

TRABALHOS FLEXÍVEIS, VIDAS FLEXÍVEIS? TRABALHO E LAÇOS SOCIAIS NAS TRAJETÓRIAS DE TRABALHADORES QUALIFICADOS MIGRANTES

Giuliana Franco Leal

Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ/Campus Macaé

giulianafrancoleal@yahoo.com.br

Resumo:

Neste artigo, baseado no conceito de capitalismo flexível de David Harvey, discute-se em que medida e de que maneiras a flexibilidade se faz presente na vida e no *ethos* de indivíduos que hipoteticamente têm grande possibilidade de vivenciarem relações de trabalho e outras relações sociais flexíveis (trabalhadores migrantes com nível superior, que ingressaram no mercado de trabalho nos últimos trinta anos). A pesquisa empírica, de caráter qualitativo e exploratório, baseou-se em 14 entrevistas em profundidade, com amostragem recortada segundo critério exposto acima e com diversidade interna: os entrevistados têm profissões e formações distintas, vínculos de trabalho variados (situações de trabalho autônomo e de trabalho assalariado, por CLT e como funcionário público estável, com tempo de trabalho parcial e integral, com contrato temporário e com contrato por tempo indeterminado), idades entre 29 e 52 anos, e são homens e mulheres provenientes de várias regiões do Brasil, incluindo um estrangeiro. Constatou-se, entre eles, forte flexibilidade na esfera do trabalho e na sua intersecção com outras esferas da vida, bem como enfraquecimento de laços sociais. Contudo, a flexibilidade só aparece parcialmente no *ethos* desses indivíduos, pois há resistência a ela quando seu significado é a perda de controle sobre a própria vida. As estratégias de resistência são, porém, limitadas, por serem construídas e aplicadas individualmente.

1. Introdução

Flexibilidade tem sido uma palavra-chave para compreender as últimas quatro décadas. Segundo Hirata (2007), o termo remete mais imediatamente à flexibilização das relações de trabalho (por contratos por tempo determinado, individualizados e terceirizados) e do tempo de trabalho (trabalho em tempo parcial, banco de horas e outras formas de tornar o horário de trabalho mais maleável), bem como à precarização social decorrente dos novos modelos produtivos. Nestes, estão presentes as ideias de flexibilidade funcional, pela polivalência do trabalhador, e de flexibilidade quantitativa, pela possibilidade de variar o volume do emprego ou a duração do tempo de trabalho. Também contribuem para a produção flexível a diversificação e a multiplicação dos espaços de trabalho (trabalho domiciliar, à distância, em empresas terceirizadas e teletrabalho).

A flexibilização, em todas as formas mencionadas, está associada à maneira pela qual o modo de produção capitalista tem se estruturado desde a década de 1970. Aliás, o termo flexível é usado por Harvey (1993) para se referir à fase atual do capitalismo. Na medida em que avança o toyotismo, flexibilizam-se processos de trabalho, mercados de trabalho, produtos e padrões de consumo, além de se acelerar a inovação tecnológica e comercial. Para os trabalhadores, essa flexibilização significa rápida construção e desconstrução de habilidades, flexibilização das jornadas de trabalho, crescente substituição de empregos regulares por trabalhos em tempo parcial, temporário e/ou subcontratado e enfraquecimento do poder dos trabalhadores para negociações coletivas (Harvey, 1993).

Discutindo a relação entre a flexibilização das relações de trabalho e a degradação das ligações entre pessoas, Sennet (2005) traz para o centro do debate a penetração da flexibilidade no âmago das relações sociais e das vidas humanas. Profissionais bem adaptados ao mercado queixam-se de falta de controle sobre a própria vida, em virtude da subserviência a horários flexíveis impostos pela atividade profissional, da falta de tempo para os compromissos e afazeres pessoais e das migrações em função das oportunidades de trabalho. Na medida em que a forma adotada pelo capitalismo contemporâneo inviabiliza projetos de trabalho de longa duração, os princípios de lealdade, compromisso e confiança – que demandam tempo para se construir – ficariam ameaçados. Daí as questões colocadas por Sennet sobre como se podem manter relações sociais duráveis e de que maneiras o indivíduo pode construir narrativas de identidade e história de vida, em condições socioeconômicas que levam à fragmentação das experiências de vida.

Em sintonia com essa análise, o mundo contemporâneo tem sido caracterizado por Bauman (2001) como marcado pela flexibilidade não só das relações de trabalho, como também das relações pessoais. De acordo com este autor, a fluidez das relações sociais é típica da atual fase da modernidade, a qual ele chama de líquida, para destacar a rapidez e a facilidade com que ocorrem mudanças. Na modernidade líquida, com o avanço da separação entre tempo e espaço, a mobilidade espacial torna-se instrumento de dominação. Na medida em que a globalização se intensifica, o capital torna-se extraterritorial, com alto nível de mobilidade espacial, e adquire independência crescente em relação à duração de qualquer comprometimento local ao trabalho.

Em um mundo de contratos de curto prazo ou mesmo sem contratos, a mentalidade de longo prazo vai sendo substituída pela mentalidade de curto prazo, marcada pela flexibilidade e por incertezas de tipo novo na vida de trabalho, com força individualizadora, em oposição ao interesse comum, inclusive com descrença nas formas tradicionais de ações militantes e

associativas. Há pouca chance de surgimento e enraizamento da lealdade e do compromisso mútuos (Bauman,2001/2003). Nesse contexto, redes densas de laços sociais, principalmente se territorialmente enraizadas, tendem a se esgarçar.

Em face desse debate teórico e da realidade que ele procura trazer à compreensão, lançamos mão de pesquisa empírica, de caráter qualitativo e exploratório, para discutir em que medida e de que maneiras a flexibilidade se faz presente na vida e no *ethos* de certos perfis de indivíduos. Este artigo é baseado na primeira fase da pesquisa, focada em pessoas que hipoteticamente têm grandes possibilidades de vivenciarem a flexibilidade em suas relações de trabalho e em suas relações sociais em geral.

2. A pesquisa e os sujeitos pesquisados

Na seleção dos sujeitos pesquisados, três critérios foram usados para indicar maior chance de encontrar narrativas biográficas permeadas pela flexibilidade: (1) Critério de qualificação profissional: escolhemos pesquisar indivíduos com formação escolar de nível superior, em função da hipótese de que a exigência de flexibilidade pode penetrar mais fortemente neles, por tenderem a ter investimento alto – de tempo, dinheiro, afetividade e energia – na construção de sua carreira e de sua profissão, e retirar delas elementos da própria maneira como se veem e de como se situam no mundo social, na medida em que seu sucesso profissional é fator determinante na definição de seu *status* e lugar nas relações de poder na sociedade. (2) Experiência de migração: todos eles migraram, pelo menos uma vez, em função de oportunidades de trabalho. (3) Tempo no mercado de trabalho: eles ingressaram no mercado de trabalho há, no máximo, 30 anos, portanto dentro do período que estamos analisando.

Tratando-se de pesquisa qualitativa, não há preocupação com representatividade estatística, mas com contemplar diversidade de perfis dentro dos critérios desenhados. Por isso, foram entrevistadas 14 pessoas, com profissões e formações distintas, vínculos de trabalho variados (situações de trabalho autônomo e de trabalho assalariado, por CLT e como funcionário público estável, com tempo de trabalho parcial e integral, com contrato temporário e com contrato por tempo indeterminado), de idades que variam de 29 a 52 anos, dos dois sexos e de várias regiões do Brasil e incluindo um estrangeiro.

Todos são trabalhadores em atividade, com escolaridade de nível superior (um deles não concluído), que migraram, em função de oportunidades de trabalho para si e/ou para o(a) companheiro(a), para Macaé. Esta cidade, localizada no norte do estado do Rio de Janeiro,

tem 206.728 habitantes e conta com muitos migrantes, de várias partes do Brasil (IBGE, 2010) ¹. A maior parte se muda em função de oportunidades de trabalho, já que se trata de cidade em movimento de expansão centrado em atividades voltadas para a extração do petróleo (Paganoto, 2008).

Foram utilizadas entrevistas semiestruturadas para obter narrativas biográficas centradas nos temas da trajetória pessoal e profissional, experiência da migração, forma como seus laços sociais têm se configurado ao longo da vida, relação com a cidade e intercruzamentos entre os aspectos abordados.

Com caráter exploratório, a pesquisa, nesta fase, não visa generalizar as informações obtidas com os entrevistados para todos aqueles que têm perfis semelhantes, mas construir apoio empírico para levantar e aprofundar ou refutar hipóteses sobre a flexibilidade no momento histórico atual, bem como discutir hipóteses, teses e argumentos de outros pesquisadores, avançando no conhecimento sobre o presente estágio da modernidade – pensando em uma realidade concreta do Brasil dos anos 2010.

A análise sociológica a partir de discursos individuais seguirá alguns pressupostos. Em primeiro lugar, temos claro que as entrevistas fornecem construções narrativas e reflexivas biográficas, em que as pessoas apresentam uma imagem de si e de seu estilo de vida, além de uma história pessoal, as quais recontam a partir do ponto de vista do presente e sob a influência de grupos sociais dos quais fazem parte. O conteúdo dessas narrativas e reflexões não é espelho de uma realidade total, mas aquilo que as pessoas, consciente ou inconscientemente, querem e conseguem mostrar sobre si e sobre suas vidas – o que dá pistas sobre os parâmetros sociais que as orientam. Pressupõe-se que a história de vida de um indivíduo não é nunca isolada das demais. Pelo contrário, inscreve-se num conjunto de relações sociais que ao mesmo tempo a informam e são refletidas nela (Almeida, 1995). Pressupõe-se, além disso, que as representações dos indivíduos (a vida contada por eles) exercem papel constitutivo no que acontece no plano concreto (ou seja, na vida vivida) (Bauman, 2008).

3. Resultados da pesquisa: apresentação e discussão

3.1. Flexibilidade no trabalho

¹ No Censo Demográfico de 2010 (IBGE, 2010), constam 14,3% de habitantes do município, com mais de 5 anos de idade, que não residiam nele cinco anos antes. Contudo, esta é uma estimativa subestimada da migração, já que a população da cidade tem crescido significativamente nos últimos anos, em função das oportunidades de trabalho nas empresas *offshore*.

Segundo Harvey (1993), a flexibilização do modo de acumulação capitalista, incluindo a reestruturação produtiva que abarcou a adoção de princípios toyotistas de gestão da produção e do trabalho, foi uma resposta do capital à incapacidade do fordismo e do keynesianismo de conter as contradições inerentes ao capitalismo e manter um ritmo de acumulação que lhe fosse satisfatório. O principal problema que se apresentava ao capital era a rigidez dos investimentos de capital fixo em larga escala e de longo prazo em sistemas de produção em massa, sem flexibilidade de planejamento frente a variações do mercado.

A reorganização do sistema financeiro global aumentou o poder e a mobilidade do capital financeiro, com formação de mercado de ações global, acelerada mobilidade geográfica dos fundos, emergência de poderes ampliados de coordenação financeira, proliferação e descentralização de atividades e fluxos financeiros por meio da criação de instrumentos e de mercados financeiros inéditos (Harvey, 1993).

As economias de escala cederam parte de seu espaço à produção de pequenos lotes, com variedade e preços baixos. O tempo de giro diminuiu, tanto pelas inovações tecnológicas (automação, uso de robôs), como pelas inovações organizacionais (em especial o gerenciamento de estoque *just in time*). A essa diminuição do tempo de giro na produção, correspondeu a diminuição do tempo de giro no consumo, pela redução da durabilidade das mercadorias, fugacidade das modas e indução de novas necessidades (Harvey, 1993).

Como destaca Alves (2011), a reestruturação produtiva e a acumulação flexível, tais como descritas por Harvey, constituem as bases da nova fase do capitalismo, com nova materialidade e “novo espaço-tempo para a exploração da força de trabalho” (p.16). A flexibilidade se aplica às várias esferas da produção, mas especialmente à força de trabalho, sobretudo quanto aos contratos de trabalho, à regulamentação e legislação, no que se refere a formas de cálculo de salários, a variação de horários e locais e de volume do emprego da força de trabalho. Também se valoriza a capacidade dos trabalhadores de assumirem multitarefas: ocupar diferentes postos de trabalho, intervir em diferentes tipos de materiais, inserir-se em variados segmentos do processo de trabalho (Alves, 2011).

Foram identificadas, nas experiências de trabalho atuais ou recentes (últimos dez anos) dos entrevistados, formas de flexibilidade que podem ser divididas em três categorias: (1) flexibilidade nas relações de trabalho; (2) flexibilidade na organização e duração da jornada de trabalho; (3) flexibilidade no conteúdo do trabalho.

(1) Flexibilidade das relações de trabalho: a) terceirização (quatro entrevistados); b) condição de profissional autônomo (quatro); c) com contrato de trabalho temporário (um); d) prestação de serviço à empresa como pessoa jurídica (um).

Os pontos positivos da flexibilidade das relações de trabalho recorrentemente listados pelos profissionais que se encontram nas categorias (b), (c) e (d), foram a possibilidade de determinar, em boa medida, os próprios horários de trabalho, podendo controlar o próprio tempo para se dedicar à própria qualificação e formação, seja por meio de cursos ou por estudo autodidata, ou à vida pessoal (citado especialmente por mulheres com filhos). A maleabilidade dos horários de trabalho, quando controlado pelos trabalhadores, é considerada ponto central da ideia de flexibilidade. Nesse caso, ela é tratada como positiva, pois remete à liberdade, como ilustra o discurso de um dos entrevistados: *“A vantagem [de ser profissional liberal] é justamente essa: a flexibilidade. Não tem ninguém de dando ordem, você não é obrigado a ficar prestando obediência, informações ou satisfações a ninguém”* (Claudio, advogado, 34 anos)².

Por outro lado, esses mesmos profissionais queixam-se da falta de direitos trabalhistas (mencionada por todos os que se encaixam nessas categorias) – que podemos traduzir, em linguagem sociológica, em ausência de proteção social. A ela, estão associadas dificuldades de planejamento a médio e longo prazo, que gera incertezas e, em função delas, medos e angústias, em alguns casos e, em outros, a necessidade de trabalhar incessantemente, que podem gerar problemas pessoais e de saúde. Ao falar nesses pontos negativos, o termo que equivale à flexibilidade, nos discursos dos entrevistados, é “instabilidade”.

Por sua vez, os trabalhadores terceirizados, ao serem argüidos sobre os pontos positivos e negativos de suas relações de trabalho, não teceram comentários de nenhuma espécie sobre esta condição, o que sugere que se esta não é uma questão para eles. Assim, fica sugerido que entre os profissionais com alta qualificação, a terceirização não gera necessariamente precarização das condições de trabalho e de vida – ao contrário do que a literatura (Hirata, 2007; Leite, 2009) tem mostrado sobre os trabalhadores com menor qualificação.

(2) Duração e organização da jornada de trabalho: foram identificadas, como formas de flexibilidade:

² As entrevistas foram concedidas sob anonimato, de modo que todos os nomes dos informantes foram substituídos por pseudônimos.

(a) Escalas de trabalho não fixas ou com possibilidade de serem acionados durante as folgas, conforme as necessidades do empregador, foi uma modalidade de flexibilização da jornada de trabalho pelo qual passam ou passaram três dos entrevistados. Todos eles trabalham pelo menos parte do tempo embarcados, em atividades de extração do petróleo, que é central na economia do município de Macaé, onde foi realizada a pesquisa de campo. Uma queixa quanto a essa organização do trabalho é a dificuldade de fazer planos de curto prazo e organizar a própria rotina cotidiana.

(b) Banco de horas, posto em prática formalmente (caso de uma empresa) ou informalmente (outra empresa). Quanto a este item, foi destacada a maleabilidade, como ponto positivo nas situações em que o trabalhador tem maior liberdade para determinar seus horários de trabalho, mas também o problema de que, na maior parte das vezes, quem decide quando se deve trabalhar mais e quando se pode trabalhar menos é o empregador. Nesse caso, a maleabilidade perde sua conotação positiva, associada à liberdade e autonomia do trabalhador, e torna-se instrumento de maior controle do capital sobre o trabalho.

(c) Ligação constante com o trabalho, mesmo nos horários de lazer, por meio de telefone celular ou de internet foi mencionada por quatro informantes.

(3) Conteúdo do trabalho, ou seja, natureza das tarefas realizadas: a polivalência, típica do modo de produção flexível, aparece como característica dos trabalhos de nove dos 14 entrevistados. A exigência de ser multitarefa aparece nos discursos como algo desafiador no sentido positivo, instigante. A busca de crescimento profissional é recorrente nas narrativas de nove dos entrevistados. Ele é associado ao aprendizado constante e ao reconhecimento.

A busca da autoformação continuada, segundo Alves (2011), está entre os principais elementos do modo de produção flexível incorporados à subjetividade. Faz parte da busca constante por manter a empregabilidade, em um mundo no qual recai sobre o indivíduo a responsabilidade de manter-se atualizado face às constantes mudanças do mundo do trabalho.

Nos depoimentos obtidos em nossa pesquisa, a flexibilidade no trabalho aparece ora num pólo positivo, quando entendida como liberdade de organização ou como realização de tarefas múltiplas que se mostram instigantes e se colocam como oportunidades de crescimento profissional, ora um pólo negativo, quando experimentadas como instabilidade que dificulta elaboração e execução de planos, tirando do indivíduo o controle sobre a própria vida.

Em vista disso, as escolhas relativas ao trabalho que tangem a questão da flexibilidade são polarizadas pela busca do crescimento pelo aprendizado constante, de um lado, e pela

busca de estabilidade nas relações de trabalho e na jornada de trabalho, de outro. Essas escolhas culminam na elaboração de estratégias para alcançar os objetivos almejados.

Três entrevistados relatam que mudaram de trabalho e de cidade em busca de maior estabilidade e outros três têm o mesmo plano para o futuro. No primeiro grupo, dois eram autônomos e passaram a ser celetistas em empresas – uma pública e outra privada – e uma entrevistada que tinha contrato de trabalho por tempo determinado tornou-se funcionária pública estatutária. No último grupo mencionado – formado por dois profissionais liberais e um empregado em empresa como celetista - todos estão se preparando para concurso público. Apenas uma das entrevistadas fomenta o plano inverso: deixar o emprego como celetista para se tornar autônoma, para ter mais tempo disponível para si e para a família.

Todavia, tanto para quem busca períodos mais fixos como para quem busca horários menos rígidos de trabalho, o que está em questão é ter mais controle sobre o próprio tempo. A celetista que pensa em ser autônoma no trabalho queixa-se do pouco tempo que lhe sobra para a vida pessoal, após a jornada de trabalho regular seguida muitas vezes de horas extras. Os entrevistados que sonham com horários mais fixos pensam em conseguir planejar e organizar o próprio tempo e, em alguns casos, diminuir a própria jornada de trabalho. Portanto, todas essas trajetórias, mesmo que pareçam opostas, convergem para a busca de um controle sobre a jornada de trabalho que esteja mais nas mãos do trabalhador.

O que se encontrou na pesquisa, com mais frequência, foi aceitação das modalidades instáveis de trabalho, pelas pessoas que se queixam delas, durante um período previsto, enquanto aplicam estratégias para ganhar tempo, conhecimentos e/ou experiência para se prepararem para uma oportunidade mais atraente.

A estabilidade da jornada de trabalho e das relações de trabalho aparece várias vezes como meta desses trabalhadores. Nesses casos, a flexibilidade é uma exigência do mercado que não se tornou um *ethos* pessoal e profissional, pelo menos não em dois de seus pontos centrais. Combater a instabilidade é parte da vida de alguns desses trabalhadores, mas sempre de modo individual, nunca sequer mencionado como luta coletiva.

Outra questão a pensar, no que se refere à instabilidade do trabalho, é se as mudanças recentes significam a decadência da idéia de carreira. Bauman (2011) escreve que na modernidade leve, já não se espera que uma pessoa comece e termine sua carreira na mesma empresa. Indo além, considera que talvez sequer seja legítimo continuar a usar o termo “carreira”, o qual evoca uma trajetória conhecida, com uma série de estágios previamente definidos e com regras de admissão e condições de entrada razoavelmente claras. O

questionamento à atualidade da carreira deriva do culto à plasticidade, nas empresas da fase líquida da modernidade, em oposição às estruturas duráveis (Bauman, 2011).

A pesquisa empírica mostrou que a carreira em uma única empresa é, de fato, distante da realidade de todos os entrevistados; contudo, para boa parte deles, permanecem as narrativas de evolução no trabalho centradas em torno de uma profissão.

Cinco deles contam que tanto a profissão como a função desempenhada no trabalho permaneceram as mesmas ao longo da vida. Cinco têm seguido na mesma profissão, apenas com mudança de área de atuação interna à mesma. Apenas três mudaram de profissão, em busca de melhores ganhos e condições de trabalho. As rupturas e mudanças no trabalho ocorrem principalmente para readaptação a condições externas que sofrem modificações, sejam elas relativas ao trabalho – pelo surgimento de novas oportunidades, pela exigência de adaptação às transformações do mercado de trabalho ou por desemprego, como é o caso de cinco dos 13 entrevistados – ou digam respeito a questões pessoais e familiares – por casamento, mudança de trabalho e cidade do cônjuge ou divórcio, como nos foi relatado por quatro entrevistados. Dois promoveram mudanças porque situações de trabalho que os satisfizeram por um tempo deixaram de ser consideradas suficientes. Em dois outros casos, houve mais fidelidade ao planejamento do início da vida profissional.

Ao narrarem e refletirem sobre as próprias experiências de trabalho – passadas, presentes e futuras – os entrevistados mostram que, em geral, a trajetória não tende a ser prevista em sua totalidade ou mesmo em sua maior parte. Mas eles visualizam sempre os estágios pelos quais passariam e passarão, ao fazer planos de qualificação e ascensão profissional, seja na mesma empresa, seja em outra empresa, ou ainda com outra relação de trabalho não assalariada. Esses dados sugerem que a concepção de carreira não está enterrada, mas passa por transformações: permanece a idéia de uma trajetória ascendente, que pode ser planejada, mas mudam as estratégias, que passam a incluir certa flexibilidade na adaptação às condições impostas pelo mercado de trabalho. Essa discussão se torna mais clara quando analisamos a incerteza presente nas vidas dos indivíduos pesquisados.

3.2. Incertezas, trajetórias e planos de vida

Indagando sobre as condições de vida contemporâneas, Bauman (2003) sugere que o trabalho deixou de ser um eixo seguro para os indivíduos. Preocupado com questões desse tipo, Nardi (2006) constata, em entrevistas com jovens metalúrgicos realizadas no início da década, que a insegurança, originada pela instabilidade dos vínculos de trabalho, marcava

suas narrativas bibliográficas, diferentemente dos trabalhadores aposentados entrevistados, cujas vidas tinham sido planejadas por meio do trabalho, em função de projetos familiares que culminavam na educação dos filhos.

Em contraste, entre os entrevistados da nossa pesquisa, os perfis dos trabalhadores são bem diferentes em relação à escolaridade, bem como às alterações do contexto social transcorridas nesses cerca de dez anos. Os resultados da pesquisa refletem essas transformações. Na década de 1990, houve altas taxas de desemprego no Brasil, mas, segundo Leite (2009), na década de 2000, o Brasil passou por uma inflexão paulatina na desestruturação do mercado de trabalho, tendo como consequências uma importante recuperação do desemprego industrial e a diminuição das taxas de desemprego aberto e de trabalho por conta própria, bem como de trabalho sem remuneração e de trabalho precário.

As experiências de desemprego, entre os entrevistados de nossa pesquisa, são poucas (apenas dois entrevistados) e tiveram curta duração, ocorrendo logo após a formatura na graduação. Para a maioria dos informantes, exceto por períodos bem delimitados, não houve grau de instabilidade nas relações de trabalho que chegasse a prejudicar uma trajetória profissional ascendente. A marca da insegurança, neles, não é forte. Por isso, conseguem se planejar e acreditar no sucesso dos seus planos. Embora a incerteza apareça em suas histórias de vida, isso não os impede de traçar metas e estratégias.

Para esses indivíduos, portanto, o trabalho não constitui referência totalmente segura, mas não deixa de ser um eixo para a vida, nem de ter um grau razoável de previsibilidade. A incerteza, contudo, gera angústias sobre o futuro e dificulta a visualização de como pode ser a vida algumas décadas à frente. Porém, não impede que esses indivíduos tenham objetivos de longo prazo. Quando perguntados sobre como viam a própria vida 30 mais tarde, a maioria tinha dificuldade de visualizar, a princípio, ainda que, em seguida, 11 entre 13 tenham conseguido elaborar um cenário. Mas as respostas, não raro, vinham acompanhadas de expressões faciais de surpresa e/ou de risadas.

“Caramba! Nem sei, cara! Eu nunca tinha pensado tão longe assim!”
(Ana, 33 anos, analista de recursos humanos).

“Trinta anos? É muito tempo! [risos]” (Milena, 30 anos, médica).

“Daqui trinta anos? [Tom de espanto] Cara! Sempre pergunta dois, cinco e dez, né? Trinta?” (Rafael, oceanógrafo, 32 anos).

“Sério mesmo? Eu não me imaginava daqui trinta anos...” (Roberta, 41 anos, professora de educação básica).

“A vida da gente, ela muda tão rápido de uma hora pra outra. Uma decisão simples que você toma é suficiente pra poder mudar todo o curso daquilo que você tinha. Então eu realmente não consigo pensar a minha vida em trinta anos. (...) É muito tempo... Eu vejo pela vida da minha mãe, que mudou tanto. Na verdade eu vejo pela minha, que eu me formei no início de 2007, faz seis anos, e eu tive uma mudança tão brusca daquilo que eu imaginava, daquilo que eu pensei a faculdade toda. Meu rumo foi tão diferente que eu realmente não consigo me ver em trinta anos”. (Elisa, 31 anos, analista de recrutamento de pessoal).

Cinco anos foi um período mais passível de ser imaginado. Quase todos, com uma exceção, têm metas para cinco anos e seis manifestaram estratégias concretas para alcançá-las no plano profissional. Mas se para cinco anos, a maior parte das respostas (nove) diz respeito ao trabalho e um número menor (cinco) à vida privada – conjugal e familiar -, para o período de 30 anos, as citações à família aumentam para sete, e oito dos informantes mencionam querer desfrutar do que construíram em uma vida de trabalho: eles se veem “*curtindo o mundo, (...) quero ter trabalhado pra ter conforto financeiro que me permita ter uma velhice feliz*” (Diana, 32 anos, professora universitária), “*curtindo minha vida, filhos, salário, curtindo minha vida, aproveitando mesmo*” (Paula, 31 anos, psicóloga), “*desfrutando a minha aposentadoria*” (Claudio, 34 anos, advogado); querem “*curtir outras coisas da vida*” (Ana, 33 anos, analista de recursos humanos), “*curtir aquilo tudo que trabalhei [para ter]*” (Roberta, 41 anos, professora).

A partir dessas entrevistas, podemos responder positivamente à pergunta de Sennet (2005): é possível buscar objetivos de longo prazo numa sociedade de curto prazo? Além disso, repensamos a indagação de Bauman (2003) sobre a persistência do trabalho como eixo seguro de vida, com a conclusão de que, no universo dos indivíduos pesquisados, o trabalho permanece visto como caminho para a construção mais ou menos previsível do futuro.

3.3. Vida pessoal e trabalho, vida privada e vida pública

As mudanças em relação ao trabalho têm efeitos em outras esferas da vida e na própria constituição da subjetividade do trabalhador. De acordo com Alves (2011), sob o capitalismo flexível, inovações nas práticas que constituem a subjetividade humana operam por meio de treinamentos em empresas, políticas governamentais, currículos escolares, mensagens da indústria cultural, da mídia, de igrejas.

Novas ideologias colonizam também os âmbitos da vida externos ao tempo e local específicos de trabalho. Assim, segundo Alves (2011), as ideologias do autoempreendedorismo e da empregabilidade passam a fazer parte da vida das pessoas integralmente e a mobilizá-las também em seu tempo livre.

Quanto a isso, o que se observa em nossa pesquisa, empiricamente, é que existe exigência de disponibilidade para o trabalho além das 44 horas regulamentadas pela legislação vigente no Brasil. Metade dos entrevistados, de diferentes profissões e áreas (engenharias, geologia, administração, ensino básico e universitário), afirma trabalhar entre 50 e 60 horas semanais, na média. Uma das entrevistadas, de maneira bem ilustrativa dessa tendência, declara: *“atualmente a minha vida pessoal é a minha vida profissional”* (Helena, 42 anos, professora universitária).

A extensão das horas de trabalho, em alguns momentos, ocorre no próprio local formal de trabalho, mas também opera pela conexão constante ao trabalho, via internet e telefone. Enfim, à extensão do tempo de trabalho, alia-se a sua expansão para além dos limites físicos formais das empresas e instituições onde ele tradicionalmente se desenvolve. Resulta daí uma confusão entre espaço e tempo pessoal e de trabalho.

Mais ambíguo, quanto aos limites entre tempo para si e tempo para o trabalho, é o esforço despendido com a formação profissional. Todos os informantes referem-se ao estudo com parte de suas vidas. Em alguns casos, ele aparece como busca pessoal, mas faz parte quase sempre – com uma exceção – da estratégia de crescimento profissional (portanto, de construção de uma carreira, no sentido que estabelecemos neste artigo). Mas alguns veem esse tempo como um tempo de trabalho, outros como um tempo de investimento em si próprios, ainda que seja para empregar os conhecimentos no trabalho futuramente ou, em outros termos, para manter a empregabilidade.

Se na ideologia do autoempreendedorismo cada um deve se sentir o grande responsável pela sua própria saúde, mobilidade, adaptação a horários variáveis e atualização

de conhecimentos – como se desprende da leitura de Alves (2011) – então a pressão das exigências sobre cada indivíduo é enorme. Esse problema ganha uma dimensão política ainda mais significativa ao ser pensado no contexto da responsabilização individual pela resolução de problemas coletivamente criados, tal como enuncia Bauman (2001).

A individualização dos problemas coletivos – em relação às questões que temos tratado neste artigo, mas também a outras – representa uma barreira à possibilidade de sua resolução. Na esfera privada, os indivíduos podem lidar com eles, com maior ou menor sucesso, mas eles não serão superados em seu conjunto, uma vez que sua origem social permanece se reproduzindo.

Isso foi constatado na pesquisa empírica de Nardi (2006), para quem a desregulamentação do trabalho, junto com o aumento do desemprego e o descrédito nas soluções políticas coletivas, produziram um processo de enfraquecimento da solidariedade operária que sustentava a ação sindical e a vida comunitária, bem como a perda do valor simbólico do trabalho associado ao companheirismo – ou seja, gerou aumento do individualismo.

Na pesquisa aqui realizada, não aparecem pertencimentos políticos ou sindicais. Excetuado o trabalho, a atividade mais voltada para outros, fora do círculo pessoal, foi uma atividade de trabalho voluntário. Existe uma dicotomia entre vida privada – onde estão os relacionamentos amorosos, a família, os amigos, os cuidados com a saúde e os hobbies – e a esfera do trabalho. Outra vida pública, praticamente não há.

A preocupação e a participação política aparecem em várias falas, mas também como ato individual: acompanhar os acontecimentos que envolvem esferas governamentais e legislativas e votar conscientemente. A política fica reduzida ao voto. Chegamos à redução da vida pública ao trabalho, uma das poucas ou a única esfera, provavelmente para a maioria das pessoas na modernidade avançada, na qual o indivíduo atua efetivamente como parte de relações sociais mais amplas, ligando-se a outros que não estão em seu círculo imediato de relações privadas.

Na esfera individual, segundo Alves (2011), a expansão das novas ideologias mencionadas acima, em associação com a extensão do trabalho abstrato a todos os tempos e locais de vida, tem conseqüências para a saúde e para a vida familiar e social:

A tempestade de ideologias parece acompanhar a presença totalizadora do trabalho abstrato, que se virtualiza, sai do local de trabalho e preenche espaços do lazer e do lar. O tempo de vida tornou-se mera extensão do tempo de trabalho. Na medida em que o espaço da empresa se desterritorializou, ele se estendeu, ao mesmo

tempo, para além do local de trabalho, com as novas tecnologias de comunicação e informação contribuindo para que as tarefas do trabalho estranhado invadissem a esfera doméstica. As inovações organizacionais (e tecnológicas) do novo complexo de reestruturação produtiva que atinge as grandes empresas, imbuídas pelo espírito do toyotismo, levam à intensificação do trabalho, que avassala o tempo de não trabalho de operários e empregados, inclusive do alto escalão administrativo, que ficam totalmente à mercê da empresa. O impacto na vida social e familiar e na saúde física e mental é deveras significativo (Alves, 2011, p.93).

Nossa pesquisa não se debruçou sobre o adoecimento como consequência da flexibilização, mas mesmo assim o tema veio à tona na narrativa de uma das entrevistadas, que relata ter vivido uma depressão, associada às mudanças causadas pela opção de migração em função do trabalho.

Quanto à relação entre laços de sociabilidade no âmbito pessoal e a flexibilização do trabalho, este foi um tema central na pesquisa. Ele será mais detalhado no item abaixo.

3.4. Flexibilidade e laços sociais

Retoma-se aqui a pergunta de Sennet (2005): como manter relações sociais duráveis, numa vida fragmentada? Será válida a suposição de Bauman (2001) de que redes densas de laços sociais, principalmente as territorialmente enraizadas, apresentam tendência ao esgarçamento?

Propositamente, a pesquisa empírica é focada justamente em indivíduos que já migraram em função de oportunidades de trabalho, para si mesmos ou para o/a cônjuge. Seriam eles os mais propícios a terem suas redes sociais esgarçadas e a terem dificuldade na formação de relações sociais duráveis.

Certamente, são raros os laços que prendem a um território, na narrativa desses profissionais que optaram por migrar. O laço levado centralmente em consideração, para os que têm um(a) companheiro(a), é o da conjugalidade. Entre os sete entrevistados que estavam casados ou em união no momento em que decidiram fazer a última migração, três foram acompanhados pelos cônjuges e quatro se mudaram para acompanhar os companheiros que mudaram em função do trabalho (estando aí incluído número igual de homens e mulheres). Para a escolha, pesaram as famílias nucleares de reprodução, para os informantes casados e com filhos.

Sobre as famílias de origem, são quase sempre relatados laços fortes com os pais e, às vezes, com irmãos. Não são mencionados, nas entrevistas, laços fortes de parentesco com outros membros da família, nem situações de família. Amizades se perdem com frequência com as migrações, outras se enfraquecem, algumas são mantidas à base de visitas esporádicas e contatos por internet e telefone. Conversas pelo telefone e pela internet são os principais meios relatos de contato com pais e irmãos.

Os círculos de amizades recentes são formados, em sua maior parte, no trabalho. Talvez isso se deva ao fato de boa parte dos entrevistados dispender muitas horas semanais no trabalho, como detalhado no primeiro item. Fora do trabalho e dos círculos íntimos já formados, há poucos outros locais onde se podem estabelecer relações significativas, já que poucos outros ambientes são freqüentados e são, na maior parte dos casos, espaços de consumo, como lojas, bares e restaurantes. Em espaços de compras e consumo, de acordo com Bauman (2001), há poucas chances de reais intercâmbios com estranhos, por diálogo e outras formas de interação que permitam aprofundamento da troca de ideias e conhecimento mútuo.

As redes sociais são formadas, enfim, por poucas relações duráveis e fortes e por muitas relações fugazes. Poderíamos pensar em redes com pequenas camadas mais fortes no centro e camadas externas se enfraquecendo progressivamente. Não necessariamente todas as camadas precisam de relações face-a-face para se manter, embora seja frequente o relato da falta que faz o contato pessoal, a exemplo do transcrito abaixo:

As redes sociais [virtuais] ajudam também, que aí você vê as crianças [filhos de amigos] crescendo (...). Então isso ajuda tb. Ajuda, mas não substitui. Fora aqueles amigos também que estão em outro país, que aí não tem como você ir ver, eu acho que não substitui. Você tem que ter um contato além da rede virtual. Nem que seja telefonar praquela pessoa, mandar um e-mail só praquela pessoa, mandar uma mensagem só praquela pessoa. Senão a vida vira “curte e compartilha”. Garante você manter o laço, a proximidade? Garante. Mas a amizade, a intimidade é garantida pra além da distância, pra além da rede virtual. (Diana, 32 anos, professora universitária).

A partir dessa visão, constantemente repetida nas entrevistas, de que as formas de contato à distância ajudam os contatos a não se perderem, mas que a relação face-a-face – mesmo que esporádica – é necessária para a força dos vínculos, e a partir também das narrativas quanto às relações de família e de amizade, se fortalecem três hipóteses interligadas: a) na modernidade avançada, criam-se condições materiais e subjetivas para a existência de redes de relações sociais desterritorializadas, mas estas tendem a ser pouco fortes; b) redes densas, formadas por relações sociais duráveis e fortes, demandam co-

presença, ainda que esporádica; c) no geral, na modernidade avançada, as redes se tornam extensas, numericamente, mas fracas.

4. Considerações finais

Em suma, vimos que em nosso universo de pesquisa – indivíduos que ingressaram no mercado de trabalho a partir da década de 1980, que cursaram faculdade e que migraram em função de oportunidades de trabalho, suas ou do(a) cônjuge – a flexibilidade se mostra presente no trabalho (nas relações de trabalho, duração e organização da jornada de trabalho e em seu conteúdo) e no desenraizamento territorial (dado o próprio recorte desta fase da pesquisa, que foca em migrantes). A essas experiências de vida, estão associadas: confusão entre tempo e espaço de trabalho com outras esferas da vida, redes de relações sociais extensas, mas com núcleos de força pequenos, e ausência de comprometimentos com pertencimentos coletivos. Com a vida polarizada entre profissão e vida pessoal (família, amigos e autocuidados), as demais relações se constroem, sobretudo, na esfera do consumo, e se evidencia a tendência de que lealdade e compromisso se concentrem no âmbito das relações pessoais próximas.

Na avaliação dos entrevistados, a flexibilidade é percebida positiva ou negativamente segundo o grau de controle que lhes permita ter sobre as próprias vidas, quanto ao uso do próprio tempo e à capacidade de planejamento. A estabilidade nas relações de trabalho é apontada como meta. Entende-se que isso indica a busca de estruturas duráveis, para indivíduos perdidos no meio de um mundo em que tem aumentado constantemente a plasticidade das relações de trabalho. Nas estratégias para alcançar objetivos, percebe-se que planos de médio prazo são constantes e planejamentos de longo prazo não são inviáveis, ao contrário do que sugerem Sennet (2005) e Bauman (2001) para a atual fase da modernidade. A aposentadoria, regulamentada e garantida por leis no Brasil, e as formas privadas de investimento financeiro para o futuro – para esse perfil de trabalhadores, qualificados e informados – são pensadas como fontes de segurança face às incertezas. A profissão permanece central nas trajetórias desses indivíduos e fornece a elas um cimento de ligação, ainda que em alguns momentos essas trajetórias se mostrem fragmentadas. Nesse contexto, pelo menos para trabalhadores com alto nível de estudo, o trabalho continua a se apresentar como eixo de vida, não totalmente seguro, mas com razoável grau de previsibilidade.

Por tudo isso, é possível perceber que mesmo em um grupo com várias e fortes manifestações de flexibilidade no trabalho, o *ethos* da flexibilidade é parcial: por um lado, a

confusão entre tempo e espaço de trabalho com outras esferas da vida é em geral aceita sem grandes questionamentos ou resistências; manifestam-se desejos de flexibilidade quando esta se associa à maleabilidade que confere ao indivíduo maior controle sobre seu tempo e atividades; por outro lado, a flexibilidade é experimentada como negativa e como algo a evitar, frequentemente, quando ela significa clara diminuição ou perda do controle sobre seu tempo e sobre si. Enfim, a flexibilidade é vivida em parte voluntariamente, incorporada ao *ethos* de indivíduos que têm suas vidas perpassadas por ela, e em parte como imposição do mercado de trabalho, tal como movido pelo capital, mas com resistências, restritas à esfera individual.

Assim, na atual fase da modernidade, tal como vivida por profissionais migrantes com escolaridade de nível superior em uma cidade média do sudeste brasileiro, a flexibilidade se mostra muito presente na esfera do trabalho – o qual permanece central na organização das vidas individuais – e é extrapolada para além dessa esfera: na confusão do tempo e do espaço de trabalho com outros tempos e espaços da vida e na incapacidade de controle sobre o próprio tempo presente e sobre o futuro. Laços sociais se enfraquecem e existem poucas opções para a formação de vínculos fortes na fase adulta da vida.

Embora a flexibilidade se faça tão fortemente presente no cotidiano, isso não significa automaticamente sua incorporação total no *ethos* dos que a vivenciam. Se por um lado, ela é vista positivamente quando associada à liberdade de escolha sobre as próprias atividades profissionais, por outro lado, ela é tratada como algo a evitar quando significa instabilidade e ausência de controle sobre si. Contudo, as batalhas pela estabilidade não têm alcance significativo, por serem travadas individualmente, sobretudo na medida em que as ações políticas, de modo geral, são restritas ao alcance das ações individuais desarticuladas, ficando assim esvaziadas.

5. Referências bibliográficas

- ALMEIDA, Manuela. Histórias de vida enquanto procedimento de pesquisa sociológica: reflexões a partir de um processo de pesquisa. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, n.44, p.125-141, 1995.
- ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo, 2011.
- BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.
- _____. *Comunidade: a busca por segurança no mundo atual*. Rio de Janeiro: Zahar, 2003.
- _____. *A sociedade individualizada: vidas contadas e histórias vividas*. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.
- HARVEY, David. *A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. São Paulo: Edições Loyola, 1993.
- HIRATA, Helena. Flexibilidade, trabalho e gênero. In: Hirata, H.; Segnini, L. (org.). *Organização, trabalho e gênero*. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2007. Pp.89-107.
- IBGE. *Censo Demográfico 2010: resultados preliminares*. Rio de Janeiro, IBGE, 2010. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em 18 de setembro de 2013.
- LEITE, Marcia de Paula. O trabalho e suas reconfigurações: conceitos e realidades. . In: Leite. M.P.; Araújo, A.M.C. (orgs.). *O trabalho reconfigurado: ensaios sobre o Brasil e o México*. São Paulo: Annablume, Fapesp, 2009, p.67-94.
- NARDI, Henrique C. *Ética, trabalho e subjetividade*. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.
- PAGANOTO, Faber. *Mobilidade e trabalho em Macaé/RJ, a “capital do petróleo”*. Dissertação (Mestrado em Geografia). Rio de Janeiro: UFRJ/PPGG, 2008.
- SENNET, Richard. *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro, São Paulo: Editora Record, 2005.