

INDIVIDUALISMO E AQUIESCÊNCIA: EXPRESSÕES DA PRECARIZAÇÃO ENTRE TRABALHADORES BRASILEIROS

Paula Maria Rattis Teixeira

Universidade de São Paulo (USP) / paularattis@alumni.usp.br
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Estado de São Paulo (IFSP) / paula.teixeira@ifsp.edu.br

Frederico Daia Firmiano

Universidade Estadual Paulista “Julio de Mesquita Filho” (UNESP) / f.firmiano@unesp.br

1. Introdução

O fenômeno da formação de uma concepção individualista do trabalho foi por vezes debatido no âmbito dos estudos sobre o mundo do trabalho e é apontado como resultado de processos históricos de precarização e de políticas neoliberais de desmantelamento da proteção trabalhista (ALVES, 2007; DARDOT; LAVAL, 2016; DRUCK, 2023). No capitalismo atual global, marcado pela financeirização da economia, por políticas neoliberais e pela crise estrutural do capital em que se vislumbra um aprofundamento da concentração e da centralização do capital, a precarização é apenas mais um elemento do sócio-metabolismo do capital (MÉSZÁROS, 2009). Por conta do desemprego estrutural, a insegurança no mundo do trabalho se acentua criando uma ‘cultura da precariedade’ (DRUCK, 2023) que adquire múltiplas dimensões que se somam ao individualismo, entre elas está a aquiescência que compreende os consentimentos, conscientes ou não, que o trabalhador confere à organização e à sociedade como estratégia para resguardar sua posição no trabalho.

Esta comunicação apresenta resultados parciais de pesquisa de doutoramento que abordou significados atribuídos ao trabalho entre trabalhadores brasileiros. É dada ênfase a duas dimensões do significado do trabalho que são expressões dos processos de precarização do trabalho que ocorrem no bojo de políticas neoliberais no contexto da crise estrutural do capital: o individualismo e a aquiescência. Dessa forma, o objetivo desta comunicação é avaliar a percepção de trabalhadores brasileiros frente a essas duas dimensões, buscando evidenciar diferenças entre trabalhadores que ocupam cargos gerenciais ou não e entre empregadores e trabalhadores, sejam formais, informais ou excluídos do mercado de trabalho.

2. Metodologia

Trata-se de uma pesquisa empírica quantitativa de amostragem não-probabilística em que foram aplicados questionários a trabalhadores representantes de todos os estados

brasileiros. A amostra final é composta de 858 participantes. Esta pesquisa foi realizada respeitando-se aspectos éticos da pesquisa envolvendo seres humanos e foi aprovada por Comitê de Ética em Pesquisas (Parecer Consubstanciado nº 5.777.042). Buscou-se avaliar, por meio de estatística multivariada, especificamente através de modelos lineares generalizados, como características de empregabilidade têm influência sobre a formação de uma concepção individualista do trabalho e sobre a aquiescência do trabalhador.

3. Resultados

O alinhamento a uma concepção individualista ou coletivista do trabalho está fortemente relacionado à questão da meritocracia e ao entendimento do papel do Estado como regulador das condições e da proteção ao trabalho. Indivíduos que se encontram no polo do continuum onde se localiza o individualismo compreendem que o sucesso é mérito pessoal, que a sociedade deve ser liberal em relação ao conjunto de normas que regem o trabalho e que o trabalhador deve poder negociar individualmente seus direitos. Os trabalhadores abarcados pela pesquisa, no entanto, apresentaram uma tendência maior ao coletivismo (75% dos respondentes), o que nos compeliu a buscar particularidades capazes de distinguir os participantes da pesquisa. Dardot e Laval (2016) lançam mão do que chamam de sujeito empresarial ou neossujeito. Os autores compreendem o neoliberalismo como uma nova racionalidade de mundo que influencia não apenas os governos, mas os governados. Para os autores, na racionalidade neoliberal, a sociedade é um mercado e os indivíduos se tornam empresas que competem entre si. Neste sentido, identificou-se que indivíduos que ocupam posições gerenciais tendem mais significativamente ao individualismo quando comparadas àqueles que não ocupam. O mesmo acontece com empregadores que são significativamente mais individualistas que os trabalhadores em geral.

Com relação à aquiescência, a amostra de trabalhadores é orientada aos deveres e tende predominantemente (85% dos respondentes) ao consentimento e a considerar que, uma vez empregado, o trabalhador deve se alinhar às normas e regras da organização em que está inserido. Nas relações de trabalho mediadas pelo sistema do capital, o trabalhador, agora “promovido” a colaborador não entrega apenas suas habilidades à organização, mas também sua personalidade ao aderir ao discurso de que deve “vestir a camisa” e zelar pelo sucesso da organização, o qual será seu próprio sucesso. Tudo isso de maneira disciplinada, proativa, satisfatória e coerente com a missão e os objetivos da organização. Conforme poderia ser

esperado, indivíduos em posição de liderança apresentam maior alinhamento com a organização possuindo uma orientação mais acentuada aos deveres. Por este motivo, diferenças puderam ser encontradas tanto em gerentes, quanto em empregadores. Estes últimos se diferem significativamente dos trabalhadores, sejam eles formais, informais ou fora da força de trabalho, na medida em que consideram mais fortemente que o trabalhador deve se alinhar aos objetivos e normas organizacionais. Para o empregador, interessa o trabalhador que entrega tudo de si à empresa.

4. Considerações Finais

A análise dos dados desta pesquisa leva à compreensão de que os processos de precarização do trabalho conduzem mais à aquiescência do que ao individualismo, na direção do que Linhart (2000) chama de precariedade subjetiva do trabalho. Diante de um sistema produtivo que adocece, que cobra do indivíduo produtividade, comprometimento e entrega total de si, o trabalhador e a trabalhadora tendem mais a aderir às regras do jogo, a dançar conforme manda a música. O medo do desemprego e do trabalho precário conduz o indivíduo a adotar uma postura de consentimento que leva a condições de trabalho rebaixadas. É aí que se assenta a importância de, ao se tratar da precarização, não abordar somente seus aspectos objetivos de condições de trabalho e salários, mas também seus aspectos subjetivos associados à reprodução da vida social.

5. Referências

ALVES, Giovanni. **Dimensões da Reestruturação Produtiva: ensaios de sociologia do trabalho**. Londrina, Bauru: Praxis, Canal 6, 2007. 288 p.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016. 413 p.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e precariedade: considerações teóricas à luz de um balanço (auto) crítico. In: BARBOSA, Rosangela Nair De Carvalho; ALMEIDA, Ney Luiz Teixeira De (org.). **Labirintos da precarização do trabalho e das condições de vida**. 1. ed. Curitiba: CRV, 2023. p. 55–73.

LINHART, Danièle. O indivíduo no centro da modernização das empresas: um reconhecimento esperado, mas perigoso. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v. 7, p. 24–36, 2000.

MÉSZÁROS, István. **Para além do capital: rumo a uma teoria da transição**. São Paulo: Boitempo, 2009. 1102 p.