

“O pão nosso de cada dia”: as representações sociais sobre a vida familiar e profissional dos trabalhadores na indústria da panificação¹

“Give us today our daily bread”: the social representations about family and professional life of the bread industry workers

Neusa Rolita Cavedon
Rosa Paula Pires

Resumo

O artigo enfoca as representações sociais dos “masseiros”, trabalhadores na indústria da panificação, como forma de descortinar sua subjetividade, captada através de suas falas, instância reveladora do cotidiano laboral vivenciado. Trata-se de um estudo de caso, cujas técnicas de pesquisa foram entrevistas semi-estruturadas realizadas com 16 trabalhadores e a observação participante. Os resultados evidenciaram a predominância da representação “com alimento não se brinca”. Essa representação reflete aquela realidade social marcada pela infância pobre, com privações de ordem alimentar, e a vida adulta de trabalho árduo para garantir o sustento pessoal e dos familiares, que introjetaram nos sujeitos, a partir de suas vivências de sofrimento, a relevância do alimento para os seres humanos. Fonte de vida, o alimento é aquilo que dá força ao trabalhador para executar outras atividades. Assim, a brincadeira no local de trabalho é vista como danosa, pois, ao gerar falta de atenção, pode implicar o desperdício do produto que está sendo elaborado, o pão. O trabalho, representado como “tudo”, “vida”, é o que permite a obtenção do alimento, daí a “seriedade”.

Palavras-chave: Representações sociais; Panificação; Trabalho.

O pão, alimento indispensável na mesa dos brasileiros, possui uma conotação profana e utilitária ao ser considerado um importante nutriente para o corpo, devido ao seu caráter energético. Tem igualmente uma face sagrada ao ser associado ao cristianismo, ao milagre da multiplicação dos pães, à Santa Ceia e até mesmo ao corpo de Cristo, na missa, como símbolo consagrado. Se, outrora, a feitura desse alimento restringia-se ao âmbito doméstico, possuindo um caráter eminentemente artesanal, com o advento das máquinas e o aumento populacional desenvolveram-se produtos e processos que permitiram o surgimento da indústria da panificação.

No passado, as padarias funcionavam como distribuidoras para os armazéns que atendiam aos consumidores. O recebimento do pão em casa era garantido pelos donos de pequenas carroças que, logo ao alvorecer, faziam a entrega do produto no domicílio do cliente, com o qual haviam acertado previamente a forma de abastecimento e de pagamento.

Hoje, as padarias e os supermercados são locais onde é possível encontrar, de modo mais fácil e em maior variedade, pães cuja durabilidade pode restringir-se a um dia, normalmente elaborados nesses próprios estabelecimentos, e pães que, se acondicionados de forma adequada, podem ser consumidos ao longo de vários dias. É sobre os trabalhadores que elaboram pães

* Artigo recebido em 19/11/2005 e aprovado para publicação em 10/3/2006.

¹ Artigo apresentado no Enanpad/2004, na área de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho.

produzidos por indústrias e com maior período de validade para o consumo que a presente pesquisa centrará seu foco, ou seja, sobre os “masseiros” (operadores de máquinas), aos quais cabe bater a massa, adicionar os ingredientes, medir as temperaturas, verificar os tempos e registrar os dados em planilhas.

O objetivo principal desta pesquisa é verificar as representações sociais sobre a vida familiar e profissional dos “masseiros” como forma de descortinar sua subjetividade, captada através de suas falas, instância reveladora do cotidiano laboral vivenciado.

O estudo foi realizado na Empresa Y, localizada numa área construída de mais de 7000 m² no Rio Grande do Sul, e que conta com três linhas de produção paralelas: uma primeira para pães de sanduíche, uma segunda para pães integrais e uma terceira para produtos especiais, incluindo bolos e torradas.

Representações sociais: um tema provocativo?

O estudo das representações sociais, realizado por diferentes disciplinas, remonta à sociologia de Durkheim, figura proeminente que teorizou sobre as representações coletivas. Por seu turno, a antropologia, ao se consagrar como uma ciência interpretativo-compreensiva de uma dada realidade cultural, através do método etnográfico, chamou a si a incumbência de desnudar o que subjaz nas vivências cotidianas de seus informantes. A psicologia social, que arroga ter transformado o conceito em teoria, julga-se como mais habilitada a dar conta desse campo temático.

No âmago dessa discussão reside a velha dicotomia individual *versus* social, mas, para compreender essa dualidade, há que examinarmos primeiramente em que consistem as representações sociais nas diferentes disciplinas arroladas. Começemos pela definição de representações coletivas de Durkheim:

As representações coletivas são o produto de uma imensa cooperação que se estende não apenas no espaço, mas no tempo; para fazê-las, uma multidão de espíritos diversos associaram, misturaram, combinaram suas idéias e sentimentos; longas séries de gerações acumularam aqui sua experiência e seu saber. Uma intelectualidade muito particular, infinitamente mais rica e mais complexa do que a do indivíduo, está aqui, portanto, como que concentrada. (DURKHEIM, 1978, p. 216)

Para Durkheim, o social se sobrepõe ao individual, portanto, as representações coletivas sobrepujam as de cunho individual. “Na medida em que participa da sociedade, o indivíduo ultrapassa a si mesmo, tanto quando pensa como quando age” (DURKHEIM, 1978, p. 217). A antropologia acompanha essa noção de supremacia do social sobre o individual.

Representação é algo assim como uma espécie de imagem mental da realidade. Os ingredientes dessa imagem seriam, em primeiro lugar, as experiências individuais

decorrentes da realidade social em que o ator está imerso, realidade que se apresenta sob forma de círculos concêntricos: família, a rede de vizinhança, o bairro, categoria profissional, partido, classe social etc. (MAGNANI, 1986, p. 128)

Portanto, as representações sociais implicam senso comum. Geertz (1994) procura enfocar o senso comum como um sistema cultural. No seu entendimento, o senso comum tem por base a convicção de que a realidade não dispõe de outra teoria senão a da própria vida, questão que constitui um fenômeno mais aceito do que analisado. Não existem especialistas reconhecidos quando a noção presente é a do senso comum. Cada indivíduo é um perito, o sentido comum está à disposição de todos. Representa o mundo como algo familiar, que qualquer pessoa pode ou poderia reconhecer. Para transitar pelos caminhos do senso comum, basta possuir uma consciência lógica e prática. Geertz (1994) enumera algumas qualidades do senso comum: a naturalidade, que concede um ar de obviedade às coisas, um sentido de elementaridade, fazendo com que pareçam inerentes à situação; a praticidade, que aqui não possui o sentido de útil, mas de astúcia; a transparência, que implica simplicidade, pela qual as concepções dessa ou daquela questão são exatamente o que parecem ser; a assistemática, ou seja, a sabedoria através de provérbios, anedotas, contos morais e não de teorias formais e axiomáticas; a acessibilidade, isto é, o pressuposto de que qualquer pessoa pode chegar a conclusões de senso comum.

A representação social aparece nas falas dos atores que partilham um determinado universo cultural, revelando aquilo que é senso comum. Segundo Victora, Knauth e Hassen (2000, p. 15), “para aqueles que a compartilham, [a representação social] é a própria realidade”.

Na psicologia social destacam-se os trabalhos de Moscovici, que procurou compatibilizar o social com o individual mediante o estabelecimento de um diálogo entre sociologia, antropologia e psicologia, inclusive com a utilização do método etnográfico para a obtenção dos dados, pois Moscovici (1995, p. 15) se diz um “metodólogo politeísta, e não monoteísta”. Para ele, existe uma tensão entre o individual e o social:

O conflito entre o individual e o coletivo não é somente no domínio da experiência de cada um, mas é igualmente realidade fundamental da vida social. Além do mais, todas as culturas que conhecemos possuem instituições e normas formais que conduzem, de uma parte, à individualização, e de outra, à socialização. As representações sociais carregam a marca dessa tensão, conferindo-lhe um sentido e procurando mantê-la nos limites do suportável. Não existe sujeito sem sistema nem sistema sem sujeito. O papel das representações partilhadas é o de assegurar que sua coexistência seja possível. (MOSCOVICI, 1995, p. 12)

Para Moscovici (1984), as explicações, afirmações e conceitos emitidos pelas pessoas sobre certos temas correspondem a “teorias” do senso comum. Na condição de pensadores ativos, os indivíduos reelaboram as informações fruto de “n” episódios no nível das interações

sociais e, ao estabelecerem um diálogo do individual com o social, tratam de construir as suas próprias representações e de comunicá-las aos demais indivíduos, fomentando assim um ciclo que se retroalimenta constantemente. Para o autor, as pessoas leigas que não dispõem de instrumentos científicos tendem a analisar o mundo de forma semelhante, porque o mundo em que vivem é eminentemente social. Portanto, as representações não são criadas por um indivíduo de forma isolada. Pessoas e grupos criam representações ao longo da comunicação e da cooperação. As representações, ao serem criadas, acabam ganhando vida própria, circulam, encontram-se, atraem-se, repelem-se e abrem espaço para novas representações, enquanto outras, mais antigas, desaparecem. Moscovici (2003, p. 41) acrescenta: “Como consequência disso, para se compreender e explicar uma representação, é necessário começar com aquela, ou aquelas, das quais ela nasceu. Não é suficiente começar diretamente de tal ou tal aspecto, seja do comportamento, seja da estrutura social”.

As representações sociais seriam teorias de senso comum que, internalizadas, permitem organizar a realidade. A representação social tem por objetivo tornar familiar o estranho e isso é obtido, segundo Moscovici, através da ancoragem, com a classificação e rotulação daquilo que não está categorizado, e através da objetivação, que consiste em transformar uma abstração em algo material, descobrir a qualidade icônica de uma idéia. A ancoragem faz com que estabeleçamos um valor positivo ou negativo e uma configuração hierárquica. Na medida em que determinado objeto é comparado ao paradigma de uma categoria, ele acaba adquirindo características dessa categoria e ao mesmo tempo é reajustado de modo a nela se enquadrar. Ancorar, portanto, é classificar, nomear alguma coisa, para que se possa imaginá-la e representá-la. Para Moscovici (2003, p. 210), “as representações sociais se apresentam como ‘rede’ de idéias, metáforas e imagens, mais ou menos interligadas livremente e, por isso, mais móveis e fluidas que teorias”.

Rey (2003) diferencia a subjetividade social e a subjetividade individual presentes no processo de produção das representações sociais:

Quando Moscovici afirma que “não tem nada na RS que não esteja na realidade”, não se refere a uma realidade concreta definida em seus atributos objetivos e independentes do sujeito, mas a uma realidade social, na qual também intervêm os processos de subjetivação que a configuram, cujo sistema e diferentes formas de organização no tecido social defini como subjetividade social. (REY, 2003, p. 124)

Para o autor, a compreensão e as teorizações acerca das representações sociais carecem de uma visão dialética das subjetividades envolvidas, a individual e a social, porque os processos individuais e sociais não são excludentes:

São os indivíduos como sujeitos ativos e criativos que questionam, quebram e geram

alternativas sobre a situação dominante da vida social, criando processos de socialização de novos conhecimentos sobre os quais se produzem novas RS. No entanto, são os sujeitos individuais as instâncias geradoras desses novos processos de subjetivação, convertendo-se em sujeitos de novos núcleos de subjetividade social que, ao perpetuar-se e passar a ser parte do consenso social, gera novos mecanismos de subordinação por meio das RS que em um momento representaram um impulso revolucionário de ruptura em um processo que se estende ao infinito. (REY, 2003, p. 139)

Assim, a dialética se configura nesse jogo de forças de mudança e permanência. A subjetividade individual pode alterar uma determinada representação, mas a força do social vai procurar vetar essa ruptura. Em certo momento histórico, a mudança pode vir a se consolidar, evidenciando a supremacia do individual, que se converte rapidamente em social. A subjetividade social auxiliará na produção de uma nova representação que, apropriada pelo coletivo, implicará temporariamente a adequação da subjetividade individual à social, até que novamente a subjetividade individual rompa a esfera do social e o ciclo se repita.

As representações sociais não são espaços sociais rígidos, estáticos e preformados, em que se encaixam de forma padronizada as expressões do sujeito, ou que estão prontas na subjetividade dos sujeitos individuais. Elas representam elementos de inteligibilidade por meio dos quais os sujeitos significam e experimentam os sentidos subjetivos de suas relações de comunicação e, por essa razão, expressam nesse processo um conjunto de elementos essenciais da subjetividade social, nos quais podemos encontrar elementos de sentido que justifiquem por que são essas representações, e não outras, as que caracterizam um certo objeto ou fenômeno de uma realidade social concreta. (REY, 2003, p. 136)

Ao estudarmos as representações sociais no mundo do trabalho, defrontamo-nos com a tensão “entre as dicotomias indivíduo/coletivo e objetivo/subjetivo, buscando ampliar as análises sociais que enfatizam as determinações socioeconômicas para a dimensão da cultura e da ética, por exemplo” (NARDI; TITTONI; BERNARDES, 1997, p. 241).

Em busca das representações sociais dos trabalhadores na indústria de panificação: o método

Trata-se de um estudo exploratório, subtipo exploratório-descritivo, que, de acordo com Tripodi, Fellin e Meyer (1981), busca descrever minuciosamente um determinado fenômeno, tal como ocorre nos estudos de caso. Os dados podem ser obtidos tanto de forma quantitativa como qualitativa. No estudo de caso em questão, a opção recaiu sobre a coleta de dados de cunho qualitativo por estar consoante com aquilo que se postula no âmbito das teorizações referentes às representações sociais. Para Moscovici (2003, p. 88), “as palavras são importantes, pois respondem por tudo o que acontece em cada esfera possível de realidade”.

A empresa escolhida comportava 500 funcionários divididos entre a área comercial e a de produção, por seu turno dividida em dois setores: produção e manutenção. O setor de produção,

objeto deste estudo, possuía operadores de máquinas envolvidos diretamente na elaboração de pães, auxiliares e encarregados de setor. A determinação das atividades a serem desenvolvidas ficava a cargo do mestre de produção, que respondia por seus atos perante a gerência industrial.

Dentre as etapas do processo produtivo do pão, o “masseiro” é responsável pelo amassamento da esponja e da massa, portanto, pelo abastecimento de massa para toda a linha de produção. O amassamento da esponja é realizado mediante a programação da dosagem de farinha de trigo e de água, acrescida de fermento, conforme formulação do produto, bem como do tempo de batimento nas velocidades lenta e rápida da amassadeira e temperatura da massa, condições essas preestabelecidas pelo mestre de produção. Esse tempo é necessário para que a massa atinja o ponto de “véu”, isto é, para que as propriedades visco-elásticas da farinha de trigo forneçam à massa a estrutura ideal de processamento. Para adequação da temperatura adiciona-se gelo à massa e/ou abre-se a circulação de água gelada no tacho da amassadeira. Na etapa de amassamento da massa, o “masseiro”, além de realizar o amassamento da esponja, acrescenta os ingredientes à esponja já fermentada, realiza o batimento e registra os tempos (horários) e temperaturas. Após o término do batimento, transfere a massa para uma tina (masseira) previamente lubrificada com óleo de soja. Leva a tina para o elevador da divisora, onde será efetuada a divisão da massa.

Foram entrevistados todos os “masseiros” do quadro funcional da empresa, totalizando 16 entrevistas. Os pesquisados possuíam em média 31 anos e meio de idade. O mais velho tinha 40 anos e o mais jovem 23 anos. O nível de escolaridade restringia-se ao primeiro grau: em média, haviam cursado até a quinta/sexta séries do primeiro grau. Os que apresentavam maior nível de instrução completaram o primeiro grau; os de menor nível cursaram a primeira série do primeiro grau. Possuíam em média seis anos de trabalho na empresa. O mais antigo atuava há 14 anos e os mais recentes há três anos.

As entrevistas contaram com um roteiro, mas sem estruturação rígida, de sorte que o entrevistado pudesse discorrer livremente sobre o aspecto que lhe fora sugerido. Uma das pesquisadoras fazia parte do quadro funcional da empresa.

Os dados foram analisados após o trabalho de campo, mediante o estabelecimento de categorias. Ao apresentar o conteúdo presente em cada uma das categorias, as análises vinculam os achados de campo com as teorizações concernentes ao mundo do trabalho e do trabalhador.

A mão que faz o pão: o “masseiro”

A partir das entrevistas, verificaram-se a presença de herança materna e paterna de trabalho árduo de pouca remuneração, a qualificação comprometida frente à falta de estudo, o trabalho pouco valorizado, dotado de exigência física, a família como razão da luta e da

persistência e o trabalho como fonte de sobrevivência para si e para os familiares e, portanto, “coisa séria”. Cada categoria foi analisada individualmente, para se compreender os aspectos subjetivos contidos nos discursos relacionados ao mundo do trabalho dos entrevistados.

A trajetória da infância à idade adulta: trabalho *versus* estudo

Os discursos iniciais referem-se à falta de opções frente a uma condição financeira comprometida desde a infância. É relativamente fácil compreender que, no nível de chão de fábrica, as oportunidades de aprimoramento cultural, que levam a uma posição social melhor, são mais escassas.

A necessidade do trabalho infantil decorre da ausência do pai, visto como provedor da família. A falta paterna e a referência ao número de dependentes levam à obrigatoriedade da busca pelo sustento, desde criança. O alimento é considerado uma necessidade básica e uma prioridade no suprimento doméstico pelos pais. Em famílias humildes, compostas de vários filhos, essa necessidade pode levar ao abandono dos estudos para se colaborar no sustento e na manutenção familiar: “Todos tiveram uma infância que, por vezes, sequer poderíamos chamar de ‘infância’. Trabalhando desde crianças, não tiveram muitos parâmetros para distinguir o trabalho do brinquedo” (BORSOI, 2003, p. 311).

O indivíduo afirma que o trabalho se traduz não apenas em sustento material, mas em crescimento moral, podendo “mudar a mente” e “elevar a pessoa”. O convívio familiar, tão necessário à integralização humana, muitas vezes é sacrificado em favor da sobrevivência. Castor (2001) considera prejudicial essa importância exagerada que o trabalho assume na vida do indivíduo. Tal necessidade pode carrear lembranças de sofrimento ao longo da vida, em detrimento daqueles poucos momentos felizes vividos na infância, restando, então, a valorização do sacrifício e do sofrimento como mera recompensa da vida:

Pra mim o trabalho era o que minha mãe falava, porque eu perdi o meu pai com três anos, eu não entendia muito, com oito ou nove anos eu comecei a trabalhar, ela falava que tinha que trabalhar, que ajudar, eu trabalhava, eu fazia. Hoje eu vejo que o trabalho é importante na minha vida, na de quem depende de mim, satisfaz o corpo, muda a mente, eleva a pessoa. Minha mãe saía para trabalhar muito cedo, deixava nós amontoados lá, cinco irmãos, às vezes não tinha o que comer, minha mãe falava que tinha que trabalhar, tinha que trabalhar. Todos saíram cedo de casa, eu com dez anos saí de casa. Eu ficava na casa do pessoal que eu trabalhava, numa fazenda no interior. Hoje se eu não me qualificar, porque eu não tenho estudo, não tenho nem o primeiro grau, me arrependo por não ter estudado, mas eu tinha que trabalhar. Hoje eu sei que o trabalho enobrece o homem, valoriza o homem. Eu vim de fora em 91, e meu primeiro emprego foi na empresa “x”, fiquei cinco anos e 10 meses, morava do lado da firma, de aluguel. No início não foi fácil, vim com um colega, a gente não conhecia nada, foi horrível, a gente não tinha nada, nem cama onde dormir, a gente não tinha dinheiro quando a gente pegou lá, ia trabalhar às seis da manhã, trabalhava até as seis da tarde para tomar café, ia pra casa e dormia, no outro dia cedo ia para tomar café de novo. A comida era só lá. Em casa não tinha nada. Quando comprava alguma coisa estragava, porque não tinha geladeira. A gente não conhecia ninguém. Cidade grande, depois tu

vai aprendendo, a vida vai te ensinando, o sofrimento, por isso que tu dá valor. (E16, três anos de empresa)

A falta de condições financeiras e a própria violência presente na infância podem levar o indivíduo a diferentes caminhos, o da marginalidade ou o da busca de cidadania e inclusão social. Apesar da violência na vida de alguns trabalhadores, estes ainda ressaltam em seus discursos a busca incessante de uma vida digna a partir do trabalho:

Eu me criei lá fora, no interior, eu era agricultor e faz oito anos que eu vim pra cá. Meus pais morreram eu tinha cinco meses, daí uma mulher que criou 10 filhos pegou mais eu pra criar. Eu não cheguei a conhecer meus pais. Eles começaram a brigar e a minha mãe botou veneno e matou meu pai. Depois ela morreu na cadeia. Daí essa senhora me pegou pra criar. Ela ficou viúva com os 10 filhos e mais eu pra criar. Eu morava na casa dela. Eu estudei pouco. Ela só não me deu muito estudo porque o colégio era longe. Naquela época tinha que trabalhar na roça para poder manter. Dou graças a Deus por isso. Tem tanta gente perversa. Até que minha vida se tornou bonita, né? Porque se eu fosse viver com outra gente, eu podia ser ladrão, assaltante. Eu fiquei trabalhando na roça e comprei morada pra mim, um pedaço de terra, eu tinha três hectares de terra, todo conforto pra trabalhar. (E5, oito anos de empresa)

Na infância minha avó dizia pra eu aproveitar, meus pais não ficaram juntos, aí minha avó me pegou para criar, minha mãe até tinha condições de me criar, mas ela ficou com outro homem, ele era inspetor de polícia, muito rude, e eu era muito maltratado quando pequeno, e minha avó achou que estava uma situação ruim ali, né, e começou a convencer a minha mãe a me deixar com ela, minha avó tinha condições. Depois que eu fui crescendo e fui entendendo que eu precisava trabalhar para ajudar no sustento da casa da minha avó, ela foi atingindo uma certa idade, aposentada, o salário era pouco. Eu comecei a trabalhar com 16 anos. Eu fui até a quinta série. Aí comecei a ficar sobrecarregado e comecei a dar mais importância para o trabalho e menos para o estudo. Mas eu não sabia que era tão importante também. Hoje é uma necessidade trabalhar, de sobrevivência, de sustento, mas tudo que eu passei na infância eu não quero deixar para os meus filhos, tento me esforçar ao máximo, para que a dificuldade que eu passei, o estudo que eu abandonei também, não quero, tenho duas filhas. (E13, sete anos de empresa)

A essa lembrança de violência contrapõe-se a imagem dos pais como exemplos positivos:

Meu pai e minha mãe, que me incentivaram para o trabalho, me mostraram os dois lados, o da criminalidade, que acontece, e o lado de quem trabalha, que, no final, é recompensado. Meu pai era pedreiro e a minha mãe trabalhava em uma padaria. Infelizmente minha mãe faleceu em 98 e meu pai em 99. A minha mãe de câncer do colo do útero e meu pai de derrame. (...) Nós somos seis irmãos, e tem uma caçula de 10 anos. (...) A gente teve uma vida pobre, até tinha casa própria, mas antes dos 14 anos eu já ajudava o meu pai. Depois eu comecei a trabalhar em empresa. Eu também comprei meu terreno, meu sogro me ajudou, eu sou casado e tenho uma filha. Tudo que eu passei me incentiva a ter responsabilidade. (E3, quatro anos de empresa)

Desde a infância, o trabalho é algo que exige esforço, empenho, disposição física, força, é o que garante a sobrevivência. Portanto, precisa ser enfrentado, jamais temido, independentemente da tarefa para a qual o trabalhador foi designado (BORSOI, 2003).

A atividade profissional

Para ocupar a função de “masseiro” na empresa pesquisada, é necessário conhecer as características das massas, bem como o processo tecnológico envolvido, exigências que, segundo os entrevistados, requerem atenção, força e raciocínio.

Apesar dessas características, a política da empresa é não delegar maiores poderes de correção de massas, quando necessário, aos “masseiros”. Cabe aos chefes de linha exigirem desses operadores a comunicação de eventuais problemas e a correção de massas e processos, não sendo aceita qualquer modificação sem o parecer técnico da chefia. De modo ambíguo, a empresa condiciona qualquer ascensão profissional do “masseiro” ao conhecimento técnico e ao nível de escolaridade, mesmo que esses trabalhadores tenham tal conhecimento subestimado quando da realização de sua atividade.

Alguns discursos evidenciam a insatisfação com a necessidade de consultar sempre o chefe diante de qualquer alteração no processo. Esse trabalhador, que se posiciona como conhecedor de massas e cuja responsabilidade é suprir toda a seqüência produtiva dos pães, acaba identificado como um mero executor de tarefas nos moldes tayloristas, o que compromete a visão crítica (DEJOURS, 1999), desmotivando o indivíduo. Apesar disso, os trabalhadores reconhecem que o conhecimento do produto é de suma importância para a própria detecção de problemas.

O treinamento para a execução da atividade é determinante no processo produtivo. No que tange à produção da massa, é preciso atentar para o ponto ideal de batimento, a maciez e a elasticidade. Esse conhecimento é obtido através do treinamento na empresa, em horário de trabalho, mediante o acompanhamento da atividade de um “masseiro” mais experiente. Cabe à chefia inspecionar o trabalho, o ponto da massa, e “ditar” as regras e procedimentos para a execução da tarefa. Dessa forma, o colega de função mais antigo repassa sua experiência de massa e operação de máquina, enquanto a chefia determina quantidades e tempos para a obtenção dessa massa.

A responsabilidade do “masseiro” em suprir uma linha de produção e obter uma massa de qualidade, mesmo que tenha de cumprir especificações preestabelecidas, leva-o a se interessar pelo treinamento como forma de minimizar sua preocupação com possíveis erros que possam advir da falta de conhecimento.

A falta de treinamento proveniente da chefia para a função de “masseiro” é salientada pelos entrevistados. Considera-se treinamento a simples ajuda e repasse de conhecimento dos colegas. Essa falta de treinamento pode provocar no sujeito trabalhador a sensação de “corpo-máquina”, seu trabalho ficando reduzido à força física produtiva (ROSA, 1994) com a finalidade

maior de manter a produtividade (VOLNOVICH, 1995).

Dessa forma, o trabalho mental dos trabalhadores fica neutralizado (DEJOURS, 1999), frustrando-os em sua atividade, que passa a ser repetitiva e isenta de modificações. O ser “robô” ilustra essa afirmação, que, embora possa ser aparentemente uma expressão de acomodação, por não exigir maior responsabilidade, subestima a capacidade do trabalhador em melhorar sua performance e sua relação com o trabalho.

Assim, o reconhecimento da atividade ocorre segundo os preceitos do taylorismo (MONTEIRO; GOMES, 1998), com nítida separação entre a concepção e a execução. A organização do processo produtivo é hierarquizada e racionalizada para a maximização da produção e coordenada pela chefia imediata. Apesar de o trabalhador reconhecer que precisa utilizar a mente em seu trabalho, a hierarquização técnica é uma condição imposta por sua função, resultando em maior utilização da força braçal em detrimento da força mental.

A atividade de “virar fôrma” na empresa (abastecer com fôrmas as esteiras que recebem a massa de pão para a fermentação) é comparada com o trabalho em construção civil (bater concreto), onde o indivíduo não precisa de um nível escolar elevado, mas de atividade braçal, sujeita ao controle e poder da classe dominante:

Pra fazer minha atividade ali na massa eu preciso de faca, braço, mente. Eu era auxiliar, fui pro corte, fiquei dois meses ali, daí o outro cara começou a “ratear” na esponja, um tal de “Beltrano”, na época não tinha tina, era um panelão, a mistura era tudo em saquinho, o cara esquecia do fermento, o melhorador, perdia massa. Faz seis anos que eu estou na massa. Ali eu parei. Criei raiz ali. Dali não me tiraram mais. Pelo compromisso que a gente tem, se dá um problema na massa, é o “masseiro”, agora está melhor, se dá um problema eu já “pulo” logo para o chefe, porque agora a gente é robô, antes tu tirava água por conta, mexia na água, no fermento, no tempo de máquina, e agora não, agora qualquer um é “masseiro”, bota um ali, o chefe chega, é “tanto” de água, “tanto” de fermento, aqui está a mistura e deu. O cara sabe cortar, atira pra dentro e deu. Pra mim é melhor trabalhar como robô, se dá um “pepino” na massa, vai pra eles, agora o compromisso ficou pra eles. Antes dava um rolo, era com a gente, a gente fazia e acontecia, agora não. Agora os chefes que são os encarregados, é com eles agora. Em primeiro lugar tem que ter força, porque é pesado. Não pode ser analfabeto, porque ali usa um pouco da cabeça, e tem que se agarrar ali, porque ali é “pauleira”, forte, boa cabeça, não pode ser muito “babaca”. Tem gente que pensa pequeno, estuda, estuda, e vem pra empresa “y” virar fôrma, bater concreto em obrão. (E10, sete anos de empresa)

O termo “robô” corrobora a afirmação de que a função descrita pelos trabalhadores segue os preceitos do taylorismo: “O serviço que eu faço lá é como se fosse um robô, tudo uma coisa só, entendeu?” (E7, 12 anos de empresa).

De qualquer forma, o que para alguns é motivo de tranquilidade, para outros pode ser motivo de angústia e desgaste emocional, por se sentirem tolhidos em suas reais capacidades (DEJOURS, 1992). Essa condição é relatada com grande frequência, confirmando a preocupação com a busca de qualificação, que pode levar à inclusão social (CASTRO, 1993). Porém, o estudo, que pode oferecer ao trabalhador uma chance de crescimento profissional, também exige

uma condição financeira para sua manutenção e tal possibilidade nem sempre se verifica.

Trabalhador “morcegão” ou “guerreiro”

Em relação à atividade propriamente dita, a expressão “guerreiro”, criada e bastante utilizada pelos masseiros para designar um sujeito trabalhador e lutador, caracteriza aquele colega que não mede esforços para auxiliar nas etapas do processo. Já aquele que foge do trabalho é chamado de “morcegão”, pois o morcego depende do sangue alheio para se alimentar, dorme durante o dia pendurado em cavernas e voa à noite, quando se torna mais difícil visualizá-lo.

A expressão “arigó”, utilizada para designar os que recebem baixos salários, recai principalmente sobre os auxiliares de serviços gerais. Os masseiros consideram-se dotados de maior “requisite” na comparação com eles. Os “magnatas” ou “boa pinta” são os que exercem cargos de chefia ou pertencem a um nível hierárquico superior.

Trabalha é “guerreiro”. Fora isso é “morcegão”. O cara calmo, que foge do trabalho, é “morcegão”. (E8, cinco anos de empresa)

Só o que eu uso lá fora é “guerreiro”, que é uma pessoa “pegadora”, aqui nós dizemos: “Vamos lá, guerreiro”. No sentido de um esforço, de repente um diz: “Vamos lá, guerreiro, dá uma mão aqui”. Um “oi”, por exemplo: “E aí guerreiro, tudo bem?” (E13, sete anos de empresa)

Mas eu não dou bola, besteira, arigó não tem o que falar. Arigó no caso é nós, né? Arigó que eles chamam é de masseiro para baixo, tudo é arigó. Ganha pouco, tudo é arigó. Masseiro é um arigó mais requintado, é tipo obra, tem o servente, o pedreiro, o carpinteiro, o encanador, o hidráulico, mas tudo é arigó. O que não é arigó é o engenheiro, só escapa o contramestre e o encarregado. Arigó é cara que trabalha em serviço braçal, ganha pouco, tudo é arigó. Ganha bastante, aí não, aí é magnata, boa pinta, como todo mundo fala aí dentro. Palavra é “guerreiro” ou coisa assim. Guerreiro é um cara que luta, trabalha, não fica assim babaca, parado, um cara que luta. (E10, sete anos de empresa)

Submissão como garantia de emprego

Executar sua função sempre da mesma forma, evitando uma cobrança da chefia direta, e utilizar o tempo de trabalho somente para atividades produtivas, restringindo o tempo para almoço e higiene pessoal, confirma o controle e poder exercidos pela empresa ao organizar o processo produtivo e distribuir individualmente a força de trabalho no interior da fábrica (RAGO; MOREIRA, 1986).

O cara não agüenta. Eu venho de bicicleta, mas o dia que chove eu me molho todo, mas venho igual. Eu faço tudo certinho para não me cobrarem, para não ter problema. Meus chefes nunca me cobraram. Quem me ensinou foi outro masseiro. Eu só tenho tempo para almoçar e fazer limpeza. Eu procuro sempre fazer do mesmo jeito, controlando peso, temperatura, para nunca dar erro, nunca esquecer o fermento, deixo tudo prontinho para não esquecer, assim eu acho o lado melhor pra mim. Pra crescer tem que estudar agora. Falta o estudo. Se eu tivesse estudo, eu ia ter mais chance. (E1, seis anos)

de empresa)

Tem que ser bem responsável, tem que ter horário, não botar atestado e não faltar. Não pode reclamar demais, tem que ter respeito pelo chefe, se ele estiver errado tem que escutar, não adianta. Se eles têm mais tempo de empresa, tem que respeitar o que eles acham, eles não vão contra a empresa. Treinamento? Isso aí não. Na minha função eu não preciso. Eu peso a farinha, limpo o setor, varro, o meu chefe não deixa a pessoa parar, porque a pessoa parada a empresa acha que está ganhando muito. Aqui não tem pessoa com classe, se fosse trabalhar na empresa J, com pessoas com mais estudo, aqui as pessoas são como eu, falam um pouco errado. Alguns falam mais bonito, mas é muito difícil. (E9, cinco anos de empresa)

Frente às condições de trabalho relatadas, resta a esses trabalhadores, ao reconhecerem sua função como de grande responsabilidade, executá-la da melhor maneira possível, sempre em sintonia com a chefia imediata, além da busca de um crescimento maior em termos de qualificação, mesmo que esta não tenha efeito direto sobre a sua atual atividade.

A condição do sistema capitalista, que em vez de reconhecer o trabalho como fonte de subsistência e prazer, passou a tê-lo como fonte de expropriação e alienação (BRAVERMANN, 1977), reduziu o indivíduo a mera força trabalhadora:

Eu faço de tudo aqui dentro, tudo que me mandam fazer, eu faço. Eu trabalho em duas máquinas, com duas receitas diferentes. Tem que prestar muita atenção. A responsabilidade dobra.(...) Tem que fazer aquilo que o chefe quer, o que a empresa está pedindo. A gente tem um padrão de qualidade. Aí depende da chefia, a chefia que guia nós. A gente não faz nada sem ordem. Não se faz uma coisa que não estão pedindo. Tem um padrão, tem que obedecer. Nós somos empregados, temos que fazer o que é dito. (E12, oito anos de empresa)

(In)justiça salarial

Na questão salarial, o trabalhador assume que as despesas que comprometem seu salário resultam de seus gastos excessivos, tomando a culpa para si e isentando a empresa, ou seja, não lhe atribuindo a responsabilidade de remunerar adequadamente.

Apesar de o salário não ser subestimado, a comparação salarial com outras funções ressalta as disparidades. Os diferenciais financeiros obtidos a partir de aumentos salariais ao longo do tempo, principalmente para os cargos de chefia, levam o masseiro a se sentir injustiçado.

O fato de existirem outros profissionais na empresa que tiveram oportunidades de incremento salarial, sem um nível maior de escolaridade, faz com que esse trabalhador questione a política da empresa e a sua permanência nela. A falta de equidade salarial representa um sério fator de desequilíbrio no ambiente profissional e torna-se evidente quando há desigualdade na carga de trabalho. A equidade significa que as pessoas são respeitadas e que o seu valor é reconhecido (MASLACH; LEITER, 1999):

Eu comecei como auxiliar, e agora estou aí com o salário de masseiro. Se eu sair daqui e pegar em outra empresa de alimentos eu não vou ganhar isso, né? O meu salário é mais para pagar as contas e fazer rancho. A despesa da casa é comigo. (E2, cinco anos de empresa)

Só que o salário é que está pouco. Não é que seja pouco, é que a gente gasta demais, entendeu? Eu não fico chateado pelo salário, é que quando eu peguei aí, os chefes ganhavam cem reais a mais do que nós, hoje em dia eles ganham um mil e duzentos, e a gente ficou no quinhentos. Os mecânicos ganhavam cem reais a mais do que nós, e hoje em dia eles ganham mais, um eletricitista ganha um mil e duzentos, e a gente ficou nos quinhentos. Tem um monte de mecânico aí que não são formados, agora é que estão estudando, entraram de auxiliar na mecânica e se aperfeiçoaram ali, dali eles saíram mecânicos. Mas o salário, eu acho, está meio defasado, não é que seja pouco, é que perto dos outros, os chefes, ganhavam pouco mais do que nós, agora foram lá em cima, a gente ficou lá em baixo. O salário está pouco, e eu estou estudando já para pegar numa firma, eu tenho que pensar, eu não posso parar no tempo. Eu tenho que pensar no meu futuro. Eu já fui queimado aqui. Um monte de gente já passou na minha frente. (E10, sete anos de empresa)

Trabalho é coisa séria

Apesar de considerarem bom o ambiente de trabalho, os trabalhadores mantêm certa precaução diante de brincadeiras com os próprios colegas. Reconhecem a importância do trabalho em equipe, da cooperação mútua, mas têm restrições a conversas não profissionais.

A maior resistência ocorre quando alguns “colocam a família no meio”, referindo-se às “mulheres dos outros”. A questão do adultério, o medo do indivíduo de “ser passado para trás” pode suscitar discórdia entre colegas de trabalho, posto que, de acordo com os entrevistados, alguns falam das esposas dos outros sem sequer conhecê-las. Segundo Tittoni (1992), em tais situações pode estar presente um pensamento machista, fruto do fato de a mulher fazer parte de outros momentos da vida desses trabalhadores ou em decorrência do próprio ambiente, classificado como rude, formado exclusivamente pelo sexo masculino:

Com os colegas tem brincadeira, sempre tem “folgação”. Eu acho graça, mas prejudica um pouco. Às vezes eu fico meio irritado, um pouco nervoso. E quando eles vêem que o cara é nervoso, provocam para que eu fique mais irritado. Eles pegam a faca e ameaçam. Eu penso mais na minha família. Um dia eu ia brigar, daí eu pensei na minha mãe, na minha esposa e no meu filho, eu preciso trabalhar, daí eu baixei a cabeça e falei para o chefe. Até hoje o cara não gosta de mim. É meio ruim, mesmo setor. Aqui na empresa eu tenho poucas amizades. As brincadeiras são meio pesadas aí dentro. Até tem brincadeira saudável, sem botar família no meio. Nem conhecem a mulher do cara e falam. Aí o cara se irrita. (E9, cinco anos de empresa)

As brincadeiras no ambiente de trabalho podem servir para aproximar colegas, novos e antigos. Para Tittoni (1992), referindo-se ao mundo do trabalho petroquímico, as brincadeiras ou trotes aparecem como tentativa de lidar simbolicamente com o risco, aparecendo em momentos específicos, como algum acontecimento de ordem pessoal ou afetiva. Borsoi (2003) chamou de “esforço alegre” as brincadeiras dos trabalhadores da construção civil durante a jornada de trabalho ou nos intervalos para almoço ou lanche, momentos de companheirismo.

Na empresa de panificação estudada, os trabalhadores mais velhos rejeitam determinadas brincadeiras no ambiente de trabalho, acreditando que não levam a nada e têm origem normalmente entre os colegas mais novos:

De brincadeiras eu não gosto, daí eles não fazem, porque eles já sabem. Já me jogaram massa, daí eu fui lá e falei com eles, que esse tipo de brincadeira para mim não serve. Eu acredito que seja guri novo, então eles vivem numa atividade que a gente não sabe explicar. Eu como já não sou mais criança, estou com 37 anos, eu devo chegar e auxiliar esse colega, dizendo que vai ficar ruim pra ele, e também pra mim. (E7, 12 anos de empresa)

Aliado a isso, o fato de ser um ambiente masculino denota a preocupação com a sexualidade, a restrição a “tocar” o colega. Esse “tocar”, para o trabalhador, caracterizado como “empurrão” ou “frescurinha”, pode levar à idéia de homossexualidade:

Brincadeira, não. Não sou de brincadeira, sou bem fechado. Brincadeira com empurrãozinho, frescurinha, não. Acho que é irresponsabilidade, não digo dos chefes, mas do pessoal trabalhador. Tem muito cara velho que faz isso também. Acho que é pra quebrar o tédio, não pra brigar, porque o cara ia ser muito burro pra puxar briga. Eu não tenho tempo de ter tédio, mas tem muito auxiliar que fica “cuidando caixa”, e eu quando entrei aí, na primeira semana, não fazia nada, só cuidava as fôrmas passando. Foi aí que eu fui pra massa. Os masseiros têm que ter mais atenção. Minha relação com os chefes é ótima, falo com eles só de serviço, minha vida pessoal não interessa pra chefe, acho que não tem cabimento. Tem que ter amizade, é obrigado a ter amizade, mas não posso dar muita atenção enquanto estiver trabalhando. Se é pra conversar, eu paro a massa. Quando tem brincadeira que eu não gosto eu saio de perto. (E11, um ano de empresa)

A seriedade do trabalho e a responsabilidade para com a manutenção da família é uma preocupação do trabalhador, incorporada ao longo do tempo pela insegurança frente à não garantia do emprego:

Eu procuro não me envolver em brincadeira. Eu procuro fazer o meu serviço bem feitinho pra não ter problemas. O trabalho em primeiro lugar. A gente depende do trabalho, então eu procuro não correr risco. Com brincadeira tu pode ir para a rua. Não brinco com os colegas porque eu não gosto de brincadeira, eu aconselho a não brincar, uma porque é alimento e alimento não se brinca, e porque pode alguém se machucar, se irritar, então não é bom, né? Brincadeira para mim não serve. (E12, oito anos de empresa)

O significado do trabalho

Do ponto de vista subjetivo, um “conteúdo significativo” na tarefa do trabalhador associa-se às necessidades provenientes do desempenho de determinada atividade relacionada à organização do trabalho e ao tipo de vivência que resulta da relação desse trabalhador com as respectivas tarefas que lhe são impostas (DEJOURS, 1987).

A pressão exercida sobre os trabalhadores pelas empresas que precisam manter a sua produtividade (RAGO; MOREIRA, 1986; VOLNOVICH, 1995; SENNETT, 1999), a

coletividade enfraquecida e o fantasma do desemprego (GRISCI, 2001) fazem com que o trabalhador se acomode em sua atribuição, podendo até mesmo adotar o discurso dos dominantes e assumir que o fruto do seu trabalho foi obtido graças à empresa e não ao seu próprio esforço: “Pra mim o trabalho significa muita coisa. O que eu consegui até hoje foi na empresa y. Daqui eu consegui minha casa, no segundo mês já comprei fogão, geladeira, no outro mês uma televisão” (E4, três anos de empresa).

Para Dejours (1999), trabalhar não se refere somente à execução dos atos técnicos, mas a fazer funcionar o tecido social e as dinâmicas intersubjetivas. A livre organização do trabalho é uma peça essencial do equilíbrio psicossomático e da satisfação do trabalhador.

O prazer e o sofrimento advindos do trabalho podem estar muito próximos quando há uma exigência produtiva desenfreada ou quando os laços humanos criados pela organização de trabalho (como hierarquia) ou com outros trabalhadores passam a ser desagradáveis ou até insuportáveis (DEJOURS, 1999).

Como na pesquisa realizada por Grisci (2001) – numa instituição bancária do Rio Grande do Sul, onde o sujeito passou a ter um modo de experimentar o tempo que aponta para a pressão e o medo, em face de um ritmo de trabalho e de vida acelerados, com os sujeitos submetidos ao dever psíquico da submissão – o “masseiro” relata que a cobrança e o tempo destinado diariamente ao trabalho também são fonte de desgaste (estresse), mas o medo de não ter recursos para pagar as obrigações remete à resignação e à submissão:

O trabalho é prazeroso, mas pode ser doloroso quando tem muita hora extra. Também pode dar estresse, quando tem muita cobrança. Eu gosto do meu trabalho. O trabalho é minha vida, né, tem que trabalhar senão eu não teria como pagar o aluguel, botar comida na mesa da minha família e comprar as coisas que faltam pra casa. Se não tem isso, tu pode ir para o outro lado. Eu paro e penso em casa que consegui muita coisa aqui, que fui eu que comprei com o meu trabalho. (E8, cinco anos de empresa)

Goldfinger (2002) destaca que os trabalhadores encontram-se desorientados em face da política das empresas que, por um lado, enfatiza a noção de capital humano e procura melhorar as condições físicas do trabalho, mas, por outro, gera tensão psíquica em seus colaboradores, precarizando as relações, levando à ansiedade e ao estresse. Alguns trabalhadores, especialmente aqueles que não atuam com ativos intangíveis, não se revoltam, ao contrário, parecem adaptar-se a essa realidade organizacional.

O sujeito trabalhador é inserido nas relações sociais por produzir algo, e o trabalho, enquanto atividade produtiva, orienta e dá sentido às formas como esse sujeito se inscreve no processo de trabalho e na sua materialização (TITTONI, 1992).

Além de considerado como essencial ao atendimento das necessidades básicas do indivíduo, o trabalho é responsável pelo seu reconhecimento (CASTOR, 2001) e formação do

seu caráter. Apesar de causar desgaste físico e mental, os discursos remetem à necessidade do trabalho para o corpo e para a mente:

O trabalho, eu uso ele para me beneficiar, para me vestir, me alimentar, ser competente para alguma coisa, não ser um inútil, desenvolver a capacidade do cara, o desempenho, aí ele sabe que serve para alguma coisa. O trabalho acostuma, eu acho. Às vezes a gente fala que está louco para se aposentar, parar, aproveitar a vida, mas eu acho que tu vai se acostumando, tendo uma necessidade, e aí não consegue mais ficar parado. Vai ficando velho e vai gostando mais de trabalhar. No trabalho tu muda a rotina, não fica só dentro de casa, ou só com lazer, vai enjoando, aí vem pro trabalho, vai pra casa, da casa pro colégio, aí dá uma pausa, daí continua, e o corpo vai se acostumando. (...) É aquele negócio, o corpo não pode parar. O corpo e a mente vão enferrujando. (E13, sete anos de empresa)

Freud (1997) teorizou sobre o deslocamento da libido para as atividades laborais: “Nenhuma outra técnica para a conduta da vida prende o indivíduo tão firmemente à realidade quanto a ênfase concedida ao trabalho, pois este, pelo menos, fornece-lhe um lugar seguro numa parte da realidade, na comunidade humana” (FREUD, 1997, p. 29).

Tittoni (1992) afirma que o trabalho é o veículo pelo qual as aspirações, desejos e possibilidades são colocados em prática pelos trabalhadores. Consoante com as teorizações de Tittoni (1992), os discursos revelam a consciência da importância do trabalhador, pois uma máquina não pode ser operada sem a presença de uma pessoa, bem como a idéia de que o trabalho é a vida e a respiração do indivíduo:

O trabalho, eu acredito, é importante para a gente adquirir, comprar roupa, alimento, porque a gente viu nossos pais trabalhando, não tem noção, mas um dia trabalhar e conseguir o que nossos pais conseguiram. Então eu pensava assim, que seria uma honra trabalhar, como criança a gente pensa em ser como nossos pais. Hoje muda um pouco, pelo dia-a-dia que a gente vai vivendo a gente vai vendo que o país e o mundo tudo gira, então a gente tem que se especializar cada vez mais pra estar sempre preparado para o trabalho. Eu acho que com o trabalho a pessoa adquire experiência, caráter, ensina a pessoa a ser responsável. O trabalho é nossa vida, a nossa respiração. O trabalho é tudo, eu não sei viver sem o trabalho. (E7, 12 anos de empresa)

O trabalho enobrece o homem. O trabalho é tudo. Cada vez está mais difícil, tem que estar preparado para enfrentar. O cara que sai cedo de casa vive várias vidas. Morei um tempo numa aldeia de índios lá em Redentora, onde estão morrendo as crianças, comendo laranja uma semana. Não tenho vergonha de contar. Dormia numa cama de taquara. Só vendo aquelas pessoas, aí tu dá valor para a vida e para o trabalho. O trabalho envolve tua vida, te ocupa um monte. A máquina ajuda. Mas se não tiver uma pessoa atrás dela, ela se torna inválida. (E16, três anos de empresa)

Sem o trabalho o cara não tem crescimento, não tem nada, nem caráter. Eu sou trabalhador, tenho caráter, se não trabalha a pessoa não vai nem pra frente nem para os lados, fica no mesmo lugar. Serviço tem em tudo que é lugar, basta a pessoa querer trabalhar, eu já trabalhei de lixeiro, e as pessoas diziam que era vergonha, meu pai tinha falecido, mas eu precisava trabalhar, já era casado, eu não tinha vergonha, meu piá às vezes me via na rua e tinha orgulho de mim. (E11, um ano de empresa)

Santos (1990) enfatiza a dupla influência do trabalho sobre o sujeito: enquanto assegura

um sistema de referência ao integrar o sujeito num grupo social, o que acaba por lhe garantir uma identidade social, um *status*, um engajamento social e, ainda, por seu valor econômico, uma certa independência, o trabalho também pode ser fator de alienação ao representar simplesmente uma fonte econômica, uma possibilidade material de sobrevivência, que confere ao trabalhador a condição de objeto, sem controle sobre a sua vida profissional.

Goldfinger (2002) ressalta a dimensão social do trabalho, mostrando que, ao se modificar algo na esfera laboral, afeta-se todo o contexto societário, com implicações no campo da educação e da proteção social. “O trabalho é também um fenômeno profundamente subjetivo e pessoal. Dá sentido à existência, determina a visão que temos de nós próprios, assim como a relação com os outros. Não trabalhar vai além da exclusão social. Surge como um vazio, o buraco negro. Como existir socialmente, como se afirmar fora do trabalho?” (GOLDFINGER, 2002, p. 27).

A imagem advinda do trabalho é de se estar “fazendo a coisa certa”. A presença do trabalho na vida do indivíduo garante seu crescimento e bem-estar. A necessidade do “ser” é paralela ao “ter”, a recompensa vem com o trabalho (ter) e o esforço contínuo por aprender (ser): “O trabalho é tudo, dá sabedoria, cansa, dinheiro, a gente precisa do trabalho” (E12, oito anos de empresa).

Tem uma boa frase que diz que o trabalho engrandece ou enriquece o homem. Eu acho que com o trabalho o camarada se sente melhor, sente que está fazendo alguma coisa certa, e cresce na vida com o trabalho. Quem cresceu na vida foi trabalhando. O trabalho na vida do sujeito tem que ser 70%. Eu acho que valeu a pena o esforço, porque eu consegui ser recompensado. Vou continuar me esforçando para aprender. (E3, quatro anos de empresa)

Porém, alguns procuram no trabalho unicamente um meio de aquisição e de poder de compra. A retribuição maior passa a ser o salário, em detrimento do crescimento moral (ser). O salário, que contém inúmeras significações, primeiramente concretas, referentes às contas e ao sustento da família, mas também abstratas, remetendo a sonhos, fantasias e projetos, pode veicular significações negativas que implicam limitações materiais (DEJOURS, 1992).

O trabalho é uma questão de bem-estar da pessoa. Uma pessoa sem trabalho não sabe de onde sai o dinheiro. A pessoa que tem trabalho tá certa de que dali vai sair o sustento da família. O trabalho deixa a pessoa muito alegre, porque no final do mês vai ter. Eu jamais trabalharia sem receber. Eu trabalho para o sustento da minha família, pra quando quiser sair ter recursos, pra ter uma garantia. Já que eu não tive o privilégio de ter estudado, para os meus filhos eu quero dar estudo, tenho só dois, eu vou estar dando um meio de sustento pra eles, pra conseguirem um serviço bom. (E5, oito anos de empresa)

A pessoa que não trabalha não vive com dignidade, o trabalho é quase toda a vida da pessoa. A pessoa sem trabalho não vive bem, porque como ela vai ter sustento, pagar água e luz, ir no mercado, eu acho que o trabalho é fundamental na vida da pessoa, eu já

estive desempregado e sei o que é isso, eu vim do interior e sei como é triste. Por isso eu seguro meu trabalho. É a forma de sobreviver. Eu gosto de trabalhar. Eu desde pequeno sempre tive contato com trabalho, só através do trabalho que a gente consegue o sustento, sempre trabalhei e vou continuar trabalhando, enquanto eu tiver oportunidade de trabalho. (E15, oito anos de empresa)

Interpretado como responsável pela dignidade do sujeito ou como mera fonte de sobrevivência, o trabalho assume relevância para os trabalhadores e mostra às organizações o quanto são relevantes na construção das subjetividades individuais e social.

Considerações finais

Ao darmos voz aos masseiros da indústria da panificação, foi possível captar as representações sociais que circulam entre esses trabalhadores. Apesar de identificarmos as categorias trabalho *versus* estudo, atividade profissional, trabalhador morceirão ou guerreiro, submissão como garantia de emprego, (in)justiça salarial, trabalho é coisa séria e significado do trabalho, a representação predominante entre os entrevistados foi a de que “com alimento não se brinca”. A brincadeira no local de trabalho é vista como danosa, pois, ao gerar falta de atenção, pode implicar o desperdício do produto elaborado. O trabalho significa “tudo”, “vida”, pois é o que permite a obtenção do alimento, daí a representação dominante ser a da “seriedade” no exercício da atividade laboral.

Ao pão está associada também a religiosidade. Para os cristãos, simboliza o corpo de Jesus, configurando-se portanto como um alimento sagrado. E o sagrado exige respeito e reverência. Daí podermos compreender a humildade, a submissão dos “masseiros” no ambiente de trabalho não só como fruto da necessidade de se manterem no emprego, mas como reflexo de aspectos sagrados que mediam esse espaço e que estão inculcados no inconsciente coletivo. Durkheim (1978, p. 212) afirma serem as representações religiosas “representações coletivas que exprimem realidades coletivas”. As religiões cristãs, ao tomarem o pão como o corpo de Cristo e ao mesmo tempo pregarem a humildade, geram uma significação que, apropriada por aqueles que professam tais religiões e que acabam circulando no espaço fabril onde o pão é produzido, facilita de certo modo a dominação exercida sobre esses trabalhadores e sua resignação.

Abstract

This article focuses on social representations of the “*masseiros*” (breadmakers), bread industry workers, in order to unveil their subjectivity, expressed, through their speech, as a factor that reveals daily work. It is a case study whose research techniques were semi-structured interviews carried out with sixteen workers and participative observation. Results evidenced the predominance of the “food is no joke” representation. This representation reflects that social reality, where a background of poor childhood and food deprivation, and an adulthood of hard work to guarantee one’s survival as well as the family’s, explain the

subjects' notion of the relevance of food, based on their own hard experience. A source of life, food is what gives workers strength to perform other activities. Thus, jokes in the workplace are seen as damaging, as they might mean lack of attention and, as a result, a waste of the product being elaborated - bread. The work represented as "everything", meaning "life", is what actually enables them to get food, hence the "seriousness".

Key words: Social representations; Bread making; Work.

Referências

BORSOI, Izabel Cristina Ferreira. Os sentidos do trabalho na construção civil: o "esforço alegre" sem a alegria do esforço. In: JACQUES, Maria da Graça; CODO, Wanderley. **Saúde mental e trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2003.

BRAVERMANN, Harry. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro: Zahar, 1977.

CASTOR, Belmiro V. Jobim. O país dos falsos preguiçosos. **Revista de Administração Pública da Fundação Getúlio Vargas**, Rio de Janeiro, v. 35, n. 3, p. 181-196, mai./jun., 2001.

CASTRO, Nadya A. Qualificação, qualidades e classificações. **Educação & Sociedade**, Campinas, n. 45, ago. 1993.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.

DEJOURS, Christophe. **O fator humano**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1992.

DURKHEIM, Émile. **Os pensadores**. São Paulo: Abril, 1978.

FREUD, Sigmund. **O mal-estar na civilização**. Rio de Janeiro: Imago, 1997.

GEERTZ, Clifford. **Conhecimento local**. Barcelona: Paidós, 1994.

GOLDFINGER, Charles. **Trabalho e extratrabalho: em direção a uma cidade fluida**. Lisboa: Instituto Piaget, 2002.

GRISCI, Carmen L. Iochins. Dos corpos em rede às máquinas em rede: reestruturação do trabalho bancário e constituição do sujeito. In: ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 25, 2001. Campinas. **Anais...** Campinas: Anpad, 2001. CD Rom.

MAGNANI, José Guilherme. Discurso e representação, ou de como os baloma de Kiriwina podem reencarnar-se nas atuais pesquisas. In: CARDOSO, Ruth. **Aventura antropológica**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.

MONTEIRO, M. S.; GOMES, J. R. De Taylor ao modelo japonês: modificações ocorridas nos modelos de organização do trabalho e a participação no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde**

Ocupacional, São Paulo, v. 25, n. 93/94, p. 29-37, 1998.

MOSCOVICI, Serge. The phenomenon of social representations. In: FARR, Robert M.; MOSCOVICI, Serge. **Social representations**. Cambridge: Cambridge University Press, 1984.

MOSCOVICI, Serge. Prefácio. In: GUARESCHI, Pedrinho; JOVCHELOVITCH, Sandra. **Textos em representações sociais**. Petrópolis: Vozes, 1995.

MOSCOVICI, Serge. **Representações sociais: investigações em psicologia social**. Petrópolis: Vozes, 2003.

NARDI, Henrique C.; TITTONI, Jaqueline; BERNARDES, Jefferson S. Subjetividade e trabalho. In: CATTANI, Antônio David. **Trabalho e tecnologia: dicionário crítico**. Petrópolis: Vozes, 1997.

RAGO, L. M.; MOREIRA, E. F. P. **O que é taylorismo**. São Paulo: Brasiliense, 1986.

REY, Fernando González. **Sujeito e subjetividade**. São Paulo: Thomson, 2003.

ROSA, Maria Inês. **Trabalho, subjetividade e poder**. São Paulo: USP, 1994.

SANTOS, Maria de Fátima de Souza. **Identidade e aposentadoria**. São Paulo: EPU, 1990.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**. São Paulo: Record, 1998.

SENNETT, Richard. **Como o trabalho destrói a inclusão social**. Disponível em: <www.aps.pt/boletim/texto3.htm>.

TRIPODI, Tony; FELLIN, Phillip; MEYER, Henry. **Análise da pesquisa social**. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1981.

TITTONI, Jaqueline. **Subjetividade e trabalho: um estudo junto aos trabalhadores do setor petroquímico**. 1992. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Departamento de Sociologia.

TITTONI, Jaqueline. **Subjetividade e trabalho**. Rio Grande do Sul: Ortiz, 1994.

VICTORA, Ceres; KNAUTH, Daniela; HASSEN, Maria. **Pesquisa qualitativa em saúde: uma introdução ao tema**. Porto Alegre: Tomo, 2000.

VOLNOVICH, Jorge R. Subjetividade e organizações: o discurso neoliberal. In: DAVEL, Eduardo P. B.; VASCONCELLOS, João G. M. **Recursos humanos e subjetividade**. Rio de Janeiro: Vozes, 1996.