e-cadernos CES

10 | 2010
Debates contemporâneos: Jovens cientistas sociais no CES

A contestação pelo corpo. A realidade prosaica das políticas gestionárias numa fábrica de mobiliário

Bruno Monteiro

Edição electrónica
URL: http://journals.openedition.org/eces/600
DOI: 10.4000/eces.600
ISSN: 1647-0737

Editora
Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra

Refêrencia eletrónica
Bruno Monteiro, « A contestação pelo corpo. A realidade prosaica das políticas gestionárias numa fábrica de mobiliário », *e-cadernos CES* [Online], 10 | 2010, colocado online no dia 01 dezembro 2010, consultado a 30 abril 2019. URL : http://journals.openedition.org/eces/600 ; DOI : 10.4000/eces.600

A CONTESTAÇÃO PELO CORPO. A REALIDADE PROSAICA DAS POLÍTICAS GESTIONÁRIAS NUMA FÁBRICA DE MOBILIÁRIO

BRUNO MONTEIRO

INSTITUTO DE SOCIOLOGIA, UNIVERSIDADE DO PORTO

Resumo: O esforço de explicar e compreender os efeitos que a "modernização" e as "novas tecnologias" têm sobre os diferentes operários exige encarar a fábrica como universo existencial e como configuração de poder. Este artigo procura, primeiro, explorar as condições de possibilidade e os processos específicos de aquisição, conservação e transmissão de uma maneira de ser, ver e fazer particular à "arte", um "saber de cor" intuitivo e incorporado que resiste às tentativas de explicação intelectualistas. Depois, é prestada uma atenção particular à interrogação sociológica das experiências de *contra-socialização* e *des-envolvimento* que podem representar as "mudanças", mesmo aquelas na aparência puramente técnicas e organizacionais, trazidas pelas "novas" políticas gestionárias.
Palavras-chave: etnografia, incorporação, operariado, fábrica, mudança tecnológica e organizacional.

INTRODUÇÃO

A conjuntura económica mais recente da indústria do mobiliário – a contracção do poder de compra dos clientes; a letargia do mercado nacional, muito por culpa da "desaceleração" do sector da construção civil; a intensificação da concorrência internacional; e, por tudo isto, a multiplicação de falências – confere uma pertinência inaudita a estratégias empresariais orientadas para a maximização da "produtividade" e a redução dos "custos com pessoal", destinadas a contrariar a "elevada fragmentação" deste sector produtivo, pulverizado em pequenas empresas de "cariz familiar, com pouco acesso a capitais", entravadas em termos tecnológicos e gestionários (cf. Relatório *Indústria do mobiliário*, AEP, Janeiro de 2005, 4)[1]. Estas tendências gerais de

[1] O sector das madeiras e do mobiliário atravessa, segundo os representantes de associações patronais, um período de rápida e intensa transformação. Desde 1994, desapareceram 30 a 40 por cento das empresas e

reestruturação do espaço económico da indústria do mobiliário são refractadas pela configuração de relações de poder específica de cada empresa. Na medida em que "cada particularidade contém uma generalidade, cada regime de fábrica particular é o produto de forças gerais operando a um nível societal ou global" (Burawoy, 1985: 18). A partir deste ponto de vista teórico-metodológico, uma empresa pode ser entendida como uma caixa-de-ressonância que, pelo seu funcionamento como espaço social englobado, retraduz nos termos específicos da sua legalidade interna os condicionamentos históricos e socioeconómicos englobantes. Esta pesquisa sociológica escolheu uma fábrica de mobiliário no Noroeste português – a empresa K.[2] – como posto de observação socioterritorial dos processos de desestruturação e reestruturação económicas que estão em curso neste segmento industrial.

A gerência da empresa K. procurou corresponder, especialmente a partir de 2005, coincidindo com a chegada de um novo gerente, aos constrangimentos e às solicitações do "mercado" através de um processo de "modernização" quer do sistema técnico da produção, quer dos dispositivos de regulamentação utilizados pelos agentes da administração. Na empresa K., localizada no seio de uma região industrial tradicional, o advento deste inédito modo de organização empresarial passou pela elevação do ritmo de trabalho, permitida pelo incremento de mecanização em diversos segmentos do processo produtivo e pela introdução de novos materiais (convenientes aos novos

---

cerca de 50 por cento da mão-de-obra do sector. Apesar do presidente da associação industrial do sector, considerar "ainda não se ter alcançado um grau de concentração suficiente", actualmente o sector "está melhor em termos tecnológicos, mais inovador, com um menor número de empresas", demonstrando-o numa "melhoria da produtividade" (*Madeiras: sector solicita novo estudo sobre competitividade portuguesa*, Jornal de Notícias, 25 de Junho de 2008). "A saturação do mercado interno, potenciada pela quase paralisação da construção civil, o grande motor do mobiliário, está a lançar o caos no sector. As quedas no volume de vendas, ao nível do mercado interno, atingem já os 50%. Números preocupantes, se se tiver em conta que apenas 10% das empresas têm capacidade exportadora" ("Mil empresas de mobiliário abrem falência em cada ano - Crise na construção e China constituem as principais ameaças ao sector", *Diário de Notícias*, suplemento Negócios, 23 de Maio de 2005). Ernesto Romano, à altura director-geral desta associação empresarial, adverte para os problemas causados por esses "inimigos" das empresas portuguesas" que são a concorrência chinesa e dos países de Leste, esclarecem-se as razões de "este ser um sector onde têm fechado várias fábricas nos últimos anos" (segundo o título da notícia "mil (…) em cada ano"). Nesta notícia, de 2005, afirmava-se ainda que "o cariz quase familiar de muitas delas [das empresas de mobiliário] é um dos entraves à expansão para o exterior" e que "a estratégia de produtos a baixo preço será o fim de muitas empresas do sector".

[2] A empresa K. dedica-se ao fabrico de mobiliário habitacional, reunindo as sucessivas fases do processo de produção: fabricação mecanizada de componentes pelos "maquinistas"; montagem semi-artesanal por marceneiros; acabamento e envernizamento; expedição para os revendedores, que comercializam, para o público, os seus móveis. A empresa tem 35 trabalhadores, está relativamente bem equipada em termos tecnológico, e possui uma gerência profissional e não exclusivamente familiar – características relativamente raras no âmbito local. O recenseamento industrial dedicado ao sector do mobiliário no Concelho Y contabilizava, em 2005, 1166 empresas, 258 delas na Freguesia Z, onde está situada a empresa K. No geral, tratam-se de micro-empresas (em média, cada qual conta com 8 trabalhadores; 851 empresas têm 10 ou menos trabalhadores), extremamente voláteis (436 foram criadas nos dez anos anteriores à realização do estudo), com uma estrutura produtiva tradicional (como evidencia a reduzida presença de trabalhadores administrativos – 827 num total contabilizado de 8439 – e a subcontratação generalizada dos serviços de gestão financeira – 973 empresas estão nessa situação) e dedicados sobretudo à revenda e à subcontratação (912 empresas afirmam dedicar-se à revenda, 836 empresas não têm exposição própria, 742 fazem móveis por medida).

"estilos" de "linhas direitas" do mobiliário contemporâneo); pela redução de porosidades no tempo de trabalho (e. g. fixação do trabalhador ao posto de trabalho por via de regras a proibirem as deslocações e as conversas, eventualmente sujeitas a "multas" ou "castigos"); pela intensificação da vertente disciplinar dos dispositivos de controlo hierárquico dirigidos à vigilância dos corpos e dos discursos operários na fábrica (mesmo que à custa da relativa erosão da vertente pessoal baseada nos "favores" e "respeito" mútuos entre trabalhadores e encarregados); e pela crescente racionalização e formalização dos processos de trabalho (e.g.: instruções de produção escritas) e por novas políticas de gestão da produção (*zero stocks*, *just-in-time*). Para ultrapassar os limites definidos pelo *economicismo* e pelo *tecnologismo*, a investigação sociológica deste novo "regime de fábrica"[3] deve ser capaz de interrogar a "experiência vivida" da fábrica (Estanque, 2000: 77).

Todo e qualquer processo de produção define os operários objectivamente, por força da sua inclusão material no espaço físico e social da fábrica e em razão da natureza do trabalho realizado, e contribui para moldar a sua subjectividade, mediante a experiência e interpretação desse espaço e desse trabalho (Burawoy, 1985: 8). É indispensável não separar a *objectivação da subjectividade* e a *subjectivação da objectividade* (Bourdieu 1989) no estudo dos locais de trabalho. Este artigo procura, primeiro, explorar as condições de possibilidade e os processos específicos de aquisição, conservação e transmissão de uma maneira de ser, estar e fazer particular à "arte", um "saber de cor" intuitivo e incorporado que resiste às tentativas de explicação intelectualistas. Depois, procura compreender o modo como foi sendo quotidianamente recomposto, em paralelo com a reorganização das técnicas patronais de vigilância e controlo do processo de trabalho, o modo de coesão e de resistência do grupo operário e realizado o trabalho individual e colectivo de memorização das relações de oposição e de concertação no chão da fábrica. Por fim, tentar-se-á interrogar sociologicamente as experiências de "contra-socialização" e "des-envolvimento" (Suaud 2009) que podem representar as "mudanças" trazidas pelas "novas" políticas gestionárias, mesmo aquelas na aparência puramente "técnicas" ou "formais".

[3] A noção de "regime de fábrica" compreende as duas dimensões da "política da produção": as "relações de produção", ou seja, "a organização do trabalho tem efeitos políticos e ideológicos – quer dizer, conforme os homens e as mulheres transformam matérias-primas em coisas úteis, eles também reproduzem relações sociais particulares bem como uma experiência dessas relações"; e as "relações na produção", "ao lado da organização do trabalho – isto é, o processo de trabalho – existem mecanismos de produção que regulam as relações de produção" (Burawoy, 1985: 7-8).

1. OFÍCIO DE SOCIÓLOGO, MÉTODO ETNOGRÁFICO

Compreender a contextura quotidiana da experiência social exige admitir a relevância da carnalidade como dimensão mediadora na aquisição, transmissão e activação das disposições a ver, estar e fazer específicas do operariado. Uma *sociologia carnal*, que ambiciona situar-se no ponto de produção das práticas e dos agentes, implica da parte do investigador uma "imersão tão profunda e tão duradoura quanto possível no cosmos a ser investigado, a submissão às suas temporalidades e contingências específicas, a aquisição das disposições incorporadas que ele exige e estimula, de maneira que possamos compreendê-lo através da compreensão pretética que define a relação nativa com o mundo – não como uma mundo entre outros mas como 'lar'" (Wacquant 2005: 466). A etnografia sociológica realizada pelo autor ao longo de 2007 e 2008, envolveu a observação participante na empresa K. (salientando-se a experiência como operador de máquina durante 14 semanas) e a realização de entrevistas semi-estruturadas aprofundadas a 35 operários da indústria do mobiliário (com uma duração entre os 60 e os 300 minutos cada)[4]. Entendida como modo de pensamento sociológico em acto, esta estratégia de pesquisa foi teoricamente orientada para o estudo das repercussões silenciosas e aparentemente "naturais" das dinâmicas de (re)estruturação da fábrica como lugar de socialização e de sociabilidade do operariado.

Uma sociologia dos processos de "afinação do corpo" (Goffman 1989: 125), esse ajustamento tácito às asperidades e subtilidades do trabalho manual e aos ritmos ínfimos e íntimos da vida em comum de um grupo de homens, permite desafiar o efeito de evidência do mundo da vida, submetendo-o a um questionamento sociológico metódico. A observação minuciosa da experiência vivida da fábrica, no fundamental constituída pelo envolvimento prático e implícito nos acontecimentos do quotidiano fabril, o registo das reacções às injunções invisíveis e às interdições silenciosas do local físico e social que é a fábrica, sujeitando inclusive a sensibilidade, os pressentimentos e as emoções do próprio investigador a um trabalho de descrição e reflexão, permite problematizar a "naturalidade" de um modo de presença no mundo quotidianamente inquestionado (vd. Katz e Csordas, 2003; Howes, 1990). Desta maneira, é possível trazer para o espaço teórico de inquirição da sociologia toda essa dimensão tácita da fábrica que compreende os barulhos e os odores, a comoção e o entendimento implícito entre colegas, os gestos e as palavras na aparência mais insignificantes e rotineiras, aspectos que, precisamente,

[4] As entrevistas foram conduzidas nas residências dos entrevistados, durante a semana à noite, depois do trabalho, ou no fim-de-semana. Embora tenhamos realizado entrevistas a casais, as entrevistas consideradas para análise neste artigo dizem respeito, todas elas, a homens, operários especializados em diferentes segmentos do processo de trabalho (maquinistas, marceneiros, estofadores, etc.) e provenientes de distintos estádios etários entre os 16 e os 63 anos.

tendem a ser sistematicamente ignorados e desprezados por uma certa perspectiva *des-incarnada* e *des-contextualizada* do mundo social.

Sob a função de comando da teoria e dirigido para as experiências concretas dos indivíduos e grupos, "a observação participante pode examinar o macro-mundo através do modo como este molda e, por sua vez, é moldado e condicionado pelo micro-mundo, o mundo quotidiano da interacção face a face" (Burawoy, 1991: 6). No trabalho de reconstrução teórica realizado a partir da observação participante, o *método de caso alargado* surge como modo de articular a "compreensão" e a "explicação", a dimensão hermenêutica e científica da ciência social.[5] O método de caso alargado procura, precisamente, fazer "emergir generalizações através da teoria reconstruída", estabelecendo teoricamente a "significação societal" do contexto particular de observação etnográfica (*idem*: 281). Aqui, desde logo, a análise sociológica da fábrica deve precisar o seu posicionamento específico no âmbito e na conjuntura do espaço económico da indústria do mobiliário. Enquanto "totalidade expressiva", cada contexto social particular refracta peculiarmente as dinâmicas estruturais que atravessam a situação sócio-histórica englobante; o método de caso alargado esforça-se por "expor as macro fundações de uma micro-sociologia" e por "perceber como essas micro situações são moldadas por estruturas mais vastas" (*ibidem*: 282). Neste sentido, é indispensável, por um lado, realizar a sua localização no circuito espacial de quadros de interacção relevantes para a condição operária contemporânea. Efectivamente, a fábrica integra-se numa série de locais territorialmente dispersos - a habitação familiar, o café, a equipa de futebol, etc. - que colaboram simultaneamente para definir um modo de ser, estar e fazer. Por outro lado, é necessário perceber a relevância da fábrica como espaço de socialização nos trajectos e nos projectos singulares e colectivos do operariado.

2. "SABER DE COR": INCORPORAÇÃO E SENSO PRÁTICO NA FÁBRICA.

"Aprender a arte", professar a profissão, significa envolvermo-nos implicitamente num trabalho de conversão e implicarmo-nos numa adesão subtil ao *ethos* colectivamente transmitido e sancionado na fábrica (o "jeito", a "pranta" e a "fama"). A incorporação paulatina de esquemas práticos de acção, de visão e de percepção do mundo fabril, a aquisição de uma competência social ("artista") ao longo de uma trajectória "como homem e como trabalhador", é vulgarmente descrita recorrendo às expressões "ganhar calo" e "ganhar corpo". Pela mesma ordem de ideias, a inabilidade técnica e o desajustamento ético são sancionados negativamente pelo insulto e ironia ("sapateiro",

[5] A "compreensão" é "a participação virtual ou actual nas situações sociais através de um diálogo real ou construído entre participante e observador"; a "explicação" é "uma realização de um observador ou leigo [outsider] e diz respeito ao diálogo entre a teoria e os dados" (Burawoy, 1991: 3).

"carrejão" ou "serviçal") ou pela inversão e estigmatização dos sinais físicos e morais que constituem os mais seguros índices de grandeza e pureza oficinal ("lingrinhas", "meio homem", "cachopo", "bufo", "boca suja"). "Aprender a arte" envolve uma pedagogia inconsciente e mimética ("adquirindo a prática", "aprendendo a ver", "está tudo envolvido (…) estamos a trabalhar e eu estou a ver aquele a trabalhar e estou a ver como ele faz"). A aquisição, transmissão e sanção pelo colectivo de trabalho de uma "maneira de fazer as coisas bem-feitas", estruturada pelos princípios de classificação das coisas e dos homens que compõem um idioma ocupacional, vincula insensivelmente todo um universo de virtudes masculinas e artísticas directamente à destreza e postura corporal.

É sobretudo à margem de qualquer propósito deliberado, pela reiteração de experiências quotidianas nos lugares comuns, que todo um sistema de propensões a sentir, a fazer e a ver gradualmente se sedimenta nos corpos, gravando as marcas de uma relação específica de revelação do mundo nos comportamentos e discursos operários. É a partir desta "inclusão material – frequentemente despercebida e denegada – e daquilo que ela implica, quer dizer, a incorporação das estruturas sociais sob a forma de estruturas disposicionais, de possibilidades objectivas sob a forma de esperanças e de antecipações, que eu adquiro um conhecimento e uma mestria [*maîtrise*] prática do espaço englobante" (Bourdieu, 2003: 189). A "maneira de trabalhar" vai sendo paulatinamente adquirida ao longo de uma imersão prolongada num universo de incitamentos e constrangimentos, implicando posturas, gestos, atitudes que "a gente dia-a-dia vai ganhando" ou "apanhando", numa aprendizagem difusa sem a participação de instâncias intencionalistas ("nem te lembras, nem te passa pela cabeça"). A experiência pessoal dos processos objectivos de recomposição do espaço social da fábrica e da comunidade compreende uma cadeia de processos de incorporação e de efeitos de somatização que torna falaciosos dualismos que oponham irredutivelmente "objectivo" e "subjectivo", "singular" e "colectivo", "corpo" e "mente".

> "Só mesmo experimentando fazer, mandando-te experimentar, tu vais experimentando, avisando-te como tu fazes a maneira certa, dizendo: 'mexe aqui, não mexas ali' e com o tempo tu é como se não decorasses aquilo, aquilo é como se fosse automático, como se chegasses lá, tipo, não preciso de olhar para o apertador, nem para o calcador, nem para a orla para metê-la no sítio. Sou capaz de estar a falar para uma pessoa e afinar a orladora toda sozinho, na boa, ir ter pelo rasgo, apertar o rasgo com a largura certa, meter o calcador certo e metê-la no sítio certo para não falhar a medida, sou capaz de pôr isso tudo assim, sei lá, é como se fosse o nosso corpo automático, já está tão habituado aquilo que chega ali, tse, tse,

já está feito, assim a falar para uma pessoa na boa. Nem em todas, há trabalhos que não se faz tantas vezes, por exemplo, o orlador trabalha todos os dias, todo o dia, agora há trabalhos que eu faço, tipo, há puxadores de linhas que já saíram há algum tempo, há frisos da fresadora, há coisas que são aparelhadas que é preciso ter mais cuidado e não temos tanto calo porque não fazemos aquilo diariamente, é só mesmo semanalmente ou de quinze em quinze dias. (…) É como se eu não precisasse… a minha cabeça não precisasse de pensar no que ia fazer, não precisa-se de dizer: 'agora mexo aqui, depois mexo acolá e eu ando aqui e empurro isto para ali', agora já não preciso de pensar nisso, chego lá e… é como se fosse mesmo automático, estás ver? Como se fosse eu a própria máquina, eu faço aquilo mesmo assim e fica sempre bem. (…)

Como eu te disse, [ganha-se] aquela cena do automático, estás a ver? Nós chegamos lá, nós agarramos uma placa sempre assim quando se vai à frente, o U. ao princípio agarrava assim [muda a disposição do gesto que faz com os braços]. Só fazes assim e já vês que cansa aqui e o caralho, enquanto assim [muda para a posição inicial] estás sempre normalmente. (…) É como tu na primária aprendes a escrever e agora escreves sempre da mesma maneira, tu não pensas na letra que vais desenhar, como é que vais fazer uma letra, tu chegas aí para escrever o teu nome e escreves, não é? Mesmo sem olhar, é como uma comparação isto, nós ganhamos aquele ritmo mesmo, aquela coisa que nos leva da mesma maneira, ganhamos aquela maneira que é a maneira mais fácil, menos cansativa e fazemos aqui… fazemos daquela maneira. Funciona como, por exemplo, trabalharmos mais depressa, não estarmos ali a pensar: 'espera aí, agora vou pegar na placa, vou levantá-la assim, virá-la para a esquerda, puxá-la para a direita e vou empurrá-la para a colocar no sítio', agora tu não pensas nisso, tu chegas lá pegas e empurras, está feito, é isso. É mesmo com o tempo." (F., maquinista, 21 anos, trabalha desde os 16)

A iniciação ao ofício é realizada de modo prático, adquirindo, por incorporação directa, um controlo prático dos esquemas corporais, emocionais, visuais e mentais. É esta aquisição de uma competência corporal infra-consciente que define o agente conhecido e reconhecido em qualquer universo social. Tornar-se trabalhador fabril significa apropriar-se, por impregnação progressiva, visceralmente, da memória colectiva da oficina. A assimilação é realizada através de uma disciplina, todo um "trabalho de conversão ginástica, perceptiva, emocional e mental, que se efectua de um modo prático e colectivo, com base numa pedagogia implícita e mimética que, pacientemente, redefine,

um a um, todos os parâmetros da existência" (Wacquant, 2002: 23). A exposição constante às imputações banais da própria materialidade do lugar, ao barulho das máquinas, à rugosidade própria dos objectos, aos ritmos e aos tempos habituais, esse envolvimento anódino na fábrica, significa uma "mundanização" específica do aprendiz, abrindo um modo de relacionamento particular com o que surge como relevante. As reiteradas "chamadas de atenção" dos companheiros, as suas correcções e incentivos, as suas censuras e elogios, que não são frequentemente mais do que insinuações ("meia palavra basta"), resmoneios, esgares ou "tiques", acabam por realizar um adestramento contínuo e invisível, afastado de qualquer intenção deliberada ou premeditação explícita, de maneira a interiorizar uma série de disposições inseparavelmente físicas e mentais.

Na "cumplicidade ontológica" entre a história incorporada e a história objectivada funda-se "a relação dóxica com o mundo natal, essa espécie de empenhamento ontológico que o senso prático instaura, uma relação de pertença e posse na qual o corpo apropriado pela história se apropria, de maneira absoluta e imediata, das coisas habitadas por essa história" (Bourdieu, 1989: 83). Na expressão de B, encarregado de 25 anos, "as pessoas já estão habituadas àquilo, já acham que é o normal ou até acham que aquilo deve ser assim". A experiência ordinária do mundo fabril funda-se na existência de uma relação de pertença e de posse entre as condições de trabalho imediatamente enfrentadas na oficina e os homens gerados em condições de existência que tornaram inevitáveis, aceitáveis ou desejáveis as vicissitudes inerentes ao ofício. A persistência deste encontro bem-sucedido é que garante que "as coisas são como são e como devem ser".

3. A DUPLA VERDADE DO TRABALHO OU A PAIXÃO E DESILUSÃO NO CHÃO DA FÁBRICA

"É a realidade, é o que nós temos, é o que nós somos", disse-me um maquinista com 52 anos. A exposição precoce e reiterada ao universo social da "arte" possibilita uma remodelação incessante do "corpo vivido" para o compatibilizar com as estipulações temporais, físicas e cognitivo-emocionais específicas da fábrica. A concordância entre vocação subjectiva e missão objectiva ajuda a explicar o "gosto" em cumprir aquilo para que se nasceu ("isto nasce com a gente"), exercitando um "jeito" que oscila entre o dom e o destino, expressando, como num movimento de criação a partir de si, uma "paixão" ou "motivação" congénitas ("isso já vem com as pessoas"). O "orgulho" da "obra bem feita" e "bem acabada", o "gosto de trabalhar" e a "paixão pela arte", estão intimamente ligados a essa "maneira de trabalhar" fundamentalmente "artesanal" (por oposição a "industrial"), na qual se "trabalhava as coisas com as mãos", que foi "adquiri[da] ao longo dos anos". O "verdadeiro marceneiro", como diz um marceneiro, é aquele que tem "paixão" pela arte e

a propensão necessária para reconhecer imediatamente o "valor" do trabalho. Ainda que a devoção ao ofício signifique renúncia, despojamento e abdicação de si ("é trabalhar e calar", "o trabalho sai do corpo", "tem que se vergar o fio", "não se pode arrebitar cabelo"), a lógica da arte realiza uma autovalorizarão e autojustificação do trabalho do operário ao reconstituir em termos de "responsabilidade", "respeito" e "orgulho" as exigências das condições objectivas do quotidiano fabril e ao enfatizar o "gosto" e o "sacrifico" como propriedades redentoras ("nunca falhei", "gosto de cumprir").

No entanto, a "paixão pela arte", o investimento afectivo e a devoção sensual ao trabalho que naturaliza ou eufemiza a elevada violência da fábrica, é sempre precária e provisória. A adesão voluntarista ao trabalho, o envolvimento cooperativo na fábrica e, em particular, o consenso em relação ao valor da "arte" e do "artista", à legitimidade do regime de poder oficinal e à hierarquia de prestígio no ofício, estão vinculados à manutenção das condições históricas e sociais que asseguram a inquestionabilidade ou plausibilidade da reprodução social da "arte", em particular aquelas relacionadas com a ordem do poder no âmbito da fábrica. O desaparecimento das condições de felicidade na aquisição e activação de maneiras de ser, estar e fazer associadas ao regime da "arte", especialmente pelo que implicam de desvalorização da relevância económica, cultural e simbólica da figura do "artista", é vivido como uma experiência de negação individual e colectiva. "Eu até pergunto: 'Mas para quê é que eu andei a aprender tantas coisas?'" (nota de campo 11 de Maio de 2007). O amplo reportório de acções individuais e colectivas de contestação e resistência destes operários, pondo em acção múltiplas variantes de descomprometimento conflitual e de tácticas de deflexão e inversão da dominação, normalmente relacionadas com o domínio da "infra-política" (cf. Scott, 1990), constitui um domínio fundamental de expressão das vivências da fábrica (analisado pormenorizadamente em Monteiro, no prelo). Neste artigo, concentrar-me-ei em inquirir sociologicamente sobre os modos incorporados de experiência operária das transformações sociais da fábrica, com expressões técnicas e institucionais, ocorridas simultaneamente a mais vastos e recentes processos de desestruturação e reestruturação económicas.

Tradicionalmente caracterizada pela dureza e subordinação nas condições de trabalho ("chegamos a ir trabalhar noites inteiras, chegamos a trabalhar trinta e seis ou quarenta horas seguidas"), a indústria do mobiliário passa por um processo de reestruturação apoiado, indissociavelmente, na introdução de novos métodos de organização do trabalho e na introdução de procedimentos de trabalho progressivamente mais formalizados e mecanizados. Levada a cabo em graus variáveis de intensidade através do conjunto de empresas que compõem a economia local do mobiliário, a

aplicação desta "política de produção" corresponde a exigências de "competitividade" e "produtividade" resultantes das injunções de um mercado altamente competitivo. Para muitos operários, estas mudanças na organização do trabalho representaram, por um lado, o advento de uma "forma de trabalhar mais rígida", evidente na "sobrecarga" e na "pressão", que advêm da intensificação dos ritmos de trabalho, e na desestruturação das modalidades de apropriação pessoal e colectiva do trabalho ("andar na brincadeira", "fazer de conta que se trabalha", "pôr o trabalho à minha maneira"), que resulta da extensão dos procedimentos hierárquicos de vigilância e controlo da acção produtiva dos operários. Por outro lado, significaram a concretização de uma política gestionária que "não tem reconhecimento do valor das pessoas", convertendo as relações de dominação de índole paternalista, fortemente pessoalizadas ("dar a cara", "dar a palavra", "não deixava ninguém ficar mal") e remetendo, ao menos metaforicamente, para a reciprocidade entre "patrões" e "empregados", em relações de dominação orientadas pelo cálculo económico e por critérios técnicos ("só olham para o relógio", "só pensam em números", "agora é só contratos").

Quando "as máquinas fazem quase tudo", os marceneiros tornam-se simples "montadores de móveis". A entrada na empresa e a progressão na "carreira" oficinal passam também a depender da posse de outros recursos para além das "mãos", do "saber", da "antiguidade", da "fama" ou da "experiência" no ofício. A formação profissional, os títulos escolares e a "juventude" (presumido índice de uma "maior capacidade de adaptação", da posse de "menos vícios" e de "menos burrice") são referências alternativas que disputam o monopólio do regime da "arte" e do "artista". A introdução de procedimentos de admissão formalizados ("entrevistas", "currículos") reforça critérios que não são facilmente compatibilizáveis com a lógica das redes de interconhecimento (as "amizades" e os "conhecimentos") e que diminuem a importância relativa da "fama" (ou da "má fama" como capital simbólico negativo) adquirida ao longo de uma trajectória passada "ao banco". A economia moral e sensual pela qual eram garantidas e justificadas as margens de liberdade anteriormente existentes, por reduzidas que fossem na realidade, vê agora serem ameaçadas as suas próprias condições de possibilidade.

A produção de "mobília de série", para lá das necessárias mudanças técnicas que trouxe a introdução de máquinas automáticas e a formalização dos procedimentos produtivos, implicou alterações na "carreira de marceneiro" e nas relações de força no chão da fábrica. Actualmente, a socialização assente no contexto imediato de trabalho e nas formas colectivas de transmissão e sanção do saber oficinal ocorre num momento mais tardio da trajectória biográfica e passa a exigir um período de aprendizagem mais

curto em relação ao "aprender lentamente" que o significava "aprender a arte", em que se podia permanecer como aprendiz ao longo de toda a adolescência. Mesmo afirmando que "a teoria é uma coisa, a prática é outra" e que "pode vir quem vier, a formação que tire, se chegar à nossa beira eles não sabem trabalhar" (N., 47 anos, maquinista, a trabalhar desde os 10), esta insistência deixa adivinhar a intuição de uma progressiva subalternização relativamente às formas institucionalmente consagradas e valorizadas de "formação", fundamentalmente assente no "papel e caneta" ("os novos agora querem um diploma qualquer"). "Eu penso que aquilo [formação profissional] é mais na teoria, porque, na prática, eles não devem saber fazer nada, penso eu…" (R., marceneiro, 36 anos, trabalha desde os 14). No processo de trabalho imediato, o trabalhador tornou-se mais facilmente substituível e relativamente supérfluo ("hoje em dia, elas [as máquinas] dão trabalho a acertar, depois trabalhar nelas, qualquer um trabalha nelas"; "o maquinismo usa menos pessoal, uma máquina faz muita coisa e antigamente para fazer essa coisa era preciso seis homens enquanto agora um homem só com a máquina faz tudo").

> Nota de campo 10 de Março de 2007 - M. C. [que é gerente na Empresa K] falou-me hoje das mudanças que houve nas fábricas ao longo dos últimos anos: "Nós não temos bem marceneiros, temos mais montadores. As peças colam-se, encaixam. É como um lego. Antes era preciso fazer os malhetes à mão, cortar tudo conforme os móveis. Agora, já chega tudo pronto, é só montar o móvel. Antes era preciso 5, 4 anos, ou 2, conforme a capacidade de cada um, para aprender a arte. Agora, em meio ano fica-se a saber tudo. E estas pessoas [marceneiro] pensam, 'Fogo! Agora eles não precisam de mim! Eu, que ganho bem, que julgava que estava como queria, afinal não. Não sou preciso para nada!'. E isto ainda é pior para os maquinistas. Tu é que não sabes. Antes era preciso um bom tupiador, um bom maquinista, que soubesse como usar os moldes, fazê-los, como se segura na peça, como se abrem rasgos certinhos. Nós [Empresa K] nem estamos muito avançados, com máquinas de ponta, que as nossas ainda são modernas [i.e. ainda servem]. Mas agora, com a CNC, tu podes meter tudo no computador, que a máquina faz tudo e tu até podes tar ali de braços cruzados, ela faz tudo. E agora eles pensam, 'Tou acabado. Vem para aqui um puto novo e tira-me o lugar…'. Eles não se habituam, nem sequer têm pachorra para aprender tudo. Eles vêm malta nova aí a chegar e nem sabem para onde se hão-de virar. Isto antes era quase artesanal, agora já não é bem assim".

"Já são as máquinas que trabalham mais, já não se trabalha tanto com o corpo" (M., maquinista de 44 anos, a trabalhar desde os 12). As opções na introdução de certos dispositivos técnicos de produção, controlo e vigilância obedecem a princípios de selecção que não são exclusivamente tecnológicos, mas que estão relacionados com "escolhas" que "reflectem as intenções (impactos desejados) dos criadores [designers] – intenções que reflectem a ideologia (frequentemente inarticulada e pré-reflexiva) e, desta maneira, a posição social dos criadores" (Noble, 1979: 320).[6] Torna-se mais saliente a relativa obsolescência e superfluidade das técnicas do corpo "artísticas", que dominavam a execução e apreciação da "obra". "Hoje em dia, as pessoas sabem mais de máquinas do que de marcenaria, praticamente é assim." (R., marceneiro de 36 anos, a trabalhar desde os 14). A "transformação impressionante" do sector do mobiliário, diminuindo a relevância da memória oficinal colectivamente partilhada e fisicamente incorporada pelos trabalhadores no contributo para o processo de trabalho ("já agora existe maquinaria, já agora existe material que praticamente não precisa das pessoas [trabalhadores]"), parece acentuar a situação de desequilíbrio nas relações de poder.

> "Os patrões não querem saber se tu tiveres algum problema, só olham para o relógio, chegaste atrasado, não querem saber do problema que tu tiveste, não querem saber do problema que tiveste, pá, eles não querem saber disso, só querem saber que cumpriu o horário mais nada, não cumpriste o horário levas castigo. (…) [Os patrões] não dão valor, não dão valor ao empregado, só querem saber… só ver números, dividendos ao fim do mês, ao fim do ano, a firma produziu mais xis sim senhora a firma está em alta. De quem é o valor? É do gerente. Os empregados não têm valor, nem têm valor, nem, nem… (…) Eles não vêem isso, só vêem dividendos para eles e mais nada, por isso é que a gente, às vezes, tem conflitos com o gerente por causa disso, a gente fica revoltada porque eles… falam com este, falam com aquele e, quer dizer, o valor é só deles? E eu, eu sou contra isso porque eu acho que… Eu tenho uma maneira de ser, tentar ser o mais correcto

[6] A investigação de David Noble mostra que o desenvolvimento tecnológico é um processo social "fundado no histórico e no concreto" (1979: 320), que reflecte portanto "as particularidades do seu pano de fundo [setting]: o tempo, o lugar, os sonhos e propósitos e as relações entre pessoas" (*idem*: 318). Nesta perspectiva, para compreender as escolhas tecnológicas é preciso identificar o grupo social que comanda a sua concepção e aplicação, explicando o modo como estes agentes são capacitados com essa competência e o modo como chegam a realizá-la. Ao mesmo tempo, obriga a enxertá-las no contexto da sua concepção e aplicação, ou seja, examinar de perto as estratégias mobilizadas e as relações de conflito e conivência associadas a uma determinada estrutura social ou institucional. São as próprias entrevistas e as notas de campo relativas às conversas que mantive com gerentes e patrões da indústria do mobiliário que parecem indicar a existência de uma estratégia gestionária deliberada, dirigida contra o que é visto como "falta de profissionalismo" e de "organização" de trabalhadores com "vícios" e "manhosos" (entrevista a A. C., sócio-gerente de uma empresa de cadeiras com cerca de 80 trabalhadores), motivada pelas novas condições do "mercado" e facultada pelo contacto na formação académica ou profissional com versões vulgarizadas de técnicas de gestão "modernas".

possível e acho que ele não é…Só o valor é que é dele, e quem fez a obra? E quem pintou? Quem embalou? O quê? Essas pessoas não têm valor? Essas pessoas não têm valor?! Isso é que é complicado numa empresa, o operário nunca tem valor! Praticamente, isto é, mais ou menos, o que se passa nos outros lados, mais, actualmente, [por]que eles dizem que há crise. Agora ainda mais, os patrões não dão valor. Antigamente, o patrão ainda chegava ao fim do ano: 'o ano correu bem, sim senhora, vamos fazer um jantar, a firma paga', 'sim senhora', fazia-se o jantar todos juntos, 'ao fim damos xis a cada empregado', uma graça, agora acabou. (…) Agora… acho que lá que não tem reconhecimento do valor das pessoas, isso aí é que me revolta mais, não ter reconhecimento do valor da pessoa. Eles não reconhecem o valor da pessoa, se cometeres um erro és logo posto na cruz, [e] se fizeres quinhentas coisas bem não és reconhecido, o que me revolta mais é isso. Isso não motiva as pessoas, não é?, quando não se reconhece o valor da pessoa não há motivação…" (R., marceneiro, 36 anos, a trabalhar desde os 14)

A organização real da produção contrasta fortemente com os apelos e promessas do discurso gestionário ("somos uma equipa"). "Há muitas firmas que querem uma amizade, uma amizade, mas eles não humanizam nada, eles estão pouco se lixando para os empregados, quando não estiver bem é uma cartinha, muda de ares ou muda de emprego" (J., 36 anos, polidor). O desencantamento perante o trabalho é resultante da repetição das "desfeitas" e das "chancadas", expressões da decepção perante as demissões da benevolência do patronato ("não se lembram", "não querem saber da tua vida"), que ao invés de corresponder às "aflições" e "sacrifícios" operários, encontra na "crise" uma ocasião para perversamente realizar a "ganância".

As práticas de gestão empresarial que enfatizam a "participação", a "produtividade", a "flexibilidade", a "iniciativa" e a "formação" dos operários atribuem e transferem para eles a responsabilidade e autonomia na exibição e concretização destes atributos. Na medida em que correspondem a expectativas e suposições de uma argumentação que é, na aparência, puramente tecnicista ou exclusivamente individual ("competências"), que parecem portanto excluir os efeitos mais evidentes da dominação social, os desvios a estas provas de aptidão profissional e pessoal constituem signos da incapacidade, inabilidade ou relutância individual em conformar-se aos modos de acção interiorizados a-propositados e aos dispositivos exteriorizados que caracterizam uma empresa "moderna". Largamente assimiladas pelos próprios operários, especialmente pelos mais jovens, que, ao longo de percursos escolares tendencialmente mais prolongados, adquiriram uma deferência relativamente acrescida aos procedimentos escritos, a

incapacidade ou renitência em mostrar-se "participativo", "produtivo", "flexível", "empreendedor" ou "formado" não são senão percebidas como consequências da autocondenação dos operários. Na economia moral do chão da fábrica, todavia, é possível observar, na forma larvar e subterrânea das "intrigas de denúncia", o surgimento de narrativas apócrifas, anedotas agressivas e estórias blasfemas, que imputam a estas mudanças à "cobiça" patronal. No entanto, ao serem transferidas da ordem do poder para a ordem da personalidade ("não sabem", "não percebem", "é mais difícil para eles para perceberem"), esses comportamentos e atitudes são, de um modo geral, lidas como "reacções" passivas e transfiguradas em "problemas" pessoais.

> Nota de campo de 2 de Junho de 2007 – [Fui a casa do Neca; lá, além de nós os dois, da esposa e da sogra dele, estava o seu irmão Zeferino, maquinista, e com cerca de 40 anos] "Ele [gerente] não quer pessoas, quer máquinas. Quando um gajo der o tilt já sabe, é pegar nas malas e ir embora. É o que ele [João] diz: 'Eu tenho os compromissos com os clientes, quero lá saber dos teus problemas'. Ele não compreende mais nada… Só lhe interessam os compromissos com os clientes… Este mês tive de faltar, por causa de levar os meus filhos ao hospital. E já sei, para ele é 'Não me interessam os teus problemas, quero lá saber se morreu alguém da tua família, quero é que venhas trabalhar'" (Declarações de Z., maquinista, em casa de um colega em comum).

Nestas circunstâncias, o "amor ao trabalho" é não só supérfluo como insensato. "Não se pode estar a ganhar amor ao trabalho, se eu ganho amor ao trabalho, levo um pontapé no cu e vou dar uma volta!". Além disso, a lógica de reprodução do capital de bondade e de confiança (vd. Sigaud, 1996) vê-se ultimamente ameaçada pelas alterações estruturais do sistema económico e pelas mudanças na correlação de forças interna à fábrica. O pressentimento de impessoalidade nas relações de dominação, motivado pelas mudanças organizacionais na empresa (os "engenheiros", as "fichas", o "controlo numérico"), pelas mudanças nas relações laborais ("contratos", "entrevistas") e pela preponderância de entidades e mecanismos abstractos e anónimos (a "crise", os "juros", "o centro de emprego disse-me para lá ir", "reclamas, recebes uma cartinha de lá"), contrasta com um estilo de dominação pessoal, fundado na honra e prestígio paternalistas de "bom patrão" e na gratidão ou dívida moral dos operários. Foi o desmantelamento deste mecanismo de conversão das graças patronais em gratidão operária, desmantelamento simultâneo à formalização das relações laborais e à inovação técnica do processo de trabalho em curso nos últimos anos, que acompanhou a ruptura

das afiliações com os homens e as coisas e para a erosão de sentimentos de pertença a um determinado mundo da vida.

Esta tendência parece extravasar igualmente para o domínio das relações entre companheiros de trabalho, enfraquecendo a coerção moral relativamente a noções de pureza e perigo e deteriorando a convivência na fábrica ("não gosto de dar confiança ao pessoal", "há gente perigosa dentro da fábrica", "só tão bem é a foder os outros", "gosta de estar sozinho, é mais fechadinho, (…) esse fica de lado porque quer, não quer dar confiança, não vem para a nossa beira"). Por isso é que, quando ocorrem, estas mudanças são frequentemente vividas como desonra e vergonha ou como despossessão e enfraquecimento individual: por um lado, privação da "força moral", como a coragem, a frontalidade e outros sentimentos honrados afins, por outro lado, generalização do "medo", "do rabo no meio das pernas" e do "calar e comer". O desmoronamento das obrigações morais e da interdependência entre patrões, operários e os actos de trabalho, ameaça a reprodução das virtudes, a ocultação dos interesses económicos de patrões e operários (realizada pela sua transformação em relações de dependência e coerção recíprocas), e a preservação do estatuto e prestígio pessoais apoiados nessa economia da grandeza artística e masculina.

A perda de "amor ao trabalho", ou a redução do trabalho ao estatuto de simples expediente de sobrevivência, é vivida como uma violência contra si mesmo porquanto representa a cessação de uma maneira de fazer que é também e sobretudo uma maneira de ser. A conivência afectiva e sensorial entre espaço fabril e trabalhador-em-acção é desarticulada por mudanças objectivas na organização do trabalho, nas formas interpessoais, e sistema de oportunidades e constrangimentos económicos e culturais e passa a constituir, tanto para aqueles que são colocados numa relação puramente oportunista com o trabalho ("até me orientar", "até arranjar melhor", "quero é meter umas massas ao bolso"), como para aqueles que são percebidos como não mais possuindo as prerrogativas necessárias para realizarem plenamente esse envolvimento ("somos postos de lado"), uma relação impessoalizada e geradora de sofrimento pessoal.

A ambiguidade e contradição manifestas no "gosto pelo trabalho" devem-se menos à ignorância da exploração e dominação do que à sua vinculação a condições objectivas de produção e conservação da grandeza do estatuto de "artista" que são elas próprias contraditórias. A mudança de uma oficina "debaixo da casa" para uma fábrica "moderna", oferecendo condições ambientais inegavelmente mais qualificadas, é todavia descrita, por um marceneiro, como equivalendo a "perder a liberdade". "Era a convivência que eu tinha, tinha a liberdade toda, fui para ali, vamos supor que eu perdi a liberdade (…), é uma coisa fria, estava ali, por exemplo, quatro horas que eu ia para lá para mim

representavam seis…" (T., marceneiro, 32 anos, a trabalhar desde os 12). As antinomias do "gosto" fazem com que seja possível preferirmos um trabalho mais duro ou um ambiente mais hostil que assegure o "valor" do operário, economicamente na forma de uma "ordenado de homem" (nunca um "meio ordenado") e simbolicamente como contínua restituição da integridade pessoal e afirmação colectiva da "arte".

> "Eu cansava-me muito mais, trabalhava muito mais e era muito mais prejudicial à saúde onde eu trabalhava do que agora, mas eu gostava mais de trabalhar onde trabalhava, percebes? Porque eu fazia coisas… fazia coisas com as mãos. Eu trabalhava… eu trabalhava a madeira com as mãos e hoje não, eu trabalho a madeira com as máquinas, é completamente diferente, percebes? A gente faz as coisas na máquina e antes eu fazia muitas coisas com as mãos, sabia o que era trabalhar com uma garlopa ou com um gaipira ou com um raspador ou com o martelo ou… essas coisas todas e, e lá não, lá a gente faz o trabalho nas máquinas e as máquinas, máquinas, é tudo máquinas, percebes? Dava-me mais gozo trabalhar como eu trabalhava do que trabalhar como trabalho agora, mas reconheço que para a saúde ah… que é muito melhor trabalhar assim, muito melhor…" (M., maquinista, 44 anos, a trabalhar desde os 12 anos).

A introdução de um regime de fábrica de novo tipo, quando ocorre a precarização económica e social do operariado, vem perturbar as tradicionais "modalidades de constituição da estima de si" dos operários (Pialoux, 1996: 14), fortemente apoiados na auto-suficiência moral e física ("não gosto de me vergar ao patrão", "enquanto tiver força, não me falta onde trabalhar", "sei bem o que valho como artista") e relacionadas com variadas formas de resistência às coacções produtivistas que procedem da hierarquia administrativa e da cadência do processo de trabalho. Em resultado das transformações das condições dentro e fora da fábrica, reduzem-se as margens de manobra que permitiam o surgimento tanto dessas maneiras visíveis e invisíveis de desafiar e pôr em causa a dominação, como dos rituais operários de sociabilidade e de actualização dos recursos identitários fundamentais ao nível individual e colectivo enquanto fundamentais qualidades humanas: a "força física", o álcool, o "orgulho", a "responsabilidade" enquanto obrigação e garantia de virtudes, a "vaidade" e o "gosto" no trabalho "bem feito", a "pranta". A manutenção da imagem de si e a defesa contra a desumanização do trabalho industrial ("não somos pretos", "não somos bestas de carga") são comprometidas e, dessa maneira, acrescida a probabilidade do trabalho ser cada vez mais experimentado sob o registo da ofensa, da desmotivação e da desilusão. O sentido de si e a auto-estima

individuais são irremediavelmente afectados na medida em que são confrontados com situações objectivas que denegam e vilipendiam o valor dos seus portadores ("a gente sente-se acabado") ou invalidam as possibilidades de realização da "necessidade existencial" (Pollak e Heinich, 1986: 3) de conferir coerência e continuidade a uma história pessoal, preservando-a e reafirmando-a no meio de um momento de ruptura com o mundo habitual.

4. A CONTESTAÇÃO PELO CORPO. UMA INVESTIGAÇÃO SOCIOLÓGICA DA DOR COMO TRANSCRIÇÃO OCULTA.

Estes operários do mobiliário reportam-se às dimensões tecnológica e organizacional das mudanças verificadas nas fábricas para salientarem as implicações dessa transformação na vivência quotidiana das relações sociais na produção e para evidenciarem as suas repercussões emocionais e viscerais, esforçando-se, neste caso, para pôr em palavras uma experiência geralmente inefável. Os processos de precarização social do operariado, especialmente dos segmentos entretanto submetidos a uma maior usura do capital corporal e incorporado ("é uma questão de força, energia, porque as pessoas mais velhas já começam a ter problemas") e colocados perante a desvalorização, desadequação ou impossível reconversão dos esquemas de acção, percepção e apreciação do universo fabril ("não evoluiu, ficou sempre naquilo, bloqueou", "nem todas têm a mesma capacidade para acompanharem a mudança"), inibem, dificultam ou impedem o acesso a formas subjectivas socialmente mediadas e actualizadas que são reconhecidas como confirmatórias da dignidade viril e oficinal ("ser alguém").

Este processo torna manifesto o modo como "a formação do sentimento, da consciência e do hábito social dos indivíduos" é relacionada com as estruturas sociais e o nível de integração social (Elias, 2004: 255). A desvalorização objectiva do "valor" dos operários é interiorizada e vivida em termos de contínua inferiorização social e da perda das possibilidades de afirmação de si. A intensificação dos ritmos e da disciplina no processo de trabalho ("colocou-lhe tempos", "é aquela pressão, 'vou-te pressionar, vou-te apertar, vou berrar contigo, vou-te chamar nomes!'") juntamente com a gradual amplificação da dissonância existente entre o espaço das posições e o espaço das disposições ("ele não desenvolve, bloqueou, foram muitos anos a fazer o mesmo") geram uma situação em que a sensibilidade humana colapsa para dentro de uma forma empobrecida de existência. A "complicação da vida" surge por força do contacto reiterado com "terrenos de negação que persistem fisiologicamente através de uma experiência constante de dor e tensão" (Charlesworth, 2007: 13). O "medo" e a angústia ampliados a todos os pequenos nadas da vida, a incessante vigilância sobre a dureza e a hostilidade

do meio circundante (“ficava logo preocupado”) ou, então, a busca de des-absorção e desimplicação relativamente a uma realidade impositiva (“até parece que não quer saber”), estão relacionados com a desestruturação da existência e a deterioração da relação com o mundo dos agentes sociais colocados em determinadas situações sociais (“mudou para um sistema diferente (…) e dizem que o homem não dava rendimento”).

Da submissão a uma experiência progressiva de despossessão, que inverte o rito de instituição e a investidura “como homem e como artista”, outrora realizado ao longo da trajectória biográfica, é salientada a natureza de despojamento, insulto e conspurcação que ela assume para os operários (“cagar na cara a um homem”, “correu-nos como cães”, “usa-nos como chiclas”, “calca os empregados”). Ao impedir a manutenção e reprodução dos modos de apropriação mimética, de aquisição pessoal e de incorporação física do universo de virtudes que esses mesmos trabalhadores representam em forma viva, o “novo sistema de fazer móveis” define os contornos de uma situação de privação. Pela implosão destas modalidades práticas e ante-predicativas da ética, estética e técnica sensualmente condensadas na carne dos trabalhadores, que são constitutivas do quotidiano operário e quotidianamente re-constituídas, a mediação carnal da existência torna-se objecto de experiência para o sujeito que ela mesma fundamenta, objectifica-se, de maneira que o corpo constitui o nexo pelo qual se revela e em que se inscreve a vivência da negação e frustração económica e simbólico-cultural de um determinado grupo social.

“Hoje para dar, tem de ser bem espremido” (N., maquinista, 47 anos). Para “espremer o lucro” é preciso, simultaneamente, elevar o nível de intolerância à superfluidade e ao “desperdício” e intensificar o ritmo de trabalho, o “andamento”. Este “novo sistema de gestão” e este “novo sistema de fazer obra” adquire uma concreção que implica integralmente, “a nível psicológico e a nível físico”, os agentes que neles participam. O advento dessa “meia ditadura” ao chão da fábrica (na expressão usada por R., marceneiro, 36 anos, a trabalhar desde os 14) representou também a imposição de novas “regras sem lógica” envolvidas no discurso da maior eficiência e racionalidade do processo de trabalho. Estas novas modalidades de enquadramento dos trabalhadores revelam a mesma violência das relações de poder paternalistas (“o patrão anda lá sempre a berrar e a humilhar”), mas solicitam uma inédita rede de compulsões inspiradas pelo rigorismo e pelo cálculo. A transição mais ou menos súbita para novas formas de gestão da mão-de-obra e de organização da produção compreende “diferenças que muitas pessoas sentem e vêem” no “convívio” e no “ambiente de trabalho”, em casa (“neste momento não tenho vida nem para mim, nem para os meus amigos, namorada, família, não tenho tempo para nada”) e nos cafés (“ninguém me atura”) - mas também no

próprio corpo e mente ("cansaço", "é à base do suor das pessoas", "ataca muito o psicológico").

> "Ó pá, cada vez mais empresas estão a fechar, a reduzir pessoal, a reduzir ordenados, ah… devido a uma quebra da produção que houve, fala-se numa quebra de mais de metade… Pela experiência que tenho, pelo dia-a-dia e porque também vou falando com outras pessoas, ah… cada vez isso começa a ser com mais força. E aquilo que nos está a acontecer [na Empresa K] é a redução do horário e cada vez estamos sujeitos a um *stress*, a uma pressão maior, não é? Porque a procura [de emprego] aumenta quando há mais desemprego, então isto leva a que as pessoas novas que entram tenham ordenados mais baixos e começa--se a notar uma pressão por parte da entidade. Não estou a falar por experiência própria, mas é aquilo que oiço, por exemplo… Para o meu pai, para pessoas de mais alguma idade, já começam a ter aquela pressão de dizer: 'se não estás bem, põe-te!', 'se queres ir embora, vai!', 'a porta de saída é aquela!', e… e sempre esse tipo de… e eu acho que cada vez vai ser pior. [Mas é assim para toda a gente, em todo o lado?]
>
> O desemprego para as pessoas que têm, em média, 50 anos está… está a mesmo a aparecer, porquê? Porque essas pessoas não têm disponibilidade ou vida para terem formações, para terem um curso, normalmente, rejeitam quando os patrões… assim o querem, não é?, e então é mais um motivo que as pessoas dão para que eles possam usar… Por exemplo, isso é muito fácil, começam [os patrões], começam 'ah, você não está disposto a fazer um esforço pela empresa, nós estamos aqui a tentar ajudá-lo… com a sua formação e para o seu futuro', mas a gente sabe que não é nada… Se é vantajoso para uma empresa que esteja, por exemplo, certificada, dizer que os empregados estão formados nisto ou naquilo, para estatísticas e não sei quê, isso começa a acontecer, não é? Mas uma pessoa com cinquenta anos, que trabalhe, por exemplo, oito horas por dia, ou seja dez ou seja aquilo que for, que chegue a casa é claro que não tem aquela disponibilidade de ir para uma formação… Eu vou e custa-me, não é?, uma pessoa chega a casa às oito horas, nem janta, é tomar banho, um gajo vai directo, sai de lá às onze, é um bocado complicado! E fazer isso uma semana aguenta-se, uma ou duas semanas, agora quando é meses, meses seguidos, faz-se uma formação de 90 horas e dá quase três meses. Aquilo é uma rotina, é uma rotina que tu… É possível as pessoas conseguirem, mas vão ter que tirar tempo noutros sítios, vão ter que… Outras pessoas pagam por causa desse desgaste, desse *stress*. Aliás nós

tínhamos um caso lá na empresa que… um homem tinha cinquenta anos e o *stress* dele era tal… que andava sempre stressado e então… era o mundo a fugir-lhe pelas mãos e ele a ficar cada vez mais… a ficar mais desgastado e… aconteceu essa situação que o meu gerente mandou-o embora, não é?, mesmo por causa disso. [Podes explicar-me essa história melhor?]

O senhor chamava-se senhor L., ele veio embora de uma empresa lá vizinha, estava lá há trinta anos e… por esse motivo, por causa da idade, de ele trabalhar lá há muitos anos, começaram a… ele depois começar a ter lá alguns problemas, ele começou a faltar, mas… Foram as pessoas que começaram a pressioná-lo, por exemplo, pô-lo a fazer outras funções e… funções que, normalmente, são os aprendizes que fazem e, isso é duro, não é?, para uma pessoa quando tem 30 anos de uma casa e que está num patamar que tenha o seu ordenado, que tenha as suas coisas, que tenha tudo e comece cada vez mais a diminuir, a cortar… E esse homem tomou a atitude de sair, e veio para a nossa beira. Estava lá bem, mas depois com os problemas que ele começou a ter… [Que tipo de problemas?]

Do género, ele começou… a estar sempre preocupado porque nós não trabalhamos pela folha, trabalhamos à peça. Ele estava sempre a fazer as contas e, e… a ver quanto este ganha, quanto aquele ganha, quando ele ia receber, estava sempre preocupado com as horas, com o transporte, com o almoço, estava sempre a tentar negociar comigo, se eu… dava mais isto, mais aquilo, 'ah, se me ajudasse aqui, se me ajudasse ali', eu dentro daquilo que era possível tentava ajudá-lo, não é? Até mesmo os próprios funcionários tentavam ajudar, mas ele pensava que estava toda a gente contra ele, que fui eu ou que foi o gerente ou… As pessoas tentavam ajudá-lo, diziam-lhe as coisas, 'faça assim…', tentavam explicar, e ele: 'não, eu faço assim porque acho melhor!', e não era nada melhor, então começou a ter problemas. Começou bem mas depois começou a complicar para ele. Por causa desse tipo de situações. [Mas porquê?]

Não consigo perceber! Ele… penso que aquilo que ele começou a pensar que estava a funcionar mal foi por uma situação… Normalmente, as pessoas tinham direito a dois, três dias de férias à escolha e esses dias nunca foram descontados e na altura foram, então… mas ele estava lá há pouco tempo e não sabia… então a partir daí começou 'já estão a começar, já estão a fazer isto, já estão a fazer aquilo', e… (…) E assim com pequenos conflitos, e acho que só foi mau para ele, porque ele estava ali numa empresa… uma empresa normal, as coisas estão todas legais, tinha a sua própria roupa, tinha… tinha tudo. Almoçava lá e tudo! Pronto, começou a complicar-se a ele próprio… Começou-se a falar que ele tomava medicamentos e

tudo. Começou-se a falar não! Depois descobrimos que ele tomava medicamentos para… porque teve um esgotamento e depois… Ele estava constantemente alterado porque… ele, às vezes, parava com a medicação um dia ou dois e… e eu dava com ele completamente parado, a falar sozinho, mesmo a… mesmo com problemas. Acho que para bem dele, e para nosso bem que estávamos ali a tentar ajudá-lo e ainda estávamos a ser acusados… tivemos que pôr um ponto final nisso. [O que é que foi feito?]

O senhor A. trabalha à maneira dele, trabalha mal, mas… mas é assim, é um homem que desde que veio para a minha secção tem melhorado… eu costumo dizer isso a ele e ele concorda… parece-me que não é preciso de fazer pressão… É um homem que está ali, está a fazer um trabalho de ajudante, desenrasca. Se eu detecto algum problema, ele fica logo preocupado, se foi ele, se não foi, e… porque ele é outra pessoa do género, passa a vida preocupado com tudo, se acontecer alguma coisa de mal tem medo que ele [seja] o primeiro a ser… a ser prejudicado. (…) Antes só chorava, isso é uma coisa que não pode acontecer, não é?, um homem não pode fraquejar, nem chorar em frente a um superior que seja mais fodido… que tenha uma forma de trabalhar diferente da minha, não é? Porque é assim, se calhar, ele dantes chorava de nervos, mas para a outra pessoa [refere-se ao outro encarregado], que eu conheço bem, aquilo era uma brincadeira, percebes? Pôr o homem a chorar era uma brincadeira, coisas que…é impensável da minha parte fazer isso. [Como é que isso aconteceu?]

Ele foi para lá [para a secção de produção] porque chegou a um ponto em que eles iam… em que o meu superior começou a pensar e colocou-lhe tempos e tudo para fazer ele desistir… Uma solução era ele ir-se embora, mas como foi preciso um ajudante de maquinista na minha secção, eu então, por conhecer o homem e por ter algum respeito por ele, pedi para que ele viesse para a minha beira. Porque ele ia lá, de vez em quando, ajudar. Ele como já tinha um conhecimento mínimo daquele trabalho e é um trabalho fácil, que é de moço, ah… lá foi desenrascando. Ele vinha embora, se não fosse eu a falar para ele ficar… Porque ele era mais lento do que os outros e… estava a não dar produção… (…) E então, e assim, qual era a solução, era ele [o encarregado] começar a descobrir as partes piores [na secção], então como o homem se mantinha sem mudar, há que usar outra táctica que é a pressão, 'vou-te pressionar, vou-te apertar, vou berrar contigo, vou-te chamar nomes!', que isso aconteceu várias vezes, coisa que eu nunca fiz, nem à minha frente admito que se faça… E foi por aí, depois foram acusá-lo ao gerente, o gerente, claro, ficou do lado do encarregado. E as coisas começaram-se a

complicar, ao homem foram-lhe postos tempos, o homem começou a bloquear, chorava e… até mesmo… chegou-se a dizer que ia embora, e ele próprio chegou a dizer que ia embora. E é como eu digo, como eu tenho algum respeito já por ele, disse: 'vamos experimentar pô-lo à minha beira, vamos ver como ele se porta, senão der, não dá…' Ele agora anda ali muito mais bem-disposto. É um homem, por exemplo, que deixou de ter problemas das tensões. Contou-me isso, que nestes últimos sete meses, tem tido um controlo normal. Antes tinha problemas de tensões. Tomava medicação e tudo, por causa disso. Ele vai, semanalmente, ao posto médico fazer, fazer o controlo. E isto foi dito por ele e pelo filho dele que trabalha lá, connosco.

Ele, um dia chegou lá, foi quando foi a altura dos aumentos, foi agora em Maio ou Abril, chegou lá e disse-me: 'olhe, é assim, eu tive um aumento bom, não sei se o chefe teve alguma coisa a ver com isto, mas eu também fico contente por duas coisas, primeiro porque fui aumentado, e depois porque ainda hoje foi ao médico e o médico deu-me os parabéns, porque eu tenho as tensões boas, e isto tem a ver consigo!', prontos. Ele deu a opinião dele sobre aquela situação, que achava que eu tinha alguma coisa a ver com isso. Não sei se é verdade, pode ser, ajuda sempre, mas…

E até uma vez, uma senhora veio ter comigo, que era a mulher dele e eu nem sequer fazia ideia, e ela veio-me agradecer… Veio-me dizer que o marido não tem nada a ver, que… que está sempre a falar bem de mim e que… e que está mais alegre, e o caralho, e queria-me agradecer porque antes em casa ninguém o aturava, ele estava sempre a chorar em casa, sempre… Que agora já está uma pessoa diferente. Que ele… está muito mais aberto para ela, mais amigável, está muito mais calmo, muito mais… muito bem-disposto. Ele é como outra pessoa, quando não tem problemas tudo lhe corre bem, não é?, quando lhe corre mal é porque tem algum problema. E foi isso, foi isso. Que inclusive, agora, fui convidado para o casamento do filho, nem estava à espera… [risos] ele, por acaso, trabalha comigo e tudo, mas o filho dele está numa secção que não é a minha, mas convidou-me a mim, ao P. [outro encarregado] e ao encarregado dele não, que era o encarregado do pai, percebes?" (B., 25 anos, encarregado, trabalha desde os 14)

O homem que "chora de nervos" demonstra a presença imanente de uma relação diminuída com as possibilidades de resposta das solicitações quotidianas da existência e a improbabilidade de dominação sobre o tempo, especialmente a incapacidade de antecipação e planeamento do futuro. Em sentido contrário, a recuperação das condições

que tornam viável o "respeito" em relação a si próprio e plausível a exigência de "respeito" dos outros perante si, possibilita a reabilitação da "boa disposição", da "calma", da "abertura", e de uma relação "amigável" com a existência ("andar de bem com a vida"). As "tensões" constituem um índice pelo qual se avalia o grau de interiorização de tensões originadas pelas assimetrias sociais, pelo estado das relações de poder ou pelas discrepâncias surgidas de desajustamentos estruturais produzidos ao longo de uma trajectória singular ou colectiva. "As circunstâncias económicas e sociais afectam a saúde através dos efeitos fisiológicos dos seus significados emocionais e sociais e através de efeitos directos das circunstâncias materiais" (Marmot e Wilkinson, 2001: 1233). O enfraquecimento das afiliações sociais associado à privação relativa, resultante dos constrangimentos materiais decorrentes da posição subalterna ocupada na estrutura socioeconómica e da experiência de subordinação ou despromoção na hierarquia de estatuto social, "mete-se debaixo da pele" (*idem: ibidem*).

A penibilidade das condições de trabalho e a degradação do convívio na fábrica, a consciência do desgaste prematuro do corpo e a antecipação do envelhecimento ("a maior parte deles [polidores] é isso, 45, 50, 55 anos eles estão todos cancerosos", "a arte que nós temos sei que daqui a meia dúzia de anos vai dar-nos cabo da saúde"), a vulnerabilização objectiva e subjectiva dos operários ("ninguém dá valor a um homem", "um gajo desanima"), tudo isto são factores que influem no reforço do sentimento de destituição e de impotência que irradia no conjunto das suas condições de existência. "Nós temos que ganhar dinheiro, tenho as contas para pagar, tenho o carro, tenho a casa, eu para mudar de ares não sei se vai ganhar um ordenado…". Os "compromissos", as "despesas" e os "encargos" associado à aquisição de casa e viatura próprias, os "gastos" com a educação dos filhos e com as "coisinhas que se vão comprando para se ter" acabam por determinar uma atitude de consentimento não consentido ("que remédio aceitarem") e frequentemente vivido perplexa ou indignadamente.

Embora amplificado segundo as linhas da morfologia interna do grupo operário, a rarefacção e fragilização na generalidade das posições operárias corresponde a experiências pessoais de inferioridade e descrédito. Nesta conjuntura, a privação de acesso às formas reconhecidas de ser surge associada à concentração cumulativa de características pessoais negativamente percebidas (especialmente traços linguísticos, aparência física, consumos alimentares). Ambas são correlativas da situação objectiva de privação em termos de recursos materiais e simbólicos ("ter") e da ocupação de uma posição na estrutura socioprofissional ("estar no pó", "trabalhar no serrim") que inviabiliza ou inibe a solicitação de "respeito". Nestas condições, é supérfluo o investimento em formas interpessoais de distinção ("não vale a pena estar com grandes ambições"), que

só podem ser vistas como actos de ostentação e de "sair fora das medidas" ("ter a mania das grandezas", "pensa que tem o rei na barriga", "é um armante"), e diminuem as possibilidades de adquirir reconhecimento social ("ser alguém na vida"). É toda uma vivência empobrecida relacional e pessoalmente que envolve estes agentes ("isto não é para quem quer, é para quem pode").

Para numerosos operários, esta experiência assume os contornos de uma redução ontológica ou uma amputação das significâncias sociais, quer dizer, emerge como intuição não-explícita e não-codificada da posse e possibilidade de consumar gestos e posturas que constituem, simultaneamente, uma indicação da "evidência [*markedness*]" possuída e uma "pretensão" relativamente ao "valor" e ao "reconhecimento". "Através dos padrões da sua incorporação, as pessoas irradiam significâncias e exercitam o seu valor diferencial" (Charlesworth *et al.*, 2007: 57). Engendrada pela precarização das posições sociais do operariado, esta é uma realidade que é frequentemente descrita em termos de empobrecimento, irrealização e perda na relação individual com o trabalho, com o futuro, com a intersubjectividade e com a existência ("sem motivação", "não ter ânimo" ou "andar desanimado", "não guardam respeito", "não reconhecem o valor", "isto agora não é futuro para ninguém", "perdi o amor aos patrões", "perder o gosto"). Promove-se, paralelamente, uma reinvenção em termos exclusivamente utilitaristas desses relacionamentos ("a maioria não trabalha por gosto, só tá aí porque tem que trabalhar", "hoje é só o dinheiro, querem lá saber, é bota pá frente"). "Estou desanimado porque não dão valor, não dão valor à gente" (A., 63 anos, maquinista, antigo marceneiro). Estes indícios de desagregação das afiliações pessoais e das formas interpessoais de decência colectiva e disposições solidarísticas denunciam uma transformação, quer nos relacionamentos entre os agentes sociais economicamente inseguros, quer no modo como eles se vêem a si mesmos, que não pode deixar de ser vivida como particularmente violenta e humilhante.

O exercício de relatar a diminuição da auto-estima e a dissolução identitária através de "idiomas locais de sofrimento", na forma de emoções, angústias e (pre-)sentimentos, constitui uma manifestação e um modo de "articular o sofrimento social e narrar transformações pessoais e colectivas" (Kirmayer *et al.,* 2000: 613). Precisamente porque todos "estes acontecimentos danosos não estão codificados como conhecimento declarativo mas antes 'inscritos' no corpo, ou então, constituídos no decurso de relações sociais, papeis, práticas e instituições persistentes" (*idem: ibidem*) é que as formas de violência exercidas sobre a continuidade pessoal e colectiva do operariado são anónimas e impessoais aos olhos dos operários e a sua verbalização é difícil, hesitante e precária. É desta realidade que surge a necessidade e a justificação da inclusão no programa de

investigação científica da sociologia das classes sociais a observação, descrição e explicação das irradiações e expressões corporais dos operários.

BRUNO MONTEIRO

Sociólogo, investigador do Instituto de Sociologia da Universidade do Porto e colaborador do Instituto de História Contemporânea da Universidade Nova de Lisboa. Actualmente, encontra-se a concluir o seu doutoramento sobre "a incorporação da vocação militante", ou seja, os modos socialmente diferenciados como, ao longo da segunda metade do século XX, indivíduos provenientes de distintos grupos sociais – operariado, "intelectualidade" e burguesia" – adquiriram uma propensão e uma aptidão a intervir politicamente.

Contacto: bjrmonteiro@gmail.com

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AEP (2005), *Indústria do mobiliário*, Relatório do Gabinete de Estudos.

Bourdieu, Pierre (1989), *O poder simbólico*. Lisboa, Difel.

Bourdieu, Pierre (2003), *Méditations Pascaliennes*. Paris, Éditions du Seuil.

Burawoy, Michael (1985), *The Politics of Production*. London: Verso.

Burawoy, Michael (1991), "The Extended Case Method", *in* Michael Burawoy; Alice Burton; Ann Arnett Ferguson; Kathryn J. Fox, Ethnography Unbound. Berkeley, University of California Press, 271-287.

Charlesworth, Simon (2007), "Reflections on Violence and Suicide in South Yorkshire: (Dis-)United Kingdom", *Anthropology Matters Journal*, 9(1), 1-21.

Charlesworth, Simon; Gilfillan, Paul; Wilkinson, Richard (2007), "Living Inferiority", *British Medical Bulletin*, 69, 49-60.

Elias, Norbert (2004), *A sociedade dos indivíduos*. Lisboa, Publicações D. Quixote, 2.ª edição.

Estanque, Elísio (2000), *Entre a fábrica e a comunidade - Subjectividade e práticas de classe no operariado do calçado*. Porto, Edições Afrontamento.

Goofman, Erving (1989), "On Fieldwork", *Journal of Contemporary Ethnography*, 18, 123-132.

Howes, David (1990), "Les techniques des sens", *Anthropologie et societés*, 14(2), 99-115.

Katz, Jack; Csordas, Thomas (2003), "Phenomenological Ethnography in Sociology and Anthropology", *Ethnography*, 4, 275-288.

Kirmayer, Lawrence; Brass, Gregory; Tait, Caroline (2000), "The Mental Health of Aboriginal Peoples: Transformation of identity and community", *Canadian Journal of Psychiatry*, 45, 607-616.

Marmot, Michael; Wilkinson, Richard (2001), "Psychosocial and Material Pathways in the Relation between Income and Health", *British Medicine Journal*, 322, 1233-1236.

Monteiro, Bruno (no prelo), "Poder e sentido de si no chão da fábrica." Cadernos de Ciências Sociais.

Noble, David (1979), “Social Choice in Machine Design*”, Politics & Society*, 8, 313-347.

Pialoux, Michel (1996), “Stratégies patronales et résistances ouvrières”, *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 116, 5-20.

Pollak, Michael ; Heinich, Nathalie (1986), “Le témoignage”, *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 62(1), 3-29.

Scott, James (1990), *Domination and the Arts of Resistance.* Yale: Yale University Press.

Sigaud, Lygia (1996), “Direito e coerção moral no mundo dos engenhos”, *Revista Estudos Históricos*, 18, 1-29.

Suaud, Charles (2009), “As lutas religiosas do ponto de vista de uma sociologia da incorporação: o corpo sacerdotal (católico) entre doutrina e inovação”, *Sociologia*, 19, 47-69.

Wacquant, Loïc (2002), *Alma e corpo – notas etnográficas de um aprendiz de boxe.* Rio de Janeiro, Relume Dumará.

Wacquant, Loïc (2005), “Carnal Connections: On embodiment, apprenticeship and membership”, *Qualitative Sociology*, 28(4), 445-474.