



INTER
FACES
CIENTÍFICAS

HUMANAS E SOCIAIS

ISSN IMPRESSO 2316-3348

E-ISSN 2316-3801

DOI - 10.17564/2316-3801.2017v5n3p85-98

A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO E O TRABALHO DECENTE EM UMA EMPRESA DO SETOR AUTOMOTIVO: DILEMAS NA RELAÇÃO ENTRE INDIVÍDUOS E ORGANIZAÇÃO

THE IMPORTANCE OF THE LABOR AND DECENT LABOR IN A COMPANY OF THE AUTOMOTIVE SECTOR:

DILEMMAS IN THE RELATIONSHIP BETWEEN INDIVIDUALS AND ORGANIZATION

LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO Y EL TRABAJO DECENTE EN UNA EMPRESA DEL SECTOR AUTOMOTOR:

DILEMAS EN LA RELACIÓN ENTRE LOS INDIVIDUOS Y LA ORGANIZACIÓN

Pedro Luiz Maitan Filho¹

Janaina Machado Simoes²

RESUMO

A instabilidade de segmentos importantes para a indústria – como o setor automotivo – tem despertado o interesse de diversos pesquisadores acerca dos seus impactos sobre as condições de vida dos trabalhadores, sobretudo a partir dos desdobramentos da crise econômica com epicentro em 2008. Sendo assim, o presente artigo buscou analisar as relações existentes entre a importância do trabalho e as perspectivas de trabalho decente para os engenheiros de uma montadora de veículos, identificada pelo nome ALFA. Ao longo de quatro meses foram entrevistados doze engenheiros de processos deste grupo automotivo por meio de um roteiro semiestruturado. Os resultados da pesquisa mostraram como a vida dessas pessoas tem sido afetada em termos de escolhas, re-

presentação social e, em alguns casos, internalização de culpas pelo aparente fracasso vigente. Também foi possível verificar dilemas na relação entre indivíduos e organização, especialmente na falta de expectativas profissionais e incertezas quanto à continuidade no emprego; sinalizando assim a relevância da discussão sobre o trabalho decente no setor automotivo.

PALAVRAS-CHAVE

Importância do trabalho; trabalho decente; precarização; indústria automotiva.

ABSTRACT

The instability of important segments for the industry - such as the automotive sector - has aroused the interest of many researchers about its impact on the living conditions of workers, particularly from the consequences of the economic crisis with its epicenter in 2008. In this way, this article aims to analyze the relationship between the importance of labor and perspectives of decent labor for the engineers of an automaker, identified by name ALFA. During four months were interviewed twelve process engineers of this automotive group through semi-structured interviews. The survey results showed how their lives have been affected in terms of choices, social representation and, in some cases, internalizing blame

for the apparent current failure. It was also possible to verify dilemmas in the relationship between individuals and organization, especially in the lack of professional expectations and uncertainties regarding the continuity in the employment; thus signaling the relevance of the discussion on decent labor in the automotive sector.

KEYWORDS

Labor importance. Decent labor. Precariousness. Automotive industry

RESUMEN

La inestabilidad de los segmentos importantes de la industria - como sector automovilístico - ha despertado el interés de muchos investigadores sobre su impacto en las condiciones de vida de los trabajadores, en particular desde consecuencias de la crisis económica con su epicentro en 2008. Por lo tanto, este trabajo investiga la relación entre la importancia del trabajo y las perspectivas de trabajo decente para los ingenieros de una fábrica de automóviles, identificada por el nombre ALFA. A lo largo de cuatro meses han sido entrevistados doce ingenieros de procesos de este grupo automovilístico a través de una encuesta semiestructurada. Los resultados de la investigación mostraron como las vidas de estas personas se han visto afectadas en términos de op-

ciones, la representación social y, en algunos casos, la internalización de culpa por el fracaso corriente aparente. También se observó dilemas en la relación entre los individuos y las organizaciones, especialmente en ausencia de expectativas profesionales e incertidumbres acerca de la continuidad en el empleo; señalando así la relevancia de la discusión sobre el trabajo decente en el sector automotor.

PALABRAS CLAVE

Importancia del trabajo; trabajo decente; precariedad; industria del automóvil.

1 INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho é considerado uma dimensão social indissociável das discussões com tema nos diferentes períodos civilizatórios da história humana (LOURENÇO; PEREIRA; BRITO, 2009). Os estudos mais recentes nesta temática têm buscado mostrar que existe um processo de transformação nas relações laborais inscritas na rotina das organizações (RODRIGUES, 2002; SANTANA, 2003). O presente artigo concentra esse debate nas análises sobre a importância atribuída ao trabalho (PAGÈS ET AL., 1987) e em discussões mais atuais sobre a categoria de trabalho decente (ABRAMO, 2011) na visão de pessoas que convivem atualmente com processos de flexibilização organizacional.

A importância do trabalho neste contexto diz respeito à sua proporção na construção de significados individuais e microsociais (FELSTEAD ET AL., 2006); ou também em abrangência macrosocial (PEREIRA, 2006), a partir da alteração de vida urbana associada. Parte-se do pressuposto de que existe uma regulação em sentido vertical na relação empresa e trabalhador, e uma projeção horizontal devido aos efeitos gerados por renda, *status* e poder (ALBORNOZ, 2002) no convívio social moderno. Esse fenômeno tem se desenvolvido dentro de um convívio social hostil e competitivo (SENNETT, 2006). O Homem tem adoecido (GAULE-JAC, 2007) debaixo de uma lógica onde ele representa um capital a se tornar cada vez mais produtivo.

Assim, há um conflito entre a racionalidade econômica das empresas e práticas que priorizem o trabalho decente (DA GRAÇA JACQUES, 2012). O neoliberalismo global, na visão de diversos autores, intensificou a exclusão de milhares de pessoas, comprometendo dimensões fundamentais da atividade laboral, como seguridade, igualdade e dignidade (DHARAM, 2006). A incoerência entre discurso e prática de programas organizacionais tem implicado, assim, frustrações ou distorções de ideais daquilo que trabalhadores avaliam como qualidade de vida (OLIVEIRA; SALLES,

2012). A agenda dos recursos humanos nas empresas – distanciada de um trabalho decente – tem legitimado a lógica da concorrência e a retórica conveniente ao mercado (EYCK, 2003; FARIA; RAMOS, 2012).

Diante de um contexto de retração do mercado automotivo, o objetivo do artigo constituiu-se analisar as relações existentes entre a importância do trabalho e as perspectivas de trabalho decente para os engenheiros de uma montadora de veículos, identificada pelo nome ALFA. Foram entrevistados doze profissionais entre os meses de junho e setembro de 2014. A contribuição do artigo, com base no material levantado, discute o trabalho a partir de dimensões como importância, dignidade, seguridade e oportunidade no relato de pessoas submetidas a programas de demissão voluntária, mobilidades funcionais no trabalho e flexibilidade estrutural no segmento automotivo.

2 DISCUSSÕES SOBRE A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO E O TRABALHO DECENTE

O termo trabalho denota para Antunes (2011) ato responsável pela criação dos bens materiais necessários ao convívio social. Entretanto, Albornoz (2002) explica que o entendimento acerca do termo teve algumas variações em diferentes idiomas, mas, no geral, o verbo trabalhar faz alusão ao exercício de ocupação, de ofício e profissão. A partir dessas considerações, discussões teóricas mais recentes têm buscado mostrar que há um processo de transformação laboral nas organizações (LOURENÇO; PEREIRA; BRITO, 2009). Modelos de trabalho flexíveis e o novo contingente de profissões têm contribuído para novas pesquisas sobre questões laborais (RODRIGUES, 2002; SANTANA, 2003); incluindo abordagens específicas, como o trabalho decente.

2.1 A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL

A importância atribuída ao trabalho foi destacada na obra de Pagès e colaboradores (1987) como um fenômeno que os autores cunharam de deificação das empresas. Nesta perspectiva, as bases de poder nos processos de mediação visam minimizar as contradições envolvidas no trabalho e assim enquadrar os indivíduos a uma postura de submissão consentida. Os autores articulam seus argumentos em termos de sacralização do capital e difusão da fé em um ambiente que, gradativamente, tem se tornado a própria concepção de mundo do trabalhador. Para Pagès e colaboradores (1987), a empresa resume valores e crenças que constitui ao mesmo tempo um quadro de referência coerente e ambicioso, e uma ideia de mundo e uma moral de ação.

O estudo de Felstead e outros autores (2006) aprofunda a discussão sobre a influência das empresas sobre a moral de ação descrita por Pagès e colaboradores (1987). Em uma pesquisa realizada com trabalhadores de três diferentes segmentos, os autores investigaram como os sujeitos pensam a respeito de si mesmos e da coletividade no local em que trabalham. Os resultados mostraram que a importância do trabalho na construção da moral de ação manifestou-se principalmente nos contrastes entre os diferentes segmentos, o que reforçou a ideia de que as empresas exercem influência sobre o estilo de vida das pessoas. Os autores puderam avaliar os diferentes sentidos dados à identidade coletiva e individual em relação às organizações e a como as pessoas veem seus pares profissionais.

A pesquisa de Pereira (2012) ampliou a investigação sobre os impactos do trabalho para além dos limites das empresas. Além de repercutir sobre a forma como as pessoas avaliam a si mesmas ou a coletividade no setor onde atuam, o trabalho também foi investigado em seus efeitos para uma região recém-industrializada. Os autores concluíram que as transformações no perfil profissional da região após a instalação de

uma montadora influenciou a lógica produtivista, como também novas ideologias concernentes à busca por competências e de competitividade pelos postos de trabalho. Para Pereira (2012), o exemplo dessa localidade mostrou como as empresas do trabalho imprimem suas imposições na vida da sociedade.

O trabalho, assim, representa um tipo de concessão em sentido vertical das organizações para os trabalhadores (PAGÈS *et al.*, 1987). Entretanto, segundo Albornoz (2002), os prolongamentos em sentido horizontal datam de influências ora filosóficas e ora sociais, com as quais o trabalhador contemporâneo passou a lidar em seu cotidiano. Na vertente filosófica, esta autora remonta estudos referentes à doutrinação religiosa do trabalho, argumentando sobre a influência histórica de alguns dos seus elementos para o triunfo do ideal capitalista. No lado social, a preocupação com a autovalorização se acentuou em virtude do surgimento das noções de *status*, renda e poder – exacerbados no contexto da concorrência pelos postos de trabalho.

Ainda segundo Albornoz (2002), a agregação de competências profissionais esteve sempre mais relacionada com comparações entre os trabalhadores do que propriamente com as habilidades para a melhor execução técnica da função. O que preocupa os pares funcionais, segundo a autora, é qual a renda, o *status* e o poder que o trabalho confere no convívio profissional. Esses três elementos substituem a preocupação objetiva do saber fazer e inserem elementos subjetivos no trabalho.

A análise de Faria e Meneghetti (2001) avança nesse sentido dos contornos sociais derivados do trabalho. Os autores apresentam a visão de que as relações estabelecidas no local de trabalho têm adquirido uma dimensão social. Afirmam que “[...] o sujeito passa a estabelecer padrões e a produzir um modo a corresponder à expectativa de aceitação social e aliviar as repreensões” (FARIA; MENEGHETTI, 2001, p. 2) que apresentam como principal resultado o sequestro da

subjetividade dos trabalhadores. Esses seriam valores do *toyotismo* atual, enquanto estratégia de produção e de gestão do capitalismo contemporâneo.

A influência destes elementos sobre o campo do trabalho foi abordada também por Gaulejac (2007) ao analisar que nas gerações contemporâneas os registros da vida social são atingidos. Segundo o autor, a luta que se desenvolve no coração de nossas sociedades têm feito de cada indivíduo um empreendedor de sua própria vida e um capital a se tornar mais produtivo. O projeto de vida dos trabalhadores, argumenta Gaulejac (2007), desenvolve parâmetros de um mundo destrutivo, visto que o interesse em se obter qualificações profissionais gera um ambiente hostil ao bem-estar dos trabalhadores e se culmina em doenças do discurso organizacional.

A intensificação de patologias oriundas do trabalho ocorre, sobretudo, porque reverter a lógica do capital é algo impensável. Por meio de uma pesquisa qualitativa realizada com um grupo de trabalhadores, Patias, Belato e Olea (2008) concluíram que os métodos utilizados para a expansão do capital, antes viabilizada de maneira coercitiva, atualmente passam pela subjetividade. Essa constatação foi obtida por relatos que mostraram como a característica da maioria é se doar de corpo inteiro ao sistema, o que os autores denominam como alienação e como forma de dominação.

O tópico a seguir centraliza a discussão sobre a influência do trabalho na vida dos indivíduos a partir de uma categoria que, segundo a Organização Internacional do Trabalho, busca analisar as atividades laborais quanto aos aspectos qualitativos que pode gerar o trabalho decente (ABRAMO, 2011).

2.2 O TRABALHO DECENTE

Em suas conclusões sobre abordagens do trabalho decente, Anau e Conceição (2011, p. 65) admitem que “[...] o conceito sofreu transformações ao longo dos cerca de dois séculos e meio de existência do capi-

talismo moderno”. Uma delas, segundo os autores, está compreendida nos últimos trinta anos, quando houve uma piora nos índices de desigualdade social e de precarização do trabalho na maioria dos países. O trabalho decente surgiu desse contexto em defesa de uma condição laboral digna; como resistência frente a um aparente retrocesso histórico e trabalhista.

A dignidade humana no âmbito do trabalho também é central em Proni e Rocha (2010) no aspecto trabalho decente. Os autores tratam a globalização como agente de uma série de desigualdades e de precariedade ocupacional em maior escala no mundo contemporâneo. Sendo assim, a contribuição em prol de melhores condições de trabalho fundamenta-se, sobretudo, na contraposição ao discurso corrente em favor da flexibilidade e informalidade. Esta análise reforça a agenda de empenho nas diferentes instâncias que resguardam decisões quanto à regulação do trabalho – desde a esfera da administração pública aos setores de recursos humanos.

O trabalho de Dharam (2006) concentrou a discussão sobre esse conceito no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A preocupação com esta categoria se acentuou após as transformações no mundo do trabalho geradas pelo avanço do neoliberalismo globalizado. Este fenômeno intensificou “a exclusão social, a deterioração laboral, o crescimento da informalidade e a precarização” (DHARAM, 2006, p. 15) do trabalho de milhões de pessoas ao redor do mundo. Neste sentido, o estudo também discrimina as seis principais dimensões reivindicadas pelo trabalho decente: oportunidade, produtividade, liberdade, igualdade, segurança e dignidade.

Também, abordando o trabalho decente, Abramo (2011, p. 445) considera que as discussões nesse prisma visam distinguir as dimensões quantitativa e qualitativa atribuídas ao emprego. Condição que a OIT (2008) trata como noção mais ampla porque aborda direitos, proteção social e representação. Conforme argumento de Oliveira e Salles (2012), a noção de

qualidade tem sido questionada em virtude da incoerência entre o discursos e práticas organizacionais. Os autores problematizam frustrações em expectativas profissionais como esforço não recompensado; além da insatisfação latente nas áreas material, afetiva, social e política, e o medo de não atender as imposições das empresas.

O estudo de Da Graça Jacques (2012) problematizou esse confronto existente entre a racionalidade de ação econômica presente nas empresas e a consolidação de práticas viáveis ao trabalho decente. Em suas conclusões a autora realça que, por não ser um movimento em sentido natural, são necessários ainda muitos esforços. Em suas palavras “[...] a busca pelo lucro e competitividade nos negócios [...] é construída possuindo como base múltiplas relações de poder e de jogos de força” (DA GRAÇA JACQUES, 2012, p. 11-12). A ação em prol de condições dignas de trabalho, portanto, tende a rivalizar com iniciativas cada vez mais distantes dos objetivos econômicos das empresas, o que desperta ainda desconfiança para os pesquisadores do assunto.

O argumento de Eyck (2003) reforça essa disparidade entre os processos que visam à flexibilização industrial e os acréscimos em seguridade social ou benefícios de longo prazo para os trabalhadores. O autor assinala que os setores de recursos humanos advertem para melhoria da carreira profissional, sem, contudo, aludir para a promoção do trabalho decente. Esse também é o argumento defendido por Faria e Ramos (2012, p. 11), quando analisam que competências reforçadas pelas empresas “[...] não são as dos sujeitos do trabalho, mas aquelas que a empresa requer”. Assim as políticas de recursos humanos acabam legitimando uma condição conveniente à lógica flexível do mercado, apoiando-se na permissividade da legislação trabalhista.

Discussões atuais sobre processos do trabalho, para Navarro e Padilha (2007), devem-se a não ruptura nos séculos XIX e XX com o caráter capitalista

de produção. Os diferentes momentos históricos tiveram como prioridade a acumulação e controle laboral como capital investido. Diante de tal análise e da discussão apresentada, o trabalho foi definido como meio de regulação social; ocupando posição central e, do ponto de vista do trabalho decente, produzindo condição insegura e menos digna.

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa teve caráter qualitativo (MINAYO, 2012). Os dados foram coletados a partir de entrevistas semiestruturadas em caráter longitudinal (VIEIRA, 2004) com um recorte temporal nos últimos cinco anos. Este critério foi adotado no intuito de analisar categorias definidas no período de retração do mercado verificado a partir de 2008. Para os fins do estudo, a organização foi chamada de ALFA. Trata-se de um grupo automotivo de origem europeia, presente em 160 países e cerca de 200 mil trabalhadores em diferentes continentes (INSTITUCIONAL..., 2013).

As entrevistas semiestruturadas seguiram um roteiro elaborado a partir do marco teórico adotado. Foram definidas *à priori* as categorias de análise (GIL, 2008) a fim de organizar os dados levantados. Assim, com base na fundamentação teórica, foram analisadas as seguintes categorias na pesquisa de campo: (1) a importância do trabalho na vida das pessoas inseridas na reestruturação organizacional a partir do ano de 2008, bem como (2) a investigação, na condição descrita, acerca da categoria definida na literatura como trabalho decente.

O agendamento das entrevistas foi iniciado em junho de 2014, se estendendo até o mês de setembro do mesmo ano. Os agendamentos foram realizados por meio de contatos telefônicos ou por *e-mails*. Foram entrevistados doze engenheiros do setor de processos industriais da montadora. Todas as entrevistas ocorreram presencialmente. A pesquisa possibilitou aos

pesquisadores um aprofundamento de questões essenciais ao trabalho decente. Os trechos destacados na análise são resultados de gravações formalmente autorizadas pelos respondentes.

Os procedimentos utilizados na análise de conteúdo remontam etapas definidas por Bardin (1977): (a) definição dos meios para coleta de dados; (b) leitura do material selecionado; (c) definição das unidades de análise; (d) definição das categorias de análise, e (e) execução da análise. Os resultados do levantamento de campo foram detalhados na seção a seguir.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA DE CAMPO NA MONTADORA ALFA

O material levantado nas entrevistas mostrou que a importância e centralidade do trabalho na vida dos engenheiros contrapõem-se a relatos sobre as recorrentes frustrações e desapontamentos na montadora. A instabilidade no emprego, o conflito entre discurso e prática, e a insegurança formam um quadro de disputas, controle e autoridade. Assim, o estudo na montadora analisa os seguintes aspectos: (a) a importância do trabalho e (b) a avaliação qualitativa do trabalho decente no setor de processos industriais (ORGANIZAÇÃO..., 2008). As falas foram analisadas pelo marco teórico do artigo para propiciar a análise crítica dos dados levantados.

4.1 A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO PARA ENGENHEIROS DO SETOR DE PROCESSOS INDUSTRIAIS DA MONTADORA ALFA

O trabalho é associado pelos sujeitos a sistemas provedores de necessidades essenciais e tolerantes a eventuais fracassos da natureza humana, como metas e objetivos não atingidos (PAGÈS ET AL., 1987). Trechos das entrevistas permitiram identificar esse elemento na pesquisa de campo. Inseridos num ambiente laboral instável e, muitas vezes, hostil, foi possível verificar nas

falas dos engenheiros a internalização questionamentos e frustrações no exercício profissional:

“[...] porque eu não sei se o problema está na organização ou se está em mim, entendeu? [...] Se o problema tiver em mim talvez uma mudança de função possa resolver”. (E-1)

“Eu não sei onde que começou o erro, mas assim, estava de certa forma desorganizado, desordenado”. (E-2)
“[...] se a empresa está bem, em situação favorável, você tende a ter uma vida menos preocupada. Da mesma forma que o contrário é verdade”. (E-8)

O fato de não reconhecerem onde está o problema – se na empresa ou em si próprias – permite considerar que a diferenciação entre os aspectos pessoais e os profissionais na vida das pessoas parece se tornar algo cada vez mais difícil. Nas falas estão presentes, também, algumas declarações que mostram a interferência do trabalho nas escolhas pessoais, no estilo de vida social e nos hábitos de consumo (ALBORNOZ, 2002). Nesse sentido, foram destacadas as pressões na empresa e as mudanças recentes como algumas condicionantes do direcionamento adotado nas questões pessoais:

Você acaba fazendo as escolhas de acordo com o seu trabalho, né. Você acaba se baseando em como está o mercado de trabalho, o segmento onde você atua, se ele está bem, se ele está em crise... (E-5)

Na maioria das vezes, quando você está passando por problemas, você deixa que o profissional interfira no pessoal. Quando você está bem, tá legal, eu acho que isso não acontece muito. Eu acho difícil o profissional afetar o pessoal quando você está satisfeito. (E-7)

É uma questão muito difícil, porque você trabalha com muita pressão e essas coisas acontecem [pausa] A empresa... O que o profissional passa a entender que isso é uma relação comercial, a empresa com ele e ele com a empresa. Então a qualquer momento isso pode ser cessado. (E-4)

As falas também contêm elementos relacionados à importância financeira do trabalho. Neste contexto, aparecem termos como obrigação, sustento etc. Porém o papel pecuniário parece ocupar um lugar se-

cundário em relação à aceitação proporcionada pela função desempenhada na organização. Neste ponto das entrevistas foi possível estabelecer um paralelo com o estudo organizacional de Pereira (2012), ao abordar a dimensão adquirida pelo trabalho na dinâmica social exterior aos limites das empresas. Sendo assim, além de satisfazer as necessidades básicas das pessoas, também foi possível identificar nas falas a influência da atividade profissional sobre a projeção social dos indivíduos:

Por exemplo, conhecer tendências do mercado, conhecer os vocabulários, literatura [...] Você consegue se colocar em uma discussão com as pessoas e tornar o ponto de vista mais expressivo, ou mais bem aceito. (E-1)

É muito ruim você estar conversando com pessoas e não ter o que falar profissionalmente. Você não ter importância com nada daquilo, seja da vida profissional ou mesmo da vida pessoal. (E-9)

[...] tem o lado humano, de você mostrar que está fazendo alguma coisa importante [...] Ocupando o tempo. Mas tem o lado da obrigação, sustento da família, o que também, de certa forma, é muito necessário. (E-10)

A proporção adquirida pelo trabalho na vida dos engenheiros também foi registrada a partir de suas expectativas profissionais. Esta questão foi discutida por Gaulejac (2007), ao analisar que o comportamento do Homem em relação ao emprego se estabelece na sociedade do mercado, um ambiente semelhante ao de um combate ou de guerra pela busca dos cargos mais elevados nas empresas. As entrevistas trouxeram à tona algumas declarações nessa perspectiva. Os engenheiros relataram a incessante busca por cargos de maior notoriedade na empresa ALFA:

[...] fui efetivado como analista e somente. Aí é aquele famoso 'analista que espera mais um pouco'. Fiquei ali durante um tempo brigando pelas promoções [...] Eu estava já lutando durante um tempo por promoção. (E-2)

Acredito que eu quero cada vez mais crescer, brigar por liderança. Ou mesmo dentro da parte técnica, chegar a cargos importantes onde eu possa desenvolver coisas importantes para a empresa ou para outro segmento em que eu trabalhe. (E-7)

Quanto à importância atribuída ao trabalho nota-se que a predominância de um ambiente de trabalho competitivo, com vocábulos como brigas ou lutas para explicar atitudes dos trabalhadores diante dos desafios profissionais, e remete à lógica do capital assinada por Patias, Belato e Olea (2008). No caso da empresa ALFA, essas situações têm sido potencializadas em período recente. As falas destacadas indicaram a proporção adquirida pelo trabalho nas escolhas dos engenheiros e também os questionamentos acerca das questões pessoais frente às pressões vividas na empresa (OLIVEIRA; SALLES 2012).

4.2 O TRABALHO DECENTE E OS DILEMAS DOS ENGENHEIROS DA MONTADORA ALFA

As questões relatadas anteriormente estão relacionadas a outro elemento da centralidade do trabalho: a variante conhecida como trabalho decente (ORGANIZAÇÃO..., 2008). A instabilidade da montadora ALFA e a insegurança na manutenção do emprego têm repercutido negativamente sobre a vida das pessoas. Os dilemas dos entrevistados sobre os aspectos qualitativos do trabalho definem um dos elementos do trabalho decente. Os trechos destacados mostram situações de cunho qualitativo associadas ao trabalho, como o comprometimento de questões familiares e da qualidade de vida decorrente da insegurança no emprego:

Minha vida particular já não estava tão boa [...] Pelo fato de eu não estar mais nesta organização, a minha vida pessoal melhorou cem por cento. Isso ganhando cara, três ou quatro vezes menos do que eu ganhava [...] Estou tendo uma saúde melhor, tendo mais disposição para fazer as coisas. (E-2)

O clima organizacional afeta o trabalho das pessoas, afeta a produtividade das pessoas, afeta a qualidade de vida das pessoas [...] Porque a insegurança no trabalho, a volatilidade, a instabilidade [...] afeta diretamente a vida das pessoas, a qualidade de vida das pessoas. (E-4)

Os depoimentos sobre as frustrações no ambiente de trabalho indicam as contradições entre o discurso

e as práticas organizacionais na montadora ALFA. Os entrevistados relataram que a forma como o trabalho é conduzido na organização contradiz o sentimento de realização profissional que havia no conhecimento técnico inerente à função. Esses elementos reforçaram a tese defendida por Oliveira e Salles (2012) ao argumentarem que a incoerência entre a retórica dos gestores e a execução do trabalho tem gerado frequentes desapontamentos. Assim, as impressões registradas sinalizam uma permanente incompletude no ideal de satisfação e a perda de criatividade dos trabalhadores da montadora:

Muitas expectativas que nós temos estão ficando reduzidas [...] Nas condições em que a gente se encontra hoje, você não consegue aliar prazer ao trabalho. Você trabalha porque precisa trabalhar. Se todo mundo fosse trabalhar com o que gosta, não teria oportunidade pra todo mundo. (E-9).

Eu tinha uma visão idealista, romântica, sobre o trabalho de engenheiro [pausa] Não quero me colocar como desiludido – mas o romantismo eu perdi [...] A gente tem que fazer o melhor possível, mas em algum momento a criatividade ou alguma excelência você perde por conta disso, né. (E-1).

As falas acerca das expectativas profissionais surgiram nas entrevistas acompanhadas de termos indicativos de decepção com situações vividas no setor de processos industriais. Os fragmentos selecionados mostram duas características nesse sentido: primeiramente a perda das expectativas com o passar do tempo; e em seguida, a impressão de que a montadora é um lugar de estresse e de aborrecimento. Assim como nos exemplos anteriores – onde outros entrevistados falaram sobre o prazer e o romantismo associados ao trabalho –, foi verificada, também, no trecho a seguir a presença de um entusiasmo que, nas palavras do engenheiro, fora minado diante das frustrações com a empresa:

[...] você cria sempre expectativas muito boas né, normal. 'Ah, não, vou me virar e daqui a dois anos eu pretendo estar num cargo superior'. Então, entrei com essa expectativa, porém a expectativa foi sendo minada. (E-3).

Hoje eu não vejo muita expectativa na empresa e eu não consigo pensar na empresa como alguma coisa assim... A gente tem um grau de estresse muito alto na empresa. A gente se decepciona com muita coisa. (E-6).

A questão da falta de expectativa no trabalho – identificada nas falas dos engenheiros – permite associar o conteúdo dos relatos de campo à definição de Abramo (2011) acerca do trabalho decente: definido como uma categoria em que a vertente qualitativa do emprego deve possuir grau de importância equivalente à carga laboral produzida pelo trabalhador. Ficam em evidência, neste caso, garantias quanto aos direitos e à dignidade das pessoas (DHARAM, 2006). Tendo isso em vista, quando indagados sobre proteção ou representatividade do setor de recursos humanos e o seu respectivo papel nas decisões da empresa ALFA, os participantes forneceram as seguintes declarações:

Pra mim não existe recursos humanos na empresa. O que tem lá pra mim é folha de pagamento e só [...] Existe folha de pagamento, remuneração, benefícios, mas não tem recursos humanos. (E-7).

Eu sinto o trabalho do setor de RH pouco participativo. Eu vejo que eles são apenas retroativos: se você vai à procura, eles te respondem; mas não vem nada de iniciativa própria deles. (E-10).

Eu acredito que muitas vezes os caras são um pouco frustrados [...] Eu acredito que tenha muita gente frustrada, que não consegue evoluir, pela empresa não ter muito esse foco de análise de recursos humanos. (E-6).

A limitação do RH a funções técnicas, isto é, sem representatividade para a melhoria das condições de vida dos trabalhadores da ALFA, remete aos argumentos de Faria e Ramos (2012): a legislação tem se moldado às empresas, sendo um instrumento usado para garantir atenuantes em períodos de estagnação econômica. Além disso, a atuação do setor de recursos humanos – conforme registrado nas falas – tem legitimado (EYCK, 2003) um modelo de trabalho pautado nas pressões por desempenho, em contraposição com ideais qualitativos de satisfação do trabalhador.

Assim, em relação ao trabalho decente, o levantamento de campo junto aos engenheiros da montadora ALFA permitiu assinalar alguns questionamentos acerca das condições de dignidade e segurança (DHARAM, 2006) associadas ao trabalho no setor de processos industriais da empresa. Ainda que também estabeleça outras reivindicações – como liberdade e igualdade – as deficiências no trabalho decente parecem estar concentradas principalmente em dimensões como falta de segurança no emprego e deterioração da dignidade, causada pelo estresse e pelas decepções advindas de uma série de frustrações com a empresa.

O Quadro 1 apresenta a síntese do levantamento. A representação do trabalho manteve relação com termos como obrigação, sustento, necessidade etc. Porém, a categoria definida como importância ficou definida pela projeção social, escolhas realizadas mediante à insegurança no emprego e à moral de ação – mencionada por autores deste estudo – subjacente à influência que a organização exerce sobre os indivíduos. Já o trabalho decente remeteu a dilemas tratados como frustrações, desilusões, perda de expectativas e aparente desproteção gerada pela ausência do setor de RH em um período de turbulência nas condições de trabalho.

Quadro 1 – Síntese dos resultados da pesquisa de campo

Importância do trabalho	Trabalho decente
Influência da organização sobre o indivíduo	Desmotivação devido à insegurança
Sentimento de inclusão social	Conflito entre discurso e prática organizacional
Busca por ascensão social na organização	Vida familiar comprometida
Impacto nas escolhas diárias	Avaliação qualitativa do trabalho
Importância financeira do trabalho	Ausência de representatividade do RH

Fonte: Elaborado pelos autores.

Estudos relacionados ao trabalho têm se multiplicado nos últimos anos em virtude do cenário de instabilidade econômica, surgido a partir de meados de 2008 (SCHREURS ET AL., 2012). Pesquisadores discutem efeitos da estagnação industrial sobre as configurações do trabalho em setores notadamente instáveis, como o automotivo. A análise de categorias como importância do trabalho, ou os dilemas a ele associados, tende a ganhar cada vez maior destaque no que diz respeito aos seus prolongamentos para a vida dos indivíduos. Assim, as contradições entre a importância do trabalho e as perspectivas de trabalho decente resultam em sérios dilemas na conjuntura de retração dos empregos e de precarização do trabalho.

5 CONCLUSÃO

O presente estudo buscou analisar as relações existentes entre a importância do trabalho e as perspectivas de trabalho decente para os engenheiros do setor de processos industriais da empresa ALFA. Foi possível verificar que o exercício da atividade profissional torna complexas as decisões dos indivíduos a respeito de suas trajetórias laborais. Além disso, a busca por ascensão na organização conflita com a avaliação qualitativa do trabalho, desvelando assim a distância entre o discurso e as práticas organizacionais. Diante disso, mesmo tendo o trabalho central importância para os engenheiros, surgiram dilemas

quanto à falta de expectativas profissionais e desilusões com a empresa. Como consequência, ficam reduzidas as possibilidades para consolidação de condições necessárias ao trabalho decente.

A importância atribuída ao trabalho foi estudada em camada mais abrangente que o fator somente pecuniário. Estudos apresentados sobre a influência do trabalho na moral de ação dos indivíduos foram aplicados ao caso da montadora ALFA. A organização é deificada (PAGÈS ET AL., 1987) a tal ponto de os indivíduos não reconhecerem se a culpa pela crise está neles ou, de fato, na empresa. Igualmente, o trabalho é importante inserção social dos respondentes, pois mostra o que fazem, onde trabalham e quais funções exercem. Esses fatores aparecem em discussões teóricas como a imposição das impressões do trabalho no seio da sociedade atual.

Discutida como a parte qualitativa associada ao trabalho, a categoria de trabalho decente foi analisada aqui por meio de perguntas acerca da vida fora da empresa, da exposição das expectativas futuras e da participação do RH nas causas requeridas pelos trabalhadores. A pesquisa verificou, neste caso, o impacto negativo das pressões causadas pelas incertezas sobre o convívio familiar, além de também ter mostrado como as condições de vida das pessoas oscilam conforme o estado em que a empresa se encontra. As desilusões quanto aos aspectos profissionais foi algo marcante e reiterado em diversos relatos. Outro ponto destacado é a avaliação dos respondentes sobre o setor de recursos humanos, tido apenas como um legitimador das conveniências da empresa e pouco representativo para os trabalhadores.

Por fim, como contribuição empírica, ao examinar impactos da flexibilidade para trabalhadores de nível superior, foi possível verificar lacunas que ainda poderão ser exploradas na área da Administração – uma vez que grande parte dos estudos aborda instabilidades apenas em nível operacional. Estudos poderão aprofundar dimensões do trabalho decente;

por exemplo: discutir a falta de participação do setor de recursos humanos na mitigação de efeitos da precarização do trabalho. Investigar a falta de seguridade é uma lacuna teórica para a literatura de trabalho decente, sobretudo em montadoras. Isso permitiria, portanto, uma nova problematização das relações entre os indivíduos e as organizações no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, L. Trabalho decente. In: CATTANI, A.D.; HOLZMANN, L. (Org.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Zouk, 2011. p.445-451.
- ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. 6.ed. São Paulo: Brasiliense, 2002.
- ANAU, R.V.; CONCEIÇÃO, J.J. Trabalho decente: conceito, histórico e propostas de ações. **Revista da Faculdade de Administração e Economia**, São Bernardo do Campo-SP, v.2, n.2, 2011. p.44-68.
- ANTUNES, R.L. Trabalho. In: CATTANI, A.D.; HOLZMANN, L. (Org.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Zouk, 2011. p.432-437.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: 70, 1977.
- DHARAM, P.G. **OIT. Decent work: objectives and strategies**. International Labour Studies, ILO, 2006.
- DA GRAÇA JACQUES, C. Trabalho decente, responsabilidade social focada em trabalhadores e as novas racionalidades da empresa. In: II Colóquio internacional de epistemologia e sociologia da ciência da administração. **Anais...**, Florianópolis, 2012.
- EYCK, K.V. Flexibilizing employment: an overview. **SEED Working Paper**. ILO, Geneva, 2003.

FARIA, J.H.; MENEGHETTI, F.K. O seqüestro da subjetividade e as novas formas de controle psicológico no trabalho: uma abordagem crítica ao modelo toyotista de produção. In: ENANPAD, 2001, Campinas. XXV Encontro Nacional da ANPAD, 2001. **Anais...** Campinas: EnANPAD, 2001.

FARIA, J.H.; RAMOS, C.L. Poder e Ideologia em um Programa de Gestão por Competências: Análise Crítica do Modelo Corporativo em um Indústria Multinacional de Energia. In: Encontro da ANPAD, 36, 2012. Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2012.

FELSTEAD, A. *et al.* Performing identities at work: *evidence from contrasting sectors*. In: **Transitions through the lifecourse seminar series**, University of Nottingham, 2006.

GAULEJAC, V. de. **Gestão como doença social:** ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. São Paulo: Ideias e Letras, 2007.

GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social** / Antônio Carlos Gil. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2008.

INSTITUCIONAL GRUPO ALFA, 2013. Disponível em: <www.psapeugeotcitroen.com.br>. Acesso em: 28 jan. 2014.

LOURENÇO, C.D.S.; FERREIRA, P.A.; BRITO, M.J. O significado do trabalho para uma executiva: a dimensão do prazer. In: XXXIII Encontro da ANPAD, **Anais...**, 2009, São Paulo-SP. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/ler_pdf.php?cod_edicao_trabalho=10976&cod_evento_edicao=45>. Acesso em: 24 nov. 2014.

MINAYO, M.C.S. Análise qualitativa: teoria, passos e fidedignidade. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v.17, n.3, 2012. p.621-626.

NAVARRO, V.L; PADILHA, V. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Psicol. Soc.**, Porto Alegre, v.19, n.spe, 2007.

OLIVEIRA, A.M.; SALLES, D.M.R. Discursos e práticas sobre a vida no ambiente de trabalho: percepções de gestores sobre programas de qualidade de vida. **Revista do Mestrado em Administração e Desenvolvimento Empresarial**, v.16, n.3, 2012. p.60-78.

Organização Internacional do Trabalho – OIT. **Emprego, desenvolvimento humano e trabalho decente:** a experiência brasileira recente. Brasília: CEPAL/PNUD/OIT, 2008.

PAGÈS, M. *et al.* **O poder das organizações:** a dominação das multinacionais sobre os indivíduos. São Paulo: Atlas, 1987.

PATIAS, T.Z.; BELATO, D.; OLEA, P.M. Percepções de um grupo de trabalhadores sobre as transformações no mundo do trabalho. **Revista Pretexto**, v.9, n.1, art.4, 2008. p.63-80.

PEREIRA, L.C. The restructuring of production and work processes. In: **Catalao (Goiás):** an approach to the way of life of the working class. Dissertação (Mestrado em Ciências Humanas) – Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2012.

PRONI, M.W.; ROCHA, T.T. A OIT e a promoção do trabalho decente no Brasil. **Revista da ABET**, São Paulo-SP, v.9, n.1, 2010.

RODRIGUES, I.J. Um laboratório das relações de trabalho: o ABC paulista nos anos 90. **Tempo soc.**, São Paulo, v.14, n.1, maio 2002.

SANTANA, M. A. Trabalhadores e indústria automobilística em tempos de reestruturação. **Rev. bras. Ci. Soc.**, São Paulo, v.18, n.51, 2003.

SCHREURS, B. *et al.* A weekly diary study on the buffering role of social support in the relationship between job insecurity and employee performance. **Human Resource Management**. v.51, n.2, 2012. p.259-279.

SENNETT, R. **A cultura do novo capitalismo**. São Paulo: Record, 2006.

VIEIRA, M.M.F. Por uma boa pesquisa (qualitativa) em Administração. In: VIEIRA, Marcelo Milano

Falcão; ZOUAIN, Deborah Moraes. **Pesquisa qualitativa em administração**. Rio de Janeiro: FGV, 2004.

Recebido em: 25 de agosto de 2016
Avaliado em: 16 de outubro de 2016
Aceito em: 4 de dezembro de 2016

1. Doutorando em Administração – UNIGRANRIO; Mestre em Gestão e Estratégia – UFRRJ; Especialista em Projetos – UFRJ; Engenheiro de Produção – UFF. E-mail: maitan.pedro@gmail.com
2. Doutora em Administração pela Fundação Getúlio Vargas; Professora do Departamento de Administração e Turismo da UFRRJ – Mestrado Acadêmico em Administração. E-mail: janainamsimoes@gmail.com