

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

KLEYTON TEIXEIRA VALADÃO

ATIVIDADE SINDICAL E SITUAÇÕES DE TRABALHO: UMA HISTÓRIA DE VIDA

VITÓRIA – ES

2019

KLEYTON TEIXEIRA VALADÃO

ATIVIDADE SINDICAL E SITUAÇÕES DE TRABALHO: UMA HISTÓRIA DE VIDA

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas da Universidade Federal do Espírito Santo como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Administração.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Mônica de Fatima Bianco.

VITÓRIA – ES

2019

Ficha catalográfica disponibilizada pelo Sistema Integrado de Bibliotecas - SIBI/UFES e elaborada pelo autor

V136a Valadão, Kleyton Teixeira, 1989-
Atividade sindical e situações de trabalho: uma história de vida / Kleyton Teixeira Valadão. - 2019. 106 f.

Orientadora: Mônica de Fatima Bianco.

Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas.

1. Ergologia. 2. Sindicalismo. 3. Trabalho. 4. Estudos Organizacionais. 5. História de Vida. I. Bianco, Mônica de Fatima. II. Universidade Federal do Espírito Santo. Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas. III. Título.

CDU: 65

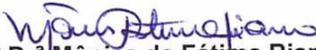


UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO



ATA DA 250ª DEFESA DE DISSERTAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Às 14 horas do dia 30 do mês de setembro do ano de 2019, na sala 801 (sala de videoconferência), ED VIII, campus Goiabeiras, em Vitória (ES), reuniu-se a banca examinadora composta pelos Professores Mônica de Fátima Bianco (orientadora - presidente da banca), Eloísio Moulin de Souza (membro interno) e Antonia de Lourdes Colbari (membro externo) para a sessão pública de defesa de dissertação do mestrando **KLEYTON TEIXEIRA VALADÃO**, com o título: ATIVIDADE SINDICAL E SITUAÇÕES DE TRABALHO: UMA HISTÓRIA DE VIDA. Com a palavra, a presidente da banca deu início à sessão, passando a palavra ao aluno, que procedeu à exposição da dissertação. Na sequência, os membros da banca formularam as suas arguições, as quais foram respondidas pelo mestrando. Logo após, a presidente da sessão solicitou que os presentes deixassem a sala para que a banca pudesse deliberar. Concluída a avaliação, a presidente da sessão convocou o mestrando e os interessados para ingressarem na sala e comunicou o resultado da avaliação da banca, que decidiu pela **APROVAÇÃO** do examinando. Por fim, a presidente da sessão informou que o aprovado fará jus ao diploma de Mestre após a entrega da versão final de sua tese (em papel e meio digital) à secretaria do programa, e após ter concluído todos os créditos necessários, cumprido as atividades obrigatórias e após a homologação do resultado da defesa pelo Colegiado Acadêmico do PPGAdm. Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão da qual se lavra a presente ata, que vai assinada pelos membros da banca examinadora e pelo mestrando.


Profª Drª Mônica de Fátima Bianco
Orientadora – PPGADM/UFES


Prof. Dr. Eloísio Moulin de Souza
Membro interno - PPGADM/UFES


Profª Drª Antonia de Lourdes Colbari
Membro externo – UFES/PPGCS


Kleyton Teixeira Valadão
Mestrando

*Dedico este trabalho à toda classe
trabalhadora do Brasil.*

AGRADECIMENTOS

UFES, CAPES, orientadora professora Mônica, professores das bancas (professor Eloísio e professora Antônia), demais professores do departamento, servidores da secretaria, “Juvenal”, amigos e familiares, muito obrigado!

*“Amável o senhor me ouviu, minha ideia confirmou:
que o Diabo não existe. Pois não? O senhor é um
homem soberano, circunspecto. Amigos somos.
Nonada. O diabo não há! É o que eu digo, se for...
Existe é homem humano. Travessia.”*

Guimarães Rosa

RESUMO

O objetivo desta dissertação foi compreender, pela perspectiva ergológica, o que a história de vida de um sindicalista tem a revelar sobre a atividade sindical. O cenário do mundo do trabalho a partir da década de 1980 mostra modificações radicais em processos de trabalho, hábitos de consumo, configurações geográficas e geopolíticas, e, conseqüentemente, em mudanças nos poderes e práticas do Estado. Aliado a lógica neoliberal, houve uma busca predatória à lucratividade e à acumulação, e o resultado foi a degradação e desumanização dos postos de trabalho (HARVEY, 1992). O Consenso de Washington, conjunto de formulações econômicas neoliberais, foi marcado por recomendar a países alinhados a desregulamentação da economia, liberalização das taxas de juros e taxas de câmbio, revisão das prioridades dos gastos públicos, maior abertura ao investimento estrangeiro direto e fortalecimento do direito de propriedade (TORRES, 2000). A consequência foi o ataque à constituição nacional de diversos países, especialmente aqueles mais vulneráveis em termos econômico e político, para reformá-la e torná-la mais receptiva ao interesse do capital externo e o Estado nacional que deveria impedir ou atenuar os constrangimentos legais aos movimentos de capital, passou a ser um mero fiador da tese do livre comércio e do capital externo (SILVA; SALIBA, 2015). Nas relações de trabalho, a resultante foi uma escalada contra os direitos trabalhistas, submetendo os trabalhadores à instabilidade, informalidade, insalubridade, periculosidade e desemprego (ANTUNES, 2011, 2015). No Brasil, tais acontecimentos favoreceram de um lado a emergência de um sindicalismo neoliberal, expressão da nova direita e da onda mundial conservadora, como a Força Sindical, de outro, a inflexão da CUT, que parecia não estar preparada para este momento de transição, falhando em elaborar e propor alternativas econômicas contrárias ao padrão de desenvolvimento capitalista existente no Brasil (ANTUNES, 2002). Nesta dissertação buscou-se jogar luz à atividade do sindicalista em sua luta diária contra a precarização do trabalho, e para isso foi adotado o método história de vida como caminho metodológico. A intervenção da Ergologia como lente teórica teve como objetivo incitar aqueles que vivem e trabalham a pôr em palavras um ponto de vista sobre a sua atividade, a fim de torná-la comunicável e de submetê-la à confrontação de saberes (SCHWARTZ, 2011). A história de vida de Juvenal evidencia, pelos seus próprios relatos, os conflitos travados, os debates de normas e valores, usos do corpo-si por si e pelos outros, os tensionamentos entre as três esferas, 1) sindicalismo, 2) mercado e 3) Estado. Demonstrou-se como a história de vida pode ser utilizada como um dispositivo ergológico no que tange a convocar o trabalhador para produzir saberes sobre sua própria existência, inclusive em seu trabalho, além de dar voz a certos grupos para que possam contar suas histórias segundo suas perspectivas. A história de vida de Juvenal também pode representar as histórias de vida de diversos brasileiros que lutam pelo direito de viver plenamente através do trabalho digno.

Palavras-Chave: Sindicalismo; Ergologia; História de Vida; Trabalho; Estudos Organizacionais.

ABSTRACT

The objective of this dissertation was to understand, from an ergological perspective, what the life history of a union member has to reveal about union activity. The world of work scenario from the 1980s onwards shows radical changes in work processes, consumer habits, geographical and geopolitical configurations, and consequently changes in state powers and practices. Coupled with neoliberal logic, there was a predatory search for profitability and accumulation, and the result was job degradation and dehumanization (HARVEY, 1992). The Washington Consensus, a set of neoliberal economic formulations, was marked by recommending to countries aligned with economic deregulation, liberalization of interest and exchange rates, review of public spending priorities, greater openness to foreign direct investment and strengthening of law. property (TORRES, 2000). The consequence was the attack on the national constitution of several countries, especially those most economically and politically vulnerable, to reform it and make it more receptive to the interest of external capital and the national state that should prevent or alleviate legal constraints on capital movements, became a mere guarantor of the thesis of free trade and external capital (SILVA; SALIBA, 2015). In labor relations, the result was an escalation against labor rights, subjecting workers to instability, informality, unhealthiness, dangerousness and unemployment (ANTUNES, 2011, 2015). In Brazil, such events favored on the one hand the emergence of a neoliberal unionism, expression of the new right and the conservative world wave, such as Força Sindical, on the other, the inflection of the CUT, which seemed not prepared for this moment of transition, failing to elaborate and propose economic alternatives contrary to the existing pattern of capitalist development in Brazil (ANTUNES, 2002). This dissertation sought to shed light on the activity of the trade unionist in his daily struggle against the precariousness of work, and for this purpose the life history method was adopted as the methodological path. The intervention of Ergology as a theoretical lens aimed to encourage those who live and work to put into words a point of view about its activity, in order to make it communicable and subject it to the confrontation of knowledge (SCHWARTZ, 2011). Juvenal's life story evidences, by his own accounts, the conflicts, the debates about norms and values, the use of the self-body by himself and others, the tensions between the three spheres, 1) trade unionism, 2) market and 3) State. It has been demonstrated how life history can be used as an ergological device to call the worker to produce knowledge about his own existence, including in his work, and to give voice to certain groups so that they can tell their stories according to their needs. prospects. Juvenal's life story can also represent the life stories of many brazilians who fight for the right to live fully through decent work.

Keywords: Unionism; Ergology; Life's history; Work; Organizational Studies.

RÉSUMÉ

L'objectif de cette thèse était de comprendre, d'un point de vue ergologique, ce que l'histoire de la vie d'un membre d'un syndicat doit révéler au sujet de l'activité syndicale. Le scénario du monde du travail à partir des années 1980 montre des changements radicaux dans les processus de travail, les habitudes de consommation, les configurations géographiques et géopolitiques et, partant, des changements dans les pouvoirs et les pratiques des États. Couplé à la logique néolibérale, il y avait une recherche prédatrice de la rentabilité et de l'accumulation, avec pour résultat une dégradation de l'emploi et une déshumanisation (HARVEY, 1992). Le Consensus de Washington, un ensemble de formulations économiques néolibérales, était marqué par des recommandations adressées aux pays alignés sur la déréglementation économique, la libéralisation des taux d'intérêt et de change, la révision des priorités en matière de dépenses publiques, une plus grande ouverture à l'investissement étranger direct et un renforcement du droit de propriété (TORRES, 2000). La conséquence a été l'attaque contre la constitution nationale de plusieurs pays, en particulier des plus vulnérables économiquement et politiquement, afin de la réformer et de la rendre plus réceptive aux intérêts du capital extérieur et de l'État national. Les mouvements de capitaux, est devenu un simple garant de la thèse du libre-échange et des capitaux extérieurs (SILVA; SALIBA, 2015). Dans les relations de travail, il en a résulté une escalade des droits du travail, soumettant les travailleurs à l'instabilité, à l'informalité, à l'insalubrité, à la dangerosité et au chômage (ANTUNES, 2011, 2015). Au Brésil, de tels événements ont favorisé d'un côté l'émergence d'un syndicalisme néolibéral, expression de la nouvelle droite et de la vague mondiale conservatrice, telle que Força Sindical, de l'autre, l'inflexion de la CUT, qui ne semblait pas préparée à ce moment de transition, ne pas élaborer et proposer des alternatives économiques contraires au modèle de développement capitaliste existant au Brésil (ANTUNES, 2002). Cette thèse cherchait à faire la lumière sur l'activité du syndicaliste dans sa lutte quotidienne contre la précarité du travail. À cette fin, la méthode de l'histoire de la vie a été adoptée comme voie méthodologique. L'intervention de l'ergologie en tant que lentille théorique visait à inciter les personnes qui vivent et travaillent à exprimer avec des mots leur point de vue sur leur activité, afin de la rendre communicable et de la soumettre à la confrontation des connaissances (SCHWARTZ, 2011). Le récit de vie de Juvénal met en évidence, par ses propres comptes, les conflits, les débats sur les normes et les valeurs, l'utilisation du corps par soi-même et les autres, les tensions entre les trois sphères, 1) le syndicalisme, 2) le marché et 3) l'état. Il a été démontré que l'histoire de la vie peut être utilisée comme un dispositif ergologique pour appeler le travailleur à produire des connaissances sur son existence, y compris dans son travail, et à donner la parole à certains groupes afin qu'ils puissent raconter leur histoire selon leurs besoins. Les perspectives. L'histoire de la vie de Juvénal peut également représenter l'histoire de nombreux Brésiliens qui se battent pour le droit de vivre pleinement du travail décent.

Mots-clés: Syndicalisme; Ergologie; Histoire de la vie; Travail; Etudes organisationnelles.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. A pluridisciplinaridade ergológica.....	37
Figura 2. Esquema de um espaço integrado de debate de normas.	45
Figura 3. Esquema ergológico de análise dos dados em história oral	72
Figura 4. O Espaço tripolar.....	83

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Orçamento Federal Executado (Pago) em 2018	35
---	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1. Tipologia da História oral.....	54
Quadro 2. Síntese da metodologia.....	57

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	14
2. REFERENCIAL TEÓRICO	21
2.1. O QUE É TRABALHO?	21
2.2. AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO.....	25
2.3. A LUTA SINDICAL NO BRASIL A PARTIR DOS ANOS 80 (SÉC. XX)	32
2.4. ERGOLOGIA: UMA DISCIPLINA DO PENSAMENTO COMO LENTE TEÓRICA PARA O ESTUDO DO TRABALHO	36
2.4.1. Gênese	38
2.4.2. Principais concepções	39
3. ASPECTOS METODOLÓGICOS	47
3.1. TIPO DE PESQUISA	48
3.2. CENÁRIO DE ESTUDOS E PARTICIPANTES.....	50
3.3. PROCEDIMENTOS PARA PRODUÇÃO DOS DADOS.....	51
3.3.1. Conceituação do método História oral de vida	52
3.3.2. Produção de dados	54
3.4. PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE	57
4. A HISTÓRIA DE JUVENAL	58
4.1. A HISTÓRIA DE JUVENAL COMO SINDICALISTA	66
5. ANÁLISE DA HISTÓRIA DE VIDA DE JUVENAL	72
5.1. AS DECISÕES DE JUVENAL: O EMBATE ENTRE NORMAS E VALORES	73
5.2. AS DRAMÁTICAS DA VIDA DE JUVENAL	76
5.3. RENORMALIZAR PARA VIVER: OS EMPREGOS DE JUVENAL	79
5.4. O USO DO CORPO SI POR SI E PELOS OUTROS: RESUMO DO QUE É SER SINDICALISTA	80

5.5. A ATIVIDADE SINDICAL DESEMPENHADA POR JUVENAL NO CONTEXTO POLÍTICO-ECONÔMICO BRASILEIRO	82
5.5.1. O eixo sindicato – mercado	84
5.5.2. O eixo sindicato – Estado	86
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	88
REFERÊNCIAS.....	91
APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	97
APÊNDICE B – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP	101

1. INTRODUÇÃO

No decorrer do século XX, a gestão enquanto prática social e o gestor enquanto figura social se impuseram por todo o mundo (CHANLAT, 2011). Essa constatação sociológica está com certeza estreitamente associada ao desenvolvimento pelo qual passou o capitalismo e a economia de mercado durante esse mesmo período e, mais genericamente, a afirmação da ideia de razão nas sociedades modernas. Para responder as necessidades de organizar a produção e a coordenação das atividades nas organizações, de um lado, e a de construir uma sociedade mais racional, orientada pela ideia de progresso, de outro, os humanos inventaram a gestão (CHANLAT, 2011).

Pelo pretexto da gestão e eficiência, todas as organizações produziram relações de poder, elas são construções sociais dinâmicas e contraditórias, nas quais convivem estruturas formais e culturais, manifestas e ocultas, concretas e imaginárias. O objetivo da organização, portanto, era controlar para produzir sob o efeito da repetição: a organização produzia mercadorias e serviços, e, para isso, desenvolvia processos ou linhas de produção e distribuição e, ao mesmo tempo, mecanismos de controle sobre os resultados destes processos que vinham a garantir a manutenção dos padrões exigidos, recaindo também controle, padronização e vigilância de seus trabalhadores (FARIA, 2003).

Contudo, na década de 1970, após cerca de 30 anos, o regime fordista-keynesiano já mostrava seus pontos fracos, traduzidos no acúmulo de deficiências. Em primeiro lugar chamava a atenção a desmotivação dos operários, manifestada em altos índices de abandono do trabalho e rotatividade no emprego, no absenteísmo, no alcoolismo e no fraco empenho nas tarefas (HARVEY, 1992; GORENDER, 1997).

Mudanças ocorridas no mundo do trabalho nesta década, quando se inicia um quadro de crise estrutural do capital, afetaram, segundo Antunes (2002, p. 187-188), “[...] tanto a materialidade da classe trabalhadora, a sua forma de ser, quanto a sua esfera mais propriamente subjetiva, política, ideológica, dos valores e do ideário que pautam suas ações e práticas concretas”.

Tais mudanças são decorrentes de um conjunto amplo e complexo de elementos, entre os quais o autor destaca: o vasto processo de reestruturação que o capital implementa com vistas a recuperar seu ciclo de reprodução, intensificando as transformações no processo produtivo pelo avanço tecnológico e pela constituição das formas de acumulação flexível; o desmoronamento, ao final dos anos 1980, da URSS e dos países do Leste Europeu que tentaram uma transição socialista, propagando-se a ideia do “fim do socialismo”; a acentuação do processo político e ideológico de “social-democratização da esquerda” e sua conseqüente subordinação à ordem do capital; e a forte expansão do projeto econômico, social e político neoliberal, atingindo brutalmente os direitos e as conquistas sociais dos trabalhadores (ANTUNES, 2002).

Como resultado da concorrência intercapitalista, bem como da necessidade de controlar o movimento operário e a luta de classes, as transformações no processo de produção acabam levando à fragmentação, heterogeneização e complexificação da classe trabalhadora, desafiando seus organismos de representação, especialmente os sindicatos, a buscarem estratégias de luta que contemplem a totalidade dos trabalhadores, profundamente atingidos pelo desemprego estrutural e pela “subproletarização” ou precarização do trabalho, decorrentes da expansão do trabalho parcial, temporário, subcontratado e terceirizado (CAVAIGNAC, 2012).

As novas formas de contratação impostas pela reestruturação produtiva, em resposta à crise do capital, têm um conteúdo não apenas econômico, no sentido de reduzir custos e aumentar a lucratividade, mas também um forte conteúdo político, uma vez que fragmentam a classe trabalhadora e fragilizam a capacidade organizativa dos sindicatos, que haviam conquistado um forte poder de pressão ao longo dos anos 1970 e início dos anos 1980, período de aprofundamento da crise do regime militar, marcado pelo crescimento da oposição política e pelo retorno da esquerda, principalmente com a organização do Partido dos Trabalhadores (PT), em 1980; na criação da Central Única dos Trabalhadores (CUT), em 1983; e na fundação do Movimento Nacional dos Trabalhadores Rurais Sem-Terra (MST), em 1985. Nesse período, o movimento sindical caracterizou-se por um conjunto de práticas sociais que, dialogando criticamente com

práticas anteriores (o “velho sindicalismo”) e buscando superar as limitações e os erros dos que vieram antes, ficou conhecido como “Novo Sindicalismo” (CAVAIGNAC, 2012).

Esse movimento nos anos 1980 foi reforçado por certo número de fenômenos: a crise do Estado-Providência, a abertura dos mercados, a concorrência crescente entre as regiões econômicas e os países, o crescimento das empresas multinacionais, a popularidade da empresa e dos estudos em gestão. Isso faz com que hoje nenhuma esfera da vida social deixe de estar sob a influência do pensamento gerencial. A arrancada do gerencialismo se deve ao fato de que jamais tivemos uma quantidade tão grande de pessoas formadas em gestão, e, observamos que diversas decisões tomadas pelos gestores não são seguidas dos efeitos esperados (CHANLAT, 2011).

Já o contexto econômico e político na década de 1990 impôs ao movimento sindical os desafios decorrentes além das estratégias gerenciais, como as inovações técnicas, e a crise fiscal dos estados, cujas consequências sobre o mercado de trabalho têm sido bastante negativas. O poder sindical foi atingido pelos impactos sobre a ação coletiva provocados pela redução do emprego assalariado, evidenciada tanto pelo aumento de desempregados quanto pela proliferação de formas alternativas de trabalho, sobretudo no setor informal. As mudanças estruturais em âmbito macro e microeconômico verificadas na sociedade brasileira e capixaba afetaram o movimento sindical (COLBARI, 2003).

Para Chanlat (2011) uma das razões fundamentais desses fracassos se deve do fato de que os gestores que estavam na base dessas decisões se esqueceram das dimensões centrais do comportamento humano, consequência do déficit de estudos de disciplinas que se interessam pela ação humana, como as ciências sociais. Um dedicado estudo desta área do conhecimento permitiria com que eles compreendessem melhor o que ocorre, e, portanto, refletissem melhor sobre o que é preciso fazer a partir do conhecimento obtido de suas práticas. Ela permitiria ainda levar em consideração as consequências de determinadas prováveis ações.

Fundamentaria assim uma gestão compreensiva e reflexiva, que busca, ainda que seja uma tarefa difícil, o equilíbrio entre a dinâmica social e as exigências econômicas,

contemplando tanto as organizações como os indivíduos que nelas trabalham. Isso porque o gestor, enquanto ator social, é simultaneamente sujeito e objeto das intervenções em seu meio, ele tem uma margem de manobra dentro do que ele pode fazer e na maneira como ele pode reagir ao que os outros lhe fazem. Ele também é sujeito em atos, portador de uma identidade profissional, um trabalhador em situação, enraizado em um espaço-tempo, em busca de significado e cuja ação é orientada por valores (SCHWARTZ, 2010d; CHANLAT, 2011).

No que tange ao trabalho como objeto de pesquisa nos Estudos Organizacionais, tem-se buscado dialogar não só com as ciências sociais, mas como outras áreas do conhecimento, como a psicologia, a medicina, a filosofia, a economia, a engenharia, o serviço social, etc. (DEJOURS, 1987; DEJOURS et al., 1993; WISNER, 1994; CANGUILHEM, 2000; CLOT, 2006; ODDONE, 2007; CHANLAT, 2011). Essa pluridisciplinaridade abre caminho para romper com a corrente gerencial clássica da Administração.

Neste sentido, surgiu a oportunidade de estudo do trabalho a partir da abordagem ergológica desenvolvida, principalmente, pelo filósofo Yves Schwartz e que é apresentada pelo próprio Schwartz (2010d) como um projeto de melhor conhecer, e, sobretudo, de melhor intervir sobre as situações de trabalho para transformá-las.

Schwartz (2003) alerta sobre os modelos teóricos que subestimam ou anulam os aspectos subjetivos do ser humano, como os saberes no histórico e o debate de valores. Para o autor, as pesquisas que modelizam o indivíduo é falta de humildade do pesquisador e uma forma de enfraquecer a concepção histórica e complexa do indivíduo. “Todas as *expertises*, as abordagens monodisciplinares que tratam os homens e as mulheres no trabalho a partir de um corpo de hipóteses, fechado antes da confrontação como o que “faz história”, estão distantes das dramáticas da vida no trabalho, de suas condições de eficácia e inovação” (SCHWARTZ, 2003, p. 30, *grifo do autor*).

Hoje, creio que não é mais o mesmo *métier*, e nós devemos mensurar o duplo desafio, científico e político, dessa alternativa: científico na medida em que, conforme nós acolhemos ou não esses patrimônios acumulados na experiência do trabalho, desenvolvemos em nossas instituições científicas uma ideia forte ou uma ideia fraca das culturas humanas;

político porque, abrindo espaço ao "fazer história" dos homens e das mulheres no trabalho, transformamos as perspectivas do viver em comum, transformamos o modo de construção de Bens Comuns. (SCHWARTZ, 2003, p. 34, *grifo do autor*)

Portanto, no atual contexto de precarização do trabalho e da atividade sindical brasileira protagonizado pelos governos de Michel Temer (MDB) seguido de Jair Bolsonaro (PSL), se faz necessário o olhar e estudo da academia sobre o fenômeno, visto que os sindicatos, por sua vez, representam um importante instrumento de luta por direitos, seja por melhores condições de trabalho e vida, seja pelo elo de identidade que firmam entre o sujeito trabalhador e sua classe.

Assim, a estrutura democrática e pluralista do Estado Democrático de Direito não apenas se torna compatível com o exercício do poder criativo dos trabalhadores, mas permite a inserção de toda a classe trabalhadora, por meio de suas organizações sindicais, nos centros de poder (HAZAN; POLI, 2017).

Como aqui parte-se do princípio que o trabalho é a realização dos homens (SCHWARTZ, 2011; MARX, 2013), que a abordagem ergológica permite empoderamento dos trabalhadores (TRINQUET, 2010; DURRIVE, 2011; SCHWARTZ, 2014), que o método de história oral de vida dá voz, reflexão e consciência social aos sujeitos (ALBERTI, 2004; BARROS; LOPES, 2014) e a luta pelo trabalho digno passa pela atuação firme dos sindicatos (ANTUNES, 1998, 2002), desenha-se então um cenário ideal para os propósitos desta pesquisa, pois tal investigação, como parte da descoberta de significado, vai expor fenômenos significativos nas experiências vividas pelos sindicalistas em suas situações de trabalho. Usando a lente da perspectiva ergológica, o foco será a história do colaborador sindicalista em sua experiência vivida ao longo de sua trajetória profissional. Tal perspectiva ajudará a refletir sobre os usos de si e o embate entre normas e valores do trabalhador em sua atividade laboral. O método de investigação, o uso da história oral de vida possibilita uma reflexão pluridisciplinar dos relatos, visto que os indivíduos são únicos e singulares, e suas histórias e experiências refletem e interferem na realização do seu trabalho, o que leva todo ato de trabalhar a ser um encontro de diversos valores e histórias.

A abordagem ergológica utiliza conceitos que servem como ferramentas para analisar o trabalho, como os usos de si, renormalizações, valores, trabalho prescrito e real e normas antecedentes. Pretende-se com a pesquisa contribuir para o debate acadêmico e social sobre as dramáticas que os trabalhadores sindicalistas viveram e vivem em um país onde tanto o trabalho em si quanto a atividade sindical têm sido precarizadas (ANTUNES, 2011, 2015).

Despertou-se então a ideia de se investigar como esta analítica, a Ergologia, poderia contribuir para entender a complexidade das situações de trabalho enfrentadas pelo sindicalista atuante no Sindicato dos empregados nas empresas de transporte de valores, escolta armada, ronda motorizada, monitoramento eletrônico e via satélite, agente de segurança pessoal e patrimonial, segurança e vigilância em geral.

Não foi encontrado, todavia, nenhum trabalho acadêmico que utilize a Ergologia junto com a História oral de vida na pesquisa sobre o trabalho sindical.

Reconhecendo a atividade sindical como extremamente importante para a luta e proteção dos direitos trabalhistas, para o ativismo social e de sua vital contribuição democrática, o uso da ergologia propicia olhar o trabalho do sindicalista de forma ampla, ou seja, melhor conhecer o trabalho para intervir e transformá-lo, contemplando a atividade humana em todas as suas dimensões. Parte-se do princípio de que a atividade, ao exigir um debate contínuo de experiências e conceitos, é responsável por uma aprendizagem permanente dos valores e normas, levando o trabalhador a um constante processo de conhecimento e transformação da sua atividade. Entende-se esta então como uma abordagem apropriada para a pesquisa. Por fim, fez surgir a seguinte questão: Como o olhar ergológico compreende o trabalho sindical exercido por um diretor de sindicato de vigilância e transporte de valores?

Esta pesquisa propõe explicitar o assunto de um modo particular, utilizando a base teórica ergológica aliada ao método história oral de vida. Busca-se com a pesquisa caminhar de mãos dadas com os mais diversos movimentos sociais, estudá-los e entendê-los das formas possíveis, especialmente relacionados ao mundo do trabalho, onde a Administração exerce papel teórico-epistemológico fundamental.

Então o objetivo geral desta pesquisa é, com base em relatos, compreender as experiências vividas pelo sindicalista entrevistado e como se realiza o uso do corpo-si por si e pelos outros em sua atividade.

Para alcançar o objetivo geral, serão atendidos neste trabalho os seguintes objetivos específicos: a) descrever as experiências vividas pelo sindicalista entrevistado; b) analisar a sua história de vida em categorias ergológicas; c) confrontar normas e valores vividos para viabilizar e dar força à luta sindical no “Esquema de um espaço integrado de debate de normas” desenvolvido por Yves Schwartz.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O aporte teórico deste trabalho está dividido em quatro tópicos. O primeiro tópico apresenta algumas definições e conceituações do que é e o que significa a palavra trabalho; o segundo tópico introduz um panorama geral das transformações no mundo do trabalho, reestruturação produtiva e as tendências do capitalismo contemporâneo; o terceiro tópico traz um retrato das lutas sindicais no Brasil a partir dos anos 1980 e fenômenos políticos, sociais e econômicos que refletiram nas configurações dos sindicatos; o quarto e último tópico trata de abordar a Ergologia como uma lente teórica possível para o estudo do trabalho, passando pela sua gênese e principais concepções.

2.1. O QUE É TRABALHO?

Nas línguas derivadas do latim, a palavra trabalho possui diversos significados. No próprio latim, além da palavra *laborare*, que é a ação do labor, existe ainda o *operare*, derivado de *opus*, obra. No francês há *travailler* e *oeuvrer*; no espanhol, *trabajar* e *obrar*; no italiano, *lavorare* e *operare*. Ainda que no português existam as palavras “labor” e “trabalho”, é possível achar em ambas o mesmo significado. No Brasil a língua portuguesa pode ser bem cruel com a palavra “trabalho”, nos remetendo à fardo, fadiga e suor. Nós brasileiros ainda podemos remeter “trabalho” à aflição, dor e tortura, não por mera causalidade, mas pelo fato de que entre os anos de 2012 e 2013 foram identificados 405 casos de trabalho em situações análogas à escravidão, somando um total de 6.554 trabalhadores envolvidos (MASCARENHAS; DIAS; BAPTISTA, 2015), privados de seus direitos mais fundamentais e transformando “trabalho” em um penoso meio de sobrevivência.

Por muito tempo acreditamos que trabalhar era o esforço coordenado e repetitivo que vendíamos em troca de uma compensação financeira, e que a força de trabalho humano era como qualquer outro meio de executar uma tarefa, porque, vapor, boi, eletricidade, água ou músculo humano são meros fatores de produção (BRAVERMAN,

1974). Entretanto trabalhar é mais complexo do que se pensava nos anos pós Revolução Industrial.

Trabalho pode sim ser a operação humana de transformação de matéria-prima em obra; mais que isso, é o ser humano em ação para além do sobreviver, reinventar-se; é realizar tanto uma obra quanto a si mesmo, dando-lhe expressão e significação social, reconhecimento e realização pessoal.

Marx (2013) pensara o trabalho de uma maneira ampla e radical, além do que é proposto no âmbito da economia política. Aqui a palavra “radical” significa tomar as coisas pela raiz, e para Marx (2013), o homem é a raiz do próprio homem. Desenvolve-se então uma concepção antropológica, não segundo a área da Antropologia, mas sobre a centralidade do *antropos*. O homem é uma constante tensão entre o seu ser genérico e a sua singularidade, onde todas as particularidades do indivíduo se manifestam. Essa singularidade empírica e imediata que nos constitui e não se pode suprimir só se transcende na genericidade humana (MARX, 2013). Portanto o ser humano não é somente o seu “eu”, é o seu “eu” e toda a sua herança cultural, típica de um ser social do qual é portador. Este ser então, diz Marx (2013), só se expressa singular e genericamente na medida em que é um ser objetivo. A condição da existência humana é a objetivação de sujeitos singulares, que se dá tanto através de formas evanescentes, como os movimentos e gestos, quanto de formas mais duradouras, como a ciência, obras, produtos, enfim, o trabalho. O conjunto de objetivações é o acervo do conhecimento da humanidade e pode ser apropriado, subjetivado pelos indivíduos. Marx (2013) acredita então que o homem rico é aquele que consegue subjetivar um grande leque de objetivações da humanidade que o precede, de gerações antepassadas; uma sutil crítica à propriedade, pois rico é o indivíduo que é, e não o indivíduo que têm. Entretanto a absorção de objetivações está atrelada a posição de classe, simplesmente porque para objetivar é necessário capital e ócio. A conclusão que Marx (2013) traz é que todos nascem iguais, singular e genérico, porém um sujeito de família abastada sempre terá mais oportunidades de se desenvolver interiormente do que alguém de classe inferior pelo simples fato de que quem o precede e o ambiente no qual ele está inserido lhe fornece as melhores condições de objetivação.

O trabalho para Marx (2013) é a objetivação elementar que constitui o ser social, é partir desta que todas as outras se desenvolvem. O trabalho então não é uma obrigação ou uma penitência, é àquela objetivação privilegiada que garante a condição humana. Não somente condição humana, mas condição eterna do homem no sentido que, suprimido o intercâmbio do homem com a natureza não existe humanidade. Todavia trabalho, como condição eterna, não é sinônimo de emprego, pois à medida em que se aumenta a composição orgânica do capital e é devolvida força produtiva, não significa que haverá mais tempo para o homem dedicar-se a outros afazeres, significa desemprego.

Pode-se distinguir os homens dos animais pela consciência, pela religião e por tudo o que se queira. Mas eles próprios começam a se distinguir dos animais logo que começam a produzir seus meios de existência, e esse passo à frente é a própria consequência de sua organização corporal. Ao produzirem seus meios de existência, os homens produzem indiretamente sua própria vida material. (MARX; ENGELS, 2007, p. 10)

Trabalho então é a atividade que funda o conjunto das objetivações e a realização dos homens, trabalho é condição de humanidade.

Para Dejours (2012), a partir do olhar clínico psicanalítico, o trabalho é o que implica, de uma perspectiva humana, o fato de trabalhar: os gestos, o saber-fazer, o engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir a diferentes situações, é o poder de sentir, de pensar, de inventar, etc. Em outros termos, o trabalho não é, em primeira instância, a relação salarial ou empregatícia, é o “trabalhar”, ou seja, um modo específico de engajamento da personalidade para enfrentar uma tarefa definida por constrangimentos (materiais e sociais).

Esse ato de “trabalhar” evidencia sua característica fundamental: a superação do trabalho prescrito pelo trabalho real. Mesmo se o trabalho é bem concebido, se a organização do trabalho é rigorosa, se as indicações e os procedimentos são claros, é impossível atingir a qualidade caso se respeite à risca as prescrições, porque as situações de trabalho estão repletas de “eventos”, sejam eles: panes, incidentes, anomalias de funcionamento, incoerências organizacionais e imprevistos.

Em verdade, sempre haverá uma lacuna entre o prescrito e a realidade concreta da situação. Este hiato entre o prescrito e o efetivo encontra-se em todos os níveis da análise entre tarefa e atividade ou ainda entre organização formal e organização informal do trabalho. Trabalhar é vencer, preencher o hiato entre o prescrito e o efetivo. Ora, o que se deve colocar em ação para vencer este hiato não pode ser previsto de antemão. O caminho a ser percorrido entre o prescrito e o efetivo deve ser a cada momento inventado ou descoberto pelo sujeito que trabalha. (DEJOURS, 2012, p. 24-25)

Portanto, para o olhar psicanalítico de Dejours (2012), o trabalho define-se como o que o sujeito deve acrescentar às prescrições para poder alcançar os objetivos para os quais foi designado; ou ainda, o que o trabalhador deve acrescentar de si para fazer frente ao que não dá certo quando ele se atém rigorosamente à execução das prescrições.

Arendt (2007) entende que há uma distinção entre “labor” de “trabalho”. Segundo ela, “labor” é a atividade que obedece ao processo biológico do corpo humano, cujo espontâneo crescimento, metabolismo e decadência estão conectados às necessidades vitais produzidas e alimentadas pelo labor no processo de vida. A condição humana do “labor” é a mesma da vida. Já “trabalho” é a atividade que corresponde ao não natural da essência do ser humano, que não está inserido no ciclo vital da espécie, nem cuja mortalidade permanece equilibrada por tal ciclo. O “trabalho” oferece um artificial mundo de objetos, diferentes de todas as situações naturais. Em seus limites se insere cada vida individual, enquanto que este mundo resiste e transcende a todas as vidas. A condição humana do “trabalho” é a mundanidade (ARENDR, 2007).

Já para Schwartz (2011), o trabalho é ao mesmo tempo uma evidência viva e uma noção que escapa a toda definição simples e parecida. É sem dúvida nesse “e” que une o trabalho e os homens que há provavelmente a fonte desse caráter enigmático, gerador de paradoxos. Buscar a atividade de trabalho por detrás do trabalho permite compreender por que ele não é um parâmetro, como outro qualquer, do processo histórico, mas é a própria base do que “faz a história” para os homens.

Uma atividade de trabalho é sempre o lugar de reapreciação, de julgamentos sobre os procedimentos, criando um pêndulo entre o micro do trabalho e o macro da vida social cristalizada, incorporada nessas normas. Pêndulo que não deixa ileso nenhum dos

dois níveis. O que quer dizer que a história da vida econômica, política, social, não pode ser escrita sem um olhar sobre esses múltiplos vaivéns (SCHWARTZ, 2011).

Entretanto Schwartz (2011) pontua que a parte da invisibilidade do trabalho, a parte de debates de normas e de “dramáticas”, que sempre existiram no fazer industrioso humano, adquirem hoje, com o crescimento dos ‘serviços’, com as novas maneiras de produzir, com os novos meios técnicos, uma dimensão muito crítica. Por isso, o que é o trabalho, o quanto ele custa, em termos de atividade corporal, mental, social, torna-se cada vez mais um ponto cego da vida coletiva.

2.2. AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO

A transformação do capitalismo no final do séc. XX trouxe modificações radicais em processos de trabalho, hábitos de consumo e em configurações geográficas e geopolíticas, e, conseqüentemente, em mudanças nos poderes e práticas do Estado. No Ocidente, ainda vivemos em uma sociedade em que a produção em função de lucros permanece como o princípio organizador básico da vida econômica (HARVEY, 1992).

Por perseguir de forma voraz a lucratividade e a acumulação, houve uma certa degradação e desumanização dos postos de trabalho, pois como Harvey (1992) explica, num primeiro momento, os capitalistas ditavam as regras do mercado, ou seja, possuíam total controle sobre o emprego da força de trabalho e dos mercados de fixação de preços. Tais “senhores do trabalho”, como diz Braverman (1974), confundiam a força de trabalho humano com qualquer outro meio de executar uma tarefa, porque para eles, vapor, cavalo, água ou músculo humano são meros fatores de produção. A força de trabalho converteu-se então em uma mercadoria, sujeita a lei da oferta e procura, pois, é de interesse especial e permanente dos capitalistas baratear sua mercadoria. Além de serem tratados como *commodities*, os trabalhadores viram seus ofícios (conhecimento e preparo especial) serem desmembrados pela lógica taylorista-fordista, retira-se então o processo sob o controle do empregado e o transfere para o empregador, ganhando dupla vantagem: de produtividade e de controle gerencial. O cidadão, então, fica refém deste

modo capitalista de produção, porque à medida que esse modo se alastra em cada campo da sociedade, em cada lugar do planeta, ele destrói todas as outras formas de organização do trabalho, e com elas, alternativas para a população trabalhadora (BRAVERMAN, 1974).

Exatamente por esse conjunto de práticas (controle de trabalho e tecnologias) ter se acoplado na sociedade ocidental, ela a moldou expressivamente. Hábitos de consumo e de configuração de poder político-econômico serviram totalmente à lógica taylorista-fordista (HARVEY, 1992). No entanto, a voracidade das corporações em obter cada vez mais lucro sem se importar com o lado humano e a estabilidade política e econômica forçou o Estado a se tornar cada vez mais presente, principalmente na regulação da economia, pois como se sabe, a mão invisível do mercado, de Adam Smith, nunca bastou por si só para garantir um crescimento estável ao capitalismo (HARVEY, 1992).

A partir de então, o modelo fordista se aliou ao keynesianismo, formando o que Harvey (1992) define como modelo fordista-keynesiano. Para Keynes, o problema era chegar a um conjunto de estratégias administrativas científicas e poderes estatais que estabilizassem o capitalismo, ao mesmo tempo que se evitavam as evidentes repressões e irracionalidades, beligerância e nacionalismo estreito que estavam propostas na via nacional-socialista. Harvey (1992) diz que essa aliança fordista-keynesiano foi tão forte que possibilitou ao capitalismo expansões de alcance mundial, atraindo até mesmo nações periféricas. Tal modelo ia além de um sistema de produção de massa, era um estilo de vida geral. Entretanto, o terceiro mundo não ficou satisfeito com tal modelo, visto que prometia o desenvolvimento, mas que na prática promovia a destruição de culturas locais, opressão e variadas formas de domínio capitalista em troca de ganhos inexpressíveis em termos de padrão de vida, a não ser para uma minúscula elite nacional que colaborava com o capital internacional (HARVEY, 1992).

O Estado, então, recebia uma crescente carga de descontentamento, que culminava em revoltas civis por parte dos excluídos. Harvey (1992) diz que, no mínimo, o Estado deveria garantir alguma espécie de salário-social ou engajar-se em políticas redistributivas que remediasses as desigualdades, combatessem o empobrecimento e a exclusão. A dificuldade do fordismo-keynesiano de se prostrar diante das disfunções

sociais fez com que esse modelo entrasse em declínio na crise capitalista de 1974. Contudo, ainda no começo da década de 70, após cerca de 30 anos, o regime fordista-keynesiano já evidenciava com muita clareza seus pontos fracos, como a desmotivação dos operários, manifestada em altos índices de abandono do trabalho e rotatividade no emprego, no absenteísmo elevado, no alcoolismo, no fraco empenho nas tarefas (HARVEY, 1992).

Além disso os países europeus já reestabelecidos economicamente deixaram de comprar do setor industrial estadunidense e se tornaram concorrentes na busca por novos consumidores. Neste momento também, segundo Harvey (1992) começou-se as políticas de substituição de importações nos países “em desenvolvimento”, especialmente na América Latina. Então, com os Tigres Asiáticos, a Latino América com suas leis trabalhistas flexíveis passou também a entrar na concorrência da busca por novos mercados internacionais.

Tornou-se então cada vez mais clara a incapacidade do fordismo e do keynesianismo de barrar as contradições do capitalismo. O Fordismo, de acordo com Harvey (1992) se mostrava rígido em sua demanda por investimentos de capital em larga escala em mercados onde apenas se esperava o crescimento estável do consumo. A inflação decorrente das práticas keynesianas de bem-estar social e da política de emissão de papel-moeda, a crescente reivindicação das classes trabalhadoras, a crise imobiliária e do petróleo gerou, o que Harvey (1992) chama de estagflação.

Aliado a essas questões econômico-sociais, quando o mercado de massa se fragmentou em grande diversidade de grupos de consumidores, cada um deles querendo coisas diferentes, todos eles rapidamente descartando padrões de consumo em busca de novos. Surge daí o modelo de “especialização flexível”, que depende da nova tecnologia da informação (KUMAR, 1997). A diversidade, diferenciação e fragmentação, os símbolos do pós-fordismo, estão substituindo a homogeneidade, a padronização e as economias e empresas de escala em mais do que apenas na esfera econômica (HARVEY, 1992; KUMAR, 1997).

Entretanto, Harvey (1992) diz que Marx foi capaz de evidenciar que condições necessárias ao modo capitalista de produção eram inconsistentes e contraditórias (o capitalismo é orientado para o crescimento, que por sua vez é apoiado na exploração do trabalho, e há a necessidade de dinamismo tecnológico e organizacional), e que, por isso, a dinâmica do capitalismo era propensa a crises. Por isso, Kumar (1997) diz que o que foi denominado como “neofordismo” ou “pós-fordismo” é apenas mais uma roupagem do fordismo e que, por outro lado, há também uma variedade de exploração e de privação de liberdade.

É importante ressaltar que, somando-se à crise econômica e de endividamento, muitos países no final de década de 1980 e começo da década de 1990, a exemplo do Brasil, passaram a depender quase que exclusivamente dos empréstimos dos organismos financiadores internacionais para obtenção de recursos, como Banco Mundial e Fundo Monetário Internacional (FMI). A partir de então, o Banco Mundial impôs ao país uma série de medidas, com a intervenção direta na formulação de políticas internas, inclusive influenciando a legislação brasileira. As agências multilaterais estabeleceram severas condições nas cláusulas contratuais de financiamentos, sem que os países receptores de empréstimos pudessem recusar as “orientações” (TORRES, 2000).

Esse apoio fornecido pelo Banco Mundial só era realizado quando se conseguia aprovação do FMI, que impunha uma agenda ao país. E o FMI, afirma Stiglitz (2002), tinha a obrigação de focalizar as crises, mas os países em desenvolvimento estavam sempre precisando de ajuda, tanto que o Fundo se tornou parte permanente no cotidiano da maioria das nações do mundo em desenvolvimento. Sob o pressuposto de apoio, via orientações técnicas e contribuições no desenvolvimento dos projetos, o Banco Mundial redesenhava as políticas socioeconômicas, propondo a reestruturação neoliberal, pelas políticas de ajustes estruturais.

Essas medidas, dentre outras, fizeram parte das discussões do chamado Consenso de Washington, que ficou conhecido como um conjunto de formulações elaboradas por um grupo de intelectuais a serviço de instituições financeiras e do governo dos Estados Unidos. Essas formulações ocorreram em novembro de 1989, quando o

governo dos Estados Unidos se reuniu com organismos financeiros privados e multilaterais, dentre os quais o FMI e Banco Mundial para debater propostas de políticas de mercado recomendadas, que incluíam disciplina fiscal, reforma tributária, desregulamentação da economia, liberalização das taxas de juros e taxas de câmbio, revisão das prioridades dos gastos públicos, maior abertura ao investimento estrangeiro direto e fortalecimento do direito de propriedade (TORRES, 2000).

Existe então uma tendência em agravar a desigualdade social, ocasionada pelo alargamento do setor de serviços e aumento de uma subclasse mal remunerada e privada de qualquer poder que, para Harvey (1992) é cria do regime de acumulação flexível: não mais o controle por grandes instituições, mas a expansão de novos sistemas e instrumentos sofisticados. O resultado é uma economia de salário e lucros baixos e, ao mesmo tempo, uma transferência de renda para as classes mais abastadas, característica central do neoliberalismo (HARVEY, 1992).

As sucessivas crises são conseqüências do esgotamento do padrão de acumulação capitalista, que tendem à desvalorização e substituição da força de trabalho pela aplicação no mercado de capitais, ocasionando, de acordo com Harvey (2005), uma crise de superprodução decorrente do subconsumo. Recorre-se então para a busca de novos mercados e de mão-de-obra barata, seguido de uma criação de demanda de bens de capital para a abertura de novos mercados para o escoamento do excedente de produção. Portanto, segundo Harvey (2005) as crises pedem um movimento expansionista que se manifesta em uma nova divisão internacional do trabalho.

Há de se destacar que efeitos do processo de globalização sobre os Estados nacionais é agudamente desigual. Colocar todos no mesmo plano constitui erro teórico e histórico. Os Estados nacionais desenvolvidos e mais ricos aumentaram seu poderio e controle sobre os países em desenvolvimento. Os Estados ricos dispensam conquistas territoriais e intervenções militares, como ocorreu no período clássico do imperialismo (exceto atualmente em casos excepcionais, como o da Guerra do Golfo), porque somente a força financeira basta. Esta decide hoje o que, não há muito, decidiam os exércitos. Os países mais pobres, classificados por Castells (1999) como do Quarto Mundo, foram

lançados à marginalização econômica e seus Estados nacionais padecem em situação de quase impotência (GORENDER, 1997; CASTELLS, 1999).

Para Wolff (2014) este cenário se deu sobre políticas macroeconômicas neoliberais, consolidadas por dois fatores: 1) a globalização financeira, com sua tendência a concentrar investimentos estrangeiros diretos nos países do Norte Global, mantendo forte influência sobre as políticas de desenvolvimento dos países; e 2) reestruturação produtiva, a partir do advento da tecnologia de informação, permitindo então a produção em diversos locais do mundo, sempre em busca das vulnerabilidades dos países do Sul Global.

Surgiu então, segundo Wolff (2014) empresas enxutas e flexíveis, caracterizadas pela generalização dos processos de terceirização, subcontratação, contratos temporários etc. Tal descentralização são mais adequadas ao paradigma econômico contemporâneo, pois:

Favorecidas pela desregulamentação e isenção tributárias diligenciadas pela liberalização das fronteiras nacionais ao comércio exterior, as grandes corporações passaram a distribuir grande parte de seus processos a empresas fornecedoras e subcontratadas, não só nas regiões periféricas de seus países de origem, mas, sobretudo, nos países periféricos que, além de tradicionalmente oferecerem força de trabalho barata, passam também a ofertar menores custos trabalhistas mediante a flexibilização dos direitos laborais, bem como maiores incentivos fiscais e logísticos. (WOLFF, 2014, p. 135)

Sob influência das ideias neoliberais, a tendência foi atacar a constituição nacional de diversos países, especialmente aqueles mais vulneráveis em termos econômico e político, para reformá-la e torná-la mais receptiva ao interesse do capital externo (SILVA; SALIBA, 2015).

O Estado nacional então tornou-se um mero fiador da tese do livre comércio e do capital externo. Silva e Saliba (2015) entendem que o Estado deveria impedir ou atenuar os constrangimentos legais aos movimentos de capital, de bens e serviços. Visto desta perspectiva, o neoliberalismo, exigiu, por exemplo, que o Estado nacional privatizasse ou desnacionalizasse ativos públicos para facilitar a oferta privada de certos bens e serviços. Segundo Alves e Tavares (2006) a ausência da atuação do Estado na regulação do

trabalho conduziu os empregados para a informalidade, mostrada na ampliação acentuada de trabalhos submetidos a contratos temporários, sem registro em carteira, sem estabilidade, em atividades instáveis ou até mesmo na condição de desempregado.

A informalidade passa a se tornar a regra, porque a racionalidade instrumental da capital demanda das empresas e do Estado a flexibilização do trabalho, da jornada, da remuneração, aumentando a responsabilização e as competências, criando e recriando novas formas de trabalho que frequentemente assumem caráter informal. Estamos vivenciando então a erosão do trabalho contratado e regulamentado e vendo sua substituição pelas diversas formas de “empreendedorismo” (GORZ, 2005; ANTUNES, 2015).

O auto empreendedor surgiu quando a diferença entre sujeito e empresa, entre força de trabalho e capital foi suprimida. O trabalhador deve então tornar-se uma empresa, um capital fixo que exige ser continuamente reproduzido, modernizado, alargado e valorizado. Ele deve ser seu próprio produtor, seu próprio empregador e seu próprio vendedor, impondo a si mesmo constrangimentos necessários para assegurar a viabilidade e a competitividade da empresa que ele é. Já a empresa (neste caso, a firma) mantém um pequeno núcleo de assalariados estáveis e em período integral. O restante é formado de uma massa variável de colaboradores externos, substitutos, temporários, autônomos, mas igualmente de profissionais de alto nível (GORZ, 2005).

Nas palavras de Antunes (2011), labor mais qualificado para pouquíssimos e um labor cada vez mais instável e precarizado para um universo cada vez maior de pessoas, expulsando também enormes contingentes de assalariados que não têm mais possibilidade real de serem incorporados e absorvidos pelo capital, pois não seguiram o manual do auto empreendedor, e que se somam às fileiras de desempregados. Entretanto, até mesmo estes possuem um papel a cumprir nesta lógica: a criação de um enorme excedente de força de trabalho que subvaloriza e amedronta quem se mantém no mercado de trabalho. É preciso enfatizar que a informalidade, em seus distintos modos de ser, supõe sempre a ruptura com os laços de contratação e regulação da força de trabalho, tal como ao longo do século XX, sob a vigência taylorista fordista, quando o trabalho regulamentado tinha prevalência sobre o desregulamentado.

O trabalho volta então a se tornar uma mercadoria, a venda do si engloba todos os aspectos da vida cotidiana, tudo é monetizado, medido em cifrões. Para Gorz (2005) essa é a visão neoliberal do mundo do trabalho: abolição do regime salarial, auto empreendimento generalizado, degradação de toda vida pelo capital, com o qual cada um se identificará inteiramente.

Em seu tempo, Braverman (1974) dizia que o trabalhador faz o contrato de trabalho porque as condições sociais não lhe dão outra alternativa de ganhar a vida. No cenário atual, com a união de fatores citados anteriormente, crises econômicas, privatizações e modificações na legislação trabalhista, o cidadão viu-se a procura de trabalho com pretensões cada vez menores de salário. Isso porque tal lógica do capital desemprega cada vez mais trabalho estável, substituindo-os por trabalhos precarizados, que se encontram tanto na indústria quanto no comércio, tanto no campo quanto na cidade, tanto no setor público quanto no privado (ANTUNES, 2015).

2.3. A LUTA SINDICAL NO BRASIL A PARTIR DOS ANOS 80 (SÉC. XX)

O sindicalismo brasileiro presenciou na década de 1980 um momento particularmente positivo. Houve uma significativa expansão do sindicalismo dos assalariados médios e do setor de serviços; continuou-se o desenvolvimento do sindicalismo rural; nasceram as centrais sindicais como a Central Única dos Trabalhadores (CUT), fundada em 1983; efetivou-se um avanço na luta pela autonomia e liberdade dos sindicatos em relação ao Estado; verificou-se um aumento do número de sindicatos, dentre eles se destaca a presença de funcionários públicos; e, acompanhando esse processo, aumentaram-se as taxas de sindicalização (ANTUNES, 2002).

Porém ainda no final da década de 1980 acentuavam-se tendências ideológicas, políticas e econômicas que determinaram a regressão deste novo sindicalismo. As propostas de desregulamentação, de flexibilização, de privatização e de desindustrialização tiveram nesses anos forte influência no Brasil. Tais acontecimentos favoreceram de um lado a emergência de um sindicalismo neoliberal, expressão da nova direita e da onda mundial conservadora, como a Força Sindical, de outro, a inflexão da CUT, que parecia não estar preparada para este momento de transição, falhando em

elaborar e propor alternativas econômicas contrárias ao padrão de desenvolvimento capitalista existente no Brasil (ANTUNES, 2002).

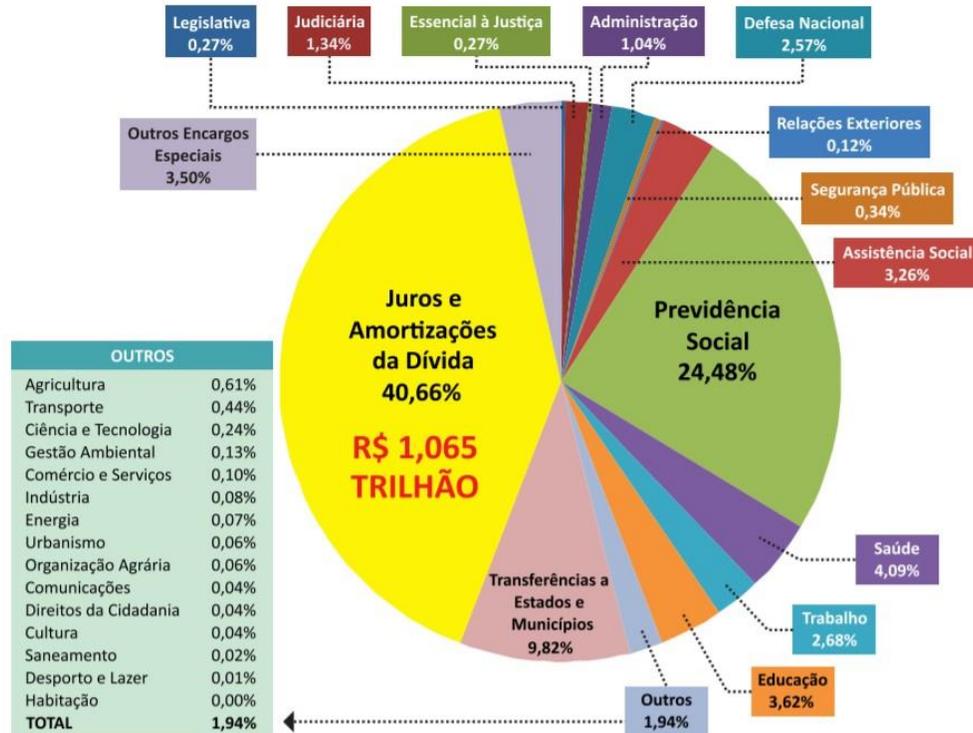
A estratégia sindical nos anos 1990 é distinta daquela que foi desenvolvida nas décadas anteriores. A principal questão na agenda sindical é a defesa do emprego, a participação nos resultados, discussão das mudanças na gestão e organização do trabalho, flexibilização da jornada de trabalho, etc. Ou seja, a preocupação em atenuar ao máximo os efeitos que o neoliberalismo tem trazido para os trabalhadores, principalmente na alarmante perda de postos de trabalho (RODRIGUES, 2002).

A tendência neoliberal nos anos 1990 estão personificados na figura de Fernando Henrique Cardoso, que alinhado com Consenso de Washington, pôs em prática um conjunto de reformas que depreciou o conteúdo nacionalista da Carta Magna, extinguindo certas restrições ao capital externo, como a Emenda Constitucional (EC) nº 5, de 15/08/1995, tratou do fim do monopólio estatal da distribuição de gás canalizado; A Emenda Constitucional nº 6, de 15/08/1995, que eliminou o tratamento jurídico privilegiado (distinção não isonômica) concedido às firmas brasileiras de capital nacional; a Emenda Constitucional nº 7, de 15/08/1995, autorizou que embarcações estrangeiras explorassem a navegação de interior e de cabotagem no país; a Emenda Constitucional nº 8, de 15/08/1995, permitiu a exploração do setor de telecomunicações pelas empresas privadas; e a Emenda Constitucional nº 9, de 09/11/1995, alterou a redação do parágrafo 1º do artigo 177 da Carta Magna, quebrando o monopólio da União em setores econômicos estratégicos: petróleo, gás natural e minério nuclear (SILVA; SALIBA, 2015).

Nos anos 2000, o acontecimento mais marcante foi a eleição de Luiz Inácio Lula da Silva à presidência do Brasil. Principal emissário da retomada da força sindical na década de 1970 e do “novo sindicalismo”, Lula chegou à presidência com um intenso apoio dos movimentos sociais, de parcela significativa do sindicalismo e de vastos setores das classes trabalhadoras. Apesar das contradições entre forças político-ideológicas da gestão, no geral os sindicatos apresentaram um período de ganhos reais de salário e de ampliação do emprego formal, além de um conjunto de políticas públicas voltadas para a população mais excluída da sociedade, dificilmente abarcada pela representação das entidades sindicais (SINGER, 2012).

Já a crise do governo Dilma em 2015 abriu a possibilidade de as forças conservadoras reverterem as conquistas sociais em virtude de uma agenda restritiva das demandas sociais dos trabalhadores (HAZAN; POLI, 2017). Após o seu *impeachment* em 2016, o presidente empossado Michel Temer não demorou para aprovar medidas que traduzissem essa onda de precarização do trabalho causada por uma dura austeridade imposta ao cidadão brasileiro. Austeridade esta que teve sua “personificação” na Emenda Constitucional nº 95, de 15/12/2016, que alterou o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) para instituir o Novo Regime Fiscal. Resumidamente, trata-se de limitar os gastos das despesas primárias de um exercício ao valor do ano anterior, corrigido pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA). Este novo regime fiscal terá duração de 20 anos, contados a partir de 2017, com a possibilidade de alteração, pelo Executivo, no método de correção dos limites a partir do 10º exercício de vigência. O problema é que os gastos primários são os dispendidos com saúde, educação, previdência, assistência social, dentre outros. A referida EC apenas considera como variável de ajuste as despesas primárias. O gasto com pagamento dos juros e amortização da dívida pública ficaram fora desse “teto” que, segundo Fattorelli Carneiro (2011), ao longo dos anos irá sufocar o orçamento brasileiro. Destinada a impor um limite nas despesas primárias, esta emenda tem como propósito transferir as verbas destinadas aos serviços de interesse das camadas mais vulneráveis da população para o pagamento de juros da dívida, que, por sinal, é a verdadeira origem do déficit orçamentário brasileiro (FATTORELLI CARNEIRO, 2011). Abaixo observa-se o Orçamento da União executado em 2018 divulgado pela entidade “Auditoria Cidadã da Dívida” coordenada pela auditora fiscal Maria Lucia Fattorelli Carneiro:

Gráfico 1. Orçamento Federal Executado (Pago) em 2018



Fonte: Auditoria Cidadã da Dívida, dados do Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal – SIAFI (2018).

Seguindo a mesma linha e dessa vez afetando diretamente as relações trabalhistas, foi sancionada a Lei nº 13.429, de 31/03/2017, apelidada de Lei da Terceirização. Ela permite as empresas terceirizar quaisquer atividades, não apenas atividades acessórias como antes permitido. Além disso, também regulamenta aspectos do trabalho temporário, aumentando de três para seis meses o tempo máximo de sua duração, com possibilidade de extensão por mais 90 dias e prevê que o trabalhador terceirizado só poderá cobrar o pagamento de direitos trabalhistas da empresa tomadora de serviço após se esgotarem os bens da empresa terceirizada.

Foi aprovada também a Lei nº 13.467, de 13/07/2017 que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que coloca o trabalhador e a atividade sindical brasileira em vulnerabilidade em diversos pontos, como: o fim da contribuição sindical obrigatória; fim da obrigatoriedade de homologação sindical das rescisões e; autoriza demissões em massa sem a necessidade de negociação coletiva.

Tais acontecimentos são recentes, então fica em aberto qual o impacto dessas mudanças sobre os sindicatos e as centrais sindicais, se serão capazes de romper a barreira imposta pelo capital entre a luta sindical e a luta parlamentar, entre a luta econômica e a luta política, articulando e fundindo as lutas sociais, extraparlamentares, que dão vida às ações de classe.

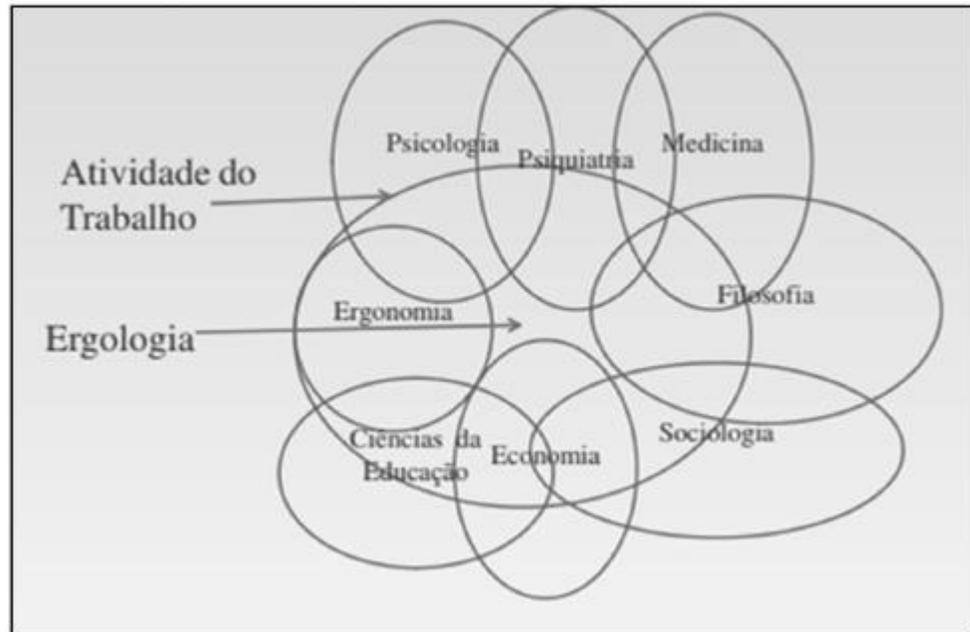
2.4. ERGOLOGIA: UMA DISCIPLINA DO PENSAMENTO COMO LENTE TEÓRICA PARA O ESTUDO DO TRABALHO

Por ser complexo para se compreender e estudar a partir de uma única disciplina do conhecimento, a ergologia adota um método de investigação multidisciplinar para estudar o trabalho. Trata-se, portanto, de colocar em dialética e não somente de sobrepor uns sobre os outros o conjunto dos saberes elaborados pelas outras disciplinas. Quando isso é feito, não somente se tem uma visão mais realista e completa da atividade de trabalho humano, mas se descobre uma outra dimensão (TRINQUET, 2010).

Historicamente falando, à medida que as ciências são desenvolvidas, sentimos a necessidade de nos especializarmos, para conhecer, cada vez mais profundamente, os segredos, os enigmas dos sujeitos abordados. O que em si, é interessante. Todavia, o preço da especialização acaba nos levando a perder de vista o global, o geral. Conhecemos, cada vez melhor, os detalhes dos sujeitos estudados, mas, por isso mesmo, não medimos sempre o impacto sobre a totalidade, a globalidade do sujeito. Pois, isso não é objeto das ciências especializadas. É condição *sine qua non* colocar em dialética todos os conhecimentos precisos e pontuais para encontrar o global. No domínio da atividade humana, é o que a ergologia tenta fazer, conduzindo-se, dialeticamente, com as descobertas das ciências especializadas, como: a ergonomia, a sociologia, a psicologia, a medicina, a filosofia, a economia, a engenharia, as ciências da educação, etc. (TRINQUET, 2010, p. 94)

Quando se coloca todas essas disciplinas em debate sobre as atividades, tanto dentro quanto fora do trabalho, descobrem-se novos achados, novos conceitos, que abrem novas perspectivas e horizontes ao conhecimento. É esse o objetivo atribuído à ergologia.

Figura 1. A pluridisciplinaridade ergológica



Fonte: Trinquet (2010, p. 94)

Ergologia então, segundo Durrive e Schwartz (2008) é uma disciplina do pensamento que reconhece a atividade como debate de normas. A partir de então, a ergologia tenta desenvolver-se simultaneamente no campo das práticas sociais e com a finalidade de elaboração de saberes formais por toda a parte onde for possível.

Considerando que a ergologia é um estudo da atividade humana, mais especificamente da atividade humana no trabalho, Trinquet (2010) caracteriza o seu objetivo e método: o objetivo consiste em conhecer melhor a realidade da atividade laboriosa levando em consideração toda a sua complexidade, analisar sob quais condições ela se realiza de fato, o que permite melhor organizá-la e, portanto, torná-la mais eficaz e rentável, tanto em seus aspectos econômicos quanto sociais e humanos, sem ter de forçar a sua intensidade e/ou sua cadência. Já o seu método põe em diálogo a multidisciplinaridade dialética dos saberes eruditos e dos saberes de experiência. Conforme definições ergológicas: a prática dos processos socráticos em duplo sentido, entre os saberes constituídos e os saberes investidos.

2.4.1. Gênese

A Ergologia tem suas origens ligadas a respeito de situações de trabalho entre fins da década 1970 e início dos anos 80 na França, pautando o trabalho a um ambiente de vida, de aprendizagem e de confronto entre saberes com o foco no trabalho em sua dimensão de atividade. Tal abordagem não separa atividade de trabalho da atividade humana. Portanto, sustenta-se que a ergologia representa um salto epistemológico no campo das ciências do Homem, mesmo ainda sendo uma abordagem recente e em construção (HOLZ; BIANCO, 2014; TRINQUET, 2010).

Para a Ergologia a atividade é a matriz da história humana e deve ser estudada no fluxo das situações concretas, mais além, concebe a atividade como uma orientação instável de normas e valores, frequentemente reformulados e transgredidos diante de diferentes variabilidades (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011). Fundamenta-se especialmente na “filosofia de vida” de Canguilhem (2000) e na “ergonomia da atividade” de Wisner (1994), além das investigações de Oddone (2007) sobre os problemas de saúde que os trabalhadores italianos estavam sofrendo nas indústrias automobilísticas.

Segundo Wisner (1994), a “ergonomia da atividade” carrega em seus pressupostos a análise da relação ser humano-trabalho e os desdobramentos desse encontro para a saúde dos trabalhadores. É a gênese do estudo do trabalho prescrito e do trabalho real. Para Telles e Alvarez (2004) a ergonomia é definida como uma disciplina que busca a adaptação do trabalho às pessoas.

Na discussão da “filosofia das normas” de Canguilhem (2000) há o debate de normas, que se torna o ponto de concatenação das forças de adaptação do trabalhador no confronto com as normas. Um indivíduo entraria em desequilíbrio no momento em que não conseguisse se adaptar às normas de trabalho, acarretando assim em adoecimento (CANGUILHEM, 2000).

Já Oddone (2007) a frente do “Movimento Operário Italiano” (MOI) lança que o propósito principal das equipes de trabalhos das Comunidades Científicas Ampliadas era confrontar os saberes formais dos pesquisadores e os saberes informais dos

trabalhadores para produzir um regime de conhecimentos sobre o trabalho, sempre partindo do princípio que apenas o conhecimento da medicina era insuficiente para entender e responder às demandas da saúde coletiva decorrente dos locais de trabalho. Tais saberes estavam relacionados com a experiência do trabalhador na sua singularidade, entendido como elemento central da investigação.

É importante considerar que a abordagem ergológica nasceu e se desenvolveu em função da dominante gestão do trabalho taylorizado. No desenrolar das sequências-padrão Schwartz (2004) afirma que já existe micro-história e exigências múltiplas, portanto valores em jogo. Já em uma esteira de produção é observada a antecipação de antecedentes e a diminuição das pressões exigidas na atividade. O trabalho se torna uma constante ponderação de critérios e arbitragens que o indivíduo evoca para lidar com o seu “trabalhar”.

2.4.2. Principais concepções

Tal consideração do taylorismo permite avançar a proposição geral de que todo trabalho é sempre “uso de si”, considerando-o, simultaneamente, “uso de si por outros”, o que vai das normas econômico-produtivas às instruções operacionais, e “usos de si por si”, o que revela compromissos microgestionários (SCHWARTZ, 2004).

A Ergologia não utiliza os conceitos de sujeito para se referir ao trabalhador ou as suas atividades, mas sim de “corpo-si”. Este termo chega mais próximo de ilustrar o trabalhador no mais íntimo da atividade, como um ser complexo e enigmático que oferece resistência às prescrições, ao ordinário (HOLZ; BIANCO, 2014). Toda a presença no si do histórico da situação de trabalho (mas não só do trabalho) passa muito pelas relações humanas, por todas as sensações, por tudo que é registrado pelo corpo e pela memória.

O corpo é aquilo que há de misterioso e que não se pode objetivar, apreender nem na clara consciência, nem nos debates subjetivos frequentemente ouvidos. Mas, exatamente, a extraordinária complexidade do que se passa, desse "destino a viver", e remete ao fato de que o "corpo-si" é um elemento de transgressão, considerando um

debate filosófico. Quando a filosofia se confrontou com o "fazer industrial", ela se interrogou, mesmo não tendo sido essa uma questão central para ela: como a humanidade fabrica? Como ela produz? Há o entendimento, há a razão, há vontade, e há também o corpo, e neste corpo há paixões (SCHWARTZ; DUC; DURRIVE, 2010).

A atividade, como o trabalho, mergulha suas bases no mais obscuro do corpo, e por contrapartida ela tem a ver com o que há de mais cultural, histórico e moral. Não há limiar que sintetize o "corpo-si", entretanto, Schwartz (2010c) aponta três dimensões fundamentais: 1) existe um nível do si que é o corpo inserido na vida; é o corpo a partir do fato de que somos parte do *mundo da vida*. E desse ponto de vista, há continuidades, comensurabilidades do humano com os outros seres vivos. É verdade que entre um ser humano e um outro animal há comportamentos de relação com o meio que se assemelham. Entretanto as pessoas se prendem à conceitos, à cultura, às relações sociais, às regras, às normas etc. Enfim, o "si" é inseparável desse movimento, da evolução da vida; 2) ao mesmo tempo, o "si" é domado. Ele está, desde o nascimento, em um universo que é atravessado e saturado de valores, de histórias, de conflitos, de normas antagônicas. É a característica do meio: nossa vida acontece nas instituições e tudo é perpassado de técnicas, normas, valores e de construções do social. O "si", portanto está completamente imerso nisso; e 3) o "si" é também a história psíquica, ou seja, a história da passagem do ser humano a um mundo que ele não criou, no qual ele é mortal e há todos os tipos de normas, regras e leis com as quais seu desejo deve se defrontar, e isto também é história. Portanto, o "si" acumula tudo isso, e o menor dos atos de trabalho remete a essas três dimensões. Esse "corpo-si" é então uma expressão mais problemática do que a noção de subjetividade.

Quando Schwartz (2000c) diz que trabalho é uso de si, decorre à ideia de que não há execução, mas uso, pois é o indivíduo no seu ser que é convocado; são recursos e capacidades de uma vastidão que vai além do que a tarefa cotidiana requer explicitamente. O trabalho, que é uma atividade complexa e por vezes surpreendente, exige do trabalhador um "fazer de outra forma", ou seja, ele reorganiza o trabalho demandado, fazendo escolhas e executando-o de outro modo, e essa reorganização está unida à forma como ele sente e distingue o mundo. Isso porque os humanos são

singulares e suas experiências e histórias intervêm na realização do trabalho, o que induz todo ato laboral a ser um uso de si por si e pelos outros na coletividade, repleta de troca de valores (HOLZ; BIANCO, 2014; SCHWARTZ, 2014).

O uso de si pelos outros leva a um conjunto de regulamentos múltiplos, já que ninguém trabalha de fato sozinho. Os “outros” podem ser os colegas de trabalho ou ainda podem estar fora do contorno imediato; podem ser os seus gerentes; ou os seus empregadores; ou também os que prescrevem e as normas técnicas, científicas, organizacionais, hierárquicas ou gestionárias (TRINQUET, 2010). Tudo está presente na familiaridade das escolhas que o trabalhador faz sobre esse ou aquele ofício, transformando o trabalho em uma realidade intensamente coletiva e individual, visto que é profundamente singular.

É uma liberdade – que é perceptível por todo o mundo –, muito limitada pelas coerções inevitáveis, mas nunca há somente uma única melhor maneira de fazer as coisas. Pois, sempre há escolhas, por mais ínfimas que elas sejam. É isso que diferencia os seres humanos dos robôs, estes fazem sempre igual e tal como foram programados. Um robô não tem estado de alma, enquanto que um humano sempre hesita porque é consciente e pode escolher, adaptar-se, atualizar e, portanto, inovar (TRINQUET, 2010, p. 97).

A necessidade de fazer escolhas neste vasto espectro que é o saber humano e a arbitragem entre o diferente e o contraditório Schwartz (2011) denomina de “dramáticas do uso de si”.

Entende-se por “dramática” o fato de que há sempre uma história à espera do trabalhador, história essa determinada por suas múltiplas escolhas. O risco de falhar, desapontar ou dificultar está contido nesta ou naquela escolha, porém somente de ter este poder, o indivíduo escolhe viver, escolhe a si mesmo, assumindo também as consequências de cada ato (HOLZ; BIANCO, 2014; SCHWARTZ, 2014).

Evocar dramáticas do uso de si é entrever o que há de mais extraordinário em toda a atividade, especialmente em toda a atividade de trabalho. É a necessidade de articular, e frequentemente, num mesmo instante, de colocar em sinergia ingredientes de competência. Cada um articula à sua maneira, com sua história e seu perfil, isto é, consegue colocar em comunicação dimensões totalmente heterogêneas, como as do

saber codificado; as do saber da história e na história; e a relação em termos de valores com o meio, meio no qual se vive e o que te faz viver (SCHWARTZ, 2010a).

Já conceito de trabalho prescrito, como citado anteriormente, tem suas raízes na Ergonomia, que segundo Schwartz (2010b) é a propedêutica da Ergologia. Telles e Alvarez (2004) entendem o trabalho prescrito como um conjunto de condições e exigências a partir das quais o trabalho deverá ser realizado. Inclui, portanto, dois componentes básicos: as condições determinadas de uma situação de trabalho (as características do dispositivo técnico, o ambiente físico, a matéria-prima utilizada, as condições socioeconômicas etc.), e as prescrições (normas, ordens, procedimentos, resultados a serem obtidos etc.).

Considera-se prescrições às ordens emitidas pela hierarquia (oralmente ou por escrito) os procedimentos definidos pela realização do trabalho (receitas, configurações, parâmetros e regulamentos), as normas técnicas, de segurança, ou outras que devem ser seguidas, os objetivos explicitados aos trabalhadores em termos de qualidade, prazo e profundidade. Trabalho prescrito envolve, além das prescrições acima mencionadas, as condições dadas para a realização do trabalho. Assim, um papel de baixa qualidade adquirido por uma universidade faz parte do trabalho prescrito dos servidores técnico-administrativos e professores; ou ainda a própria concepção da situação de trabalho, os critérios de seleção de pessoal e os resultados esperados se aliam na demarcação de papéis (TELLES; ALVAREZ, 2004).

Um exemplo deste tipo de prescrição está ligado à questão de gênero, pois ao estudar as mulheres operárias nas indústrias, verificou-se a existência de uma “prescrição naturalizada do trabalho”, baseada na ideologia das qualidades e características femininas. É um nível de trabalho prescrito que delimita o ambiente entre homens e mulheres, modifica o *layout* de uma instituição e demarca papéis e prévia determinação de critérios para seleção de pessoal (TELLES; ALVAREZ, 2004).

Daniellou também aponta da distinção entre prescrições que “descem” e prescrições que “sobem”. Segundo o autor, as prescrições que “descem” são aquelas que se originam da estrutura organizacional; e as prescrições que “sobem” estão

relacionados à matéria, aos seres vivos, ao psiquismo, ao coletivo. Tal distinção é feita, pois reunir em uma única palavra “prescrição” todos os constrangimentos e restrições que pesam sobre os trabalhadores pode resultar em uma confusão em termos de ação, na relação tanto com os gestores quanto com os operadores, porque retira das palavras o sentido que a divisão social do trabalho lhes dá mais ou menos espontaneamente (DANIELLOU, 2000 apud TELLES; ALVAREZ, 2004).

Na Ergologia, porém, o conceito de trabalho prescrito está contido no que Schwartz (2011) chama de “normas antecedentes”, pois se trata de um fenômeno mais abrangente por incorporar várias dimensões presentes nas situações de trabalho, como prescrições, procedimentos, constrangimentos, relações de autoridade, de poder, mas também os saberes científicos, técnicos, as regras jurídicas, as experiências capitalizadas, tudo o que antecipe a atividade futura de trabalho, antes mesmo que a pessoa tenha começado a agir.

Schwartz (2010b) chama a atenção para o caráter híbrido da noção de normas antecedentes, em que se destacam três feições: 1) elas abarcam restrições de execução determinadas de modo heterogêneo, porque há nelas algo que pode ser identificado como a expressão de um dogmatismo científico legitimado por um poder social; 2) não se pode considerar unicamente essa dimensão ligada sobretudo à imposição, pois as normas antecedentes são também construções históricas. Assim, se trata de um patrimônio conceitual, científico e cultural, no qual podemos identificar, entre outros, o nível técnico-científico atingido e a história sempre particular que conduziu a tal nível, como as práticas, as linguagens, os modos de vida etc. Trata-se de experiência acumulada que pode ser tomada como patrimônio da humanidade em sua totalidade. A esse caráter histórico correspondem também as estratégias, as escolhas, de cada situação analisada em determinado momento; 3) indicam igualmente “valores”, termo também da ergologia que não se refere apenas a uma dimensão monetária e sim a elementos do bem comum, que são redimensionados nas organizações, nos ambientes de trabalho e na sua relação com o meio externo. Na verdade, esses elementos estão presentes na dimensão político-jurídica. “Aí são criados valores sobre os quais debatemos, em nome dos quais deliberamos, legislamos, lidando com a correlação das

forças em jogo” (SCHWARTZ 2010b). Os valores do bem comum são dimensionados, ou seja, dotados de instituições, de recursos, de normas que possam atender aos anseios das pessoas que vivem em sociedade. Esses valores são objeto de debates, conflitos e arbitragens políticas. De certa maneira, são valores que transcendem como ideias reguladoras as conjunturas nas quais vão operar, mas que devem funcionar com princípios de ação em todas as circunstâncias (SCHWARTZ; DUC; DURRIVE, 2010; DURAFFOURG; DUC; DURRIVE, 2010).

De certa maneira uma norma está interligada não somente a um valor, mas a um “mundo de valores”, eles estão sempre presentes em cada atividade do indivíduo. Se por um lado são os valores que mantêm o trabalhador conexo com o meio social em que ele está inserido, como por exemplo ideais de justiça e sororidade, por outro lado um turbilhão de valores latentes em confronto com normas pode causar frustração, dilemas e desgaste psicológico. Parece que por decorrência disso as normas foram criadas, para dar uma tradução operacional e objetiva do que está em jogo neste “mundo de valores”, tentar reduzir o ser social com toda a sua complexidade às características de uma máquina.

Essas normas e valores em jogo em cada micro da atividade, em cada escolha realizada, consciente ou inconscientemente, leva a uma reconfiguração das normas prescritas, a que Schwartz (2011) chama de “renormalização”.

[...] renormalizações são as múltiplas gestões de variabilidades, de furos das normas, de tessitura de redes humanas, de canais de transmissão que toda situação de trabalho requeira, sem, no entanto, jamais antecipar o que elas serão, na medida em que essas renormalizações são portadas por seres e grupos humanos sempre singulares, em situações de trabalho, elas mesmas, também sempre singulares. (SCHWARTZ, 2011, p. 34)

As renormalizações portanto são processos de retrabalho das normas antecedentes que acontecem em todas as situações de trabalho, no decorrer de um desencontro de valores que as circundam. Então a possibilidade de fazer com que esses valores sejam revelados em suas micro-histórias é de contribuição direta da ergologia.

As ações humanas realizadas ao longo do tempo em um determinado lugar, ou seja, a história é representada como uma dialética permanente em um espaço polarizado:

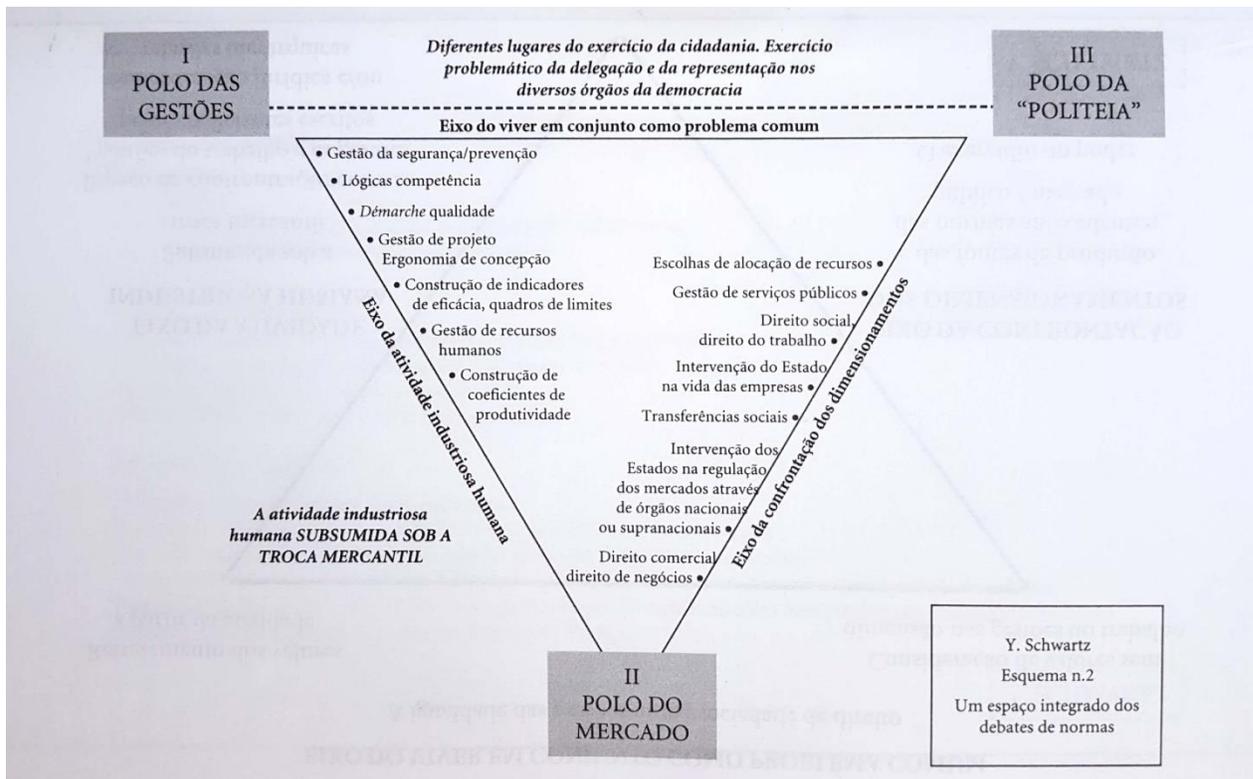
em um polo está a lógica do mercado, da troca de valores monetários, dos custos, da medição e das vantagens competitivas; em outro polo, antagonizando com o primeiro, está a lógica do interesse geral, do bem comum, o expresse e gerido acima dos interesses individuais, a salvaguarda dos valores humanos, como o serviço público, a saúde, o acesso à educação, cultura e dignidade (SCHWARTZ; DURRIVE, 2015).

De certa forma, estes dois polos dialéticos podem ilustrar as tensões atuais entre a democracia e o mercado, o embate entre as lutas e conquistas sociopolíticas, a garantia de direitos fundamentais versus pressões ligadas a globalização financeira de precarização do trabalho e ao princípio de solidariedade. O que há, contudo, é um debate aberto, uma busca incessante ao equilíbrio dinâmico entre os valores não dimensionados e valores dimensionados. Estes dois polos, econômico e político não se ignoram, eles estão em constante embate e agem um sobre o outro (SCHWARTZ; DURRIVE, 2015).

Entretanto, ainda segundo Schwartz e Durrive (2015) somente esses dois campos não são capazes de explicar como tais valores realmente fazem história, preponderantes no micro da atividade no instante em que elas ocorrem. A Ergologia, por fim, afirma que há um terceiro polo no espaço/tempo em que a história se realiza, este é o polo da atividade industriosa. É a partir deste polo que cada um reavalia suas normas antecedentes até no ínfimo de sua atividade, retrabalha seus valores adquiridos em outros espaços e, então, emerge reservas de alternativas, o “fazer de outro modo”.

Portanto toda atividade de trabalho se manifesta em um espaço tripolar. Em resumo, no polo 1 (Polo das Gestões) estão os gestores do trabalho, os que fazem usos de si em confrontação e esforço de antecipação; no polo 2 (Polo do Mercado) encontram-se as ambições guiadas pelos valores mercantis: indicadores quantitativos e monetários; já no polo 3 (Polo da Politeia) estão os valores não mercadológicos, do bem comum e da solidariedade, valores universais e sem dimensão. Nos polos 2 e 3 há o confronto pelo protagonismo na condução da transformação da realidade humana.

Figura 2. Esquema de um espaço integrado de debate de normas.



Fonte: Schwartz e Durrive (2015, p. 391).

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa demanda ações em seu andamento que sejam de fato delineadas por intermédio de um projeto (GIL, 2010). Para concretizá-la é preciso provocar o confronto entre as evidências, documentos, conhecimentos teóricos e informações obtidos sobre um determinado fenômeno. Comumente isto acontece no estudo de uma problemática, que simultaneamente delimita a conduta e desperta múltiplos olhares do pesquisador em somente uma parte do conhecimento, a que ele deseja desenvolver (CRESWELL, 2003). Para alcançar os objetivos buscou-se um percurso que possibilitou analisar o objeto de estudo levando em conta sua complexidade.

A proposta metodológica escolhida fundamenta-se numa perspectiva dialógica, que valoriza a fala, a escuta, a troca, a reflexão sobre a trajetória do sujeito entrevistado, oportunizando não somente o entendimento do vivido social (maneiras de negociar em diferentes circunstâncias), mas, apreendendo saberes ao ultrapassar limites das sapiências disciplinares (GOMIDE; NOGUEIRA; BARROS, 2010; BARROS; SILVA, 2002). O método da abordagem biográfica possibilita um caminho para acessar processos que sustentam a sociedade e suas histórias sociais, que são subjetivamente vividas em dimensões - psicológicas, culturais, econômicas, sociais – históricas e atuais (LÉVY, 2000). História de vida difere-se de história oficial, isto é, estão além da simples sucessão de fatos cronológicos. Herdeira da Escola de Chicago, a abordagem biográfica é uma sociologia que se caracteriza pela pesquisa empírica, que valoriza o trabalho de campo como uma prática corrente. Desse modo, não existe uma receita que deve ser seguida para recolher uma história de vida, no entanto, considera-se a singularidade de cada história e o caminho para compreender tal universo. Utiliza métodos originais (documentos pessoais e o recolhimento de histórias de vida) para a realização de pesquisa, assim, o método biográfico é rico e oportuno para pesquisas, intervenções e formações (BARROS; LOPES, 2014).

O recolhimento em história de vida “nos mostra uma cultura, um meio social, um esquema de valores e de ideologia, uma vez que, como membro de uma família, de um grupo, de uma organização, o sujeito se encontra sempre em interação” com tais grupos (BARROS, 2005, p. 55). Assim, a presente pesquisa adotou o método biográfico como

um caminho que foi trilhado, por uma passagem na história individual, com anseio de acessar a história coletiva, o que com clareza, explicou Gaulejac, “tal uma boneca russa, a história individual está encaixada na história familiar e ela mesma inserida em uma história social” (GAULEJAC, 1991, p. 21).

Nas subseções a seguir será exposto mais a fundo os as ferramentas e os procedimentos metodológicos que norteará esta pesquisa.

3.1. TIPO DE PESQUISA

Este trabalho funda-se em uma abordagem qualitativa, que se alinha aos objetivos propostos. Tal abordagem passa por uma fase de grande expansão, já que com o passar do tempo se tornou respeitada e consolidada nas mais variadas áreas e conjunturas, principalmente nos diversos ramos das ciências sociais, pois a pesquisa qualitativa é um meio para dar voz aos indivíduos, ao invés de tomá-las como coisas (GASKELL, 2000).

Esta abordagem também é interessante por sua episteme alinhar-se com a via construtiva e interpretativa do conhecimento. Portanto o conhecimento é entendido como uma construção do saber e não como uma única visão de realidade, uma verdade absoluta. A realidade aqui é tomada como um campo infinito de vias conectadas com as nossas práticas, onde o pesquisador faz parte e influencia o ambiente e os indivíduos pesquisados (REY, 2005).

Devido às características da abordagem qualitativa, entende-se que esta escolha poderá contribuir para a pesquisa no atendimento de seus objetivos, pois a ergologia estuda a atividade do indivíduo em seu trabalho de forma singular, visto que cada indivíduo é único. Assim, as histórias e experiências dos sujeitos refletem na forma como seu trabalho será realizado (HOLZ; BIANCO. 2014), além de o trabalho ser construído a partir de antecipações, encontros, experiências e não sendo mero seguimento de protocolos, pois o trabalhador faz dramáticos usos de si diante das variabilidades que surgem (ALVES, 2009).

Mais além, esta pesquisa propôs um olhar para uma produção de dados que não pode ser quantificada, pois, ocupa-se com a subjetividade via histórias contadas pelo sujeito pesquisado e o olhar do pesquisador em questão. Assim, o pesquisador é um intérprete da realidade pesquisada e sua postura teórico-epistemológica, produzirá conhecimento para a comunidade acadêmica com relevância social. A pesquisa qualitativa implica fornecer uma fundamentação teórica e prática, pois, o mundo social não é um dado simplesmente natural. A construção da realidade é resultante da vida cotidiana das pessoas, que nem sempre escolhem as condições já estabelecidas (GASKELL, 2000).

O caminho da técnica qualitativa possibilita a estratégia de investigação narrativa, isto é, permite o estudo da vida das pessoas e requer a escuta das histórias de vida com entrevistas abertas (CRESWELL, 2003). Os métodos biográficos e em especial as histórias de vida, têm sido utilizados em diferentes campos do conhecimento. O núcleo central da abordagem biográfica é a dimensão do contar, narrar as histórias e conduzir ao aprendizado do vivido social. Assim, observa-se o sujeito em suas práticas e a maneira que o mesmo negocia as condições sociais que lhe são próprias, que constroem seu mundo, e simultaneamente é construído por ele (BARROS; LOPES, 2014).

É válido ressaltar que a história de vida não deve ser compreendida como triunfo do individualismo, pois, ao recolocar o sujeito no centro da cena, tal desdobramento é o relato de todos. Significa dizer que a manifestação por meio do relato, constrói e se reconstrói no campo da subjetividade, a partir do caráter individual que é construído na experiência coletiva (CHAUÍ, 1979). Trata-se da maneira que o sujeito elabora sua subjetividade, contando sua história, a partir do seu ponto de vista (BARROS; SILVA, 2002). Nessa perspectiva, será adotada como método de investigação a abordagem biográfica (recolhimento em história de vida), com o intuito de responder a problemática descrita.

3.2. CENÁRIO DE ESTUDOS E PARTICIPANTES

A escolha do colaborador foi norteada por uma preocupação a partir da posição deste no sindicato e do significado de sua experiência. Assim, optou-se por selecionar o indivíduo que é vigilante há 15 anos, sindicalista desde 2013, ocupando o cargo de diretor jurídico no Sindicato dos empregados nas empresas de transporte de valores, escolta armada, ronda motorizada, monitoramento eletrônico e via satélite, agente de segurança pessoal e patrimonial, segurança e vigilância em geral.

A cultura oficial, quando aborda grupos excluídos, colocando-os como tema de seus estudos, o faz por via indireta, pelos documentos escritos. Assim, essas análises são sempre “sobre” eles e nunca “deles”. Os documentos impressos, então exercem um papel de filtro que tende a considerar sempre os fatores socioeconômicos e não os comportamentos subjetivos. A presença do passado no presente imediato das pessoas é a razão de ser da história oral, garantindo sentido social à vida de depoentes e leitores, que passam a entender a sequência histórica e se sentem parte do contexto em que vivem (MEIHY, 2002).

Portanto, a história oral beneficia não somente o pesquisador com a realização da pesquisa, mas também o colaborador e a sociedade, em um processo de ressignificação social e empoderamento, pois aquela perene história de um único sujeito ganha maior alcance. Entende-se que “é a subversão do saber “disciplinado”, é a conquista do popular sobre a experiência individual e do grupo que dinamiza a história oral” (MEIHY, 2002, p. 21). Para o autor, são seus propósitos básicos: registro e compreensão da sociedade.

O local da pesquisa foi tanto a casa do entrevistado quanto a própria sede do sindicato, proporcionando também ao pesquisador tanto a observação do espaço físico da sede, quanto a consulta à documentos e fotografias históricas do sindicato.

3.3. PROCEDIMENTOS PARA PRODUÇÃO DOS DADOS

Para que uma pesquisa seja feita com qualidade é necessária a adoção de um método sistemático e organizado de obtenção dos dados, baseando-se no referencial teórico (GODOI; MELLO; SILVA, 2010). A mediação teórico-conceitual esteve presente ao longo de toda pesquisa para se alcançar os objetivos respeitando os métodos escolhidos. Aqui optou-se por realizar entrevistas abertas para auxiliar no método de história oral de vida. Mas por quê história oral como método para este trabalho?

Trabalhar é sempre um momento de história onde se cria e recria múltiplos conflitos e interesses de características, como: 1) técnico-científicas, que se constroem e se combinam os saberes que permitem conceber, que tornam eficazes e operacionais os objetivos econômicos e sociais visados por toda atividade industrial. Esta atividade industrial, mais ou menos, como produtora de história, portadora de um "fazer", mais ou menos histórico; 2) filosófica: segundo uma fórmula marxista, a humanidade advém através da história, e são os homens que fazem sua história. Se a atividade de trabalho faz sempre mais ou menos história, então as coisas podem se esclarecer da mesma maneira como se funda a fórmula de Marx: "a raiz do homem é o próprio homem". É preciso procurar o lado do ser social que se cria e se recria pelo trabalho; e 3) política: se a atividade de trabalho "faz história", então, todas as pessoas, todos os povos, enquanto produzem sua existência, possuem uma igual dignidade. Na medida em que, dia após dia tratando aquilo que no trabalho não é antecipável, eles realimentam e transformam as configurações culturais e sociais, eles fazem a história (SCHWARTZ, 2003).

Se para Schwartz (2003) o trabalho é atravessado pela história, se nós fazemos história em toda atividade de trabalho, então, não levar em conta essa verdade nas práticas de pesquisa acadêmica é desconhecer o trabalho, é mutilar a atividade dos homens e das mulheres que, enquanto produtores de história, questionam os saberes, reproduzindo em permanência novas tarefas para o conhecimento acadêmico e social.

O uso da História Oral converge então com os interesses epistemológicos da Ergologia, uma analítica complexa, pois esta pretende que o trabalhador reflita sobre o seu trabalho e seus saberes, permitindo certo empoderamento e transformação dos

sujeitos. A intervenção na Ergologia tem como objetivo incitar aqueles que vivem e trabalham a pôr em palavras um ponto de vista sobre a sua atividade, a fim de torná-la comunicável e de submetê-la à confrontação de saberes (SCHWARTZ, 2011). A História Oral então permite aos sujeitos reflexão e consciência social, que auxilia também nesses processos de subjetivação. Ela “trata os indivíduos como capazes de serem construtores e participantes da história”. (CAPELLE; BORGES; MIRANDA, 2010, p. 6). Ou seja, epistemologicamente elas são compatíveis para abordagem do trabalho humano e das dimensões históricas a ele relacionadas.

A seguir será discorrido com mais detalhes as técnicas de produção e análise dos dados a partir do método de História oral de vida.

3.3.1. Conceituação do método História oral de vida

A história oral pode ser empregada, segundo Alberti (2004) em diversas disciplinas das ciências sociais e tem relação estreita com categorias como biografia, tradição oral, memória, linguagem falada, métodos qualitativos etc. Dependendo da orientação do trabalho, pode ser definida como método de investigação científica, como fonte de pesquisa, ou ainda como técnica de produção e tratamento de depoimentos gravados.

Mas o que vem a ser, afinal, esse método-fonte-técnica tão específico? Se podemos arriscar uma rápida definição, diríamos que a história oral é um método de pesquisa (histórica, antropológica, sociológica etc.) que privilegia a realização de entrevistas com pessoas que participaram de, ou testemunharam, acontecimentos, conjunturas, visões de mundo, como forma de se aproximar do objeto de estudo. Como consequência, o método da história oral produz fontes de consulta (as entrevistas) para outros estudos, podendo ser reunidas em um acervo aberto a pesquisadores. Trata-se de estudar acontecimentos históricos, instituições, grupos sociais, categorias profissionais, movimentos, conjunturas etc. à luz de depoimentos de pessoas que deles participaram ou os testemunharam. (ALBERTI, 2004, p. 18)

Segundo Meihy (2002) a história oral é uma alternativa para estudar a sociedade por meio de uma documentação feita com o uso de depoimentos gravados e transformadas em textos escritos, feita com pessoas vivas, como voz do presente, a história oral deve responder a um sentido de utilidade prática, pública e imediata. (MEIHY, 2002, p. 14)

A História oral então trata-se de ampliar o conhecimento sobre acontecimentos e conjunturas do passado através do estudo aprofundado de experiências e versões particulares, de procurar compreender o fenômeno social a partir do indivíduo que nela viveu e de tomar as formas como o passado é apreendido e interpretado por indivíduos e grupos como dado objetivo para compreender suas ações cotidianas.

O trabalho com história oral exige do pesquisador um elevado respeito pelo outro, por suas opiniões, atitudes e posições e por sua visão de mundo. É essa visão de mundo que norteia seu depoimento e que imprime significados aos fatos e acontecimentos narrados. Ela é individual, particular àquele depoente, mas constitui também elemento indispensável para a compreensão da história de seu grupo social, sua geração, seu país e da humanidade como um todo, considerando que há universais nas diferenças. Assim, trabalha-se com visões particulares e muitas vezes idiossincráticas para ampliar nosso conhecimento acerca da história, é porque de alguma forma “história” é um termo genérico para designar as histórias vividas e concebidas, diferentes ou parecidas, criadas por pessoas em contato com o mundo (ALBERTI, 2004).

É importante destacar ainda a tipologia da história oral para que se possa delimitar as características dessa metodologia utilizada nesta pesquisa. Segundo Meihy (2002) há três vertentes de história oral: 1) História oral de vida; 2) História oral temática; e 3) Tradição oral. Pelas características, História oral neste trabalho refere-se à História oral de vida. Segue abaixo o quadro com os principais pontos de cada uma delas.

Quadro 1. Tipologia da História oral

Principais características		
História oral de vida	História oral temática	Tradição oral
<ul style="list-style-type: none"> * Sujeito primordial é o depoente. * Retrato oficial do depoente. * A verdade está na versão por ele apresentada. * Narrador é soberano para revelar ou ocultar casos, situações e pessoas. * As perguntas das entrevistas devem ser amplas, sempre colocadas em grandes blocos, de forma indicativa dos grandes acontecimentos e na sequência cronológica da trajetória do entrevistado. * O entrevistador não deve contestar o entrevistado. 	<ul style="list-style-type: none"> * É a que mais se aproxima das soluções comuns e tradicionais de apresentação de trabalhos analíticos em diferentes áreas do conhecimento acadêmico. * A entrevista é mais um documento, compatível com a busca de esclarecimentos e, por isso, o grau de atuação do entrevistador como condutor dos trabalhos fica mais explícito. * Parte de um assunto específico e preestabelecido: a objetividade é direta, pois a temática gira em torno de um esclarecimento ou opinião do entrevistador sobre algum evento definido. * Pretende-se que a história oral temática tenha alguma versão de um acontecimento que seja discutível ou contestatória. O entrevistador tem papel mais ativo, inclusive de contestação do que o entrevistado diz. * Detalhes da vida pessoal do narrador interessam por revelarem aspectos úteis à informação temática central. 	<ul style="list-style-type: none"> * Trabalha com a permanência dos mitos e com a visão de mundo de comunidades que têm valores filtrados por estruturas mentais asseguradas em referências do passado remoto. * Remete às questões de um passado longínquo que se manifestam pelo folclore e pela transmissão geracional. * Exemplos de estudos de tradição oral: destino dos deuses, semideuses, heróis, personagens históricos e malditos, origem de povos, calendários, festividades, rituais, cerimônias cíclicas. * O sujeito neste tipo de pesquisa é sempre mais coletivo e menos individual. * Seu uso é comum em estudos de tribos e clãs, que resistem à modernidade. * A entrevista deve abranger pessoas que sejam depositárias das tradições.

Fonte: Adaptado de Meihy (2002) apud Capelle, Borges e Miranda (2010, p. 6-7).

3.3.2. Produção de dados

A entrevista na pesquisa em história de vida acontece a partir de um encontro singular na relação pesquisador e um sujeito que aceita a ele se confiar (LÉVY, 2001), neste caso, encontro entre o pesquisador e um profissional sindicalista do setor de vigilância patrimonial.

Em conformidade com o método de história de vida foram realizadas entrevistas abertas, cedendo total liberdade para o colaborador retomar, sentir e expor suas memórias em momento ímpar por meio de encontros, totalizando seis ao todo, com cerca de uma hora de duração cada entrevista. Recomenda-se em Meihy (2002) de seis a doze entrevistas, dependendo da pesquisa e do entrevistado. O colaborador teve autonomia para contar livremente suas histórias de vida, entretanto, quando estritamente necessário, o pesquisador fez intervenções pontuais.

Para a realização da entrevista, o pesquisador necessita de critérios ao elaborar e redigir as perguntas, observando o nível de linguagem, palavras e frases não específicas (REA; PARKER, 2000). Desse modo, na produção de dados fora confeccionado não um roteiro de entrevista com perguntas, mas poucos tópicos, no sentido “me conte sua história de vida” (BARROS; LOPES, 2014) deixando o colaborador à vontade e trilhando a conversa nos rumos compatíveis com o referencial teórico.

Os tópicos são:

- História familiar;
- História educacional;
- História profissional e;
- Experiência vivida na atuação como sindicalista.

Como as perguntas das entrevistas devem ser amplas, sempre colocadas em grandes blocos, optou-se por estes tópicos para tentar fazer vir à tona grandes acontecimentos e na sequência cronológica da trajetória do colaborador.

As dificuldades da produção de dados já apareceram logo no primeiro momento, quando da escolha do entrevistado. Muitos trabalhadores que foram consultados para participar da pesquisa ficaram receosos em imergir e externalizar tanto seu passado pessoal quanto assuntos políticos delicados para o sindicato, então por diversas vezes, mesmo sendo explicado detalhadamente como seria o método, o entrevistado exercia seu direito exposto no termo de consentimento livre e esclarecido e abandonava a pesquisa em seu início ou metade, restando ao pesquisador eliminar todas as gravações

e transcrições já realizadas e voltar ao ponto zero, na escolha de outro profissional para participar da pesquisa.

O primeiro contato com o sindicalista participante ocorreu em fevereiro de 2019, logo após a desistência de outro entrevistado do mesmo sindicato. Ele aceitou prontamente participar, mas alertou que o pesquisador teria que ser flexível em seus horários para poder realizar a pesquisa, pois seu horário livre para se realizar as entrevistas era escasso, já que a escala é apertadíssima, com trabalhos noturnos e em finais de semana tanto como vigilante quanto sindicalista. Então foi necessário ao pesquisador sempre aproveitar o raro momento vago do entrevistado para desenvolver a pesquisa. Portanto a maioria das entrevistas aconteceu na residência do profissional.

Como o método propõe investigar as narrativas não somente de acontecimentos realizados no trabalho, mas da vida do indivíduo como um todo, houve também uma dificuldade para extrair suas memórias mais delicadas. Notaram-se diversas evasões e houve um grande lapso temporal na narrativa contada. Somente com o tempo de interação pesquisador-colaborador foi possível obter tais narrativas.

O gravador de voz também apresentou falhas pontuais quando o colaborador baixava demais o tom de voz, principalmente quando se adentrava em assuntos mais delicados e emocionantes. Isso dificultou bastante o procedimento de transcrição, mas nada que comprometesse o entendimento.

A pesquisa documental acerca do sindicato, no próprio estabelecimento, também não foi satisfatória. Devido à história conturbada que a entidade teve, o passado desta parece que foi apagado, por consequência ou até mesmo propositalmente em certos aspectos, como poderá se observar nas narrativas no decorrer do trabalho.

Para proteger a identidade do profissional, lhe foi perguntado com qual nome gostaria de ser mencionado no trabalho, ele escolheu “Juvenal”.

3.4. PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE

A concepção de história oral como método privilegia os depoimentos como atenção central dos estudos, ou seja, trata-se de focalizar as entrevistas como ponto central das análises; preocupando-se com os critérios desde o recolhimento das entrevistas, com o seu processamento de oral para escrito e com os resultados (MEIHY, 2002). As características das categorias emergiram com as narrativas, portanto foram definidas *a posteriori*.

É importante se ter em mente que a abordagem ergológica escolhida para a pesquisa, principalmente fundamenta nas concepções de Yves Schwartz, foi de vital autoridade para as análises, isto porque, como o método demanda, é necessário sempre trilhar nos caminhos que o aporte teórico proporciona, para então, conseqüentemente, atingir os objetivos propostos.

Apresenta-se a seguir um quadro síntese dos caminhos metodológicos percorridos para a execução desta pesquisa:

Quadro 2. Síntese da metodologia

Abordagem	Método	Campo	Coleta de dados	Sujeito da pesquisa	Categorias de análise
Qualitativa	História de vida	Sindicalismo	Entrevistas em profundidade não estruturadas	1 sindicalista	Conceitos ergológicos

Fonte: Elaborado pelo autor

4. A HISTÓRIA DE JUVENAL

Juvenal nasceu no interior de Santa Catarina em fevereiro de 1963, entretanto, apesar de sempre dar uns tragos em seu chimarrão e ser um ótimo churrasqueiro, agora aos 56 anos de idade, ele não tem muitas referências da região Sul do Brasil.

Isto porque Juvenal viveu apenas cerca de 2 anos em “Cidade das Flores” (um dos muitos apelidos da cidade em que nasceu), assim como viveu pequenas doses de várias outras cidades brasileiras devido ao trabalho de seu pai. Encarregado de montagem industrial, o pai de Juvenal, como o próprio dizia, “trabalhava no trecho”, então ele vivia viajando de Sul a Norte do país auxiliando na montagem de estruturas industriais. Portanto, além de seminômade, Juvenal nesta época tinha pouco contato com a figura paterna.

“Meu pai, no tempo que ele trabalhou no trecho ele vivia mais longe do que em casa, aí a estrutura familiar foi baseada em cima da minha mãe, entendeu? Ela que orientava, direcionava [...]. Era aquela coisa: ele montava um polo petroquímico ali e tal coisa, era encarregado de montagem das estruturas químicas, tanto que trabalhou no Rio Grande do Sul até o norte do Brasil”.

Coube a mãe de Juvenal cuidar da família. Amorosa, porém rigorosa, características particulares de uma mãe de sete filhos, mantinha autoridade na casa com amor e carinho. Era o núcleo da família, a referência e o refúgio de todos os filhos, pois mantinha todos “debaixo de suas asas”.

“Ela era forte, forte. Amorosa, mas forte. Na hora de dar carinho, dava carinho. Na hora de repreender, repreendia também. Não era que nem o véio, porque o véio era pancada pura, quando o véio chegava... “oxi”. Não apronta não que o véio chega! Quando o véio chegava o pau quebrava. Ele corrigia de um modo mais ríspido e autoritário. Ela não, ela mantinha a autoridade dela com amor e carinho”.

Das diversas cidades em que Juvenal passou a infância, as primeiras foram na Região Metropolitana da Baixada Santista. Infância boa e tranquila, com bermudinha e chinelo de dedo, vivia solto, passeando pelos bosques com os amigos (porém sem a devida autorização da mãe), colhia cajus nos pés, tomava banho de rio, pescava, brincava de caçar passarinhos e muitas outras atividades, era uma infância aventureira, corajosa até nas escolhas, pois ao optar em ir brincar ao invés de ir para a escola, Juvenal

arcava com as consequências assim que chegava em casa quando sua mãe o via com castanhas de caju, roupas molhadas e dedos mordidos pelos peixes.

A adolescência chega, mas só o que muda, mais uma vez, é a cidade onde habitam. Agora residindo no Polo Industrial de Camaçari, Bahia, conhecida como “Cidade Industrial”, o lema do município é *pax et labor* (paz e trabalho). Ainda com espírito aventureiro, Juvenal gostava de desbravar as matas com os amigos, conhecer novos lugares era sua atividade preferida. Durante o dia se embrenhava no mato sem destino; brejos, morros, riachos e lamaçais não eram obstáculos, mas sim desafios. Quando a fome batia era o momento de comer as frutas colhidas, como jaca e manga, tomar a água do coco conquistada com muito suor, originada de um alto coqueiro do terreno de outrem. Quando os frutos não davam conta, restava bater de casa em casa para pedir algo para comer. Prontamente atendido, recebia das donas de casa da região uma deliciosa porção de feijão com farinha. Ao cair da noite continuava embrenhado dentro do mato, aproveitando-se da lua cheia, queria pôr à prova as histórias de lobisomem que escutara quando era criança, então rodava de canto em canto à procura da entidade folclórica. Certamente Juvenal nunca achou o tal lobisomem, mas também nunca achou frustração por conta disso, pois a melhor parte da caça era a procura.

“Ai, ai, na infância e adolescência eu fiz assim, vamos dizer, algumas doideiras. [...] Ah, hoje vamos caçar alguma coisa, fazer um estilingue, um badogue. Pegava umas pelotazinhas de barro e saía pra caçar. Isso aí a gente passava o dia inteiro, aí a gente saía “pa pa pa”, caçava umas avezinhas, botava na bolsa e voltava pra casa todo feliz da vida. Mas tomava uma coça, porque saía sem avisar, aí matava aula. Ou chegava na casa de uma senhora ou outra, chegava assim, morto de fome e chegava [batida de palmas] “você não tem alguma coisa pra comer?” Aí chegava alguém assim “não, tenho um pouquinho de feijão com farinha”. Nossa, você não sabia que delícia que era isso aí. Depois de ficar zanzando que nem cachorro sem dono, você ficar caçando, procurando uma coisa e outra, e aventurando e conhecendo regiões, um lado e outro, aí você voltava assim, “ah”, procurando aventura e saía a noite e tal coisa, aí tinha um bocado de coisa lá pra fazer. Você saía depois de tal horário, dia de lua cheia tinha lobisomem. Pra quem foi em certo tempo foi criado em cidade grande depois você ouvir umas histórias dessa, você começa a ficar assustado. Mas depois você começa a sentir o desejo de aventura pra ver se realmente era isso mesmo. Eu desafiava, sempre encontrava um ou dois coleguinhas que também era meio aventureiro, aí a gente ia. O problema era quando voltava pra casa, o pau quebrava, mas fora disso nunca encontramos nada, sempre nos divertimos. Foi procurar pescar, armava as arapucas, pegava umas traíras, de vez em quando as traíras mordiam nossos dedos, a gente não tinha jeito com as coisas, né. Aí quando: “Pega assim”. Quando pegava assim a traíra, “crau”, no dedo. Aí

“você chega com dedo machucado em casa, como é que você explica? Aí o pau quebrava, tudo assim. Mas fora disso, uma aventurazinha assim e outra era roubar coco no terreno dos outros. Aí falava assim: você sabe subir? Sobe, eu não vou subir não. Então você segura. A gente descascava lá e comia, se divertia. Foi um tempozinho bom, umas aventuras assim inocentes, e dá saudade. Hoje em dia a gente não pode fazer mais isso, não”.

Os estudos ainda que uma prioridade para sua mãe, não era visto pelo jovem Juvenal com grande preocupação na época, ele só pensava em ganhar o seu dinheiro e pronto. A volta pra casa, mais uma vez, era mais amedrontadora do que o lobisomem. Como estava o dia inteiro fora de casa, as vezes até para a escola deixava de ir, ele tinha a certeza que seria recebido com uma boa surra, boa porque sua mãe era quem dava (na maioria das vezes), pois em comparação com a surra de seu pai, a de sua mãe era um carinho de correção. O velho não passava muito tempo em casa, então quando estava presente fazia valer sua autoridade de patriarca da família. Essa autoridade então fez com que os dois brigassem, seu pai não aceitara sua primeira namorada e isso fez com que o jovem Juvenal, de dezesseis anos se mudasse novamente. Talvez por conta de seu pai mais uma vez, mas agora sem ele e por sua própria decisão.

“Mamãe sempre mandava: estuda, estuda. Como eu falei, meu pai já não tinha aquele tempo, sempre estava viajando então a gente via ele coisa de 6 em 6 meses, ou talvez, dependendo, uma vez por ano, dependendo do local onde ele estava. Minha mãe sempre preocupou com isso, queria que estudasse, mas não ficava assim, rígida. Nós era 7... cuida de 7!”.

“Eu falava: vou estudar. Botava uma mochila nas costas... mochila não, uma boinazinha, o estilingue estava ali, e partia. E não tinha esse negócio de uniforme nem nada, do jeito que a gente estava, estava. De shortzinho de coiso, botava o chinelo no dedo e partia. Se não sentia bem, do mesmo jeito que entrava na escola saía também, ia pra trás, voltava. Entendeu? Então não teve aquele controle rígido. Mais tarde, aí que eu fui procurar me preocupar com isso, mas eu nunca tive preocupação com isso, eu procurava mais trabalhar, ganhava meu dinheiro e pronto. Mais nada”.

“Meu pai não aceitava o meu relacionamento com ela [namorada]. Tanto que eu briguei com ele. Aí sempre foi uma coisa meio conturbada, nunca... vamos dizer assim: não tinha o apoio da família, não tinha nada”.

Juvenal conheceu sua primeira namorada aos quinze anos, em 1980. Um ano depois, se mudara com ela para a Região Metropolitana da Baixada Santista, mais precisamente em Cubatão. Novamente na cidade industrial, Juvenal conseguiu seu primeiro emprego como contínuo (o que chamamos hoje de *office boy*) do banco Unibanco. Corria de um lado para o outro entregando correspondência, já que o sistema

de envio e entrega de correspondências no Brasil não era lá tão eficiente ainda. Quando dentro do banco, auxiliava nas rotinas administrativas como arquivamento de documentos e controle de ponto de funcionários. O computador do banco naquela época era um bicho de sete cabeças para ele, nem ousava tocar naquilo. Sua namorada logo arrumou um emprego de caixa no banco Bradesco, também seu primeiro emprego na época. Os dois se mantinham bem com seus respectivos empregos, então em 1982 nasceu a primeira filha de Juvenal. Aproveitando este feliz acontecimento, logo providenciaram um discreto casamento civil.

“Contínuo é tipo um secretário, faz tudo, vai lá, vem cá... Office Boy. É tipo um Office Boy. Eu era contínuo do Banco Unibanco, em Cubatão. Lá em 1980 mais ou menos, meu primeiro emprego. Na época eu acho que eu tinha o quê? 16 anos. Eu entregava correspondência, fazia alguns serviços administrativos lá, arquivo, registrar pronto [...]”.

Mais dois anos se passaram até que Juvenal decidiu voltar para Camaçari com toda sua família. Novos e com uma filha, o relacionamento estava meio conturbado então acharam melhor voltar para a Bahia, ao lado dos parentes o casal pensou que tudo ficaria bem. Juvenal logo arrumou um emprego no polo petroquímico em Dias D’ávila (mencionado pelo entrevistado sempre como Dias D’água), cidade vizinha de Camaçari, ainda no Polo Industrial. Começou como ajudante de mecânico na área de montagem industrial química e logo foi promovido diversas vezes, como para ajudante de manutenção de equipamentos, mecânico de manutenção industrial I e mecânico de manutenção industrial II. Tinha bom relacionamento com os superiores e com os engenheiros. Com o sucesso no trabalho, logo veio seu segundo filho. O menino nasceu com problemas de saúde e a família ficou bastante preocupada, chegaram a pensar que haveria sequelas permanentes. Por fim, tudo que a criança tinha era anemia, e, devidamente medicado, logo voltou ao normal e cresceu saudável.

“Aí já nasceu nosso segundo filho, nasceu com problema de saúde na época. Aí corremos atrás, ele nasceu com anemia, até descobrir que ele tinha anemia... a gente achava que ele seria problemático, um problema de saúde, mais psicológico, alguma coisa... na realidade ele só nasceu com problema de anemia. Faltou só nutrientes pra ele ficar mais fortezinho. Até hoje é um galalau, rapaz forte, tá tranquilo, graças a Deus”.

Entretanto, Juvenal não soube lidar com sua ascensão precoce e meteórica no trabalho e na vida. Em casa o relacionamento em família continuava conturbado, e para

abstrair organizava umas festas com os amigos de trabalho e as vezes passava dias sem voltar para casa, querendo viver o que lhe foi privado desde muito cedo. Já no trabalho, a parte de sua vida que estava dando certo desabou de uma hora para outra. Acusado por um colega de ter cometido alguma irregularidade e de ter sido chamado de “pelego”, Juvenal não conteve a indignação e partiu para agressão e xingamentos e teve que ser contido por outros colegas. Essa conduta lhe custou o emprego, sendo demitido no dia seguinte do ocorrido.

“Eu briguei porque em uma situação o cara me julgou, me culpou por uma situação que eu não tinha feito, aí e eu fiquei realmente indignado. [...] armou pra cima de mim, chegou assim: ó, você que colocou isso aqui. Eu falei que não coloquei... aí eu estourei com ele, baixei o calão, eu parti pra ignorância. Tanto que não deu outra, no outro dia já tava na rua”.

O momento mais triste ainda estava porvir, sua amada mãe, que sempre o protegeu e a única que conseguia manter a família unida, faleceu. Toda família sentiu muito a perda, o núcleo da família se fora e o convívio com o pai e entre irmãos nunca mais foi o mesmo. Tanto que três anos após a morte de sua mãe, seu pai também faleceu e a ferida da falta que nem tinha cicatrizado se abriu ainda mais. E estava longe de se fechar. Logo em seguida, seu segundo irmão mais velho (Juvenal era o terceiro mais velho) foi assassinado. O caso nunca teve desfecho, nada foi investigado e ninguém foi preso. Restou a Juvenal e os irmãos enterrarem mais um ente querido. Após esta sequência de mortes a família sofreu uma diáspora, e Juvenal mesmo relutante, também teve que seguir sua vida longe de Camaçari.

“[...] quando minha mãe faleceu, aquela união, a estrutura familiar que existia acabou. Nós temos um carinho e atenção um pelo outro, mas a gente não consegue mais se aproximar porque perdemos nosso elo. Só tinha esse elo que nos ligava, que ficava todo mundo próximo: Estava em São Paulo - vamos pra onde? Pra Bahia. Onde é que tá mamãe? Tá na Bahia. Então todo mundo se direcionava pra um ponto só, ficava em volta, mesmo que um trabalhasse um pouco mais longe, mas ficava em volta. Aí depois que mamãe morreu cada um foi para um canto. Foi uma sequência. A minha mãe faleceu, dois anos depois o meu pai faleceu, aí meu irmão [...] faleceu também então daí ficou um para um lado, outro pro outro”.

“Ele (irmão) se envolveu com coisa que não devia. É, ele morr... Ele foi assassinado. Até hoje a gente não sabe qual a causa, o que houve, se foi por estar na hora errada, no lugar, ou estar envolvido com alguma coisa errada [...]. Nunca teve uma confirmação do caso”.

Desempregado, órfão, com dois filhos e um relacionamento conturbado com a esposa, a vida de Juvenal se complicava cada vez mais. Cansada de ficar em casa sozinha tomando conta das crianças enquanto o marido estava nas festas e churrascos para tentar esquecer das tragédias, ela deu um basta: “se você quer ficar comigo, aqui eu não quero mais ficar, vamos embora daqui!”. Juvenal mesmo recém desempregado, tinha feito um bom patrimônio ao longo do seu trabalho na indústria, comprou casa própria, terrenos e só não tinha carro porque morava perto de tudo e nunca gostou de dirigir. Nada disso pesou, apesar de tudo ele queria continuar com a esposa, então largou tudo em Camaçari e foi com a esposa e filhos para Porto Alegre, Rio Grande do Sul.

“A gente chegou num ponto que não consegui mais se entender [...] O pessoal quando fazia churrasco, alguma coisa, me convidava. Quando resolvia fazer umas festinhas, hum, era um dia, dois. Falta de responsabilidade, nunca tive compromisso nenhum, aí ela se cansou. Aí, que ela falou: se você quiser ficar comigo, aqui eu não quero ficar. [...] vão bora, aí fui pro Rio Grande do Sul se aventurar”.

A busca por vida nova foi frustrante. Arrumou um emprego, porém ganhava 80% menos do que ganhava em seu antigo emprego, teve que viver de favor com a família na casa de conhecidos, onde passavam muitas dificuldades. Juvenal se esforçou para retomar a vida confortável que já teve para manter sua família unida, mas nada engrenou. Sua esposa então chegou no seu limite, pegou as crianças e voltou para casa de seus pais na Bahia, enquanto Juvenal permaneceu sozinho no Rio Grande do Sul por cerca de 5 anos.

“Sem ter casa, sem ter nada... eu tinha casa, tinha um terreno... Eu não tinha carro porque eu nunca gostei muito de carro. Aí eu fui pra lá... nossa. Imagina você, você ganhar 10 salários e você [passar a ganhar] ganhar 2. Sem ter casa, viver de favor. Não durou muito não. Aí complicou mais. O relacionamento foi por água abaixo, cara. Eu fiquei frustrado pra *caralho*. Mas ainda aguentei, aguentei, mas aguentei. Aí ela não aguentou. Ela foi [embora], ela voltou pra Bahia. Eu consegui saí [de Camaçari], e ela me largou. Eu fui pra lá [para Porto Alegre] por causa dela, ela me largou lá e veio embora”.

Agora Juvenal, abandonado, buscou na vida noturna um meio para não cair na melancolia. Entre um emprego temporário e outro, também pulava de bar em bar, de festa em festa. Foi numa dessas festas que conheceu a mãe de seu terceiro filho, outro menino. O relacionamento era só uma aventura, se encontravam algumas vezes, mas nenhum compromisso foi assumido. Quando ela engravidou o desespero veio para

ambos. Ela cogitou o aborto, mas Juvenal não concordou, então a criança nasceu, forte e saudável. A criança, porém, não foi um elo de ligação entre os dois, cada um foi para um lado, e Juvenal se perdia ainda mais nas noites, com muito álcool para esquecer das decepções.

“E eu continuei lá. Continuei lá um bom tempo. Tanto que arrumei outro relacionamento e tenho outro filho lá, né? Meu terceiro filho. Eu aguentei. Só que o padrão de vida que eu vivia, do jeito que eu vivia, quando eu estava lá nunca mais consegui”.

A partir deste momento a vida e memória de Juvenal começa a ficar nebulosa, opaca, apenas com lampejos de recordações, que se dependesse dele, não teria nenhuma. Entregue ao álcool, Juvenal perdeu o pouco que lhe sobrara, e em um certo momento, difícil saber quando exatamente, passou a viver na rua, literalmente.

“Daí que eu sai de lá [de Porto Alegre]. Vamos dizer assim, quanto tempo... 1, 2, 3, 4, 5... vamos dizer 5 anos... 5 anos de doideira. Doideira pura. Doideira mesmo. Muita doideira, cara. Arrumei alguns empregozinhos temporários, hum... e uns 3 anos na rua. Literalmente. Nesses anos foi um período que eu “pum”, sabe que eu me apaguei? Eu não sabia onde eu estava, onde eu não estava... aí voltava pra mim de novo depois de 3, 4, 5, 6 dias... foi uma... uma batalha terrível. Tive que superar muita coisa”.

Em um certo dia perdido pela rua Juvenal simplesmente sumiu, e quando se deu por si, estava vendo a porta de um cemitério, mas já pelo lado de dentro. Deitado por entre as covas ele se perguntava como foi parar lá. Até hoje ele não sabe.

A única coisa que me marca até hoje foi o dia que eu sumi. Eu só sei que eu sumi. Eu estava num lugar, saí... eu... a lembrança que eu tenho é que eu estava na porta do cemitério eu só via covas, covas, covas, covas, covas, covas... e eu deitado. Uma do lado da outra, e pensei: o que eu tô fazendo aqui, cara? Eu estava dentro do cemitério com um bocado de cova aberta e eu deitado do lado. Eu via cova, um monte, um bocado de cova cavada. Aí eu... só que eu não estava dentro delas, não. Eu estava entre elas. Não sei se eu acordei ou despertei, eu não sei o que aconteceu”.

Sem perspectiva de nada, tanto do tempo quanto de espaço, Juvenal se perdeu nas vezes que viu o sol raiar e se pôr largado em um lugar qualquer. Tudo o que ele queria era conseguir dormir um pouco, se sentir seguro. Tentava dormir em banheiros públicos, se isolar, dormir no meio do mato. A sensibilidade, o “sentir algo” passou a outro patamar nesta fase de sua vida. O frio do Sul não era nada comparado ao sentimento de medo, insegurança, frustração e da mais profunda tristeza. Antes com família, lar,

emprego e dinheiro, agora ele não tinha nada, nem a si mesmo, já que naquela vida Juvenal já não existia mais, ele era apenas mais um errante naquelas ruas.

Outrora seminômade com seus pais e irmãos, depois com sua esposa e filhos, agora ele vagava por ruas, cidades e estados que nem a memória pode precisar, completamente sozinho. Entre incontáveis dias preocupado apenas em sobreviver, Juvenal foi parar em Nova Almeida em Serra, município da Região Metropolitana de Vitória, no Espírito Santo.

Em um desses dias, cansado, desolado e sem esperança, Juvenal estava na areia da praia de Nova Almeida pensando em sua vida quando simplesmente teve um estalo e decidiu entrar no mar. Ele foi caminhando mar adentro, parecia estar em transe. O nível da água subia em seu corpo e ele continuava a caminhar. Quando a água já estava em seu pescoço e a correnteza do mar já o estava engolindo, ele teve outro estalo e voltou a si.

“Eu estava, se eu me recordo bem lá em Nova Almeida, no cemitério lá em cima, até aquela igreja lá em cima. Eu só sei que fui parar naquele lugar. O dia estava amanhecendo e eu estava entrando dentro do mar... e literalmente eu estava entrando, eu estava entrando. Aí quando acordei, me despertei, eu estava entrando dentro do mar e a água já estava pelo pescoço. Aí que eu “pum”, voltei a mim. Isso aí eu nunca esqueço nunca mais, cara. Eu estava entrando, entrando... Se eu não desperto acho que eu não estaria aqui hoje, não. Não estava consciente não. É... era doideira”.

Após este dia ele resolveu mudar, o primeiro passo foi ter humildade e reconhecer que, ainda que muitas infelicidades aconteceram em sua vida, ele estava naquela situação por suas próprias escolhas. O orgulho e a soberba foram deixados de lado, então ele decidiu recomeçar do zero.

E quase fui pra morte. A gente busca, cara, no dia a dia. Não sou perfeito, não sou, acho que nunca vou chegar a ser, mas busco pelo menos ser o mínimo. Deus existe pra todo homem, para orientar. Não sou dono da razão nem nada, sou falho pra caramba, eu vivo uma busca. Eternamente uma busca, não sei se eu vou encontrar, pelo menos eu busco. O dia que eu perdi esse referencial de busca eu quase fui pra vala. Aí eu mesmo errado sempre busco voltar ao caminho, procurar o que é. Não sei se dá pra entender, cada um tem o seu pessoal, cada um tem, vamos dizer assim, seu carma, Hare Krishna, cada um na sua. Pra mim, eu busco que Deus me abençoe, me oriente, agradeço a ele sempre pela misericórdia que ele teve com a minha vida, pois eu deixei de morrer acho que umas 3 ou 4 vezes, pela misericórdia dele. Não foi por merecimento meu não, foi

porque ele foi misericordioso, teve misericórdia da minha vida, senão tinha ido há muito tempo”.

4.1. A HISTÓRIA DE JUVENAL COMO SINDICALISTA

Por ter ficado longe da área industrial por muito tempo, o mercado se fechou para Juvenal. Para dar a volta por cima, Juvenal decidiu se matricular em um curso para vigilantes. Formado, ele logo arrumou emprego em uma empresa de vigilância privada para trabalhar em agências bancárias, ele fez a vigilância em praticamente todos os bancos do Centro da cidade de Vitória, no Espírito Santo, e, conseqüentemente fez muitos colegas de profissão neste período e as conversas entre eles o fez conhecer o sindicato.

Desde sempre Juvenal se interessava pela questão sindical e a luta pelos direitos de sua categoria. Ainda jovem, quando era contínuo no Banco Unibanco, ele teve contato com os fortes sindicatos dos bancários, mas foi na área da indústria que ele aprendeu, de modo amargo, que lutar sozinho dificilmente ele ganharia alguma batalha.

“Desde sempre me envolvi com essas questões trabalhistas, movimento, sempre tinha alguma coisa que me levava. Eu nunca tinha me envolvido diretamente, mas desde cedo, tanto no banco, quando eu estava na indústria também, na área de manutenção, sempre estava ligado, mas nunca chegava ao ponto de me envolver diretamente, mas sempre apoiava ou questionava uma coisa ou outra. Brigava com um e com outro, discutia, tanto que até perdi o emprego uma vez por causa disso. [...] Desde esse tempo acompanhei, cada vez me aprofundando mais. Quando entrei na área da vigilância aí que entrei mais ainda, participando mais e mais ativamente, porque a gente vê certas coisas que não... as empresas impõem e exigem o que não condiz com a lei. Eu já tive uma experiência negativa, lá eu percebi que se eu gritar sozinho eu me dou mal, essa foi a minha primeira experiência. Tem que ter coletividade pra falar”.

Juvenal conheceu o sindicato quando ele estava em seu pior momento. Toda liderança da entidade estava centralizada na figura de uma pessoa que nitidamente era corrupto e não se interessava em defender seus filiados. O sindicato então passou a ter a fama de inútil, e quando muitos se desinteressavam pela entidade, um grupo ficou revoltado e decidiu lutar pela diretoria do sindicato. Juvenal, que sabia da situação, decidiu apoiar, mas não compôs a chapa da oposição, apenas acompanhou de fora.

A chapa de oposição ganhou o pleito e enfim o cacique que estava há 10 anos como presidente foi derrotado. Porém a esperança por mudanças se esvaiu quando a chapa, agora na diretoria, recorreu às mesmas práticas corruptas de seu antecessor. Além do tradicional desvio de dinheiro, o sindicato estava negociando acordo com as empresas infratoras. Foi a gota d'água para Juvenal, que junto com outros colegas insatisfeitos decidiram disputar o próximo processo eleitoral. Frente ao atual cenário do sindicato eles não precisaram de muito esforço para ganhar a adesão dos colegas de profissão. A vitória parecia certa, até que o resultado divulgado foi revelado: vitória da chapa de situação e derrota da chapa de Juvenal. Em um claro ato de fraude eleitoral os diretores da situação garantiram mais um mandato, porém por pouco tempo. Devido aos sucessivos atos de corrupção, o processo eleitoral fraudulento foi o estopim: a Justiça do Trabalho decretou intervenção judicial no sindicato. Foi nomeado um interventor público para gerir o sindicato e houve uma grande auditoria para apurar os atos de corrupção nas eleições, mas por consequência acharam ainda mais corrupção como desvio de dinheiro e compra de patrimônio para uso privado. Todos os diretores da chapa foram processados, enquanto isso Juvenal militava cada vez mais pelo seu sindicato, estava sempre presente nos atos, nas assembleias e nas negociações.

Ainda mais forte como oposição, Juvenal lançou novamente sua chapa para o novo processo eleitoral: dessa vez ele ganhou, mas não levou, pelo menos em parte. Sua chapa tomou posse, entretanto a intervenção judicial ainda continuou por um ano, sempre controlando todos os procedimentos administrativos e financeiros, agora não mais com um interventor, mas sob o crivo de uma juíza do trabalho. Apesar da perda de liberdade e agilidade na administração do sindicato, Juvenal viu com bons olhos o período de intervenção:

“Aprendemos com tudo isso, fomos muito cobrados pela juíza, estamos há 2 anos lá atualmente, passamos 1 ano na mão da juíza. Todo dinheiro que a gente precisava tínhamos que justificar e apresentar a planilha de gastos para a liberação das verbas, porque travou tudo. Todas as contas que tinha no nome do sindicato, todo o patrimônio, foi confiscado ou controlado. Até mesmo os carros, tinha 2 carros lá que estava com todos os documentos atrasados e a gente não sabe o que faz com eles. Estamos aí lutando, aprendemos muito com esse período de intervenção. A gestão passada fez as dívidas, o interventor não se preocupou em quitar essas dívidas e aí sobrou pra gente, quando nós assumimos estávamos com

uma dívida imensa, mas graças a Deus conseguimos pagar e estamos com o nosso nome limpinho, tranquilo, sem problema nenhum”.

Nesses dois anos até o presente como diretor jurídico, Juvenal atende a demanda dos trabalhadores assim que chegam as denúncias. O primeiro passo é verificar na lei, juntamente com a assessoria jurídica, quais os direitos que estão sendo privados do trabalhador. Constatada a irregularidade, ele vai até o local e inspeciona: verifica se o ambiente de trabalho está de acordo com as normas, observa se não há perseguição de algum superior contra o vigilante demandante, todo material e equipamento também é inspecionado, e, constatado alguma irregularidade, a empresa é notificada, e dependendo da ocasião, uma ação trabalhista é movida com todo auxílio jurídico do sindicato.

“Nosso dia a dia é isso: visitando os postos, temos uma equipe que praticamente não fica no sindicato. Os que ficam lá na maioria do tempo como o presidente e alguns diretores, é porque eles têm que fazer muitas reuniões com os empresários, as escolas de formação e atender a demanda dos trabalhadores que chegam, os demais da equipe ficam sempre rodando. Também temos base em Aracruz e em Guarapari. Em Aracruz nós vamos terça e quarta, em Guarapari, quinta e sexta. São subsedes que proporcionam o atendimento ao pessoal de lá. Mais por aqui perto é tudo centralizado no Centro de Vitória, e assim é o nosso dia a dia, corre corre de um lado para o outro”.

“Nós buscamos o necessário para o cara trabalhar, um ambiente asseado, banheiro, água, o que é garantido em lei, porque tem postos de trabalho aí que nem banheiro tem. Procuramos ver se há alguma perseguição, porque a partir do momento que o inspetor começar a te visitar, quatro, cinco vezes por dia, aí tá acontecendo alguma coisa! Fazer a ronda dele normal, a gente entende. Mas quando começa a pegar no pé demais tem alguma coisa errada: ou é a postura e conduta do vigilante, isso a gente também avalia pra não entrar em uma roubada. As vezes o cara fala que está fazendo o trabalho direitinho mas quando vai ver, está sem uniforme, não faz as coisas direito, a conduta e a postura dele não condiz com a função, pois você trata com o público independentemente de guardar o patrimônio, então se você não for um cara educado e não saber lidar com a situação, aí complica também, a gente procura avaliar isso tudinho. Por isso nós verificamos certinho, conversamos com os gestores, para aí entrarmos com uma ação”.

Em seus vários atendimentos diários, Juvenal relatou um caso que mereceu destaque. Ele e seus colegas visitaram um posto de gasolina onde houve uma denúncia de local impróprio. Quando chegaram no ambiente de trabalho do vigilante, notaram que havia uma escada extremamente estreita, em caracol, com degraus tão curtos que precisava pisar de lado. Subindo as escadas com muita dificuldade, eles notaram que o

lugar era o espaço onde ficava uma caixa d'água, minúsculo, adaptaram ali a guarita onde o vigilante trabalhava. Para piorar a situação do trabalhador, o portão automático do estabelecimento parou de funcionar, então ele tinha que sempre descer pra abrir, e subir novamente naquela escada apertada. No recinto também não tinha banheiro, devido a várias reclamações do funcionário, os donos do estabelecimento simplesmente colocaram um vaso sanitário dentro da guarita, ao lado de sua mesa de trabalho. O vigilante passava o dia e a noite inteira como se estivesse no banheiro, inclusive almoçava e jantava naquelas condições. Também não tinha ventilador, muito menos ar condicionado, o profissional levava o seu ventilador de casa.

“Esse tipo de ambiente não dá pro cara trabalhar. Agora imagine se desse uma ocorrência, até o cara descer de lá, ele pode escorregar e se arrebentar todo. Também tem ambiente que o cara não tem água, banheiro ruim, o cara tem que ficar em uma guaritazinha abandonada, sem luz, ele que se vire. Fora alguns outros postos aí que o cara fica “ao tempo”, não tem nem uma guarita pra ele”.

No aspecto macro do cenário sindical brasileiro, Juvenal acredita que os governos de Michel Temer (MDB) e de Jair Bolsonaro (PSL) prejudicaram muito a atuação dos sindicatos e houve uma sucessiva perda de direitos dos trabalhadores, e que também não poupou a área da vigilância patrimonial:

“Nós perdemos muitos direitos já conquistados, né. Não sou contra a retirada da contribuição sindical obrigatória, doa a quem doer não sou a favor de dar dinheiro pra sindicato pelego, que não faz nada, que não labuta pelo trabalhador, não faz por onde. Mas deixou também muito sindicato atuante à mercê. A promessa é sempre muita coisa, mas a gente não vê nada. Cadê a geração de emprego? Não dá pra sentir ainda, pode ser que ainda seja recente, mas por enquanto tá difícil. Pelo menos na área da vigilância nós perdemos postos demais para o “porteiro”, e agora tem um tal de colocar polícia militar aposentado no lugar de vigilante nos órgãos federais, no caso das universidades”.

Juvenal acredita que a ideia é o enfraquecimento da classe trabalhadora, e o sindicato como entidade de lutas, resistências e conquistas para o assalariado é um dos principais alvos do governo e das empresas. É uma espécie de espiral descendente, pois além da retirada da maior fonte de renda do sindicato, a contribuição sindical obrigatória, o desemprego, que segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) bateu no primeiro trimestre de 2019 cerca de 12,7% da população mostra que com cada vez

menos empregados o sindicato se enfraquece, comprometendo sua força e suas atuações.

“Na Ufes tinham quase 20 vigilantes, no final, com essa história de redução de custos, acabou em 3 ou 4. Aí a insegurança reinou. Nos terminais de ônibus onde tinha 5 ou 6, ficou apenas 1. E assim cada vez mais o governo foi podando, enxugando a máquina deles, mas em compensação, nós que tínhamos nove mil trabalhando, hoje estamos com uma faixa de seis ou sete mil vigilantes. Perdemos muitas vagas. Em resumo, parece que a ideia é enfraquecer, pois já perdemos a contribuição sindical obrigatória, e com cada vez menos postos de trabalho, perdemos mais contribuição sindical ainda. Nós estamos sobrevivendo pela confiança. Quando assumimos o sindicato nós tínhamos 1020 filiados aproximadamente, num total de 5000 a 6000 vigilantes, hoje nós estamos com 3000 vigilantes filiados na nossa base, cerca de 50% da totalidade na Grande Vitória”.

Outro ponto que assombra Juvenal tanto como sindicalista quanto como vigilante é proposta de emenda à Constituição (PEC) 6/2019, chamada de reforma da previdência, que prevê mudanças no sistema de previdência social, inclusive nas regras do tempo de contribuição previdenciária. O corpo jurídico do sindicato se debruça sobre isso constantemente, principalmente para garantir que direitos outrora conquistados não serão retirados, como os 25 anos de aposentadoria especial e estabilidade nos últimos dois anos.

“Outro ponto importante também é essa reforma aí [reforma da previdência] que nós nem sabemos como vai ficar. Nem sei se eu mesmo vou conseguir me aposentar, por exemplo, tenho 15 anos de contribuição como vigilante, mas já tenho 32 anos de contribuição, mais 3 anos eu completo meus 35 anos e será que eu vou conseguir? Ou vou ter que trabalhar um pouquinho mais? Porque a matemática deles a gente já conhece, cada vez eles aumentam ainda mais a idade. Além do mais, cada texto-base vem uma coisa diferente, é complicado”.

Além da preocupação com o presente, em construir um sindicato forte, coeso e atuante, livre dos escândalos do passado, Juvenal e toda a gestão também se preocupam com o futuro da entidade, deixar o legado de competência, técnica e honestidade para as futuras gerações de diretores, porque mesmo com a possibilidade de reeleição, muitos membros da chapa já estão entre 50 e 60 anos, próximos da aposentadoria. Ele acredita que essa gestão também serve para treinar os sindicalistas mais novos:

“Também temos o trabalho de deixar o legado, pois existe a possibilidade de reeleição, mas somos, a grande maioria, de trabalhadores acima dos 50 já se encaminhando pra aposentadoria, então estamos trabalhando

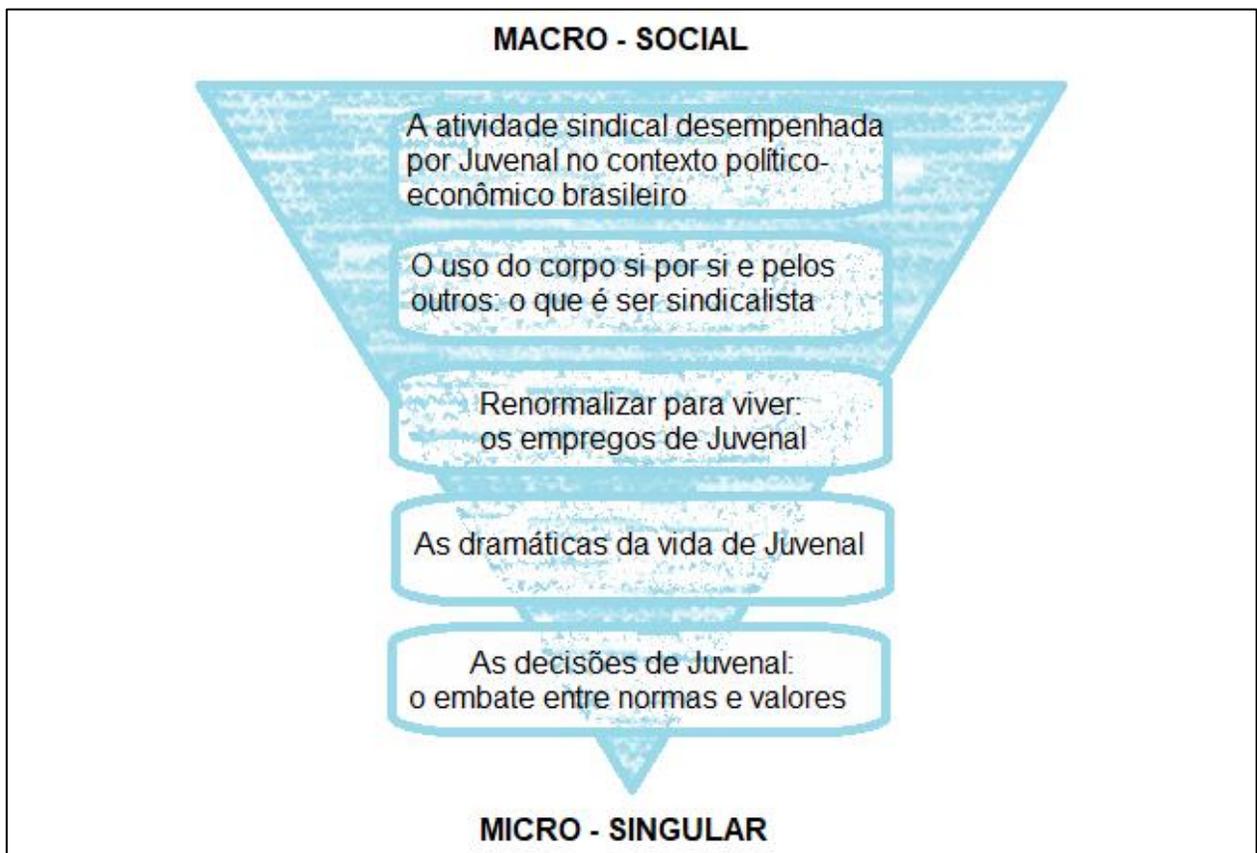
com os mais novos, colocando eles na suplência, sempre juntos com a executiva para ir acompanhando e manter o ritmo de trabalho que nós estamos seguindo, para aí “passarmos o cadeado”. Podemos concorrer à reeleição, mas aí depende de cada um individualmente, alguns demonstraram interesse, outros não querem mais, estão cansados, alguns já chegaram no período de aposentadoria. No meu caso eu só estou aguardando pra ver se eu consigo me aposentar ou não, talvez eu fique mais um pouco, ajudar a consolidar a base. E assim vamos dar sequência, preparando a nova geração. Porque também é desgastante trabalhar como vigilante a noite e trabalhar no sindicato de dia rodando de um lado para o outro”.

A seguir serão apresentadas algumas reflexões sobre o que a história de vida de Juvenal pode trazer para a compreensão das múltiplas facetas do indivíduo. O filho, o irmão, o marido, o pai, o trabalhador e o sindicalista Juvenal.

5. ANÁLISE DA HISTÓRIA DE VIDA DE JUVENAL

A abordagem ergológica, conforme proposto pelo objetivo geral desta dissertação será o referencial teórico base para analisar os dados. Tal análise se baseia em categorias que emergem dos conceitos da ergologia cruzadas com as narrativas, em como Juvenal construiu a sua história: suas escolhas, sua doação, sua transgressão; ou seja, toda sua ação e sentimentos envolvidos em sua trajetória de vida. Tais categorias são apresentadas a seguir:

Figura 3. Esquema ergológico de análise dos dados em história oral



Fonte: Elaborado pelo autor

É preciso evidenciar também que, por decorrência do método escolhido (história oral de vida), as análises feitas nas categorias que mais se aproximam do ambiente micro/singular do sujeito não estão necessariamente vinculadas diretamente ao ato de trabalhar, no ofício de uma profissão, mas que a Ergologia consegue, por conta de sua abordagem pluridisciplinar, tomar significado nas experiências vividas pelo indivíduo fora

do ambiente de trabalho, porque são indissociáveis o “eu” trabalhador de outras funções exercidas na vida social, onde os valores apreendidos, as decisões tomadas e as dramáticas envolvidas constroem a história. O corpo-si é também a história psíquica, ou seja, a história da passagem do ser humano em um mundo que ele não criou, no qual ele é mortal e há todos os tipos de normas, regras e leis com as quais seu desejo deve se defrontar, e isto também é história (SCHWARTZ, 2010c).

Já nas categorias mais próximas do macro/social fica mais evidente os fenômenos ocorrendo na atividade de trabalho, como as renormalizações e as dramáticas dos usos do corpo-si por si e pelos outros tanto no dia a dia nas rotinas de trabalho quanto em um debate amplo no contexto político-econômico brasileiro.

5.1. AS DECISÕES DE JUVENAL: O EMBATE ENTRE NORMAS E VALORES

É impossível pensar o ser humano sem levar em conta os valores apreendidos ao longo de sua existência, pois eles são mediadores de comportamentos, condutores da vida social. Por meio de relações interpessoais os valores orientam os sujeitos em suas escolhas. Para ilustrar, Chauí (2012) relata que Sócrates, percorrendo praças e ruas de Atenas, perguntava aos cidadãos, jovens ou velhos, quais os valores que acreditavam que possuíam, o que respeitavam e o que os faziam agir. As respostas revelaram que os atenienses respondiam sem pensar. Reproduziam o que lhes fora ensinado desde a infância (CHAUÍ, 2012, p.1).

Entretanto, viver exclusivamente para a reprodução de valores que perpassam sua sociedade não é de fato viver, é patológico. Cada indivíduo procura não ser uma peça de tabuleiro do meio (SCHWARTZ, 2015). Aparentemente foi por isso que desde criança Juvenal tomou escolhas que driblavam o óbvio e o imposto sobre ele: “Quando voltava pra casa o pau quebrava, porque eu saia escondido, né? Fugia da escola, mas era bom”. Por repetidas vezes o garoto Juvenal mesmo sabendo que apanharia, optou por se divertir com os colegas na rua e pagar o preço mais tarde. Apesar das desobediências,

Juvenal respeitava e apreciava as lições de sua mãe, lições que fizeram muita falta depois que ela partiu.

É interessante notar também que, ao contrário de sua relação com sua mãe, o relacionamento com seu pai sempre foi tenso. Por estar sempre longe de sua família, o pai de Juvenal parece não ter conquistado a legitimidade de ser um provedor de valores para o filho, e, por muitas vezes tentou exercê-lo de forma violenta e autoritária, o que complicou ainda mais a relação entre pai e filho. Estar inserido em um universo de valores compele atrelar-se a princípios que farão direta interferência no enfrentamento dos conflitos vivenciados pelo indivíduo ao longo de sua vida (SCHWARTZ, 2015), e foi em um desses conflitos, uma briga em que seu pai não aceitava o seu namoro, que Juvenal decidiu sair de casa aos dezesseis anos.

“Nosso elo era a figura da mamãe, ela que mantinha todo mundo junto. Por mais errado que um tivesse ela abraçava e trazia, chamava atenção de um e do outro, e a fraternidade permanecia. Aí quando ela faleceu tudo se rompeu”.

“[A família ainda tinha o pai, mas] como nós crescemos, cada um conseguiu sua autonomia, pelo menos os quatro mais velhos... nós somos em sete, então os quatro mais velhos começaram a atingir a sua autonomia, então a gente não dependia dele mais, entendeu? Aquela questão de “ah, você tem que tá em casa” “não, ué, aqui nós tem autonomia”.

A norma de seu pai chocou-se com a vontade e convicções de Juvenal, que buscou autonomia com sua namorada bem longe de casa, na já conhecida Cubatão. Lá eles logo arrumaram emprego, tiveram uma filha e se casaram. Em um olhar distante parecia estar tudo bem, mas no seio da jovem família haviam muitas desavenças conjugais. Os conflitos se intensificaram a ponto de o casal largar tudo e voltar para Camaçari, pois apesar de Juvenal ser bem imaturo à época, presava sempre pela união da família. Ele abriu mão de muita coisa por ela e não desistiria dela facilmente. A luta e o sacrifício em prol da família é um valor que Juvenal desde criança assimilou de sua mãe.

No primeiro instante o convívio entre Juvenal e a esposa pareceu ter melhorado. Ambos estavam próximos de suas respectivas famílias, o que ajudou bastante a aliviar as tensões entre os dois. Juvenal logo arrumou emprego no setor industrial e com o

tempo gozou de uma rápida ascensão profissional. A responsabilidade, entretanto, não ascendeu na mesma velocidade, as sucessivas noitadas de Juvenal com seus colegas de trabalho acabaram por minar ainda mais o seu casamento: “Mas não sei que cargas d’água, eu muito doido também, meio irresponsável, quando resolvia fazer umas festinhas, era um dia, dois. Falta de responsabilidade, nunca tive compromisso nenhum, aí ela se cansou”. Não há evidências o suficiente para afirmar que essas “festinhas” era algo normalizado ou imposto inconscientemente pelo clima organizacional dentro da empresa onde Juvenal trabalhava, mas fato é que ele cedeu demais, ferindo assim seu casamento.

O ultimato de sua esposa para salvar o casamento fez Juvenal tomar mais uma importante decisão para sua vida, se mudar novamente. Sua esposa acreditou que, longe da Bahia, Juvenal não perderia mais o controle, então ele, ainda com seu ideal de acreditar e lutar pela família, decidiu salvar o casamento e acatar ao ultimato da esposa. “Larguei meu serviço, eu ganhava na época mais ou menos 10 salários, aí fui pro Rio Grande do Sul, aventurar pra ganhar 2. Sem ter casa, sem ter nada. [...] viver de favor. Não durou muito não. Aí complicou mais. O relacionamento foi por água abaixo, cara”.

Há de se refletir nesse relato de que o padrão de vida tranquilo que Juvenal obtivera na Bahia virou a norma, e quando ele não conseguiu mais algo nem perto disso, mesmo com todo seu engajamento, houve uma severa frustração já que os valores também são ideias reguladoras, funcionam como princípios de ação em todas as circunstâncias (DURAFFOURG; DUC; DURRIVE, 2010). Juvenal viu o que ele mais presava se desfazer, a família. Sua esposa rompeu o casamento e voltou para a Bahia com seus filhos, o deixando sozinho no Sul.

A partir de então, o valor que parecia ser o norteador de sua vida, a família, se esvaiu, e Juvenal ficou sem rumo, sem propósito. Isso ilustra o que Schwartz (2015) chama de “declinação”, quando há uma ordenação, uma hierarquização de valores. A declinação de valores é sempre localizada por cada um na situação e pela situação, e nelas é preciso viver, operar uma situação de sempre fazer história, a relação com o mundo de valores está sempre ligada a própria história do sujeito, que é parte interessada da história coletiva (SCHWARTZ, 2015).

Juvenal assim perdeu o interesse em si mesmo, e pouco a pouco ele foi se privando de escrever sua história até perder o controle de sua vida, chegando a experimentar durante muito tempo viver em condição de rua.

“Muito triste, eu tinha tudo. Tinha dinheiro, casa, família... agora não tenho nada. Não tenho moral, não tinha *porra* nenhuma. Tempo triste. Muito triste. Mas tem uma coisa: pra quem nasce pra ser vencedor, não é seu destino você cair, você dá a volta por cima. Única coisa que precisa ter é humildade, ser humilde. Voltar ao começo. Foi isso que eu fiz. Joguei por terra meu orgulho, minha soberba, minha ideia de achar que eu era acima de todo mundo e reconhecer que eu não era *porra* nenhuma. No dia que eu reconheci que eu não era nada, aí eu comecei a dar a volta por cima. Comecei a superar as coisas. Difícil. Três anos de luta”.

O embate mais intenso entre normas e valores travado por Juvenal foi nesse período. Ele repensou, de modo mais amargo, o que ele era, o que ele precisaria superar para voltar a ser o escritor de sua própria história, porque afinal ela é perpetuamente recriada por meio do inevitável debate de valores. E ninguém escapa desse compromisso consigo mesmo e com a vida (SCHWARTZ; DURRIVE, 2015).

“Voltar ao começo” para Juvenal foi repensar todo o seu mundo de valores. Pelos relatos, somente quando houve essa auto confrontação é que ele começou a assumir novamente o controle de sua própria vida, de seu próprio corpo-si. As pessoas se prendem à conceitos, às regras, normas e relações sociais, e por isso, o “si” é domado, saturado de valores que guiam o indivíduo para o razoável, o normal e o compatível com a vida social no qual está inserido. A transgressão nesse mundo socialmente construído pode ser conflituosa (SCHWARTZ 2010c), e Juvenal parece ter tido dois confrontos em seu corpo-si, o primeiro quando ele passou a estar à margem da sociedade e o segundo para se reinserir na vida social.

5.2. AS DRAMÁTICAS DA VIDA DE JUVENAL

Se a história de Juvenal fosse encenada em algum teatro ou transformado em um filme, certamente o gênero seria “drama”, porém as “dramáticas” no sentido ergológico vai além de uma situação comovente, que envolve sofrimento ou aflição. O termo “dramática”, é vinculado ao conceito de corpo-si para retratar que há sempre uma

dimensão do corpo simultaneamente singular, biológica e histórica, onde se realizam escolhas e se acumulam experiências das mais diversas formas (HOLZ; BIANCO, 2014).

O acontecimento-chave para se entender o desenrolar da vida de Juvenal, foi, a julgar pelos depoimentos, o falecimento de sua mãe. A ausência da referência materna parece ter deixado Juvenal sem bases, sem rumo. “Eu sempre fui família. Família assim, a matriarca tomando conta. Filhinho da mamãe? Não, eu não era filhinho da mamãe, eu só tinha uma referência de mãe, era ela que me orientava”. Sem dúvidas foi a primeira, uma das mais importantes e correlacionada a todas as outras dramáticas que Juvenal teve que enfrentar em sua vida. “Aí depois que mamãe morreu cada um foi para um canto. Foi uma sequência. A minha mãe faleceu, dois anos depois o meu pai faleceu, aí meu irmão [...] faleceu também então daí ficou um para um lado, outro pro outro”. Foi nesse momento de luto sobre luto que Juvenal se viu forçado a evocar as dramáticas do uso de si.

Porém, entre um luto e outro, Juvenal se envolveu em uma dramática há muito tempo latente, um embate com seu pai por causa da não aceitação de sua namorada. Sem a presença da matriarca para mediar os conflitos, o choque entre os dois parecia inevitável, já que o pai exercia uma autoridade bruta que Juvenal nunca a legitimou, e as normas impostas por ele não pareciam coerentes para o jovem, que acabou por sair de casa ainda com seus dezesseis anos. Schwartz (2010a) e Trinquet (2010) afirmam que acionar as dramáticas do uso de si é hesitar, pois há uma consciência que precisa calcular e escolher um dentre tantos outros caminhos, e, conseqüentemente, lidar com essa escolha. Pelos relatos, Juvenal aparenta ter tomado a decisão de sair de casa por impulso, todavia não se pode descartar a história, tanto entre pai e filho quanto a história individual de ambos, cada evento, dramática, micro-história ocorrida no passado foi preponderante para a tomada de decisão de Juvenal.

No âmbito do trabalho, pode-se destacar o drama que Juvenal viveu quando foi demitido de seu emprego de mecânico industrial em Dias D’ávila. Já esposo e pai de dois filhos, Juvenal estava completamente adaptado e estabilizado em seu trabalho, inclusive com promoções frequentes, respeito e admiração de seus superiores. Tudo isso teve um amargo final quando ele entrou em uma discussão com um colega de trabalho: “Brigava

com um e com outro, discutia, tanto que até perdi o emprego uma vez por causa disso. Porque assim, quem não participa, não se envolve, a gente chama de pelego, aí me botaram um negócio de pelego, fiquei p. da vida e soltei umas palavras inadequadas, né, aí acabei me dando mal nessa história”. Essa demissão abalou bastante Juvenal, porque para ele não era apenas um emprego, era um projeto de vida, era um meio de inserção e reconhecimento de seu corpo-si na coletividade e a base de uma construção histórica (SCHWARTZ, 2011).

A vida profissional de Juvenal ruiu repentinamente, e com ela, a vida conjugal tendia ir para o mesmo caminho. Apesar de todo o esforço para evitar, quando seu casamento acabou e sua esposa voltou para a Bahia com seus filhos, Juvenal se deu conta de que perdera tudo. Foi a dramática que o lançou em outra, que o marcou para sempre, tentar sobreviver como pessoa em situação de rua.

O sofrimento enfrentado por Juvenal nesse nebuloso período parece não caber em palavras. Ao descrever essa passagem, por um momento ele só conseguia dizer, com os olhos marejados: “tempo triste, muito triste, muito triste...”. Canguilhem (2000) fala do abismo da impotência como uma patologia, um indivíduo que sofre, nutrindo um sentimento de vida contrariada. Juvenal estava impotente, tudo o que ele lutou para conquistar e manter se esvaiu de sua vida, que perdeu, de certa forma, seu significado. Juvenal entrou pela porta errada. Segundo Safatle (2015) entrar pela porta errada para Canguilhem não é só a perdição, mas o encontro do imprevisto, o imperceptível que vem à tona quando se muda a perspectiva de percepção. Em seu período de negação da realidade, Juvenal esteve errante pelas ruas, praças e banheiros públicos, e a vida que levava antes parecia o lampejo de um passado distante.

A vida tem memória, hábito, repetição, um pouco como um pianista cujos dedos ao piano relembram uma peça que a consciência é incapaz de recompor. As atividades anteriores ficam marcadas como pontos de um processo contínuo de recomposição dinâmica a partir das pressões do presente. Por isso, o trajeto vital de metamorfoses não é indiferente, mesmo que ele seja recontado de frente para trás (SAFATLE, 2015, p. 355).

Por mais que tentasse, Juvenal não poderia apagar sua história, e mesmo estando, literalmente, com a água no pescoço, ele conseguiu realizar sua metamorfose,

em um processo duplo: 1) de resgate de sua identidade como Juvenal; e 2) renormalizar sua identidade, buscando um velho-novo Juvenal: “A gente busca, cara, no dia a dia. Não sou perfeito, não sou, acho que nunca vou chegar a ser, mas busco pelo menos ser o mínimo. [...]. Não sou dono da razão nem nada, sou falho pra caramba, eu vivo uma busca. Eternamente uma busca, não sei se eu vou encontrar, pelo menos eu busco”.

5.3. RENORMALIZAR PARA VIVER: OS EMPREGOS DE JUVENAL

A vida de Juvenal é uma sucessão de renormalizações, como ficou aparente nas narrativas e nas categorias anteriores, todavia, este ponto foca nas renormalizações ocorridas nos empregos, na sua atividade de trabalho.

Iniciando sua jornada com assalariado, Juvenal menciona que começou como contínuo (*office boy*), entregando correspondências e realizando alguns serviços administrativos como arquivamento de documentos e registro de frequência de funcionários, depois foi promovido para escriturário, função que lhe foi confiada mais responsabilidades nas rotinas administrativas e de atendimento ao público. O que chama atenção nesse caso é a menção ao computador entre o jovem contínuo e o homem escriturário. “O computador, eu olhava era um bicho de sete cabeças, gente!” disse Juvenal, evidenciando a complexidade que era para um trabalhador brasileiro da década de 1980 se adaptar à ferramenta informacional. Renormalizar, de fato, é enfrentar um bicho de múltiplas cabeças. Tal fenômeno manifesta-se de um embate entre os valores que cercam as normas antecedentes e os valores dos trabalhadores (SCHWARTZ; DUC; DURRIVE, 2010), portanto, para encarar esse bicho multifacetado chamado computador, Juvenal teve que ir além de suas normas como *office boy* e engajar seus valores a fim de aprender e adaptar-se a uma nova ferramenta de trabalho. Todo esse processo que se configurou como uma renormalização foi fundamental para a promoção de Juvenal.

De volta para a Bahia, Juvenal conseguiu logo um emprego na área industrial, como ajudante de mecânico, ou seja, bem distante da experiência que teve em São Paulo como bancário. Surpreendentemente, ele se adaptou muito bem ao novo trabalho, inclusive foi promovido diversas vezes, deixando colegas de trabalho mais experientes

para trás. Certamente Juvenal adquiriu as competências necessárias para o seu trabalho, mas nas entrelinhas pode-se notar uma renormalização pouco óbvia: ser extrovertido e fazer amizade com seus superiores. Schwartz (2011) afirma que renormalizar também é causar fissuras nas redes humanas, estabelecer novos canais de transmissão. Juvenal percebeu bem a oportunidade de crescer na carreira furando uma norma implícita de impessoalidade e caindo nas graças de seus chefes: “Tinha um bom relacionamento, tanto com o pessoal da engenharia, com os diretores e tudo... Até que a gente tinha convivência até demais. O pessoal quando fazia churrasco, alguma coisa, me convidava, tanto eu quanto ela [esposa]. Aí falei: pô, tá tranquilo!”. É importante destacar que esse cenário também causou malefícios, o que o ajudou a ascender, igualmente foi fator preponderante para a sua queda. Seus colegas de trabalho nutriram um sentimento de inveja e armaram contra ele, ocasionando sua demissão, algo que certamente ele não imaginou que aconteceria.

Como sindicalista, a renormalização mais difícil e necessária para Juvenal foi modificar seu horário de modo a conseguir trabalhar tanto como vigilante quanto como sindicalista. Mesmo com a remuneração pelo sindicato, Juvenal continuou a trabalhar como vigilante para complementar a renda. Ele basicamente passou a viver para trabalhar, desempenhando atividades sindicais durante o dia e como vigilante durante a noite, já nas folgas ele aproveita para dormir bastante para poder aguentar a rotina. “[...] Porque também é desgastante trabalhar como vigilante a noite e trabalhar no sindicato de dia rodando de um lado para o outro”.

5.4. O USO DO CORPO SI POR SI E PELOS OUTROS: RESUMO DO QUE É SER SINDICALISTA

“Desde sempre me envolvi com essas questões trabalhistas, movimento, sempre tinha alguma coisa que me levava”. É assim que Juvenal percebe o seu interesse pelo sindicalismo, soa como um predestinado. Ele começa sua trajetória na atividade sindical em um momento de indignação com a então atual gestão, que personificada em um déspota corrupto, nada fazia pela sua categoria.

Decidir ingressar em um chapa de oposição, fazer campanha e se engajar para que a condição do sindicato mudasse configura a convocação do uso de si por si e pelos outros: 1) por si, pois sua própria indignação foi propulsora da ação, porque ele tinha plena consciência de que um sindicato fraco o afetava diretamente; e 2) pelos outros, já que ele sacrificaria o pouco tempo de descanso dele na militância em busca de um sindicato forte não só para ele mas para seus colegas e todos os trabalhadores da categoria (SCHWARTZ, 2014).

Já como sindicalista, Juvenal manteve sua rotina regrada, afinal, é preciso otimizar o seu tempo que se divide entre trabalhar para o sindicato durante o dia e exercer sua profissão de vigilante durante a noite. Apesar do trabalho sindical parecer flexível, a função de Juvenal como diretor jurídico é bastante normalizado, em alguns momentos até mesmo prescrito. Ao chegar em sua sala, ele confere as demandas trabalhistas, filtra as que necessitam de intervenção jurídica, as que demandam visita *in loco* e as que não procedem. Feito isto, ele forma uma equipe, entra no carro do sindicato e passa o resto do dia visitando postos de trabalho.

É importante notar que, salvo exceções, essa é a rotina de Juvenal. Inclusive há dias certos para visitar diferentes áreas: “[...] temos base em Aracruz e em Guarapari. Em Aracruz nós vamos terça e quarta, em Guarapari, quinta e sexta. São subsedes que proporcionam o atendimento ao pessoal de lá. Mais por aqui perto é tudo centralizado no Centro de Vitória, e assim é o nosso dia a dia, corre-corre de um lado para o outro”. É uma prescrição que não está escrita em nenhum lugar, mas que foi normalizado pelo sindicato para o controle das visitas. Inclusive é na visita diária que o uso do corpo si por si e pelos outros se faz sempre presente, evoca normas, como a inspeção pragmática do ambiente de trabalho, e evoca valores como a empatia ao ver um trabalhador precarizado, é esse engajamento que dita a rotina de Juvenal e resume bem o que é ser sindicalista.

Ao apontar seu pensamento para o futuro, Juvenal demonstra bastante incerteza, principalmente quanto a sua aposentadoria: “Nem sei se eu mesmo vou conseguir me aposentar, por exemplo, tenho 15 anos de contribuição como vigilante, mas já tenho 32 anos de contribuição, mais 3 anos eu completo meus 35 anos e será que eu vou

conseguir?”. Ilustra bem o fato de que a luta sindical não é só para a alteridade, é um desafio de toda classe trabalhadora, inclusive um desafio individual, do seu próprio corpo-si, que encontra no coletivo a força e motivação para continuar na batalha, por si e pelos outros. “[...] eu percebi que se eu gritar sozinho eu me dou mal, essa foi a minha primeira experiência. Tem que ter coletividade pra falar”.

A batalha é cansativa e duradoura, mas se existe a incerteza em relação a aposentadoria, de uma coisa Juvenal e seus colegas têm certeza, ela não será perdida pelo cansaço, por isso há uma grande preocupação em deixar o legado para os futuros sindicalistas. Juvenal sabe o quanto foi difícil erguer o sindicato do fundo do poço, transformar uma entidade corrupta e patrimonialista em um lugar de confiança, coesão, atuação e competência, e arriscar perder esses valores não está em cogitação. Para isso, Juvenal e os outros diretores desenvolvem uma espécie de treinamento informal: “estamos trabalhando com os mais novos, colocando eles na suplência, sempre juntos com a executiva para ir acompanhando e manter o ritmo de trabalho que nós estamos seguindo, para aí passarmos o cadeado. [...] e assim vamos dar sequência, preparando a nova geração”. Com isso, Juvenal mostra que sabe que há um nível do “si” que é mortal, que quando seu corpo-si não mais estará presente, o seu legado estará, com todo seu arcabouço de normas e valores (SCHWARTZ 2010c). Assim Juvenal faz história, deixando marcas em outros corpos para garantir a continuidade de seu legado.

5.5. A ATIVIDADE SINDICAL DESEMPENHADA POR JUVENAL NO CONTEXTO POLÍTICO-ECONÔMICO BRASILEIRO

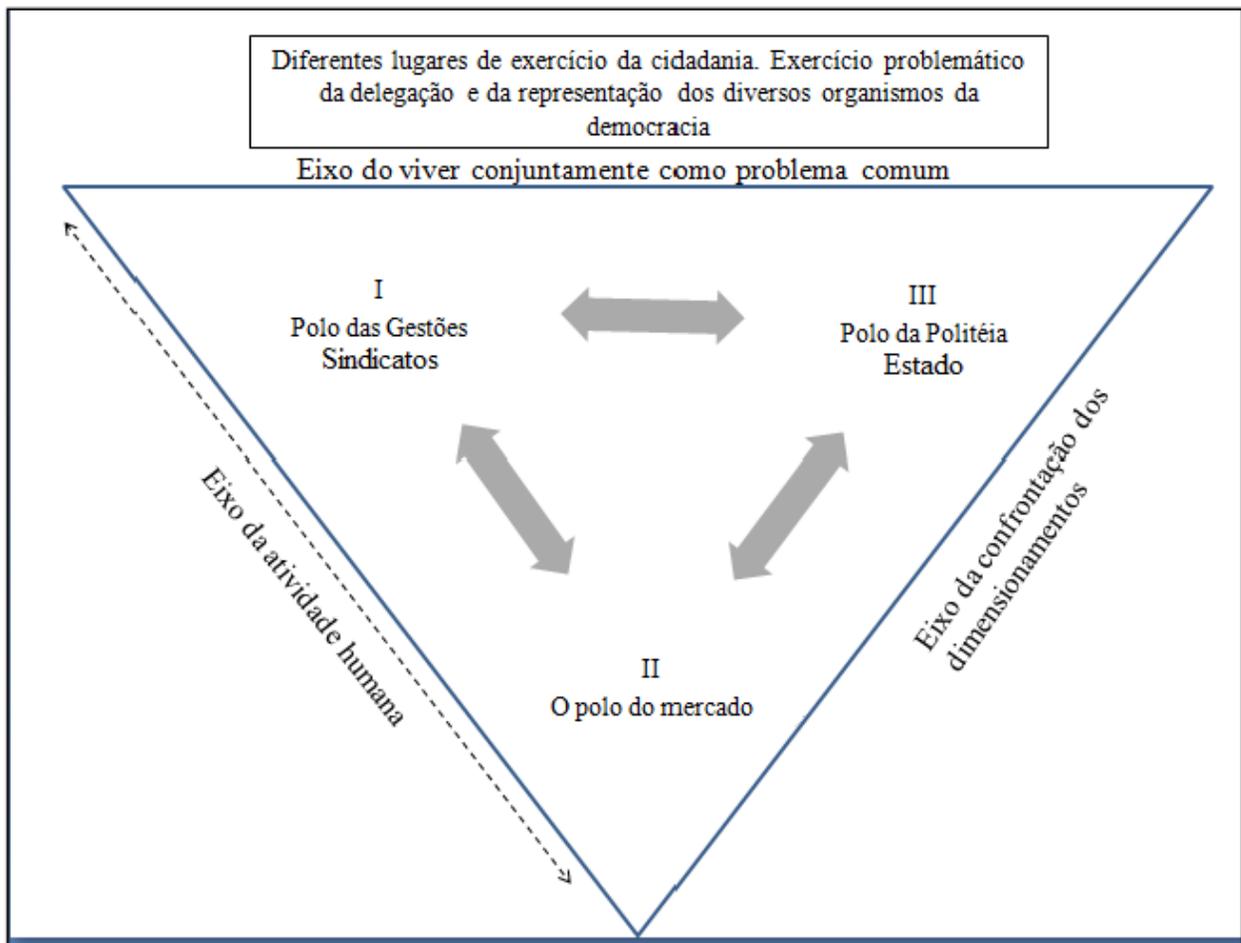
Aí eu conheci a tal de classe social ou disputa política e falei assim, rapaz, eu não me conformo com isso não (Juvenal).

A inconformidade que Juvenal nutre ganhou tradução e sentido no movimento sindical no qual passou a fazer parte. Foi quando ele achou o ingrediente que faltava para sua voz ser ouvida: a coletividade. “Eu já tive uma experiência negativa, lá eu percebi que se eu gritar sozinho eu me dou mal, essa foi a minha primeira experiência. Tem que ter coletividade pra falar”. O sindicalismo baseia-se na ideia de que, unidos, os

trabalhadores podem constranger os capitalistas a negociar condições de trabalho, jornada, salários, etc. É ele que impede a depreciação contínua no mundo do trabalho, se contrapondo à lógica neoliberal do mercado que tem como pressupostos a ideia de que o mercado é auto regulável (*laissez-faire*), a livre iniciativa individual e a não intervenção estatal na economia (ANTUNES, 1998). O Estado, que, em tese, deveria ser quem vigia e quem garante as condições de trabalho dignas, também é quem provê o desenvolvimento e o progresso do país. O confronto bilateral entre os sindicatos *versus* mercado se configura em um debate ideológico no qual o Estado pendula.

Para retratar as tensões entre sindicato – Estado – mercado, o “esquema de um espaço integrado de debate de normas” pode ser usado da seguinte forma:

Figura 4. O Espaço tripolar



Fonte: Schwartz e Durrive (2015, p. 391).

No polo 1 (Polo das Gestões) está o sindicato, o que faz usos de si em confrontação, antecipação e reação às tensões nos outros dois polos; no polo 2 (Polo do Mercado) encontram-se os anseios do empresariado, a busca pelo lucro, a redução de custos, o livre mercado e a flexibilização das leis comerciais e trabalhistas; já no polo 3 (Polo da Politéia) estão os valores que o Estado deveria salvaguardar, no caso, os direitos trabalhistas, a fiscalização e a promoção da saúde e bem estar no trabalho.

Assim que decidiu militar na causa sindical, Juvenal que antes apenas exercia sua profissão como vigilante, de repente se viu imerso em um amplo espaço de debate de normas, ele estava, mais precisamente, no primeiro polo, que é o polo em que a história é construída a cada dia, é também neste espaço que se faz emergir as reservas de alternativas, o fazer de outro modo, as renormalizações.

Para a análise detalhada dos tensionamentos entre os polos de acordo com os relatos de Juvenal, foram separados dois tópicos: I) O eixo sindicato – mercado; e II) O eixo sindicato – Estado.

5.5.1. O eixo sindicato – mercado

Em termos teóricos o eixo sindicato – mercado, ou seja, o neoliberalismo e o sindicalismo, se opõem, no entanto em termos políticos há uma possibilidade de eles se convergirem, Antunes e Silva (2015) explicam este fenômeno: “[...] as últimas décadas parecem empurrar o novo sindicalismo em direção a uma esdrúxula combinação, síntese de, ao menos, três movimentos: a velha prática peleguista, a forte herança estatista e a forte influência do ideário neoliberal. Foi neste cenário que Juvenal conheceu o seu sindicato dos vigilantes.

“Aí conheci o sindicato dos vigilantes, não essa turma aqui que eu estou, a atual, mas uma anterior, para derrubar um cara que estava a mais tempo ainda, que era o [nome do sindicalista], ele ficou praticamente mais de 10 anos, nós estamos em 2019, nós estamos lá há 2 anos, pegamos 5 de intervenção, 7, mais 5 da outra, 12, foi logo que eu iniciei, há uns 15 anos atrás era o período dele. Aí a gente já via que o negócio não estava certo, entrou uma renovação no sindicato e eu me envolvi, nas assembleias, nas passeatas, sempre estava por perto, gostava sempre de estar

acompanhando. [...] Eles estavam desviando dinheiro, negociando acordos com as empresas, uma negociata fajuta, nós confiamos na gestão e no final saímos prejudicados”.

O sindicato neste momento claramente desdenhou de seu propósito como uma entidade que luta pelos direitos do trabalhador e foi atraído pelo polo do mercado, chegando até mesmo a ficar do lado das empresas infratoras nas negociações. Foi nesse momento que Juvenal usou o seu corpo-si como um elemento de transgressão, por si e pelos outros, pois houve uma razão, uma vontade, houve uma dramática, que, de acordo com seus valores, seria necessária sua intervenção.

Já como sindicalista este mesmo corpo-si é fundamental para os usos de si de Juvenal em sua rotina na atividade sindical e resistência contra as pressões do mercado. Em suas visitas diárias, por exemplo, ele precisa lidar com situações das mais diversas, até mesmo bastante delicadas, como foi o caso destacado nos relatos, onde o vigilante demandante exercia seu trabalho em um ambiente claustrofóbico e insalubre:

“Tipo, uma vez visitamos um posto que o cara tinha que subir uma escada que o vão era mínimo, o cara que calça 41... 42, tinha que pisar de lado, porque onde ele ficava era o lugar de uma caixa d’água, então fizeram uma adaptação e fizeram uma guarita, aí o cara tinha que subir dessa maneira e ficar lá em cima, e o portão de lá parou de funcionar, então ele tinha que descer sempre pra abrir. Outra coisa, não tinha banheiro. O banheiro depois passou a ser um vaso do lado de uma mesa, então o cara tinha que fazer tudo ali, inclusive comer. Também não tinha ventilador, ar condicionado nem nada, o cara levava o ventilador dele de casa”.

Durrive e Schwartz (2008, p. 25) dizem que as dramáticas “têm lugar quando ocorrem acontecimentos que quebram os ritmos das sequencias habituais, antecipáveis, da vida”. O seja, há sempre tensão presente nessas situações enquanto matriz de variabilidade, de história, de escolhas, de possibilidades de tratar os acontecimentos. Nesta visita realizada por Juvenal, mesmo sendo apenas mais uma em sua agenda, nunca é apenas mais uma visita para o seu corpo-si. A necessidade de colocar em sinergia seus valores, de articular, de se sensibilizar, ter empatia, faz de cada dramática única, um novo capítulo na construção da história do ser social.

5.5.2. O eixo sindicato – Estado

No Brasil, a tensão entre os polos sindicato – Estado é histórico. Mesclando traços da velha e persistente herança sindical peleguista, os sindicatos no geral sempre conservaram um burocratismo institucionalizado e verticalizado. O mecanismo de cooptação do governo Lula (PT) obteve êxito: as centrais sindicais passaram a receber verbas estatais, e, ao final dos anos 2000, o governo, ampliando consideravelmente esse mecanismo de cooptação, aumentava a influência estatal sobre os sindicatos ao possibilitar que as centrais também passassem a receber o Imposto Sindical, criado na ditadura Vargas, ao final dos anos 1930 (ANTUNES; SILVA, 2015).

O primeiro ano de Juvenal como sindicalista foi marcado por uma relação estreita, intensa e delicada com o Estado, na figura do poder judiciário. É que quando sua chapa assumiu a gestão do sindicato, o mesmo ainda estava sob intervenção judicial, foi o último ano de cinco no total. Nesse período todo o patrimônio do sindicato era gerido e controlado pelo interventor ou pela juíza. Cada operação financeira demandava o crivo judicial, mesmo as mais corriqueiras como verba para combustível e materiais de escritório. “Nós passamos um ano pedindo benção pra juiz, contador, pra liberação de verba”.

Pode-se observar que o sindicato sofreu forte prescrição das rotinas nesse ano. Como não houve período de transição entre diretorias, os novatos, Juvenal incluso, tiveram que aprender em partes pela justiça do trabalho, em partes sozinhos. Contudo Juvenal relata que apesar do clima organizacional tenso e da burocracia excessiva, a intervenção judicial no aspecto aprendido foi positiva: “Pra nós não foi ruim não porque nós aprendemos a como administrar, como gerir um sindicato, como fazer as coisas certinhas, colocar o preto no branco, sempre prestando contas e a juíza sempre na nossa cola”.

Vale destacar que o trabalho prescrito não se restringe apenas às ordens superiores faladas ou escritas, procedimentos predefinidos ou normas técnicas. O trabalho prescrito engloba também as condições dadas para a realização do trabalho (SCHWARTZ, 2010b), por exemplo: é trabalho prescrito o fato de Juvenal visitar os

vigilantes demandantes usando o ônibus como meio de transporte, levando em conta que os carros do sindicato foram confiscados.

Além de ter travado a batalha da intervenção judicial em âmbito estadual, Juvenal e seu sindicato lutam diariamente em âmbito federal, visto que a ideologia neoliberal cooptou grande parte das forças políticas do país. A resultante é um constante ataque por parte do Estado aos direitos trabalhistas e ao próprio sindicalismo. Juvenal reclama da crescente campanha de difamação que é empregada contra a classe sindical no Brasil por parte dos agentes públicos e políticos: “Eu quero o meu direito, quero o direito os dos outros, o de todo mundo. Mas muitos acham que eu só tô me beneficiando em cima, vamos dizer assim, da miséria dos outros. Se eu não grito, o cara não grita, como é que fica? Vai ficar no mesmo?”.

Juvenal não só assume essa guerra como pessoal, mas também a encara na linha de frente, em um claro embate de valores com o meio no qual se vive. Este embate é histórico, e Juvenal continuamente faz história ao evocar suas dramáticas do uso do corpo-si nesta que parece ser uma luta entre Davi e Golias: “Eu participo, brigo, luto. Nós temos uma guerra grande. O governo tá aí, a insegurança, totalmente uma guerra entre os poderes. O presidente [Jair Bolsonaro] quer uma coisa...”.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo compreender, pela perspectiva ergológica, o que a história de vida de um sindicalista tem a revelar sobre a atividade sindical. Para alcançar esse objetivo, seguiu-se os caminhos propostos pelos objetivos específicos. Em primeiro lugar, buscou-se resgatar a história de vida do sindicalista através de seus relatos em entrevistas abertas e em profundidade, com o entrevistado à vontade para falar. Esse método de história oral de vida evita análises sempre “sobre” eles para uma análise “deles”. Em síntese, esta dissertação ilumina, pela lente da Ergologia, os usos do corpo-si por si e pelos outros do sindicalista entrevistado no ínfimo de sua atividade rotineira no cargo de diretor jurídico do sindicato, a nível micro; e a nível macro o franco debate em um espaço integrado de normas e valores com as forças evanescentes do mercado, de um lado, e a mão pesada do Estado, de outro.

O interesse em realizar este trabalho decorreu do contexto político-econômico e histórico do Brasil nos anos de 2017, 2018 e 2019, um momento de radicalização político-ideológica, e por consequência um aprofundamento do projeto neoliberal, que atinge de forma significativa as relações de trabalho, como a precarização dos postos de trabalho, a informalidade, a perda de direitos trabalhistas e previdenciários, a terceirização, o desemprego e o desmonte dos sindicatos. Como o neoliberalismo ataca o valor do trabalho, a coletividade e o princípio de solidariedade, os sindicatos se configuram como peças fundamentais para zelar por melhores condições de trabalho e de vida, além de garantir o exercício democrático inserindo a classe trabalhadora nos centros de poder. Compreender como se desenvolve a luta sindical é imprescindível para a manutenção do Estado Democrático de Direito, e esta pesquisa buscou dar voz a um sindicalista de modo íntimo e aprofundado, com o auxílio do método de história oral de vida, exatamente para lembrar à sociedade que é o trabalho que a transforma a sociedade, e que o trabalho é realizado não por coisas ou robôs, mas por pessoas, que vivem e que sofrem, cada um com suas experiências e particularidades. Assim como todos os humanos, Juvenal não é apenas mais um.

Até mesmo pela complexidade que o ser Juvenal se mostrou nas narrativas, este trabalho encontrou um limite teórico para a análise de certas situações da vida do

entrevistado. A *démarche* ergológica contém uma porção da psicodinâmica do trabalho nas vozes de Dejours (2012) e de Clot (2006), por exemplo; entretanto, passagens da vida de Juvenal, como a relação com a sua mãe, o preenchimento e a falta que ela fez, a relação com os irmãos ou ainda os conflitos com seu pai como a disputa da autoridade familiar, poderiam ser aproveitados para uma produção de dados com o enfoque psicanalítico de Freud (2006) nos conceitos de narcisismo, castração, identificação ou desejo pelo falo e de complexo de Édipo. Sem dúvidas ajudaria a entender a formação de Juvenal como homem e suas atitudes como filho, irmão, marido e pai. Já as contribuições psicanalíticas de Lacan (1999) poderiam ajudar no entendimento sobre a origem da autoridade e do poder nas relações políticas e sociais de Juvenal, além de compreender esse poder na linguagem e nas trocas simbólicas. Ajudaria também a entender o processo de formação ideológica do sujeito, e a pensar, de forma ampla, em formas mais democráticas de relação ao poder e ao saber. A psicanálise então, aliada ao método de história oral de vida, pode ser lente teórica para pesquisas futuras sobre o trabalho.

O trabalho buscou contribuir, especialmente para os Estudos Organizacionais, como é possível repensar os modelos de gestão de forma mais reflexiva e humana a partir do conhecimento do corpo-si de cada trabalhador, o reconhecimento de que este é um ser humano complexo e que por trás dele há uma infinidade de valores acumulados ao longo de sua história e é papel do administrador cuidar dessa pessoa, pois quando o indivíduo sofre, a organização sofre. Se faz necessário, no momento histórico em que se configura, que o administrador assuma protagonismo para a promoção de relações de trabalho mais justas, que contemplem a dignidade e a vida.

Quando o trabalho passa a ser interesse de estudo, é necessário ter em mente que se trata de uma expressão de relação social, e a Ergologia, com todo seu arcabouço teórico pluridisciplinar, pode ajudar a conhecer, compreender e intervir sobre as situações de trabalho, de modo a encontrar sua verdadeira razão de ser, fundamental e ontológica, a fim de permitir a evolução de cada indivíduo, tanto no âmbito econômico e social quanto no plano humano. Do ponto de vista ergológico, o trabalho, enquanto atividade, é uma

necessidade para o homem, portanto de modo algum trabalhar pode significar sofrimento ou penitência (TRINQUET, 2010; SCHWARTZ, 2011; MARX, 2013).

Desvelar os valores de Juvenal foi essencial para colocar em discussão fenômenos decorrentes da vida social, como o próprio neoliberalismo e como ele está espelhando os valores econômicos da mercadoria em detrimento dos valores humanos. Essa configuração impede de enxergar que tais fenômenos são frutos de relações sociais, e que a sociedade está se relacionando mais como coisas do que como pessoas. O valor monetário equaliza indivíduos diferentes em coisas iguais, despreza a qualidade pela busca da quantidade, de modo a suprimir a busca pelo diferente ou até mesmo o antagônico.

A história de Juvenal mostra que as pessoas sofrem por não conseguirem ter a experiência da diferença, se perceber como único e singular, cabe ao pesquisador ouvi-lo, já que este sofrimento indica a possibilidade de ainda querer ser diferente, ainda fazer a diferença. É preciso confiar na ação, mesmo ela aparentando estar em seu limite de possibilidades, porque é exatamente neste espaço que pode estar a realização do que realmente se almeja. A maior lição que Juvenal deixa para esta pesquisa é que mesmo com as maiores perdas, nas sucessivas falhas, decepções, mesmo sem perspectiva, mesmo sendo reduzido à invisibilidade, mesmo a ponto de desistir da vida, o ser humano tem o poder da redenção, de escolher a si mesmo, achar um sentido em sua vida através do trabalho. É no trabalho que se realiza a essência humana: um conjunto de atributos, habilidades, e o mais intrigante, um conjunto de possibilidades que o indivíduo pode desenvolver ao longo de sua trajetória neste mundo.

REFERÊNCIAS

- ALBERTI, V. **Manual de História Oral**. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2004. 236p.
- ALVES, V. A. **A atividade de trabalho docente em uma escola privada: uso de si e circulações de valores, saberes competências**. 2009. 138f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2009.
- ALVES, M. A.; TAVARES, M. A. A dupla face da informalidade do trabalho: “autonomia” e precarização. In: ANTUNES, R. (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.
- ANTUNES, R. L. C. **Adeus ao trabalho?** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015.
- ANTUNES, R. L. C. **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos: reestruturação produtiva na Inglaterra e no Brasil**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 1998. 131p.
- ANTUNES, R. L. C. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? **Serviço Social & Sociedade**, n. 107, p. 405-419, jul./set., 2011.
- ANTUNES, R. L. C. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Boitempo, 2002. 258p.
- ANTUNES, R. L. C.; SILVA, J. B. Para onde foram os sindicatos? Do sindicalismo de confronto ao sindicalismo negocial. **Caderno CRH – Volume 28, Número 75, set./dez.** 2015, p. 511-528, <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-49792015000300005>
- ARENDT, H. **A condição humana**. 10 ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. 3. Ed. Lisboa: Edições 70, 2006.
- BARROS, V. A. A função política do trabalho e a ordem social. **Veredas do Direito**, v. 2, n. 4, p. 51-66, jul./dez., 2005.
- BARROS, V. A.; LOPES, F. T. Considerações sobre a pesquisa em história de vida. In: SOUZA, E. M. (Org.). **Metodologias e analíticas qualitativas em pesquisa organizacional: uma abordagem teórico-conceitual**. Vitória: EDUFES, 2014.
- BARROS, V. A.; SILVA, L. R. A pesquisa em História de Vida. In: GOULART, I. (Org.). **Psicologia organizacional e do trabalho: teoria, pesquisa e temas correlatos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002. p. 133-146.
- BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. Introdução às clínicas do trabalho: aportes teóricos, pressupostos e aplicações. In: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (Orgs.).

Clínicas do Trabalho: novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Atlas, 2011.

BRASIL. **Lei Nº 13.429, de 31 de Março de 2017.** Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm>.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/legislacao/ListaTextoSigen.action?norma=17728053&id=17728058&idBinario=17728664&mime=application/rtf>>.

BRASIL. **PEC 6/2019, de 20 de fevereiro de 2019.** Modifica o sistema de previdência social, estabelece regras de transição e disposições transitórias, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2192459>.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e Capital Monopolista:** a degradação do trabalho no séc. XX. LTC Editora, 1ª Ed., 1974.

CANGUILHEM, G. **O normal e o patológico.** Trad. de Maria Tereza Redig de Carvalho Barrocas & Luiz Octávio Ferreira Leite. 5. ed. Rio de Janeiro: Florence Universitária, 2000.

CAPELLE M. C. A.; BORGES, C. L. P.; MIRANDA, A. R. A. Um Exemplo do Uso da História Oral como Técnica Complementar de Pesquisa em Administração. In: Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD, VI, 2010, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: ANPAD, 2010.

CASTELLS, M. **A Sociedade em Rede.** V. 1. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CAVAIGNAC, M. D. Sindicalismo em tempos difíceis: reflexões sobre a organização política de uma classe trabalhadora cada vez mais fragmentada. **Revista LABOR**, v. 1, n. 8, p. 48-63, 2012.

CHANLAT, J. F. O Desafio Social da Gestão: a contribuição das ciências sociais. In: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (Orgs.) **Clínicas do Trabalho:** novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Atlas, 2011.

CHAUÍ, M. **Iniciação à filosofia.** São Paulo: Ática, 2012.

CHAUÍ, M. Os trabalhos da memória. In: BOSI, E. (Org.). **Memória e sociedade:** lembranças de velhos. São Paulo: Edusp, 1979.

COLBARI, A. **Rumos do movimento sindical no Espírito Santo**. Vitória: Edufes, Florecultura, 2003.

CLOT, Y. **A função psicológica do trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2006.

CRESWELL, J. W. **Projeto de Pesquisa: métodos qualitativos, quantitativos e mistos**. Porto Alegre: Artmed, 2003.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; BETIOL, M. S.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana a análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1993.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Cortez Obore, 1987.

DEJOURS, C. **Trabalho e Emancipação**. Trad. Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2012. 222p.

DURAFFOURG, J.; DUC, M.; DURRIVE, L. O trabalho e o ponto de vista da atividade. In: SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.). **Trabalho & Ergologia: conversas sobre a atividade humana**. 2. ed. Niterói: EdUFF, 2010, p. 47-87.

DURRIVE, L. A atividade humana, simultaneamente intelectual e vital: esclarecimentos complementares de Pierre Pastré e Yves Schwartz. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 9, n. suppl 1, p. 47-67, 2011.

DURRIVE, L.; SCHWARTZ, Y. Revisões temáticas: glossário da Ergologia. **Laboreal**, v. 4, n. 1, p. 23-28, 2008.

FARIA, J. H. Economia Política do Poder: os fundamentos da Teoria Crítica nos Estudos Organizacionais. **Cadernos da Escola de Negócios da UniBrasil**, v. 1, n. 1, p. 15-48, jul./dez., 2003.

FATTORELLI CARNEIRO, M. L. **Auditoria Cidadã da Dívida Pública: Experiências e Métodos**. Brasília: Inove, 2013.

FREUD, S. (1923) A Organização Genital Infantil (Uma Interpolação na teoria da Sexualidade) In **Edição standard brasileira das obras psicológicas completas de Sigmund Freud** v.19, Rio de Janeiro: Imago, 1996/2006

GASKELL, G. Entrevistas Individuais e Grupais. In: BAUER, M. W.; GASKELL, G. (Orgs.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2000. p. 64-89.

GAULEJAC, V. **La nevrose de classe**. Paris: H&G Editeurs, 1991.

GIL, A. C. **Como elaborar projeto de pesquisa**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GODOI, C. K.; MELLO, R. B.; SILVA, A. B. **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais**: Paradigmas, estratégias e métodos. 2º Ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

GOMIDE, A. D.; NOGUEIRA, M. L. M.; BARROS, V. A. Histórias de vida e trabalho cultural: a construção do sujeito e a pertinência da memória. **Cadernos Ceru (USP)**, v. 21, n. 2, p. 139-151, 2010.

GORENDER, J. Globalização, tecnologia e relações de trabalho. **Estudos Avançados**, v. 11, n. 29, p. 311-361, jan./abr., 1997.

GORZ, A. **O Imaterial**: Conhecimento, Valor e Capital. São Paulo: Annablume, 2005.

HARVEY, D. **A Condição Pós-Moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 1992.

HARVEY, D. **O novo imperialismo**. São Paulo: Loyola, 2005.

HAZAN, B. F.; POLI, L. C. Os percalços do sindicalismo e sua ressignificação no Estado Democrático de Direito. **Revista de Direitos Sociais, Seguridade e Previdência Social**, v. 3, n. 1, p. 60-80, jan./jun., 2017.

HOLZ, E. B.; BIANCO, M. F. Ergologia: uma abordagem possível para os estudos organizacionais sobre trabalho. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 12, Edição Especial (artigo 6), p. 494–512, ago., 2014.

IBGE. **PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 12,3% e a taxa de subutilização é de 25% no trimestre encerrado em maio de 2019**. IBGE: Sala de Imprensa, jun., 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24908-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-12-3-e-taxa-de-subutilizacao-e-25-0-no-trimestre-encerrado-em-maio-de-2019>.

KUMAR, K. **Da sociedade Pós-industrial à Pós-moderna, novas teorias sobre o mundo contemporâneo**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1997.

Lacan, J. **O Seminário, livro 5: as formações do inconsciente**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1999.

LÉVY, A. **Ciências clínicas e organizações sociais**. Belo Horizonte: Autêntica, 2001.

MARX, K. **O Capital**: crítica da economia política. Livro I: o processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013.

MARX, K.; ENGELS, F. **A Ideologia alemã**. 3 ed. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

MASCARENHAS, A. O.; DIAS, S. L. G.; BAPTISTA, R. M. Elementos para discussão da escravidão contemporânea como prática de gestão. **Revista de Administração de Empresas**, v. 55, n. 2, p. 175–187, mar./abr., 2015.

MEIHY, J. C. S. B. **Manual de História Oral**. São Paulo: Edições Loyola, 4ª Ed., 2002.

ODDONE, I. Experiência. **Revista Laboreal**, v. 3, n. 1, p. 52-53, 2007.

REA, L. M.; PARKER, R. A. **Metodologia de pesquisa**: do planejamento a execução. São Paulo: pioneira, 2000.

REY, F. L. G. **Pesquisa qualitativa e subjetividade**: os processos de construção da informação. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

RODRIGUES, L. M. **Destino do sindicalismo**. São Paulo, Edusp, 2002.

SAFATLE, V. Uma certa latitude: Georges Canguilhem, biopolítica e vida como errância. **Scientiæ Studia**, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 335-67, 2015.

SCHWARTZ, Y. Conceituando o trabalho, o visível e o invisível. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 9, n. suppl 1, p. 19-45, 2011.

SCHWARTZ, Y. Motivações do conceito de corpo-si: corpo-si, atividade, experiência. **Letras de Hoje**, v. 49, n. 3, p. 259-274, jul./set., 2014.

SCHWARTZ, Y. **Trabalho e Saber**. In: Seminário Internacional Trabalho e Saber. Belo Horizonte, 12-16 mai, 2003, mimeo.

SCHWARTZ, Y. Trabalho e Gestão: níveis, critérios, instâncias. In: FIGUEIREDO, M.; ATHAYDE, M.; BRITO, J.; ALVAREZ, D. (Orgs.). **Labirintos do Trabalho**: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo. Rio de Janeiro: DP&A, 2004.

SCHWARTZ, Y.; DUC, M.; DURRIVE, L. A linguagem em trabalho. In: SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Orgs.). **Trabalho & Ergologia**: conversas sobre a atividade humana. 2. ed. Niterói: EdUFF, 2010. p. 25-36.

SCHWARTZ, Y. Uso de si e competência. In: SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.) **Trabalho & Ergologia**: conversas sobre a atividade humana. Niterói: Editora da UFF, 2ª ed., 2010a.

SCHWARTZ, Y. Trabalho e Ergologia. In: SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.). **Trabalho & Ergologia**: conversas sobre a atividade humana. 2. ed. Niterói: EdUFF, 2010b. 131-148p.

SCHWARTZ, Y. Trabalho e uso de si. In: SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.). **Trabalho & Ergologia**: conversas sobre a atividade humana. 2. ed. Niterói: EdUFF, 2010c. 189-204p.

SCHWARTZ, Y. Reflexão em torno de um exemplo de trabalho operário. In: SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Orgs.). **Trabalho & Ergologia**: conversas sobre a atividade humana. 2. ed. Niterói: EdUFF, 2010d. p. 37-46.

SILVA, M.; SALIBA, M. G. Globalização e Direito: Perda de Soberania do Estado e Reforma Constitucional na Periferia do Capitalismo. **Revista Brasileira de Direito**, v. 11, n. 2, p. 85-103, 26 jul./dez., 2015.

SINGER, A. **Os sentidos do lulismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2012

STIGLITZ, J. E. **Globalização e seus Malefícios**. São Paulo: Editora Futura, 2002.

TELLES, A. L.; ALVAREZ, D. Interfaces ergonomia-ergologia: uma discussão sobre trabalho prescrito e normas antecedentes. In: FIGUEIREDO, M.; ATHAYDE, M.; BRITO, J.; ALVAREZ, D. (Orgs.). **Labirintos do Trabalho**: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo. Rio de Janeiro: DP&A, 2004.

TORRES, R. M. Banco Mundial. Priorities and strategies for Education: A World Bank Sector Review. In: TOMMASI, L. (Org). **O Banco Mundial e as Políticas Educacionais**. São Paulo: Cortez, 2000. p.112-135.

TRINQUET, P. Trabalho e educação: o método ergológico. **Revista HISTEDBR On-line**, v. 10, n. 38e, p. 93-113, ago., 2010.

WISNER, A. **A inteligência no trabalho**: textos selecionados de ergonomia. São Paulo: Fundacentro, 1994.

WOLFF, S. Desenvolvimento local, empreendedorismo e “governança” urbana: onde está o trabalho nesse contexto? **Caderno CRH**, v. 27, n. 70, p. 131-150, jan./abr., 2014.

APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O (A), Sr.(a), _____, foi convidado (a) a participar da pesquisa intitulada “ATIVIDADE SINDICAL E SITUAÇÕES DE TRABALHO: UMA HISTÓRIA DE VIDA”, sob a responsabilidade de Kleyton Teixeira Valadão. Este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, impresso em duas vias, conta com a assinatura e rubrica em todas as páginas de ambos os envolvidos, pesquisador e participante.

JUSTIFICATIVA

Reconhecendo a atividade sindical como extremamente importante para a luta e proteção dos direitos trabalhistas, para o ativismo social e de sua vital contribuição democrática, a pesquisa propiciará olhar o trabalho do sindicalista de forma ampla para melhor conhecer o trabalho, intervir e transformá-lo, contemplando a atividade humana em todas as suas dimensões.

OBJETIVO(S) DA PESQUISA

O objetivo desta pesquisa é identificar quais normas antecedentes são desenvolvidas e quais valores são empreendidos pelo profissional sindicalista entrevistado, compreendendo como o trabalho real ante ao prescrito se manifesta em suas atividades e dialogar sobre as renormalizações que viabilizam a luta sindical para provocar reflexões nos estudos organizacionais.

PROCEDIMENTOS

Produção de dados através de entrevistas abertas em profundidade em cerca de seis encontros, com duração de no máximo uma hora e trinta minutos cada encontro. As entrevistas serão gravadas por meio de gravador digital de voz, e posterior à realização,

serão armazenadas na nuvem digital e transcritas no processador de texto Word. A pesquisa ocorrerá na residência do sujeito pesquisado.

DURAÇÃO E LOCAL DA PESQUISA

Será realizada no mês de junho de 2019, na residência do participante, sendo entrevistado individualmente, com duração de no máximo uma hora e meia.

RISCOS E DESCONFORTOS

Caso o (a) senhor (a) não se sinta à vontade para conversar durante a entrevista sobre algum acontecimento que não lhe traga boas lembranças, o (a) senhor (a) terá todo direito de não tocar no assunto. Assim, sinta-se à vontade em não responder a qualquer pergunta, bem como a solicitar o encerramento da entrevista a qualquer tempo. Se preciso, podemos conversar sem realizar gravação, não sendo essa conversa sob nenhuma hipótese material de pesquisa.

BENEFÍCIOS

Os relatos e reflexões decorrentes deste trabalho pretendem beneficiar a atividade sindical explicitando fenômenos que podem nortear políticas públicas mais eficazes e de qualidade para o ramo, fortalecendo assim os sindicatos e a luta pelo trabalho digno. Pretende ainda explicitar o assunto de um modo ainda não realizado, mostrando à sociedade de um modo diferente como é realizada a atividade sindical e o que as pessoas envolvidas enfrentam em seu ofício.

GARANTIA DE RECUSA EM PARTICIPAR DA PESQUISA

O (A) Sr. (a) não é obrigado (a) a participar da pesquisa, podendo deixar de participar dela em qualquer momento de sua execução, sem que haja penalidades ou prejuízos decorrentes de sua recusa. Caso decida retirar seu consentimento, o (a) Sr. (a) não mais será contatado (a) pelo pesquisador.

GARANTIA DE MANUTENÇÃO DO SIGILO E PRIVACIDADE

O pesquisador coletará informações que serão mantidas de forma confidencial, entendo que a minha identidade não será revelada em nenhuma circunstância. Os dados coletados somente poderão ser utilizados em eventos ou publicações científicas, mas jamais identificará os participantes.

GARANTIA DE RESSARCIMENTO

Na hipótese de eventuais custos/despesas em virtude da participação da pesquisa, estes serão reembolsados mediante comprovação logo após a participação da pesquisa. Na impossibilidade de comprovação do custo/despesa imediatamente após a participação na pesquisa, esta poderá ocorrer nos dias seguintes conforme acordado com o pesquisador. O reembolso se dará no limite do valor comprovado.

GARANTIA DE INDENIZAÇÃO

Fica garantida indenização em casos de danos, comprovadamente decorrentes tão somente da participação dessa pesquisa, conforme o que vier a ser decidido judicialmente.

ESCLARECIMENTO DE DÚVIDAS

Em caso de dúvidas sobre a pesquisa, devo contatar a pesquisador Kleyton Teixeira Valadão, no telefone (27)98873-7818 e pelo e-mail kleytonvaladao@hotmail.com. Em caso de denúncia e ou intercorrências/problemas, poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos pelo telefone (27) 3145-9820, pelo e-mail cep.goiabeiras@gmail.com, pessoalmente ou pelos correios, no seguinte endereço: Av. Fernando Ferrari, s/n, Prédio Administrativo do Centro de Ciências Humanas e Naturais, Campus Universitário de Goiabeiras, Vitória - ES, CEP 29.060-970. O Comitê de Ética e

Pesquisa tem a função de analisar projetos de pesquisa visando à proteção dos participantes dentro de padrões éticos nacionais e internacionais.

Declaro que fui verbalmente informado e esclarecido sobre o teor do presente documento, entendendo todos os termos acima expostos, de que a entrevista será gravada, como também os meus direitos, e que voluntariamente aceito participar deste estudo. Também declaro ter conhecimento de assinar duas vias de igual teor deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, devidamente assinada pelo (a) pesquisador (a), ficando uma em minha posse e outra em posse do pesquisador.

Participante da pesquisa

Na qualidade de pesquisador responsável pela pesquisa “ATIVIDADE SINDICAL E SITUAÇÕES DE TRABALHO: UMA HISTÓRIA DE VIDA”, eu, Kleyton Teixeira Valadão, declaro ter cumprido as exigências do(s) item(s) IV.3 e IV.4 da Resolução CNS 466/12, a qual estabelece diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos.

_____, ____ de _____ de 2019.

Kleyton Teixeira Valadão

APÊNDICE B – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP



UFES - UNIVERSIDADE
FEDERAL DO ESPÍRITO
SANTO - CAMPUS GOIABEIRA



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: ATIVIDADE SINDICAL E SITUAÇÕES DE TRABALHO: UMA HISTÓRIA DE VIDA

Pesquisador: KLEYTON TEIXEIRA VALADAO

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 09109518.3.0000.5542

Instituição Proponente: Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.378.507

Apresentação do Projeto:

trata-se de um projeto de Qualificação apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Administração do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas da Universidade Federal do Espírito Santo como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Administração.

O pesquisador adota o método de história de Oral de Vida com base em entrevistas abertas diante disso, será entrevistado um sujeito sindicalista atuante em algum sindicato de uma certa classe trabalhadora.

Em conformidade com o método de história de vida entrevistas abertas serão realizadas, dando liberdade para o colaborador retomar, sentir e expor suas memórias em momento ímpar por meio de encontros (a princípio sem ter a certeza de quantos), deixando o entrevistado

a vontade para contar as histórias da sua vida. O colaborador terá autonomia para contar livremente suas histórias de vida, entretanto, quando estritamente necessário, o pesquisador poderá fazer intervenções pontuais. Assim, a entrevista na pesquisa em história de vida acontece a partir de um encontro singular na relação pesquisador e um sujeito que aceita a ele se confiar (LÉVY, 2001), neste caso, o pesquisador e um profissional sindicalista do setor portuário.

Para a realização da entrevista, o pesquisador necessita de critérios ao elaborar e redigir as perguntas, observando o nível de linguagem, palavras e frases não específicas (REA; PARKER, 2000). Desse modo, na produção de dados será confeccionado não um roteiro de entrevista com perguntas, mas poucos tópicos, no sentido "me conte sua história de vida" (BARROS; LOPES, 2014)

Endereço: Av. Fernando Ferrari, 514-Campus Universitário, Prédio Administrativo do CCHN

Bairro: Goiabeiras

CEP: 29.075-910

UF: ES

Município: VITORIA

Telefone: (27)3145-9820

E-mail: cep.goiabeiras@gmail.com



UFES - UNIVERSIDADE
FEDERAL DO ESPÍRITO
SANTO - CAMPUS GOIABEIRA



Continuação do Parecer: 3.378.507

deixando o colaborador à vontade e trilhando a conversa nos rumos compatíveis com o referencial teórico. Os tópicos são: • História familiar; • História educacional; • História profissional e; • Experiência vivida na atuação como sindicalista. Como as perguntas das entrevistas devem ser amplas, sempre colocadas em grandes blocos, optou-se por estes tópicos para tentar fazer vir à tona grandes acontecimentos e na sequência cronológica da trajetória do colaborador.

Outros tópicos poderão surgir no decorrer da pesquisa, dependendo da imersão tanto do colaborador quanto do pesquisador na narrativa. Para a análise dos dados na concepção de história oral como método privilegia os depoimentos como atenção central dos estudos, ou seja, trata-se de focalizar as entrevistas como ponto central das análises; preocupando-se com os critérios desde o recolhimento das entrevistas, com o seu processamento de oral

para escrito e com os resultados (MEIHY, 2002). Na história de vida não se parte de categorias ou pressupostos definidos a priori. Suas características emergem com as narrativas. Também não se tem um manual a se seguir. Os projetos de história oral marcam os compromissos de relatar eixos relevantes na fala, como: classe social; etnia; gênero e circunstância histórica. "É imperioso justificar a estruturação de comportamentos que

fazem da memória dessas – e de outras – categorias fator de identidades." (MEIHY, 2002, p. 56).

E nesse mesmo sentido uma citação tem destaque para o autor, "É a identidade que dá qualidade à memória de um grupo e é a memória que distingue sua identidade. Uma não existe sem a outra." (HARALD WEINRICH apud MEIHY, 2002, p. 56). Logo, é fundamental para o método que se leve em conta o lugar social dos indivíduos ou grupos que projetam as versões, e entende-se que os compromissos de classes sociais são os mais influentes de todos (MEIHY, 2002).

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

O objetivo geral desta pesquisa é identificar quais normas antecedentes são desenvolvidas e quais valores são empreendidos pelo profissional sindicalista entrevistado, compreendendo como o trabalho real ante ao prescrito se manifesta em suas atividades e dialogar sobre as renormalizações que viabilizam a luta sindical para provocar reflexões nos estudos organizacionais.

Objetivo Secundário:

- a) identificar quais normas antecedentes são desenvolvidas e quais valores são empreendidos pelo profissional sindicalista entrevistado
- b) compreender suas práticas rotineiras e como o trabalho real se manifesta na atividade sindical;

Endereço: Av. Fernando Ferrari, 514-Campus Universitário, Prédio Administrativo do CCHN

Bairro: Goiabeiras

CEP: 29.075-910

UF: ES

Município: VITÓRIA

Telefone: (27)3145-9820

E-mail: cep.goiabeiras@gmail.com



UFES - UNIVERSIDADE
FEDERAL DO ESPÍRITO
SANTO - CAMPUS GOIABEIRA



Continuação do Parecer: 3.378.507

c) dialogar sobre as renormalizações necessárias para viabilizar e dar força à luta sindical.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

Constrangimentos relacionados a traumas pessoais passados que podem vir a tona. Cansaço ocasionado pela demorada entrevista: Até 12 sessões com cerca de 1 hora e meia cada.

Benefícios:

O trabalho pretende beneficiar a atividade sindical explicitando fenômenos que podem nortear políticas públicas mais eficazes e de qualidade, fortalecendo assim os sindicatos e a luta pelo trabalho digno. Explicitar o assunto de um modo ainda não realizado, mostrando à sociedade de um modo diferente como é realizada a atividade sindical e o que as pessoas envolvidas enfrentam em seu ofício.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa possui relevância acadêmica e científica pois trata de uma temática que aborda o mundo do trabalho e irá oferecer elementos para nortear políticas públicas e também entender a realidade atual dos sujeitos que atuam e pertencem a esses espaços de luta

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Os termos de apresentação obrigatória foram analisados com base na Resolução 466/2012 CNS e Resolução 510/2016 CNS, registrando-se as seguintes considerações:

Folha de rosto: adequada. Apresenta os dados solicitados, assinatura e carimbo.

Projeto de pesquisa: adequado. Detalha as informações referentes a pesquisa apresentada.

Termo de consentimento livre e esclarecido: contemplam os requisitos requeridos nas resoluções mencionadas.

Cronograma: adequado.

Orçamento: adequado

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não há pendências.

Endereço: Av. Fernando Ferrari, 514-Campus Universitário, Prédio Administrativo do CCHN

Bairro: Goiabeiras

CEP: 29.075-910

UF: ES

Município: VITORIA

Telefone: (27)3145-9820

E-mail: cep.goiabeiras@gmail.com



Continuação do Parecer: 3.378.507

Considerações Finais a critério do CEP:

Projeto aprovado por esse comitê, estando autorizado a ser iniciado.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1240311.pdf	02/05/2019 17:39:12		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO.docx	02/05/2019 17:38:51	KLEYTON TEIXEIRA VALADAO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.docx	02/05/2019 17:38:37	KLEYTON TEIXEIRA VALADAO	Aceito
Folha de Rosto	folhaderostoassinada1802.pdf	18/02/2019 12:40:51	KLEYTON TEIXEIRA VALADAO	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

VITORIA, 07 de Junho de 2019

Assinado por:
KALLINE PEREIRA AROEIRA
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Fernando Ferrari, 514-Campus Universitário, Prédio Administrativo do CCHN
Bairro: Goiabeiras CEP: 29.075-910
UF: ES Município: VITORIA
Telefone: (27)3145-9820 E-mail: cep.goiabeiras@gmail.com