século. São muito semelhantes os valores que organizam seu sistema classificatório e que orientam seus projetos. O que mais varia entre essas duas gerações de técnicos parece ser decorrente tanto das mudanças nas cadeias produtivas quanto das diferentes fases do ciclo de vida

⁸⁶ Cf. outra interessante discussão acerca do conceito de “aristocracia operária” conferido a trabalhadores afluentes em Jelin e Torres (1982), que discutem a possibilidade de integração profissional, integração econômica e integração social de trabalhadores ligados aos setores mais dinâmicos no Chile, na Argentina e na Colômbia, e que conclui, de maneira análoga a Castro e Guimarães, que a consciência de inclusão e de vantagem setorial não gera uma proporção equivalente de ‘integração social’, não vindo acompanhada nem de uma redefinição importante da identidade de classe, nem da colocação em questão da solidariedade de classe, nem de uma diminuição significativa dos conflitos ligados à situação de trabalho.

em que se encontram: a geração formada nos anos 80, tendo contado com maior tempo de vida, encontra-se em sua maioria casada e com filhos. Também o tempo possibilitou que muitos desses já tenham se formado em curso superior — porém, nem todos. Alguns ocupam postos de chefia — novamente nem todos. Já a geração formada em 1996 encontra-se em outra fase, a maioria ingressando ou cursando a universidade. Parece que essa geração vem encontrando também condições menos favoráveis para o desenvolvimento de suas carreiras, porém só poderemos chegar a tal conclusão quando tivermos dados dela com o mesmo tempo de mercado que a geração anterior. De qualquer maneira prevalece uma imagem de perda progressiva de seu lugar no mundo do trabalho:

*O técnico mais prá traz ele tinha essa posição de intermediário entre o engenheiro e o operário, o que vai prá máquina, mesmo, trabalhar, né, o operador de máquina. Hoje eu tô vendo o técnico mais como operador e não como esse elemento de ligação entre o engenheiro e o operário. Tô vendo ele mais na operação, mesmo. As empresas aproveitaram o **grande número de técnicos formados**, com uma formação regular, né, e coloca esse pessoal com um salário baixo prá trabalhar na produção e na manutenção mesmo na massa, trabalhando mesmo direto...[José Paulo, empresa de tratamento e distribuição de água, capital misto]*

Há 10 anos atrás, quando eu entrei no mercado de trabalho, técnico era hipervalorizado e eram poucos. Hoje, até pro cara ser eletricista, puxar cabo assim, ele tem que ser técnico. Hoje existe um diferencial imenso hoje. Então a pessoa tem que sair aí desse pedestal de ilusão que o técnico é alguma coisa. Não, o técnico é um profissional, vamos dizer assim, qualificado, mas é prá trabalhar. E não é prá ficar em frente do micro acessando Internet. Não existe isso. A realidade é outra. [Marilton: siderúrgica multinacional]

De maneira geral, fica patente que, se o mercado explora, exclui e alija, ele também abre perspectivas, desnuda relações, oportuniza experiências e é incapaz de conter o *fazer-se* (Thompson, 1997) desses trabalhadores. Ao contrário, participa dele, ainda que dessa forma contraditória, até mesmo paradoxal. Fundados numa visão de mundo própria, construída no interior da cultura das classes trabalhadoras, esses técnicos parecem conseguir colocar-se frente aos códigos dominantes no mercado como sujeitos dotados de reflexividade (Giddens, 1991) e de um referencial simbólico que possibilita que eles, percebendo-se sujeitados no cotidiano do trabalho (à hierarquia, às rotinas de trabalho, aos ritmos da produção, aos baixos salários), elaborem essas experiências de forma própria, sendo capazes de verem-se de forma independente dessas estruturas e práticas.

Gestam novos projetos, baseados na sua cultura de origem, nos *habitus* adquiridos ao longo da vida, e, agora, nas experiências vividas no trabalho como

técnicos. Esses novos projetos, se têm uma dimensão individual, não se contrapõem à valorização da solidariedade e da justiça social como orientadoras de suas práticas e representações. Se a racionalidade instrumental é incorporada e praticada por todos eles, não é assumida por todos de forma absoluta, e chega a ser explicitamente questionada, confrontada com os valores acima, que aparecem, em suas representações, através da defesa explícita dos direitos sociais de todos os cidadãos, independente de sua formação ou qualificação.

Finalmente, é interessante notar que nem todos os meandros e sutilezas do mundo do trabalho (o sistema meritocrático, a ética do consumo, as relações entre tecnologia e política, entre salário e políticas industriais transnacionais, entre empregabilidade do trabalhador e lucratividade das empresas, entre qualificação, sobre-escolarização do trabalhador e desqualificação do trabalho, entre o “sindicalismo dos decibéis” e as experiências cotidianas dos trabalhadores, etc) aparecem nas representações de todos esses sujeitos sobre o mundo do trabalho. Muito poucos desses temas foram sequer mencionados, mesmo assim de forma isolada e ocasional, no período em que receberam a qualificação como técnicos de nível médio no IT. Como nossos investigados são de diferentes origens, de diferentes práticas e concepções familiares e traços pessoais (campos de possibilidades), lhes é dado perceber diferentes aspectos da vida social no mundo do trabalho. Sabemos que isso é verdade para todo e qualquer sujeito, individual ou social: nossa visão é sempre parcial, limitada e, ao mesmo tempo, única, por perceber aspectos do real só dados a ver a partir daquela *situação* concreta (DUARTE, 1986). Aí estão a nossa riqueza e a nossa limitação. Entretanto, descortinar esse conjunto de experiências sem dúvida permite-nos esboçar ao mesmo tempo um mapa e um observatório (PASSERON, 1991) do que seja a experiência dos técnicos de nível médio no mundo do trabalho. Um mapa, porque permite identificar elementos, relações, estruturas, tensões, limites e concepções que compõem tal experiência. Um observatório, porque, ao mapear esses elementos, construímos postos de observação para abordá-los, hoje, e em situações futuras.

Apontam-se, pela visão desses técnicos, pistas para um diálogo mais efetivo com esses trabalhadores, a ser continuamente atualizado pelas instâncias que se pretendem educativas desses segmentos. Pensar em currículos de formação técnica, em programas de formação profissional, em educação para a cidadania impli-

ca necessariamente em dialogar com as experiências daqueles que estão vivendo diretamente o mercado no seu cotidiano, descortinando seus significados.