

Estudos do Trabalho

Ano I – Número 1 - 2007
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

Estudo de uma empresa industrial uruguaia como um campo de lutas

Pedro Robertt¹

Introdução²

A empresa Conaprole (Cooperativa Nacional de Produtores de Leite), criada em 1936, é um empreendimento industrial de produtores de leite uruguaio associados cooperativamente. Na sua criação, por via legislativa, o Estado uruguaio concedeu-lhe o monopólio de abastecimento de leite na cidade de Montevideu com o duplo objetivo de formação de um mercado interno e de garantir o consumo de um produto saudável. O monopólio tinha como contrapartida constituir-se em termos de empresa privada de interesse público. Durante muitos anos contou na composição de sua diretoria (principal órgão de condução), também por via legal, diretores originários do sistema político junto com os que possuíam a condição de produtores. Atualmente mantém uma forte presença no mercado interno (em torno de 80% dependendo do produto) e uma crescente presença no mercado internacional (sendo a principal empresa exportadora nos últimos anos).

Em um estudo de maior amplitude, dessa empresa de laticínios, foram utilizados elementos conceituais da teoria dos campos, com o intuito de compreender um forte

¹ Professor bolsista recém-doutor da Universidade Federal de Pelotas - Mestrado em Ciências Sociais.

² Este artigo é uma versão corrigida e ampliada do trabalho “Notas sobre a análise de uma empresa como um campo de lutas”, apresentado no II Encontro de Ciências Sociais da Metade Sul “Participação, desenvolvimento regional e sociedade”, celebrado na cidade de Pelotas, do 27 de novembro ao 1 de dezembro de 2006.

Estudos do Trabalho

Ano I – Número 1 - 2007

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

processo de reestruturação que estava sendo levado adiante³. A análise enfocou os agentes diretamente vinculados ao processo industrial, em que se estabelece uma relação do tipo empresa privada/trabalhadores assalariados. Esta exposição procura mostrar a pertinência do estudo de uma empresa como um espaço social de lutas onde se expressam determinadas categorias sociais e a utilização, heurísticamente relevante, de conceitos tais como os de campo, capital e habitus. O objetivo não é fazer uma exegese dos conceitos mencionados nem uma validação pós-factum da realidade empírica estudada, mas sim mostrar como os primeiros conseguem dar sentido a um universo social determinado, isto é como a empresa configura-se como um subespaço do campo econômico. Para tanto, se faz, de um lado, um diálogo com o uso desses conceitos de acordo com a perspectiva sociológica de Pierre Bourdieu. De outro lado, avalia-se o alcance da teoria mencionada para a compreensão dos processos de reestruturação levados adiante pelas empresas nos últimos anos.

1. A Construção do campo da empresa⁴ e a definição dos habitus

Cabe ter presente a consideração metodológica de não substancialização dos agentes sociais, tais como, no caso de uma empresa: gerentes, chefes, trabalhadores de chão-de-fábrica ou de escritório, dirigentes sindicais e outros. Compreender a ação social é situar o agente em uma rede ampla. Na Conaprole essa rede é conformada pelo micro-universo social da empresa e por espaços sociais mais amplos, principalmente, os

³ Robertt, Pedro. “Reestruturação produtiva e social em uma empresa globalizada. O caso da Conaprole no Uruguai”. Tese de doutorado defendida, em 28 de abril de 2006, no Programa de Pós-graduação em Sociologia do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Rio Grande do Sul. Nesse estudo percorreu-se ao instrumental teórico de Pierre Bourdieu junto com outras contribuições, derivadas, principalmente, da sociologia do trabalho. Aqui se pretende fazer um exercício mais explícito da pertinência de conceitos centrais presentes, na obra desse autor, no estudo da empresa como um campo de lutas.

⁴ Bourdieu admitiu a análise da empresa como um campo. Assim: “(...) se se entra na ‘caixa preta’ que constitui a empresa, não é para encontrar nela indivíduos, mas, mais uma vez, uma estrutura, a do campo da empresa, que dispõe de uma autonomia relativa em relação às pressões associadas à posição no campo das empresas” (BOURDIEU, 2005b, pp. 41-42).

Estudos do Trabalho

Ano I – Número 1 - 2007

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

campos econômico e político. Isso remete à noção, amplamente presente na história das ciências sociais, de que a sociedade é formada de relações sociais⁵

O subespaço analisado conforma-se como um campo em que agentes estão vinculados por relações sociais, isto é, estão mutuamente referidos. Só é possível explicar o agir associado a uma determinada posição nessa mútua referência com outras posições, bem como na trajetória do agente em questão. No quadro apresentado na página seguinte reproduzem-se as posições encontradas no campo da Conaprole.

O campo é compreendido como “uma rede ou configuração de relações objetivas entre posições” (BOURDIEU, 1995. p. 64, tradução nossa). Tais posições impõem determinações a seus ocupantes de acordo com a distribuição dos diferentes espécies de capital (econômico, político, cultural), o que implica diferentes possibilidades de agir dentro do campo. A posição específica no campo depende do volume do capital e da distribuição das diferentes espécies de capital possuídas.

⁵ A tese de não substancialização é defendida por Pierre Bourdieu, mas a noção de relações sociais como sendo objeto da sociologia está presente na história deste campo do saber (BOURDIEU, 1997, pp. 16-17; 2000b, p. 133).

Estudos do Trabalho

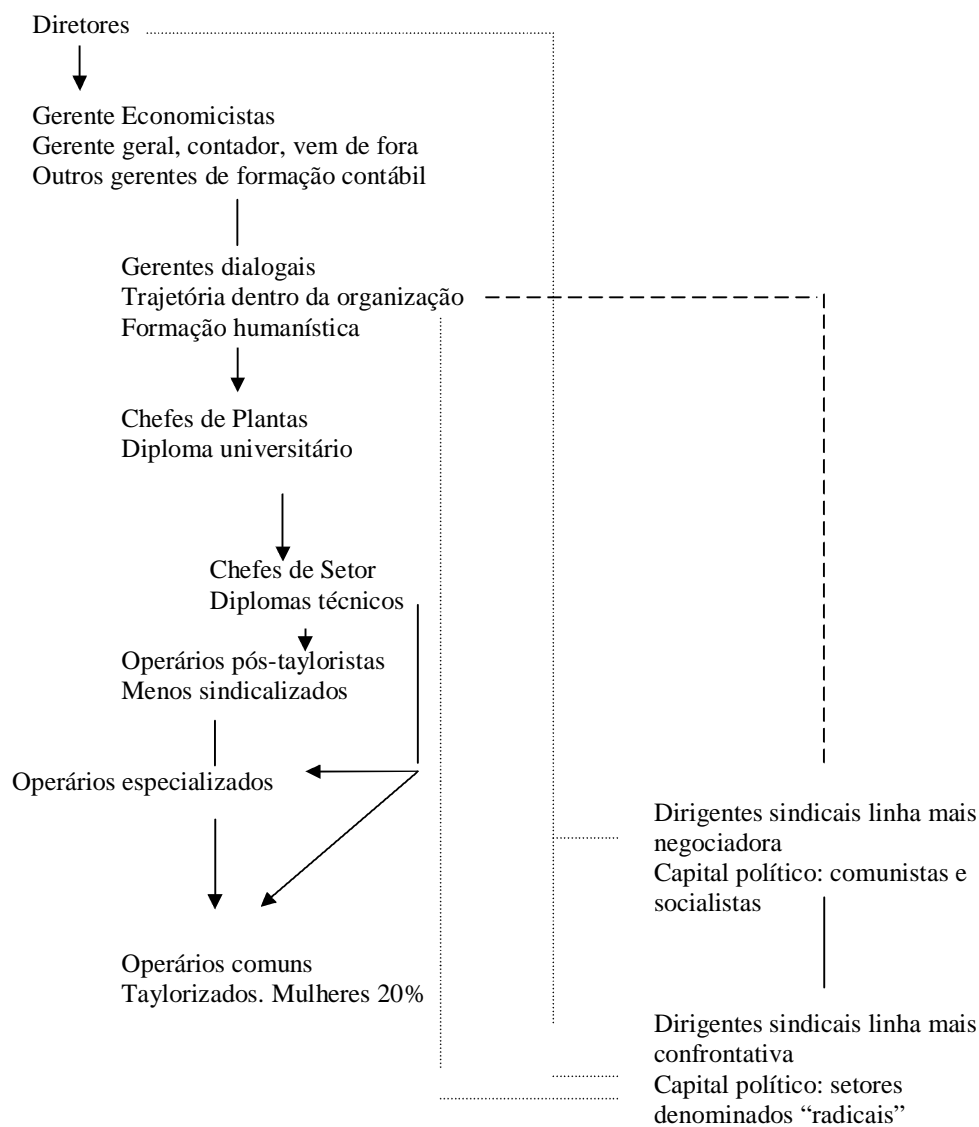
Ano I – Número 1 - 2007

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Quadro de campo de lutas na Conaprole



Estudos do Trabalho

Ano I – Número 1 - 2007

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

No universo da empresa, o capital econômico é o que outorga poder sobre os meios de produção e sobre a determinação das regularidades, regras vigentes (horários de trabalho, divisão do trabalho, normas de higiene e outros) e limites do jogo, porém, como será salientado, outros tipos de capital como o cultural (particularmente, o capital escolar) e o político e o sindical também são importantes para poder agir no espaço social⁶. Além disso, o campo supõe a existência de forças que lutam pela conservação ou a transformação do jogo.

Para o estudo da ação social é relevante remeter ao conceito de habitus, em termos de sistemas de disposições duráveis que funcionam como estruturas, que tanto são estruturadas (determinadas) quanto estruturantes (determinantes). Isto significa que, ao mesmo tempo em que apresenta uma carga estrutural, o habitus é um componente genético das visões e das práticas (BOURDIEU, 1983, pp. 60-61).

No caso estudado, o habitus se constrói tanto no campo específico da empresa quanto em outros campos que formam parte do espaço social mais amplo. Dentro da empresa, o habitus é um modo de fazer que é construído historicamente e reproduz quotidianamente um sistema de relações específico, mas está sujeito a modificações advindas das pressões que se exercem dentro da empresa.

O habitus de cada agente se constrói de acordo com a posição que ocupa no campo, e nas relações de solidariedade e de oposição que mantém com outros agentes que integram esse espaço social. O habitus de um gerente de uma empresa em uma economia capitalista de um país periférico pode abranger, entre outros aspectos, estabelecer planos de investimento; fazer cálculos racionais e projeções econômicas; determinar riscos; participar de reuniões com outros agentes e colegas; procurar vantagens competitivas se reunindo com agentes dominantes de outros campos (por exemplo, de sub-universos do estado, como os ministérios ou os poderes executivo e

⁶ Em uma leitura semelhante, Bourdieu (2005b, p. 42) indica que o campo da firma pode ser caracterizado através de índices que meçam, entre outros aspectos, a composição hierárquica da mão-de-obra, o capital escolar e, particularmente, científico do quadro executivo, o grau de diferenciação burocrática e o peso dos sindicatos.

Estudos do Trabalho

Ano I – Número 1 - 2007

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

legislativo que podem, por sua vez, se constituírem como campos); participar de associações orientadas à obtenção de um melhor posicionamento no sistema econômico global, bem como de almoços de trabalho com outros integrantes da camada social dominante. Do outro lado do campo, o habitus de um trabalhador da linha de produção pode incluir a realização de determinadas tarefas no trabalho, a aplicação de conhecimentos específicos, a obediência às normas e regras da organização social e técnica do trabalho, a adoção de sugestões propostas pelas chefias, a identidade com os valores da empresa, o relacionamento cotidiano com seus companheiros, a participação nas assembleias do sindicato, a adesão a um partido político, a vida familiar em um bairro popular e as reuniões e festas com colegas ou com amizades fora da fábrica.

O habitus é construído permanentemente nas relações de conflito e cooperação entre os diferentes agentes sociais. Nesta exposição, adquire especial relevância o fato de a reestruturação produtiva ocorrida, nos últimos anos, incluir modificações nas formas rotineiras de trabalho. Procura-se um trabalhador que participe, ofereça sugestões, integre grupos de trabalho, desenvolva certas competências para operar as novas tecnologias, seja mais flexível para rotar entre postos de trabalho, seções e até plantas de produção, e priorize seu desempenho individual em relação ao dos demais trabalhadores. Além disso, na Conaprole, junto com fechamentos parciais e totais de plantas e transferências de linhas de produção, têm se produzido deslocamentos de trabalhadores entre plantas e para outras cidades. Isso modifica substancialmente o círculo de sociabilidade operária dentro e fora da fábrica. Em suma, as mudanças nas formas de trabalho quanto da vida operária significam modificações no habitus dos trabalhadores. A seguir são explicitadas as principais posições encontradas na empresa compreendida como um campo de lutas.

Estudos do Trabalho

Ano I – Número 1 - 2007

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

2. Os agentes do campo da Conaprole

2.1 A direção da Conaprole

No caso da organização estudada no topo do campo se encontram os diretores, os gerentes, os subgerentes e os chefes de plantas. A diretoria da Conaprole é composta por cinco diretores, que eleitos pelos produtores ocupam a direção geral da empresa por um período de 4 anos.

Durante várias décadas, a diretoria foi composta por sete diretores, sendo que dois eram de escolha política, isto é, designados pelo sistema político. Uma lei de 1946, onze anos depois da criação da Conaprole, determinava a participação do Estado, através da designação desses dois diretores, na direção da empresa, como forma de controlar o monopólio que a mesma tinha sobre a produção do leite pasteurizado na capital do país. Junto com a entrada de um novo governo nacional eram indicados os dois representantes políticos (dos ministérios da indústria e da pecuária) para a diretoria da Conaprole. Em 2000, venceram posições que privilegiam a lógica econômica empresarial e foram eliminados, por via legislativa, os diretores originários do sistema político. Pode-se afirmar que vários elementos contribuíram nos últimos anos para que a empresa se transformasse, paulatinamente, em um espaço econômico mais “puro”, isto é, que adotasse uma autonomia maior como micro-cosmos econômico⁷.

Até hoje, os diretores que provinham da esfera política são desvalorizados simbolicamente. Integrantes da direção atual os chamam de “diretores políticos”. Essa denominação oferece uma dupla leitura, de um lado, são “políticos” porque provém da

⁷ Vai ficando para atrás a empresa privada de interesse público. Entre as modificações que vão nessa direção, podem ser contabilizadas a retirada de uma parte dos lucros que era distribuída entre todos os funcionários da empresa, os joint venture com empresas estrangeiras e o desenvolvimento de políticas de terceirização. Segundo alguns relatos coletados, à época da pesquisa, anos atrás era “mal visto” falar em lucro na Conaprole, já nos últimos anos a visão mercantil avançou substantivamente.

Estudos do Trabalho

Ano I – Número 1 - 2007

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

esfera política; de outro, porque não respondem a uma lógica econômica, de lucro, que seria a que corresponderia, de acordo com essa visão, a uma organização empresarial⁸.

A categoria dos gerentes inclui a posição desde a qual se exerce a direção geral da organização (gerente geral), bem como a dos que comandam grandes áreas (industrial, gestão financeira, recursos humanos, comercial e outras). Os subgerentes são os agentes que seguem imediatamente a estas últimas posições dentro da estrutura hierárquica da empresa.

Aqui se encontram diferenciações que estão determinadas pelo grau de capital econômico e por diferentes tipos de capital cultural. O avanço dos processos de reengenharia empresarial coloca em um patamar superior gerentes que possuem uma formação contábil. Várias vezes, à época da pesquisa de campo (2003-2004), ouviu-se falar da “era dos contadores”, indicando a primazia, na organização econômica, dos gerentes com essa formação⁹. Nessa situação verificaram-se diferenças entre esses setores gerenciais e outros de formação mais “humanista” (em administração, agronomia e outros). Existem coincidências fundamentais entre esses dois grandes setores gerenciais, relacionadas à orientação geral da empresa e, principalmente, ao processo de reestruturação, mas também constatam-se visões e tomadas de posição diferentes.

⁸ O Jornal El País, associado geralmente às tomadas de posição da classe dominante, alegava na época que a eliminação desses diretores, via modificação da lei de fundação da Conaprole, “despolitizar-se-ia” a gestão da empresa (DESPUÉS..., 2001). Assim, o campo da empresa tornou-se mais autônomo em relação ao campo político. Além disso, a modificação legal trouxe como consequência a maior visibilidade de um campo de lutas amplo que colocava, de um lado, a diretoria da Conaprole junto com os grandes produtores e os partidos políticos tradicionais (Colorado e Nacional), favoráveis a uma Conaprole mais empresarial e, de outro, a organização sindical de trabalhadores da Conaprole, a Frente Ampla (organização de partidos de esquerda) e pequenos e médios produtores, partidários de uma empresa de interesse público.

⁹ Conforme Bourdieu (2005b, p. 43), “Se se pode, indiscutivelmente discernir, no longo período, da evolução das relações de força entre os principais agentes do campo do poder na empresa, com notadamente a proeminência, no princípio, dos empreendedores (...) seguida da intervenção cada vez mais inevitável dos banqueiros e das instituições financeiras, e, depois da ascensão dos gerentes”. O autor mostra que, no caso estadunidense, a direção da firma passa pelo controle sucessivo dos agentes de produção, do marketing e das finanças.

Estudos do Trabalho

Ano I – Número 1 - 2007
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

A gerência geral e outras quatro gerências (de um total de dez gerências) eram ocupadas à época da pesquisa por contadores. Isso se traduzia na primazia de teses economicistas. Assim, por exemplo, setores contábeis tinham estipulado que a folha de pagamento do quadro de funcionários não deveria superar o 8 % dos rendimentos da empresa. A lei de ferro do 8% tornou-se consensual entre os quadros de gerências e chefias. Deve-se considerar que algumas décadas atrás a folha de pagamento era estimada em torno de 25% dos rendimentos da empresa. A determinação do 8% supunha um enxugamento drástico no quadro de funcionários, o que foi efetivado entre 1985 e 2005 (nesse período passou-se de 2870 para 1670 funcionários). A determinação gerencial era de que os chefes de plantas e de setores deviam contribuir para o alcance dessa meta, através do esforço contínuo de redução no número de trabalhadores sob sua égide.

Contudo, não há uma imposição total da visão dos “contadores”. Os setores gerenciais denominados acima “mais humanistas” conseguem se impor, por exemplo, no relativo a levar adiante uma reestruturação que não esteja assentada em critérios exclusivamente econômicos. Assim, estabelecem-se disputas dentro do nível gerencial: enquanto setores contábeis apontam soluções mais economicistas outros não-contábeis procuram dialogar com os trabalhadores para obter uma reestruturação com consentimento. Isso mesmo pode ser verificado nos processos de terceirizações dentro da empresa. Na visão dos “contadores”, a terceirização de setores da empresa é considerada geralmente positiva, enquanto que para outros agentes gerenciais o caráter favorável ou desfavorável desse tipo de políticas dependerá do setor a ser considerado, levando em conta, principalmente, o saber-fazer dos trabalhadores.

A Conaprole, como foi dito, nasceu como uma empresa privada de interesse público e caracterizou-se, até poucos anos atrás, pela primazia dos contratos por tempo indeterminado, típicos do âmbito público. Nesse sentido, verificou-se uma permanência prolongada dentro da empresa, em alguns casos abrangendo várias décadas, tanto de agentes gerenciais quanto de supervisores e de trabalhadores em geral. A forte

Estudos do Trabalho

Ano I – Número 1 - 2007
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

estabilidade no emprego explica, em parte, o agir de alguns gerentes, pois suas tomadas de posição aparecem associadas à sua trajetória dentro do campo. Em alguns casos, posições gerenciais ou de chefes de plantas e de setores estão vinculadas a um processo de mobilidade ascendente dentro da empresa. Nesses cargos superiores, com longas trajetórias e amiúde formações mais humanistas, constata-se uma visão da reestruturação produtiva menos rígida que a dos setores contábeis.

Decerto, a visão contábil é a dominante, impondo-se a todas as posições e setores da empresa. No entanto, a diferença entre gerências não é sem importância, pois os setores mais favoráveis ao diálogo podem ter uma aproximação com os trabalhadores sindicalizados, fato não constatado em relação às posições ocupadas pelos “contadores”. Em situações específicas podiam ser tomadas medidas menos duras para os trabalhadores (planos para que a reestruturação não fosse tão violenta), propiciadas por essas gerências mais “humanistas”.

2.2 Os chefes de planta e de setores

Os chefes de planta são os que dirigem a organização, principalmente no que diz respeito ao processo produtivo, em cada planta de produção. À época da pesquisa começavam a ser denominados como “gerentes de planta”, o qual comportava um elemento de valorização e diferenciação simbólica¹⁰. Nestas categorias predomina um alto capital cultural, a maioria tem formação em engenharia, verificando-se outras profissões de ensino superior completo como as de agrônomo ou veterinário.

Por seu turno, entre os chefes de setores encontram-se aqueles que comandam o processo de produção ou a administração em diferentes setores da empresa. À época da pesquisa existia uma transição identitária, buscada através do discurso gerencial, pela qual esses agentes passavam a ser denominados supervisores. Nos setores da produção,

¹⁰ A diferença do Brasil onde seu uso está mais difundido, no caso uruguaio, a conceituação de gerente é restrita às altas hierarquias de uma organização.

Estudos do Trabalho

Ano I – Número 1 - 2007

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

encontrava-se que muitos dos chefes ou “supervisores” possuíam capitais culturais intermediários, objetivados em diplomas de ensino técnico médio em leiteria. Entre os mais antigos encontravam-se trabalhadores “especializados” (diferenciados dos trabalhadores “comuns” por desempenharem tarefas mais qualificadas) que tinham sido promovidos a chefes, já alguns dos mais novos possuíam diplomas em alguma área das engenharias. A camada destes agentes situados nos setores de produção passava, à época da pesquisa, por processos de capacitação que implicavam o aprendizado de um ferramental conceitual vinculado a novos processos de produção flexível e a um novo relacionamento com a força de trabalho, com predomínio de conceitos tais como os de comunicação, liderança, trabalho em equipe, tomada de decisões, adaptação à mudança e cultura organizacional.

2.3 Os trabalhadores

Os trabalhadores da Conaprole estão organizados hierarquicamente, de acordo com uma divisão do trabalho associada a uma organização de trabalho taylorista. Vigora um sistema de classificação que estabelece a maneira como são regulamentados os salários e as carreiras dentro da organização, determinando a forma como o trabalhador é avaliado, classificado e remunerado. Além disso, esse sistema promove dispositivos de formação; distribui salários, funções e oportunidades de progressão; produz identidades e formaliza hierarquias sociais.

Na Conaprole são constatadas duas grandes categorias de trabalhadores: operários especializados e operários comuns¹¹. A classificação se reforçava nos últimos anos com a introdução de tecnologias de gestão e de produção com base na microeletrônica. Alguns operários especializados passavam a ter acesso às tecnologias

¹¹ Esta exposição e a classificação apontada referem, principalmente, a trabalhadores de produção. Contudo existem outros tipos de trabalhadores com classificações próprias, tais como operários técnicos (eletricistas, mecânicos e outros), de laboratório e da administração, os quais possuem diferentes capitais escolares.

Estudos do Trabalho

Ano I – Número 1 - 2007

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

em rede que conectam toda a empresa, enquanto os operários comuns, não. Os operários especializados dispunham da possibilidade de desenvolvimento de competências cognitivas e comportamentais, de maior autonomia, de participação na tomada de decisões e de responsabilidade na fabricação do produto, enquanto os operários comuns, se tornavam multifuncionais e permaneciam realizando tarefas monótonas e repetitivas, características dos métodos tayloristas de trabalho. Entre os trabalhadores especializados que aderiam às novas formas de organização do trabalho podia se encontrar pontos de vista e tomadas de posição afastadas do sindicato. Isto significa que novas posições dentro da organização do trabalho implicavam em novas tomadas de posição ou, como será visto mais adiante, modificações no habitus operário.

O gênero representa um elemento adicional de diferenciação entre os trabalhadores. Em uma amostra realizada entre os trabalhadores da Conaprole, as mulheres representavam um percentual extremamente baixo dentro da organização (9,4%). Por sua vez, ao se diferenciar por grandes categorias de trabalhadores, elas representavam 20,7% entre os operários comuns e apenas 5,1% entre os operários especializados. Segundo relatos de trabalhadores, historicamente, as mulheres tinham ingressado na empresa com uma categoria de trabalho inferior à dos homens. Na pesquisa de campo, encontraram-se mulheres que depois de décadas de trabalho na Conaprole ainda mantinham a categoria original. Além disso, em alguns setores gerenciais, predominava nos anos noventa do século XX, a visão das mulheres terem um custo econômico superior ao dos homens devido às ausências ao trabalho relacionadas com o peso das tarefas domésticas, principalmente o cuidado dos filhos. Nesses anos, tal visão tinha efeitos práticos concretos na menor contratação de mulheres em relação aos homens.

O capital sindical e o capital político dos trabalhadores também determinam posições diferentes dentro do espaço social estudado. As posições e tomadas de posições estão fortemente vinculadas à participação na organização sindical. Por sua vez, podem ser encontradas visões e tomadas de posições diferenciadas entre dirigentes

Estudos do Trabalho

Ano I – Número 1 - 2007

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

sindicais de acordo com o tipo de capital político. Assim, à época da pesquisa, setores mais próximos dos partidos comunista e socialista ocupavam a direção do sindicato. Outros dirigentes sindicais pertenciam a setores denominados no jargão político como “radicais de esquerda”. Esta diferenciação é importante posto que os primeiros tendem a ter um ponto de vista mais dialogal e negociador com os setores dirigentes da empresa, enquanto os últimos tendem a privilegiar a dimensão do confronto. Alguns relatos de chefias assinalam que em situação de “crise” (isto é, de possível paralisação das atividades que pudessem gerar grandes perdas de leite, matéria prima perecível) tendia a existir uma aproximação entre setores gerenciais mais próximos a uma “reestruturação dialógica” com dirigentes sindicais que privilegiavam a negociação. Os setores contábeis costumam gerar mais tensão no campo e os setores sindicais denominados “radicais” tendem a desvalorizar o discurso dialogal¹². Essa constatação é resultado da pesquisa, já que comumente a divisão que se estabelece é entre gerências de um lado e trabalhadores, incluindo as diferentes tendências político-sindicais, do outro. Entretanto, cumpre salientar que, principalmente, em momentos de forte conflito os setores gerenciais atuam ao unísono; constatando-se o mesmo entre os diferentes setores sindicais. A seguir enumeram-se algumas das principais lutas simbólicas e materiais detectadas no espaço social em questão.

¹² Pode-se se fazer certa homologia com o que ocorre em outros campos, enquanto na arte poderíamos ter a oposição entre arte pura/arte comercial e na ciência entre pesquisa pura/pesquisa aplicada (BOURDIEU, 2005a, p. 247), em um campo de lutas como o analisado (ou no campo sindical como um todo) poderia se fazer uma diferenciação entre luta pura/luta negociada. Contudo, nos primeiros espaços sociais haveria uma maior valorização, dentro do campo, daqueles que mantêm uma tomada de posição “pura”, o que não parece ocorrer entre os setores sindicais.

Estudos do Trabalho

Ano I – Número 1 - 2007

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

3. As lutas simbólicas e materiais na Conaprole

3.1 As lutas simbólicas

O poder simbólico é aquele poder que é reconhecido, mas do qual se ignora seu caráter arbitrário, isto é, construído historicamente. Contudo, ele não chega a ser “total”, existindo disputas, no caso da empresa como campo de lutas, em torno da estipulação de normas, regras e classificações.

A empresa é um exercício permanente de poder simbólico, o que se visualiza na estipulação dos horários de trabalho, do vestuário, dos regulamentos internos, das medidas de reestruturação ou de destino dos trabalhadores na empresa e assim por diante. Neste item, assinalam-se algumas instâncias de visibilidade do poder simbólico a partir de disputas em torno de definições, classificações, planos, limites do campo, discursos e modos de relacionamento entre representantes da empresa e trabalhadores.

- Em momentos de conflito é necessária a demarcação das definições e classificações. Diante de um processo de reestruturação de plantas, um representante da empresa indicou a dirigentes do sindicato que “é o direito da Conaprole definir o que entende a gente que está na direção”¹³. É a direção que decide, então, o que deve ser feito. Essa prerrogativa faz à própria definição e classificação o campo entre dominantes e dominados. Aquilo que está implícito, que não se questiona, mas que em uma situação de conflito é necessário ser explicitado.

- O plano gerencial de pagamento de gratificações econômicas a supervisores constitui outro exemplo de disputa simbólica. A direção da Conaprole dá-se a prerrogativa de implementar tais gratificações, mas o sindicato se opõe, gerando-se por esse motivo grandes conflitos. Isto que parece incontestável em micro-cosmos de outras empresas, resulta um objeto de disputa no caso da Conaprole, devido à história particular do campo (a criação da empresa como uma cooperativa ainda que não

¹³ O termo “definir” pode se traduzir, no universo do campo de lutas específico, por “decidir”. Definir é dar por encerrado o assunto e tomar a decisão que deve ser tomada.

Estudos do Trabalho

Ano I – Número 1 - 2007
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

incluísse os trabalhadores industriais assalariados, o fato de se constituir como uma empresa de interesse público, entre outros aspectos). No ano de 2006, o sindicato de trabalhadores manteve um forte conflito, durante vários meses, com a direção da Conaprole, no qual se questionava o pagamento de gratificações a supervisores e gerentes.

- Até poucos anos, o sindicato de trabalhadores da Conaprole reivindicava a sua participação na diretoria da empresa. O fato de se tratar de uma cooperativa de produtores associados e a definição de fins públicos para a organização econômica desde seu nascimento justificariam, na visão sindical, a sua participação na direção da empresa. Isso foi negado historicamente pela diretoria (e pelo sistema político que anos atrás participava desta com dois representantes) e à época da pesquisa não se verificaram propostas dos trabalhadores nessa direção. Percorrendo ao recurso da homologia com outros campos, como o artístico e o jurídico, pode se afirmar que a tomada de posição da diretoria da Conaprole é a de “que não entre aqui ninguém que não seja produtor”¹⁴. Fechar o acesso à direção é uma forma de estabelecer os limites do campo. Recentemente, com modificações no sistema político favoráveis à ação dos trabalhadores, a organização sindical recolocou a questão de que diretores escolhidos desde o Estado voltassem a integrar o diretório da Conaprole, mas não que representantes dos trabalhadores tivessem um lugar no órgão de direção da empresa¹⁵.

¹⁴ Do mesmo modo, o campo artístico se constitui quando se define quem é e quem não é escritor. Conforme Bourdieu (2005a, p. 252) as lutas internas dentro do campo artístico levam a que uns recusem dar o nome de escritor a outros: “(...) cada um visa impor os limites do campo mais favoráveis aos seus interesses ou, as condições da vinculação verdadeira ao campo (os dos títulos que dão direito à condição de escritor, de artista ou de cientista)”. Já no caso do campo jurídico (esta análise pode ser ampliada para outras profissões) a sua constituição é inseparável do monopólio de determinados profissionais sobre os serviços jurídicos. Trata-se das medidas implementadas para reforçar as barreiras de ingresso na profissão: o *numerus clausus* (Bourdieu, 2000a, p. 233). Voltando ao micro-cosmos aqui estudado, um trabalhador não poderá ser diretor, dentro da lógica de funcionamento de uma empresa em uma economia capitalista. O campo é protegido por um direito de entrada, no caso: ser produtor de leite. Não é matéria deste artigo, mais cumpre salientar que esse direito é ainda restrito, na prática, aos “grandes produtores”. Na tese do autor (ROBERTT, 2006), desenvolve-se como se constituem os órgãos de direção da Conaprole.

¹⁵ Refere-se aqui à vitória eleitoral de uma coalizão política de partidos de esquerda (Encontro Progressista-Frente Ampla), nas eleições nacionais de novembro de 2004. Em situação de conflito entre o

Estudos do Trabalho

Ano I – Número 1 - 2007

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

- O processo de reestruturação inclui um novo regime de mobilização da força de trabalho, o que implica a criação de um novo habitus operário no relativo à visão e ao agir dos trabalhadores no local de trabalho. Esse novo regime (promovido através de discursos e políticas gerenciais) inclui a criação de uma força de trabalho flexível e de uma nova identidade do trabalhador enquanto indivíduo que “pertence” a uma empresa em detrimento de velhas identidades coletivas, como a sindical. Nos discursos gerenciais se inclui a ênfase na dimensão cognitiva (o aprender a aprender e a valorização do conhecimento em detrimento do esforço físico), a adaptação à mudança, o desempenho de tarefas multifuncionais e o envolvimento com o projeto da empresa (idéias de “vestir a camisa” e de “trabalhador colaborador”). Tudo isso se resume na idéia de desenvolvimento de competências cognitivas e comportamentais. Entre as principais políticas levadas adiante na direção dessa força de trabalho flexível e com uma nova identidade encontram-se as formas de trabalho que requerem maior multifuncionalidade ou a aplicação de diversos conhecimentos; os cursos de capacitação focalizados nas idéias de competências cognitivas e comportamentais (à época da pesquisa direcionado apenas aos chamados “supervisores”, mas com planos de extensão para o conjunto da força de trabalho); um sistema de avaliação de desempenho individual do trabalhador, os planos de gratificações por desempenho e as comunicações escritas aos trabalhadores e suas famílias. No entanto, discursos e políticas não agem no vazio, pois lutas simbólicas são geradas entre o projeto gerencial e a visão sindical. Um exemplo disso é a denominação dos trabalhadores como “colaboradores”. Um dirigente sindical da Conaprole afirmava em depoimento oferecido em entrevista: “Que é o quer a Conaprole? Que você seja um colaborador [...] gostando ou não, às vezes tu acaba lendo [refere-se a um cartaz exposto na empresa] e vai aceitando”. Na frase expressa-se a busca da implantação da colaboração por diversos meios e a desconfiança do trabalhador sindicalizado diante dessa imposição simbólica.

sindicato de trabalhadores e a direção da empresa, o primeiro voltou a efetuar esta proposta, diante da centralidade que a Conaprole mantém na economia uruguaia (FIRMARON..., 2007, p. 7)

Estudos do Trabalho

Ano I – Número 1 - 2007

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

- A idéia de “inevitabilidade da mudança” no sentido de aumento da flexibilidade, que é difundida por toda a organização econômica, representa outro exemplo de imposição simbólica. Um chefe de produção indicava, à época da pesquisa, “qual é o motivo da mudança e de acordo com isso mudar, não proibir a mudança [...]. É o exemplo do capitão que se assegura no mastro. Tudo muda, a alternativa que te dizem é que tu tens que ser flexível”. Como pode ser observado, determinados agentes incorporam a flexibilidade como a única realidade possível para o desenvolvimento da organização econômica. Por sua vez, a crítica sindical à flexibilidade é um exemplo de disputa simbólica. Assim um representante da empresa narrou, à época da pesquisa, uma forte contestação à visão de um novo gerente, quem indicou aos dirigentes do sindicato a necessidade da Conaprole se transformar em uma empresa flexível. Essa disputa também é constada na definição alternativa de flexibilidade, proporcionada por um dirigente sindical em situação de entrevista: “nós somos flexíveis com determinadas limitações”.

- Disputas simbólicas também foram verificadas na procura gerencial de um diálogo mais próximo entre os denominados supervisores e os trabalhadores sob a sua responsabilidade. Um exemplo disso é a preocupação com a vida privada do trabalhador. Um trabalhador relatava essa mudança ante a “preocupação” de um chefe - que tinha tido anteriormente uma relação autoritária com os trabalhadores - pela saúde de seus filhos. “Fulano era um ditador [...] ‘como anda sua filha beltrano?’. Eu sabia que nunca tinha se interessado por meu filho, como ia se interessar agora? Que pode se importar fulano por minha família?”.

Os exemplos mencionados nesta seção representam casos de disputa simbólica em um processo de reestruturação empresarial. A seguir registram-se as lutas materiais em torno desse processo de reestruturação.

Estudos do Trabalho

Ano I – Número 1 - 2007
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

3.2 As lutas materiais em torno do processo de reestruturação

A análise da empresa como um campo de lutas não significa que se constatem permanentemente conflitos no espaço social. O que se observa é um campo no qual agentes com diferentes tipos e volume de capital se enfrentam, com lutas mais ou menos visíveis, para determinar o curso desse espaço social específico. Assim, o processo de reestruturação produtiva que a Conaprole leva adiante, nos últimos anos, tem como uma de suas características centrais o diálogo entre setores dirigentes da empresa e o sindicato de trabalhadores. Isso implica que se possa definir esse processo como de “reestruturação negociada”, em oposição a outros processos de reestruturação (o caso brasileiro é sintomático¹⁶) em que a reorganização das empresas se tem efetuado, geralmente, sem diálogo e com escassa participação dos trabalhadores.

Contudo, setores contábeis das gerências (sobretudo a gerência geral) exibem uma visão mais impositiva da reestruturação. E é, principalmente, em momentos de atrito, quando se percebe uma posição menos dialogal com os trabalhadores. Por exemplo, em ocasião da visita do presidente uruguaio, em 2002, a uma planta de produção, o sindicato dos trabalhadores decidiu fazer um ato de protesto, como forma de manifestar seu descontentamento com a política do governo em relação aos trabalhadores. Isso gerou por parte da gerência geral, segundo depoimentos de trabalhadores, declarações de medidas punitivas para os que participassem desse ato, o que resultava contrário à política geral, acordada em 1999 com o sindicato, de estabilidade no emprego.

O diálogo entre os principais agentes do campo (algumas gerências e direção sindical) é relativo ao processo de reestruturação produtiva, principalmente no que diz respeito à reorganização de plantas industriais e ao deslocamento de trabalhadores. Para levar adiante esse processo implementam-se determinadas políticas, acordadas entre a direção da empresa e o sindicato de trabalhadores, tais como: incentivos econômicos

¹⁶ No caso brasileiro, Neto (1999) registrou que a participação dos trabalhadores, no decorrer da década de noventa, negociando a reestruturação produtiva era uma raridade.

Estudos do Trabalho

Ano I – Número 1 - 2007
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

para as transferências de trabalhadores para outra cidade; plano de moradia para os transferidos para outra planta de produção; transporte para se deslocar diariamente de uma planta industrial a outra ou da cidade onde se mora até a planta onde se trabalha; envio transitório de trabalhadores ao seguro-desemprego e usufruto das férias anuais em momentos de escassez de trabalho.

A reestruturação dialogada procurada, principalmente por um setor da gerência, significa levar em conta a visão dos trabalhadores para poder manter o “jogo”, para que não exista uma ruptura. Deve-se lembrar, aliás, que um elemento central da nova visão empresarial é o envolvimento dos trabalhadores no processo produtivo. Essa visão, por sua vez, está associada a novos modelos de organização do trabalho que requerem do envolvimento e das idéias dos trabalhadores como forma de se manter no espaço econômico local e global. Nesse sentido, a comunicação faz parte do relacionamento com os trabalhadores, tanto nas mudanças na reorganização do trabalho no chão-de-fábrica quanto nas instâncias de reestruturação da empresa.

Contudo, apesar do diálogo encontrado entre agentes do campo em posições opostas, as principais decisões relativas à direção do processo de reestruturação produtiva são tomadas de forma unilateral pelos representantes da empresa. Assim, os fechamentos totais ou parciais de plantas realizados nos últimos anos foram levados adiante através da exclusiva decisão empresarial e geralmente enfrentaram tomadas de posição contrárias do sindicato dos trabalhadores.

No estudo do processo de reestruturação produtiva foram constatadas disputas entre a direção gerencial e os trabalhadores sindicalizados em diversos itens, tais como: a) o processo de reestruturação de plantas com deslocamento de trabalhadores e com redefinição dos postos de trabalho nas plantas e nos setores de produção; b) as medidas de atenuação dos efeitos negativos da flexibilização espacial (planos de moradia, transporte para deslocar trabalhadores); c) a criação de uma camada de trabalhadores capaz de exercer diversas competências no local de trabalho bem como de uma parcela multifuncional menos qualificada da força de trabalho (com possíveis conseqüências

Estudos do Trabalho

Ano I – Número 1 - 2007

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

diminuidoras do número de trabalhadores); d) o “envolvimento” da força de trabalho através de discursos e políticas gerenciais; e) os planos de demissão voluntária e de “pré-aposentadoria”; e f) as terceirizações (os dois últimos com efeitos diretos de diminuição da força de trabalho). Verificou-se uma luta acirrada em cada questão entre o projeto empresarial e a organização sindical. Em alguns casos constataram-se lutas simbólicas pela definição daquilo que estava em jogo dentro do campo. Por exemplo, no caso dos planos implementados para trabalhadores próximos à aposentadoria, enquanto a direção da empresa costumava falar de “pré-aposentadoria”, os trabalhadores utilizavam a expressão “novação de contrato” (o trabalhador ficava em uma situação supostamente intermediária entre a atividade e a aposentadoria).

4 Construção de um novo habitus operário e transformações do campo

O processo de reestruturação em seu conjunto significa modificações no habitus operário. Anteriormente foram mencionadas modificações no habitus devido à busca de uma maior flexibilidade da força de trabalho. A procura de um novo habitus relacionado a uma nova forma de organização do trabalho é constatada em expressões dos trabalhadores como a de: “o que não querem é que estejas em pé sem fazer nada”. Um trabalhador afirmava encontrar colegas, transferidos para um novo complexo industrial, que aceitavam a multifuncionalidade: “na minha seção [...] dos primeiros três que trouxeram, havia um que não cumpria [a decisão sindical contra a flexibilização] e os outros companheiros eram bastante flexíveis. O capataz vinha e lhe dizia ‘você vai a outra seção e [...] passe uma vassoura’. O cara ia e fazia.” Isso significava uma nítida modificação do habitus operário no local do trabalho.

Alguns trabalhadores terminam adquirindo um habitus “dividido”¹⁷, transitando alternadamente entre a nova identidade que se pretende fomentar com os novos

¹⁷Bourdieu (1995, p. 87) utiliza esta expressão para se referir ao caso de um habitus que transita entre campos que são discordantes. No caso, aqui analisado, utiliza-se em relação a um campo que está em transformação.

Estudos do Trabalho

Ano I – Número 1 - 2007

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

discursos e políticas gerenciais e a velha identidade operária. Em épocas de calma aderem às propostas da gerência, em momentos de crise e insegurança, quanto à conservação do posto de trabalho, tendem a se aproximar ao sindicato. Um dirigente sindical expressava da seguinte maneira a presença desse habitus dividido: “(...) nos últimos tempos, por exemplo, tem trabalhadores que se aproximam a nós que somos dirigentes, e você percebe que é simplesmente por temor, mas basicamente estão do lado da empresa”.

Outras modificações do habitus podem ser esperadas devido ao deslocamento de trabalhadores da planta ou da cidade onde trabalharam durante muitos anos (em uma amostra de plantas, que passaram por fortes processos de reestruturação, 19,7% dos trabalhadores mudaram de cidade e 57,8%, de planta). Os trabalhadores que foram mobilizados fora de sua cidade sofrem perdas de laços familiares (distanciamento de cônjuge e filhos, mudança de casa) e dos círculos de sociabilidade (dentro e fora do espaço fabril) bem como de suas referências simbólicas. De trabalhadores com contrato por tempo indeterminado associados a um local e a um posto de trabalho, passa-se a trabalhadores desenraizados, em alguns casos com várias transferências entre plantas¹⁸. O deslocamento de trabalhadores para outras cidades é percebido em muitos casos como expulsão, em que a troca de um trabalho estável por uma nova situação de instabilidade obriga a pensar a existência como imprevisível. Um trabalhador transferido entre plantas de produção, que tinha passado a morar longe da família, afirmava à época da pesquisa: “a gente é emigrante no nosso próprio país que é pequenino”. Em outro depoimento, um trabalhador indicava seu desenraizamento da seguinte maneira: “o que fizeram comigo foi me separar [...] da família, da minha filha, de meus pais, agora estou sozinho aqui, você não sabe se vai começar a tocar o telefone [...] que teu pai está doente”. Aliás, a transferência implica, muitas vezes, passar a morar em uma cidade

¹⁸Bourdieu (1995, p. 90) tinha observado que as transformações na sociedade argelina na direção de uma economia de mercado significam o lançamento dos camponeses em um habitus mercantil. Conforme Garcia (2005), a economia de mercado, no estudo do autor anterior, se apresentava mais na forma de perdas materiais (casa, dependências, fazendas e outros) e culturais (círculos de sociabilidade e referências simbólicas).

Estudos do Trabalho

Ano I – Número 1 - 2007

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

com menos recursos (educativos, de infraestrutura, de saúde e de trabalho) que os que se tinha na cidade onde se residia anteriormente. Por isso, muitos familiares costumam não acompanhar o trabalhador na mudança de cidade. A rigorosidade de modificação do habitus operário, no que refere à mudança de seu círculo de sociabilidade, é detectada em depoimentos como o de “fulano não agüentou e foi embora”, em relação a trabalhadores que ante o deslocamento para outra planta de produção (ou apenas a proposta da empresa) pediram demissão.

A reestruturação implementada desde a direção, apesar de trazer mudanças, significa conservação do campo, visto que há uma reafirmação do sistema de relações da empresa. As tomadas de posições defensivas dos trabalhadores quanto ao avanço dos planos de flexibilização da força de trabalho também significam conservação. Já a procura, quase inexistente nos últimos anos, por parte da organização sindical, de participação de representantes dos trabalhadores ou do sistema político na direção da Conaprole, significa uma busca de transformação mais ousada das regras do jogo. As lutas simbólicas e em torno da reestruturação que se observaram no campo estudado também implicam potencialidades de diversos caminhos dentro da empresa, embora as tomadas da posição dos trabalhadores pareçam ser mais defensivas do que subversivas e modificações mais substantivas neste universo específico pareçam depender de alterações propiciadas desde espaços sociais mais amplos como o campo político.

Estudos do Trabalho

Ano I – Número 1 - 2007
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

Bibliografia

BOURDIEU, Pierre. A força do direito. Elementos para uma sociologia do campo jurídico. In: O poder simbólico. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000. p. 209-254.

BOURDIEU, Pierre. As regras da arte: gênese e estrutura do campo literário. São Paulo: Companhia das letras, 2005.

BOURDIEU, Pierre. Esboço de uma teoria da prática. In: ORTIZ, Renato (org.). Pierre Bourdieu: sociologia. São Paulo: Ática, 1983. (Grandes cientistas sociais, 39). p. 46-81.

BOURDIEU, Pierre. Espaço social e espaço simbólico. In: _____. Razões práticas: sobre a teoria da ação. Campinas: Papyrus, 1997. p. 13-33.

BOURDIEU, Pierre. Espaço social e gênese das “classes”. In: O poder simbólico. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000. p. 133-161.

BOURDIEU, Pierre. O campo econômico. Política & Sociedade. Revista de Sociología Política, Florianópolis, n. 6, p. 15-57, 2005.

BOURDIEU, Pierre. Respuestas por una Antropología reflexiva. In: BOURDIEU, Pierre; WACQUANT, Loïc J. D. México, DF: Grijalbo, 1995.

DESPUÉS del No. El País, Montevideo, 22 feb. 2001. Disponível em <<http://www.elpais.com.uy>>. Acesso em: 6 maio 2004.

Estudos do Trabalho

Ano I – Número 1 - 2007
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

FIRMARON un acuerdo en Conaprole. La República, Montevideo, 18 jul. 2007. Sección Política, p. 7. Disponível em <http://www.larepublica.com.uy> . Acesso em: 20 julho 2007.

GARCIA, Afrânio. O desenraizamento brasileiro. In: Encrevé, Pierre; Lagrave, Rose-Marie *Trabalhar com Bourdieu*. Rio de Janeiro.: Bertrand Brasil, 2005. pp. 309-314.

NETO, Antônio Moreira de Carvalho. Reestruturação produtiva, jornada de trabalho e participação nos lucros e resultados: novos temas negociados entre empresários e trabalhadores brasileiros, de 1992 a 1998. In: NABUCO, Maria Regina; NETO, Antônio Moreira de Carvalho (orgs.). *Relações de trabalho contemporâneas*. Belo Horizonte: IRT (Instituto de Relações do Trabalho). PUC. Minas, 1999, p. 161-210.

ROBERTT, Pedro. Reestruturação produtiva e social em uma empresa globalizada. O caso da Conaprole no Uruguai. 2006. Tese (Doutorado em Sociologia) - Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal de Rio Grande do Sul, Pó-rto Alegre.

ROBERTT, Pedro. Notas sobre a análise de uma empresa como um campo de lutas. In: II Encontro de Ciências Sociais da Metade Sul “Participação, desenvolvimento regional e sociedade”, Pelotas: 27 nov-1 dez. 2006.