

Carta Social e do Trabalho

ISSN 1980-5144

INSTITUTO DE ECONOMIA DA UNICAMP

Diretor

Fernando Sarti

Diretor Executivo do CESIT

José Dari Krein

Conselho Editorial

Carlos Alonso Barbosa de Oliveira

José Carlos de Souza Braga

Marcio Percival Alves Pinto

Paulo Eduardo de Andrade Baltar

Organizadores

Denis Maracci Gimenez

José Ricardo Barbosa Gonçalves

Membros do CESIT

Adriana Nunes

Alessandro Cesar Ortuso

Alexandre Gori Maia

Amilton José Moretto

Anselmo Luis dos Santos

Carlos Alonso Barbosa de Oliveira

Daniel de Mattos Hofling

Davi José Nardy Antunes

Denis Maracci Gimenez

Eugênia Troncoso Leone

Geraldo Di Giovanni

José Dari Krein

José Ricardo Barbosa Gonçalves

Magda Barros Biavaski

Marcelo Weishaupt Proni

Márcio Pochmann (Licenciado)

Marco Antônio de Oliveira (Licenciado)

Maria Alejandra Caporale Madi

Maria Alice Pestana de Aguiar Remy

Paulo Eduardo de Andrade Baltar

Sônia Tomazini (Licenciada)

Waldir José de Quadros

Walter Barelli

Wilnês Henrique (Licenciada)

Apoio Administrativo

Susete R. C. Ribeiro

Projeto Visual e Editoração Eletrônica

Célia Maria Passarelli

CESIT – Instituto de Economia da Unicamp

Cidade Universitária Zeferino Vaz

Caixa Postal 6135 – CEP 13083-970

Campinas – SP

Telefone: 55 – 19 – 3521-5720

E-mail: cesit@eco.unicamp.br

www.eco.unicamp.br/cesit

TEMA: CONCORRÊNCIA E POLARIZAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO

José Ricardo Barbosa Gonçalves

Denis Maracci Gimenez 1

ARTIGO

Alessandro Cesar Ortuso

A ética da concorrência e seus heróis 2

APRESENTAÇÃO

Denis Maracci Gimenez
José Ricardo Barbosa Gonçalves
(Organizadores)

Neste número 16 da *Carta Social e do Trabalho* publicamos o texto “A ética da concorrência e seus heróis” do professor Alessandro Cesar Ortuso. O trabalho, apresentado e discutido no ciclo de seminários do CESIT sobre transformações contemporâneas no mundo do trabalho em 2009, traz reflexões feitas de forma mais ampla em sua tese de doutorado apresentada ao Instituto de Economia da Unicamp no primeiro semestre de 2008¹.

Ortuso parte de uma análise sintética das recentes transformações no mercado de trabalho e o acirramento da concorrência, com destaque para a questão da concorrência individual no capitalismo frente aos chamados “monopólios sociais”. Amparado em autores como Weber, Sombart e Schumpeter, Ortuso procura desvendar o “ethos” de um “herói”, um símbolo do sucesso individual em meio à frenética concorrência que governa o capitalismo contemporâneo: o alto executivo.

Para ele, num mercado de trabalho crescentemente polarizado, “o executivo é um autônomo que *deu certo*” e que “está perto do cume num mercado hierarquizado”. Com efeito, conclui que “o executivo é um prestador de serviços melhor remunerado”, mas que não estabelece o princípio de sua ação. Assim, o autor conclui que a “sua conduta e a forma como dirige sua vida ou sua empresa - nesse caso são sinônimos - devem responder por exigências que não foram por ele definidas. Ele decide a melhor maneira de responder, mas não pode, nunca, ignorar tais exigências”.

Tratando o “vencedor” dessa maneira – um trabalhador, prestador de serviço bem remunerado - Ortuso procura na parte final do trabalho oferecer ao leitor uma interpretação crítica relativa às recentes transformações no capitalismo e no mercado de trabalho. Isso toma forma em uma crítica contumaz à idéia de liberdade do “Trabalhador do Conhecimento” num mundo “Pós-Fordista” ou organizado sob a forma de uma “Sociedade da Informação”. Assim, conclui, que aquele que “deu certo”, o “nosso herói [o alto executivo] é um sujeito solitário. Poder e Dinheiro não garantem a suposta autonomia ou liberdade desse trabalhador do conhecimento. Muito pelo contrário. Assim como um vendedor terceirizado situado no limite inferior do mercado de trabalho, nosso executivo é um sujeito. Ele sofre uma sujeição individual sem precedentes na medida em que a única opção de escolha é tratar-se como um capital”.

¹ Alessandro Cesar Ortuso. *A ética da concorrência e seus heróis*. Tese (Doutorado)–Instituto de Economia, Unicamp, 2008.

A ÉTICA DA CONCORRÊNCIA E SEUS HERÓIS

Alessandro Cesar Ortuso ¹

Não pinto, de modo algum, as figuras do capitalista e do proprietário fundiário com cores róseas. Mas aqui só se trata de pessoas à medida que são personificações de categorias econômicas, portadoras de determinadas relações de classe e interesse. Menos de que qualquer outro, o meu ponto de vista, que enfoca o desenvolvimento da formação econômica da sociedade como um processo histórico, pode tornar o indivíduo responsável por relações das quais ele é, socialmente, uma criatura, por mais que ele queira colocar-se subjetivamente acima delas (Karl Marx, 1867. Prefácio da primeira edição de “O Capital”).

Apresentação

A citação de Karl Marx resume com exatidão as principais preocupações deste texto. Na Sociedade Capitalista o Executivo é uma criatura social. É o produto personificado de certas categorias econômicas. Sua função social e as relações que estabelece com outros membros dessa sociedade, também criaturas, não são por ele determinadas. Isso porque, em última instância, a existência do indivíduo na sociedade capitalista está condicionada à produção de valor de troca. Algo que precisa ser constantemente confirmado pelo mercado. Pelo carimbo que define a forma geral do valor de troca, isto é, o dinheiro.

Nesse sentido, a concorrência entre os indivíduos no mercado pela busca do dinheiro é um imperativo. No mercado de trabalho, entendemos que essa coerção define uma ética própria. Uma ética da concorrência ou do desempenho mediada pelo dinheiro. Quando mais acirrada a competição maior a sensação de vitória. Poucos são os vencedores e muitos são os perdedores.

Em nosso entender, atualmente, a carreira executiva delimita um caminho em direção à vitória num mercado de trabalho cada vez mais competitivo. O executivo bem sucedido representa um modelo a ser perseguido. Um ideal de vitória supostamente acessível para todos aqueles que se empenharem o suficiente. Por isso mesmo, um herói admirado pela maioria. Entender a figura do executivo em nossa sociedade é, antes de tudo, desvendar que sociedade é essa. Através de seus heróis é possível entender como estão estruturadas as principais relações sociais. Esse é o principal objetivo deste texto.

Concorrência, classes e monopólios sociais

Uma leitura atenta do primeiro capítulo de “O Capital” mostra que a concorrência estrutura e ordena a sociedade capitalista². Estrutura na medida em que a concorrência é uma

¹ Professor da Facamp – Faculdades de Campinas e Pesquisador do Cesit/IE/Unicamp.

² Para uma melhor compreensão sobre o assunto ver discussão feita no primeiro capítulo de minha Tese de Doutorado.

exigência totalizante. Ordena porque as chances de cada indivíduo na concorrência estão condicionadas pelas funções ou os papéis de cada um na sociedade.

Vale dizer, a inerente competição da sociedade capitalista está previamente condicionada pela posição de classe de cada indivíduo. Não é uma competição entre iguais. Muito pelo contrário. A existência de classes sociais define pontos de partida diferenciados. Sendo assim, temos uma meritocracia condicionada.

As classes sociais nada mais são que o resultado da divisão social hierárquica do trabalho que se superpõe à divisão técnica ou funcional do trabalho.

Na qualidade de modo específico de controle sociometabólico, o sistema do capital inevitavelmente também se articula e se consolida como **estrutura de comando** singular. As oportunidades de vida dos indivíduos sob tal sistema são determinadas segundo o lugar em que os grupos sociais a que pertençam estejam realmente **situados na estrutura hierárquica de comando do capital** (Mészáros, 2002, p. 98).

A relação entre capitalistas e trabalhadores não é uma relação entre iguais. A hierarquia acontece na medida em os primeiros detêm o comando do processo, enquanto os segundos têm um papel subordinado. Não vamos aqui discutir os pormenores dessa relação. Isso é algo já bastante discutido pelo próprio Marx e seus inúmeros comentadores.

No entanto, é preciso ir além do instrumental marxista. Em outras palavras, ir além da simples divisão entre proprietários e não proprietários dos meios de produção. É preciso levar em consideração que a divisão de classes implica no exercício do poder. Para Weber (1946) o poder deve ser entendido como “a capacidade de uma pessoa ou um grupo realizar sua vontade apesar da oposição de outros”. E o exercício do poder não acontece apenas pela concentração dos meios de produção nas mãos de uma classe.

Sendo assim, diríamos que o conceito marxista de classe precisa ser revisto por dois motivos fundamentais. Em primeiro lugar, porque o poder pode estar vinculado a outras formas de propriedade que não somente a econômica, ou seja, a posse dos meios de produção. Em segundo lugar, porque não se trata apenas do exercício do poder ou do comando de uma classe sobre a outra. Na verdade, essa hierarquia também pode existir entre os membros da mesma classe, o que configuraria uma fragmentação ou estratificação desta mesma classe. Daí a necessidade de ampliar o conceito de classes para além do instrumental marxista.

Weber define as classes da seguinte maneira:

Em nossa terminologia, ‘classes’ não são comunidades; elas apenas representam possíveis e freqüentes bases para a ação comum. Podemos falar em classe quando: i) um grupo de pessoas tem em comum componentes causais específicos que determinam suas chances ao longo da vida; ii) tais componentes são exclusivamente representados por interesses econômicos relativos a posse de bens e oportunidades de renda, e; iii) que tais posses se apresentam no contexto do mercado e do mercado de trabalho. Estes pontos referem-se à uma ‘situação de classe’ que pode ser resumida como as chances típicas ofertadas pela posse de

bens, pelas condições de vida, pelas experiências pessoais, etc., e que tais chances são determinadas pela grandeza e o tipo de poder, ou falta dele (...) (Weber, 1946, p. 181).

As classes são identificadas como sendo um grupo de pessoas que tem em comum alguns elementos que definem suas chances ao longo da vida. Ao usar a palavra "chance", Weber está se referindo ao desempenho no mercado, essencialmente, no mercado de trabalho. Portanto, a situação de classe é, em última instância, uma situação de mercado. Algo que pode mudar se o mercado também mudar.

Pois bem, essa definição só é diferente daquela dada por Marx pelo fato de relacionar diretamente propriedade ou falta dela com o desempenho individual de uma pessoa no mercado. Ela pressupõe, portanto, a idéia de meritocracia e concorrência entre os indivíduos no mercado. Mas, essa não é contribuição mais importante de Weber. No nosso entender, isso é algo que deve ser buscado na diferença entre classe e "grupos de status".

Para Weber os chamados grupos de status representam um tipo específico de comunidade. Diz ele:

Em relação às classes, **grupos de status** geralmente são comunidades. No entanto, são tipos particulares de comunidades. Ao contrário da 'situação de classe', que é um conceito determinado puramente por critérios econômicos, gostaríamos de designar como 'situação de status' todo tipo de componente do destino da vida de um homem que é determinado por uma específica estimativa, positiva ou negativa, da sua **honra** social (Weber, 1946, p. 186).

Weber enfatiza a existência de um segundo critério não diretamente econômico para determinar as chances ou o destino da vida dos indivíduos, isto é, a "situação de status". Na língua portuguesa, a palavra "status" não é traduzida. É geralmente utilizada para indicar o cargo ou a posição do indivíduo na estrutura social. Indivíduos com posições semelhantes ocupam os mesmo grupos de status. Os critérios de agrupamento podem ser de várias naturezas. Por exemplo, a raça, a religião, o sexo, etc. Entretanto, Weber destaca a existência de um grupo considerado moralmente superior por todos os demais, ou seja, aquele conjunto de pessoas portadoras de "honra social".

O conceito de honra é normalmente usado para designar as tradicionais sociedades aristocráticas. É geralmente associado à idéia de nobreza na sociedade feudal. Por isso mesmo, não é um conceito que deva ser utilizado para estudar a estratificação na sociedade capitalista moderna. No entanto, no nosso entender, é possível traduzir alguns dos aspectos do significado da honra na idade média para um termo que faça sentido no capitalismo. Esse termo ou conceito é aqui entendido como monopólios sociais. Vejamos.

A honra nas sociedades tradicionais expressava-se, acima de qualquer outra coisa, em um específico estilo de vida. Honrados são aqueles que dedicam sua vida para a "beleza e excelência". Um dos aspectos fundamentais da honra é a cortesia, ou seja, um padrão de conduta e comportamento que emana uma superioridade social e moral. Um nobre deve portar-se de acordo com as convenções, relacionar-se com as pessoas de uma maneira particular, saber falar e

manter conversações sobre assuntos variados, ter bons modos, gostos refinados, usar roupas e acessórios mais sofisticados.

Obviamente, esse estilo de vida mais refinado exigia uma preparação prévia. Era preciso uma intimidade com a cultura, por exemplo, através do estudo de certas criações artísticas como a literatura, a música e as artes visuais. Também era necessário conhecer regras de etiqueta e reverência. Nesse sentido, é perfeitamente compreensível o enorme tempo gasto com reuniões e encontros sociais para as mais diversas finalidades. São rituais onde se cultiva esse senso moral e social superior, além de garantir a exclusão daqueles que não o tem.

Resumidamente, a situação de status definida por Weber se diferencia da situação de classe porque leva em consideração um critério não econômico. O pertencimento a um estrato superior na sociedade não depende da posse de bens econômicos, mas sim da posse daquilo que definimos como honra. De qualquer maneira, há um elo fundamental entre a honra e a posse de bens econômicos na medida em que para viver um estilo de vida superior é preciso a posse de certos recursos materiais. Nesse sentido, a superioridade em relação aos demais é também uma superioridade econômica.

Convém, portanto, nos perguntarmos: qual é o critério mais importante? A honra ou a posse de riqueza material? Para Weber isso depende fundamentalmente da predominância de um ambiente econômico estável. Diz ele:

Quando as bases para a aquisição e a distribuição de bens são relativamente estáveis, a estratificação por status é favorecida. Qualquer tipo de mudança tecnológica ou transformação econômica ameaça a estratificação por status e coloca a situação de classe em primeiro plano. Épocas e países onde a situação pura de classes foi predominante são geralmente períodos de transformações econômicas e técnicas. E qualquer redução de mudanças nesta estratificação econômica leva, por sua vez, ao aumento da estratificação por status e ressuscita a importância e o papel da honra social (Weber, 1946, p. 192).

Essa frase mostra que Weber não restringe o conceito de honra social a um determinado contexto histórico ou geográfico. Podemos interpretar tal citação da seguinte maneira: não existe mais feudalismo, portanto também não existe mais nobreza. Entretanto, no moderno capitalismo, existem sim grupos socialmente considerados superiores porque cultuam um estilo de vida análogo à antiga nobreza. Tais grupos são formados por famílias tradicionais que são superiores no que diz respeito tanto ao critério de status quanto o critério econômico.

No atual contexto histórico marcado pelo acirramento da competição no mercado de trabalho, tais famílias usam ambos os critérios para reservar para si as melhores oportunidades. A predominância de um ou outro critério depende da atual conjuntura econômica. Como afirma Bendix (1974, p. 153), grupos de status e situação de classe são mutuamente excludentes. Quando os critérios de mercado predominam e o cenário econômico é de instabilidade, é possível para alguns a ascensão ou mobilidade social através do ganho monetário e da posse de riquezas. Independente da amplitude dessa ascensão (grande ou pequena) aqueles que a conseguem representam, em última instância, uma importante ameaça ao poder tradicional das antigas elites

ou famílias aristocráticas que têm medo de perder parte do espaço que antes ocupavam. Em última instância, o número de competidores pelo mesmo espaço aumenta.

Sendo assim, para tal elite a pergunta a ser respondida é: como se proteger dessa ameaça? A resposta se resume naquilo que Weber define como “fechamento social”. Esse é o termo traduzido literalmente do inglês (*social closure*)³. Fechamento porque mostra como os membros dos grupos de status sociais superiores criam barreiras variadas para restringir o seu acesso aos demais. Adotaremos aqui o termo monopólio social para designar as barreiras criadas no contexto da moderna sociedade capitalista.

Os grupos tradicionalmente superiores criam maneiras de reforçar critérios não econômicos de estratificação para, em última instância, garantir a manutenção da hereditariedade de uma vantagem econômica que eles conseguiram no passado. A manutenção e a reprodução desta vantagem é fundamental para as gerações futuras. As elites sabem que apenas uma posição de status superior não garante melhores oportunidades de vida para seus filhos e netos.

Dito isso, fica mais fácil entender porque a única maneira de garantir essa vantagem econômica para o futuro é criar barreiras que, pelo menos num primeiro momento, não podem estar acessíveis aos novos detentores de riqueza. Muito menos podem estar acessíveis para aqueles que não conseguiram acumular nenhuma riqueza. Para as elites tradicionais, o monopólio social precisa basear-se numa barreira que eles dominam de maneira exclusiva.

Não por outro razão, as barreiras impostas pela elite tradicional devem estar ligadas, necessariamente, à situação de status, isto é, a um determinado estilo de vida comparável aquele da tradicional nobreza feudal. As barreiras aos “emergentes” ou, se quisermos, aos “novos ricos”, acontece na medida em que tal estilo de vida é algo tradicional. Algo que não pode ser incorporado de maneira instantânea ou imediata. Algo que não pode ser prontamente comprado com o dinheiro⁴. É preciso nascer e ser criado num ambiente adequado para o desenvolvimento deste estilo. É preciso viver em uma família que ao longo de varias gerações tenha cultuado as boas maneiras na mesa, a etiqueta, a conversação sobre assuntos variados, gostos refinados, roupas

³ Em inglês esse termo aparece traduzido do original alemão como “*social closure*”.

⁴ O capítulo 11 (*Old nantucket warily meets the new*) do livro “*Class matter*” (2005) escrito pela jornalista do *New York Times* Geraldine Fabrikant, mostra justamente a relação entre as tradicionais famílias aristocráticas nos EUA e os “novos ricos”. Ela trata do conflito entre “*old money*” e “*new money*”. Fica ali evidente que os novos ricos competem com o velho dinheiro das famílias tradicionais. Uma competição cujo único critério relevante é mostrar o quanto dinheiro você possui através dos bens que pode comprar. Os novos ricos não estão preocupados em criar monopólios sociais porque acham que a riqueza é algo possível a todos por meio de trabalho duro. No entanto, fica também evidente neste capítulo que isso é verdade apenas enquanto eles não possuem herdeiros e por isso não estão preocupados com o futuro. À medida que constituem famílias e estabelecem seus lares, assumem uma postura de vida semelhante aquela vivida pelas velhas famílias aristocráticas. Passam a procurar a distinção social por meio de critérios não diretamente econômicos, ou seja, passam a valorizar um estilo de vida da mesma natureza que o praticado pelo velho dinheiro. Em última instância, procuram construir monopólios sociais para defender o espaço por eles conquistado ou, se quisermos, a manutenção da riqueza e do poder adquirido. Passam, portanto, a restringir a concorrência imposta pelo mercado. Para exemplificar isso, o livro cita a constituição de novos clubes de golfe e de iatismo nos mesmos moldes dos velhos ricos e a promoção de eventos e festas de caridade cujo traje exigido é o “*black tie*”.

sofisticadas, a apreciação de obras de artes, a literatura, a música, o conhecimento de línguas e culturas estrangeiras, etc.⁵ Essa é uma barreira que funciona de maneira ainda mais eficaz para aqueles que até então não conseguiram acumular nenhuma riqueza. Estes se encontram excluídos tanto pelo critério monetário quanto pelo não monetário. Não podem financiar este específico estilo de vida.

Cabe então agora nos perguntarmos: qual é, portanto, a principal barreira ou monopólio social no contexto da moderna sociedade capitalista que determina as chances do indivíduo no mercado de trabalho? Não poderia ser outra senão a educação e/ou a qualificação para o trabalho. Isso porque, aqueles que tradicionalmente cultuam a educação como um valor moralmente superior encontram-se em vantagem. Estamos dizendo, os filhos das famílias tradicionais têm melhores oportunidades de vida em relação aos filhos daqueles que enriqueceram recentemente. Muito melhores chances do que os filhos de aqueles que não enriqueceram. Aqueles que não se distinguem nem por um critério de estratificação monetário e nem por um critério de status. Estes estão duplamente barrados. Não possuem nem a educação e nem o dinheiro necessária para financiá-la.

Que o leitor fique atento. Não estamos aqui falando apenas da educação nas escolas, mas sim da educação numa perspectiva geral, principalmente, daquela imposta pelo ambiente familiar onde a criança cresce e se desenvolve. Nesse sentido, podemos usar alguns dos conceitos criados por Pierre Bourdieu (1998), isto é, a idéia de capital cultural e capital social. A educação passa a ser entendida como uma das principais formas de monopólio social justamente porque influencia diretamente as chances no mercado de trabalho. Embora a competição seja uma imposição geral na sociedade capitalista independente da sua classe ou grupo de status, é somente no mercado de trabalho que ela assume um caráter individual e personalizado. Se a arma usada pelos capitalistas para ganharem de seus concorrentes é o progresso técnico, a arma utilizada pelos indivíduos isolados é a educação.

Isso continua sendo verdade mesmo quando o Estado promove uma educação de caráter universal e gratuita. Isso foi corretamente mostrado por Randall Collins. Em 1979 ele escreveu um livro chamado *“The credential society”*. Um dos argumentos centrais deste livro é mostrar que, apesar da enorme expansão do acesso a educação que acontece na sociedade norte-americana a partir de meados do século XIX, não é possível identificar mudanças importantes nos níveis de mobilidade social. A universalização e expansão da educação não tiveram como consequência um aumento de melhores oportunidades de vida para o conjunto da população.

Uma das razões fundamentais apontada por Collins para explicar esse fenômeno pode ser resumida nas seguintes citações:

⁵ Vale aqui notar que o consumo de luxo ou consumo conspícuo pode ser interpretado como a manifestação combinada da estratificação por *status* e daquela proporcionada pela posse de riqueza monetária. Aqueles que praticam este consumo mostram aos demais que são superiores na hierarquia social tanto por um critério econômico quanto por um não econômico.

(...) o resultado deste processo de expansão das oportunidades de educação pode trazer muito pouca ou nenhuma mudança na estratificação entre os grupos sociais. Se os grupos previamente dominantes mantêm-se num ponto de partida avançado na corrida pelos recursos culturais, eles tendem a terminar numa posição superior de comando (...) (Collins, 1979, p. 66).

À medida que a educação torna-se mais acessível, as crianças das classes sociais superiores aumentam sua escolaridade na mesma proporção com que as crianças das classes mais baixas aumentam a sua; sendo assim, a razão entre os níveis de educação obtidos pelas classes sociais permanece rigorosamente constante (Collins 1979, p. 183).

Em suma, Collins mostra que a expansão generalizada da educação se traduz por um fenômeno inflacionário. Ao mesmo tempo em que o nível geral de educação aumenta, também aumentam as credenciais mínimas necessárias para os mesmos postos de trabalho. Em última instância, isso significa que aquela credencial que antes garantia um bom emprego, agora não mais o faz. O sujeito precisa, constantemente, incorporar mais e melhores credenciais no seu currículo. É uma corrida sem linha de chegada aparente. Um processo sem limites definidos.

Neste contexto, a credencial antes de representar um monopólio de status é um monopólio fundado numa vantagem econômica. Aqueles que podem pagar por uma escola e ter acesso a uma educação de melhor qualidade conseguem credenciais mais valiosas. Um valor que é reconhecido pela sociedade e, em última instância, determinado pelo mercado, especificamente, pelo mercado de trabalho.

Em suma, fica evidente nesta situação uma maior importância do critério econômico de estratificação em relação ao não econômico. Embora ambos levem ao mesmo resultado, isto é, a constituição de uma barreira social, a posse de riquezas torna-se o elemento principal na determinação desta barreira.

Isso configura, justamente, uma das principais críticas à idéia de monopólio social. Raymond Murphy (1988) vai dizer que embora a teoria do monopólio esteja correta, é preciso analisar como os diferentes tipos de monopólios sociais se relacionam entre si. Diz ele:

Na Sociedade Capitalista a propriedade é a principal forma de exclusão e as credenciais (certificação de competências) constituem uma importante, mas derivada, forma de exclusão (...) (Murphy, 1988, p. 77).

Segundo este autor, no capitalismo, a forma de exclusão baseada em credenciais é derivada da forma econômica e, por isso, subordinada.

Para Murphy o estabelecimento de uma hierarquia entre os dois tipos de monopólios é importante por um motivo fundamental. Se a posse de uma credencial fosse mais importante que a propriedade econômica ou, se quisermos, que a propriedade de meios de produção, faria sentido imaginar que a não existência de processos de exclusão baseados em credencias traria uma diminuição no grau de desigualdade social.

Essa é uma idéia presente no livro de Collins. Ele diz, corretamente, que a credencial constitui uma barreira que se contrapõem à competição no mercado. Entretanto, como lembra

Murphy, isso não quer dizer que a suposta eliminação desta barreira resultaria numa maior igualdade social. Isso porque, fundamentalmente, o mercado é a fonte primária de exclusão. Nesse sentido, antes de dizer, como faz Collins em seu livro, que os EUA constituem a sociedade da credencial, melhor seria continuar simplesmente dizendo que é uma sociedade capitalista. A exclusão é inerente.

Isso, no entanto, não descaracteriza a importância da existência de credenciais. Muito pelo contrário. Elas continuam sendo fundamentais para entender o movimento da sociedade capitalista. É preciso apenas, aceitando a hierarquia proposta por Murphy, entender que existem graus diferentes de exclusão. É preciso qualificar a exclusão.

Para que isso fique claro é de fundamental importância recuperar a seguinte pergunta: quem são efetivamente os excluídos e quem são os incluídos ou protegidos? Para quem os monopólios fundados em critérios econômicos e não econômicos representam uma barreira efetiva?

De uma maneira geral, podemos dizer que aqueles que são membros de famílias de elites tradicionais e também são proprietários de meios de produção e riquezas são os mais protegidos. No contexto do mercado de trabalho, configuram os competidores com as melhores chances de conseguirem ocupar os melhores postos de trabalho. Empregos estáveis que envolvem níveis altos de prestígio e remuneração e, por isso mesmo, o exercício do poder no sentido weberiano. A chance de desemprego é muito pequena.

No extremo oposto, temos aqueles que não são membros de uma família de elite tradicional e que também não são detentores de meios de produção e dinheiro. Estes se encontram completamente excluídos. Não representam competidores importantes. Não terão a oportunidade de lutar e ocupar os melhores postos de trabalho. Para eles, restará a competição por empregos instáveis e precários que envolvem quase nenhum prestígio e uma remuneração baixa. Aqui a chance de permanecerem desempregados é bastante alta.

Entre os dois extremos definidos temos uma camada intermediária que não está nem totalmente protegida e nem totalmente excluída. Por isso mesmo, é uma camada muito heterogênea. Entre seus componentes estão aqueles que enriqueceram recentemente. Os chamados “novos ricos”. Estes estão, num primeiro momento, barrados em relação ao acúmulo de credenciais. Não possuem os requisitos mínimos de educação necessários para transpor esta barreira.

De qualquer maneira, já são proprietários de meios de produção. Atingiram o estrato mais elevado segundo o critério puramente econômico. No entanto, para que essa situação se mantenha ao longo do tempo podem e precisam comprar e cultivar credenciais. Os filhos deste grupo poderão, no futuro, competir em condições menos desiguais com os filhos das famílias de elite tradicional. Talvez assim, num futuro um pouco mais distante, seus netos, compitam em condições exatamente iguais aos filhos da elite tradicional. Neste momento futuro, poderíamos dizer que os “novos ricos” deixaram a condição de emergentes e fazem agora parte das famílias de

elite tradicional. É de se esperar, portanto, que concordem em incrementar as barreiras fundadas na posse de credenciais para impedir o acesso aos futuros novos ricos.

Também estão nesta camada intermediária todos aqueles que não são membros das elites tradicionais e tão pouco são proprietários dos meios de produção, mas detêm alguma riqueza monetária. Uma quantidade de dinheiro minimamente suficiente para que financiam a educação de seus filhos. Em outras palavras, que lhes permitam “investir” parte ou, quase sempre, a totalidade de suas propriedades materiais na compra de credenciais para seus filhos. A palavra “investimento” é importante porque define com clareza aquilo que estamos tratando. Ela mostra como as credenciais realmente configuram um monopólio social subordinado ou derivado do econômico.

Este último grupo de pessoas encontra-se numa situação peculiar. Não podemos dizer que para eles a credencial representa uma barreira impossível de ser superada. Representa, na verdade, uma barreira muito difícil de ser transposta. Não há, em princípio, garantias de que o investimento realizado traga bons resultados. O risco é inerente a qualquer tipo de investimento. No entanto, está colocada a possibilidade teórica do sucesso. Eles sabem, ainda que de maneira não consciente, que a barreira colocada pela propriedade de riquezas é muitíssima mais difícil de ser superada. Talvez impossível. Sendo assim, vislumbram a obtenção de credencias como a única maneira possível de trilhar um caminho na direção dos estratos mais elevados e mais importantes da hierarquia social, ou seja, os estratos compostos pelos proprietários dos meios de produção. Antes de ser uma barreira a credencial é entendida como um obstáculo que, se superado, não elimina completamente as chances de pertencimento a esta elite econômica. A elite principal e mais importante.

Pois bem, essa descrição define com precisão o ideal fundamental que caracteriza a classe média, ou seja, a meritocracia. Para alguns membros desta camada intermediária a ascensão social explicada pelo mérito individual pode ser verdadeira. Atenção. Não estamos com isso afirmando a existência de igualdade de oportunidades. Tão pouco estamos validando a tese que afirma que a posse de credenciais determina uma mobilidade social ascendente. Longe disso. Estamos apenas dizendo que é relevante pensar na existência de “brechas” ou pequenas passagens na barreira principal imposta pela propriedade dos meios de produção. A posse de credenciais importantes define uma maior ou menor probabilidade do indivíduo encontrar e passar por essa “brecha”.

A explicação para a existência de tais brechas passa, novamente, pelo entendimento do capitalismo como um sistema intrinsecamente instável e, por isso, também incerto. Neste contexto específico, não é possível que as barreiras colocadas pelos monopólios sociais sejam estáveis e perfeitamente eficientes. Elas também estão em constante movimento. Na verdade, elas precisam, recorrentemente, serem recriadas ou reformuladas para que permaneçam eficientes. É nesse sentido que podemos falar em inflação de credenciais. Um processo no qual as exigências mínimas para a ocupação de determinados empregos são constantemente elevadas.

Neste contexto específico, a meritocracia é real e está relacionada à posse de credenciais. Dado caráter intrinsecamente instável do capitalismo é possível para alguns poucos membros da camada intermediária de renda investir na compra de credenciais e, com isso, conseguir ocupar um posto de trabalho que garanta uma alta renda e algum poder. Isso não quer dizer que tenham se tornado membros das classes proprietárias, mas, pelo menos, ainda podem vislumbrar esse acesso por meio do exercício de uma profissão. Não estão totalmente excluídos.

Os poucos membros da classe média que conseguem passar pelas estreitas brechas existentes nas barreiras colocadas pelos monopólios sociais são tomados pelos demais como exemplos a serem seguidos. Isso requer a construção de um projeto pessoal de vida. Um projeto fundado no investimento em credenciais específicas. Enfim, um projeto profissional. Um investimento inicial estratégico que possibilite maiores chances individuais de sucesso futuro no competitivo mercado de trabalho. Em um livro chamado “*A Sociologia das Profissões*” escrito em 1995, Keith M. Macdonald, assim define o projeto profissional:

O projeto profissional tem como objetivo assegurar, realçar e manter uma posição social e econômica e, assim a conquista de uma vantagem relativa numa estrutura desigual (Macdonald, 1995, p. 36).

A seguir veremos que a figura do Executivo representa um projeto profissional bem sucedido. Vejamos.

Os Executivos

O executivo não pode ser classificado, efetivamente, como membro da classe dos proprietários dos meios de produção. Não são, usando a classificação de Marx, capitalistas. Tão pouco podemos classificá-los apenas como assalariados. Seria uma simplificação exagerada e por isso equivocada. Os executivos representam o conjunto de pessoas diretamente responsáveis pela administração empresarial das grandes corporações. Antes do aparecimento generalizado das corporações estruturadas através da abertura de capital, ou seja, a sociedade por ações, as funções do administrador e do proprietário da empresa se confundiam. É o caso de Henry Ford. Essa dupla função é algo raro hoje.

No mundo dominado pelas grandes corporações a função de administração foi completamente assumida pela figura do executivo profissional. Ele não é o dono da empresa, mas trabalha para que os proprietários (acionistas) tenham lucros substantivos através da valorização de suas ações. Para isso recebem uma remuneração que pode variar de acordo com a valorização acionária da corporação.

São profissionais no sentido de possuírem habilidades, técnicas e conhecimento para o exercício eficiente de seus cargos. São donos de um conjunto de credenciais específicas exigidas e certificadas pelas corporações que os contratam. Embora não sejam efetivamente proprietários, têm poderes que submetem os próprios acionistas. Galbraith (2004), num livro pequeno, mas de

uma enorme grandeza intelectual de quem usa a experiência acumulada para conseguir ser simples e direto, consegue definir com grande precisão o papel de tais profissionais.

(...) Que ninguém duvide: em qualquer empresa de certo porte, os acionistas –os proprietários– e os Conselhos de Administração que supostamente os representam são de todo submissos aos administradores. Embora se dê a impressão de autoridade dos donos, ela não existe de fato. Uma fraude aceita (Galbraith, 2004, p. 46).

Na verdade, tais executivos administradores têm poderes, inclusive, para definir as próprias remunerações. Ainda segundo Galbraith:

(...) As generosas remunerações dos administradores se estendem por todos os empreendimentos empresariais modernos. O enriquecimento pessoal de milhões de dólares com a permissão da lei é uma característica da atual administração de empresas, o que não é surpresa: os administradores estabelecem as próprias remunerações (...) (Galbraith, 2004, p. 45).

Feita essas considerações, diríamos que os executivos representam o modelo ideal de projeto profissional. Um projeto que conseguiu atingir um alto grau de sucesso. Isso porque, são indivíduos que através da posse de credenciais conseguiram ocupar os melhores empregos no competitivo mercado de trabalho. Empregos que garantem uma alta rentabilidade, prestígio e poder.

A figura dos executivos representa para aqueles que não são proprietários dos meios de produção, mas que são membros da classe média porque têm alguma condição financeira para investir na compra de credenciais, a possibilidade real de conseguir empregos que os coloquem muito próximos das elites proprietárias. Isso não quer dizer que grande parte dos postos de executivos já não estejam ou serão ocupados pelos filhos das elites tradicionais e proprietárias dos meios de produção. Quer dizer, isto sim, que é possível visualizar um caminho na direção das camadas proprietárias. Isso porque, fundamentalmente, o critério de escolha para o cargo de um executivo não está diretamente e exclusivamente ligado à posse ou não de meios de produção, mas sim à posse das credencias exigidas pelas grandes corporações.

Credencias, por sua vez, que não significam apenas diplomas de faculdades, cursos de MBA, línguas, etc. Mas, além disso, a posse de qualidades práticas e intelectuais que o mercado exige. Em última instância, as qualidades necessárias para um bom desempenho na função de administrador de uma grande corporação. Um desempenho que será avaliado de maneira precisa e objetiva através dos resultados da empresa no mercado. Não basta, portanto, apenas ser membro de uma família tradicional. Ter estudado nas melhores escolas. Ter tido acesso a cultura e fazer parte de uma rede social privilegiada. Tais atribuições são relevantes e necessárias, mas é preciso algo mais. Em suma, é preciso possuir as credenciais impostas pelo mercado. Em outras palavras, as qualificações específicas exigidas pelas grandes corporações têm um peso muito importante.

Diante deste quadro, podemos dizer que o mérito individual faz parte do critério de escolha dos cargos executivos. Se isso é verdade, está, portanto, configurada uma brecha por

onde alguns poucos membros não proprietários, mas não totalmente excluídos, podem conseguir passar. Apenas os melhores passarão. Aqueles que conseguem reunir em torno de as qualidades exigidas pelo mercado. Estes conseguirão, de fato, uma mobilidade social ascendente. Talvez não se tornem efetivamente proprietários, mas conseguem cargos de administração com poderes maiores que os próprios proprietários. Não são, portanto, simplesmente assalariados, Melhor seria dizer que são “personificações do capital”.

Entender perfeitamente quais são essas qualidades exigidas pelo mercado para essa ascensão social e, como elas mudam de acordo com as transformações inerentes ao avanço do capitalismo, exige um estudo aprofundado das mudanças econômicas e suas implicações para o mercado de trabalho.

O Profissional do Século 21

Foi-se o tempo em que bastava talento e muito esforço para alcançar o sucesso na profissão. O mundo do século 21 é muito mais exigente. Os jovens que estão iniciando sua carreira terão de ultrapassar dificuldades muito maiores dos que as enfrentadas pelos seus pais e avós (...);

O profissional bem sucedido do século 21 é superqualificado em relação ao do século 20 (...);

O mundo do século 21 é muito mais exigente. Aos despreparados resta o desemprego, o subemprego, o trabalho rotineiro e mal remunerado. Só Profissionais de Elite, os muito bem formados, os que fazem um curso de excelência, têm boas perspectivas de trabalho agradável, criativo e de êxito financeiro. O profissional mal formado toma o caminho do desemprego, do subemprego (o 'bico' ou um trabalho ruim fora da profissão) do emprego subalterno e mal remunerado, sem perspectivas (...);

O profissional do século 21 tem de saber que vai atuar num ambiente completamente diverso daquele em que atuaram as gerações anteriores. A tecnologia materializa e torna bem visíveis as extraordinárias mudanças ocorridas. Ninguém ignora, por exemplo, a automação das fábricas, a informatização dos escritórios, a internet, a telefonia celular, a TV digital ou as novas técnicas da medicina. Os avanços tecnológicos, em todas as áreas, é a parte mais visível da Revolução do Conhecimento. Nas profissões ligadas às ciências humanas, essa revolução tem também uma parte invisível: as antigas técnicas profissionais foram transformadas, novas foram criadas e todas se tornaram muito mais sofisticadas (...).

As citações acima fazem parte do material de divulgação de uma recente Faculdade instalada numa das mais importantes cidades do Estado de São Paulo. Esta Faculdade promete aos seus alunos uma formação de excelência. Em nosso entender, ela faz um diagnóstico claro e preciso sobre as recentes mudanças no mundo do trabalho. Mudanças essas que, por sua vez, são conseqüências diretas das transformações tecnológicas dos últimos vinte anos.

Sendo assim, para aqueles que quiserem ter alguma chance no cada vez mais competitivo mercado de trabalho, é preciso uma superqualificação. Segundo essa mesma faculdade, é preciso para esse superprofissional dois conjuntos de qualidades pessoais:

De um lado, qualidades cognitivas: inteligência sofisticada expressa especialmente na capacidade de pensar e resolver problemas concretos e na autonomia intelectual. De outro

lado, qualidades comportamentais: iniciativa, liderança e habilidade para trabalhar em equipe. (...).

Além de possuir todas essas qualidades pessoais é também preciso passar uma imagem específica para os demais. Como afirma Roberto Justus, o famoso empresário presidente e CEO do grupo de comunicação *Newcomm* e apresentador do *reality show* de aspirantes a executivos chamado “O Aprendiz”:

Hoje, para ser um executivo ‘high profile’ não basta ser, é preciso parecer (Folha de São Paulo, 19 nov. 2006).

Parecer, para Justus, quer dizer “*cool people*”, isto é, executivos que caibam na sigla “*PAS*” -*people, attitude and style*-. O termo em inglês faz parte do jargão do universo corporativo dos executivos. A tradução seria algo próximo de “gente com atitude e estilo”. Para parecer “*cool*” é preciso seguir um manual de etiquetas previamente definido. A reportagem do jornal descreve alguns itens desse manual.

Para os homens, cabelos bem cortados. Atualmente, luzes bem sutis demonstram “ousadia” e “pegam bem”. Rosto sempre imaculadamente barbeado. Roupas de estilistas renomados: Armani ou Ricardo Almeida. Sapatos: Emernegildo Zegna ou Prada. Gravatas em cores fortes de seda pura. Pasta: Louis Vuitton ou Gucci. Canetas de ouro, GrafVon Faber. Relógios: Bulgari, Audemars Piquet e Rolex.

Para as mulheres, cabelos nos ombros e sempre lisos. Rostos sempre cuidadosamente maquiados. Roupas: Taillor Dior, Daslu ou Chanel. Perfumes e Bolsas: também Dior, Chanel ou Louis Vuitton. Canetas: Mont Blanc. Tatuagem: nem pensar.

Diz ainda Eliana Vilela, diretora de Marketing e Comunicação de uma Multinacional Israelense:

Um diretor de empresa americana onde trabalhei foi apresentar um projeto para o vice-presidente de telecomunicações. No final, o cliente perguntou onde aquele diretor tinha conseguido aquele relógio de ‘segunda linha’. Era um colecionador e percebeu que o Rolex era falso. Para nós, perdeu totalmente a credibilidade (Folha de São Paulo, 19 nov. 2006).

Não basta apenas roupa e acessórios, a beleza e a condição física também fazem diferença. A “*HeadHunter*” Fátima Zorzato, “*executive search*” da Russel Reynolds, afirma com bastante clareza:

Eu me preocuparia em contratar um executivo acima do peso, principalmente em ‘banking’ que é mais ‘fancy’ (...) Acho que ele teria menos fôlego para uma viagem internacional bate-volta - em que se desembarca de dez horas de vôo direto na mesa de reunião e volta-se no mesmo dia para o escritório.

É mais difícil colocar pessoas feias, alguém que não tenha preocupação com a aparência (Folha de São Paulo, 19 nov. 2006).

Até mesmo a família pode vir a ser um empecilho na carreira de um executivo.

Ana Paula Serodio, 35, ficou perplexa quando, ao saber que ela tinha duas filhas, o profissional norte-americano que a entrevistava perguntou, na lata, se ela não achava irresponsabilidade colocar duas crianças no mundo – afinal, ela teria que se dividir entre a família e a corporação. Muitos destes executivos costumam passar noites internadas nos escritórios ou podem chegar a trabalhar 16 a 18 horas por dia (Folha de São Paulo, 19 nov. 2006).

As longas jornadas de trabalho estão diretamente relacionadas a este superprofissional do século 21. Mas, para entender o porquê da necessidade de novas qualificações, comportamentos e posturas, é preciso entender, antes, o que mudou no mundo do trabalho nos últimos anos. Para isso, faz-se necessário entender as transformações recentes na economia mundial. Por ora, sabemos apenas que o nível de competição entre as pessoas é muito mais elevado. Algo que também se confirma em uma das “100 lições” citadas por uma edição especial da revista *Você S/A*:

Seja competitivo, para entrar nessa você precisa de: i) vontade de vencer e de apreender sempre para perceber quando seu conhecimento está se tornando obsoleto; ii) flexibilidade para mudar ao sabor do mercado e adaptar-se; iii) energia para acompanhar o ritmo que está cada vez mais acelerado; iv) criatividade para adotar estratégias radicais na carreira (*Você S/A*, p. 54, edição 100, out. 2006).

O setor de serviços e a polarização do mercado de trabalho

Em nossa opinião, uma das questões chaves para entender as recentes mudanças no mercado de trabalho é a chamada Terceira Revolução Industrial. Uma revolução que tem como agente revolucionário o microprocessador. Nesse sentido a pergunta a ser feita é: em quais tarefas o computador é mais eficiente do que o trabalho diretamente humano?

Uma rápida análise dos dados recentes da OIT⁶ mostra uma crescente diminuição do emprego industrial e agrícola. Em contraposição, um aumento significativo do emprego no setor de serviços, principalmente, nas economias mais desenvolvidas. Diante desse quadro, poderíamos concluir que o avanço tecnológico, sintetizado na figura do computador, realmente impede o incremento do emprego industrial e acentua a destruição dos empregos agrícolas que já vinha ocorrendo desde a primeira revolução industrial. Se o emprego no setor de serviços cresce e a taxa de desemprego total não se eleva⁷, é porque o efeito do computador nos serviços parece não ser relevante para a destruição de postos de trabalho.

Em nossa opinião, essa é uma conclusão apressada e equivocada. Não é verdade que o setor de serviços não sofre diretamente os efeitos do uso do computador. Muito pelo contrário. A lógica binária inerente a qualquer linha de montagem está presente de maneira generalizada nos serviços.

Poderíamos aqui citar inúmeros exemplos presentes no cotidiano de nossas vidas. Quantos de nós não ficamos diante dessa lógica binária quando telefonamos para reclamar de um

⁶ “*Global Employment Trends Brief*” (jan. 2006).

⁷ Segundo a OIT a taxa de desemprego mundial, em 1995, era de 6.0% e, em 2005, 6.3%.

serviço de uma operadora telefônica e, uma bonita voz gravada, geralmente feminina, nos diz algo do tipo: “*aperte 1 para conhecer nossas promoções de natal, 2 para informações sobre tarifas, 3 para ligações de longa distância, 4 para pagamento de conta, 5 para perda ou roubo...*”. Somente quando chegamos ao número 9 temos a opção de “*falar com um de nossos atendentes*”.

Podemos também movimentar nossas contas bancárias e fazer pagamentos das mais variadas contas via computador. É possível também planejar uma viagem de férias com a família. Reservar Hotéis, comprar passagens aéreas, alugar um carro ou comprar ingressos para um famoso espetáculo em qualquer grande cidade do mundo. Sacamos dinheiro em caixas eletrônicos. Compramos livros e fazemos compras no supermercado. Em todas essas situações algum tipo de trabalho humano é substituído por máquinas e computadores.

Isso porque, em última instância, a grande maioria das atividades de serviços foi padronizada. Não por acaso, George Ritzer da Universidade de Maryland nos EUA, escreveu, em 2004, um livro com um título bastante sugestivo: “*The Macdonaldization of Society*”. Segundo o autor o processo de “Macdonaldização” da Sociedade é um processo amplo que pode ser assim sintetizado:

(...) the process by which the principles of the fast-food restaurant are coming to dominate more and more sectors of America society as well as the rest of the world (Ritzer, 2004, p. 1).

Neste contexto, devemos então nos perguntar: porque o setor de serviços não segue a mesma lógica do setor industrial? Porque a porcentagem de empregos nos serviços cresce em relação ao total se as mesmas razões que explicam a destruição dos empregos industriais estão colocadas no setor de serviços? Para responder tal questão é preciso antes fazer outra: onde e como crescem os empregos no setor de serviços?

Em última instância, a resposta para essa última questão deve levar sempre em consideração a estreita relação entre a atividade industrial e os empregos nos serviços. Vale dizer, embora a indústria não gere diretamente empregos ela o faz indiretamente nos serviços. Isso porque, a produção industrial precisa ser transportada, comercializada, administrada, etc.. Todas essas atividades se traduzem por uma infinidade de empregos no setor de serviços.

De qualquer maneira, tendo essa idéia como pano de fundo, destacamos aqui três razões pontuais para explicar o crescimento do emprego no setor de serviços. Em primeiro lugar, destacaríamos a enorme heterogeneidade do setor de serviços. Não conseguiríamos aqui delimitar o universo dos vários tipos de serviços que podem ser oferecidos para a população. É uma gama infinita que vai desde os serviços de transporte oferecidos em larga escala, até os serviços mais especializados destinados a pequenos grupos de pessoas. Incluso os serviços pessoais.

Sendo assim, embora o progresso tecnológico e o uso do computador seja uma realidade cada vez mais presente e isso signifique eliminação de trabalho humano, existe sempre espaço para novas atividades. Não faz sentido pensar numa produção de serviços em larga escala se o público é seletivo e especializado. Se tais serviços são oferecidos por pequenos estabelecimentos e não por grandes empresas. Não existem motivos para massificar a oferta de um serviço quando o

público é pequeno e muda constantemente. Mais do que isso, se o serviço oferecido também muda constantemente. Por isso mesmo, não há razões para pensar no uso de máquinas que aumentem a produtividade em todos os tipos de serviços.

A segunda razão para o crescimento do setor de serviços está diretamente relacionada ao consumo. Algo que pode ser melhor compreendido com a ajuda do sociólogo francês Jean Baudrillard. Vamos aqui recuperar as principais conclusões do livro “A Sociedade do Consumo”⁸, publicado em 1970.

Baudrillard mostra que o consumo não pode ser pensado apenas como um ato que visa a satisfação de uma necessidade real ou natural, ou seja, os bens necessários para a sobrevivência e reprodução do ser humano. Na verdade, o consumo tem a ver com a necessidade de posicionamento social do indivíduo. Ele delimita “quem é quem” na sociedade. O consumo define uma linguagem. As pessoas se comunicam umas com as outras através de combinações de objetos. Constroem significados ou papéis sociais quando combinam as mercadorias que possuem.

Mas é também preciso entender que a construção de papéis sociais é algo ilimitado. É preciso sempre diferenciar-se da massa. É preciso fugir da massificação e da homogeneização dos padrões impostos pela Indústria Cultural⁹. Um processo que se acentua na medida em que o progresso técnico vai barateando as mercadorias de modo a permitir seu consumo por grupos de renda cada vez menores.

Pois bem. A necessidade de diferenciação social não se dá apenas pela posse e combinação de objetos concretos, mas também pela existência de empresas e pessoas dispostas a oferecer serviços para outros¹⁰. Vale também diferenciar-se pela combinação de serviços que você tem a sua disposição. Nesse contexto, fica fácil entender o enorme crescimento do emprego em serviços pessoais. Vendedores de serviços e objetos variados. Vende-se tudo. Serviços de entrega, de beleza, de alimentação, de lazer, etc. Vende-se desde uma caneta, até a instalação de um chuveiro elétrico queimado às 10 horas da noite de um domingo chuvoso.

Não por outra razão, os serviços pessoais passam a ocupar cada vez mais pessoas. Neste caso, mais do que nunca, a palavra serviço implica em servir alguém. Claramente, é um tipo de ocupação que tem como pré-requisito a existência de uma desigualdade de renda. Vale observar que o aumento da desigualdade não impede o crescimento dos serviços. Muito pelo contrário. É parte constitutiva deste processo.

Em maio de 2005, a editora abril lançou uma edição especial da revista Veja para a cidade de São Paulo, conhecida com “vejinha”, com o seguinte título: “Classe AAA”. Na capa, a

⁸ Para uma discussão mais detalhada do livro ver o capítulo 3 de minha tese de Doutorado.

⁹ Ver artigo escrito em 1944 por Theodor W. Adorno e Max Horkheimer. Presente no livro a “*Dialética do Esclarecimento*”, publicado pela Zahar, Rio de Janeiro, em 1985.

¹⁰ Vale destacar que também as empresas buscando novos consumidores não apenas oferecem uma gama variada de produtos, mas também serviços associadas a tais produtos. É aquilo que no jargão administrativo é conhecido como “pós-vendas” ou “cadeia de valor”.

então modelo, hoje apresentadora de televisão, Ana Hickman, aparecia ao lado de uma Ferrari. Portando jóias e sentada em malas “Louis Vuitton”, segurava uma taca de champanhe. No interior da revistas apenas produtos e serviços considerados de luxo. Ali, é possível encontrar desde lates e Helicópteros até uma caixa de lápis de cor da marca “Faber Castel” pelo preço de R\$ 2350,00. Em uma das páginas iniciais da revista há uma carta endereçada ao leitor. Lê-se:

Há muitas maneiras de enxergar o universo de luxo que borbulha com mais e mais força em São Paulo. Para uns, gastar com produtos carésimos, que concerne ao domínio dos desejos e não aos das necessidades, é uma maneira de satisfazer fantasias, uma recompensa pessoal. Para outros, trata-se de projeção social, um jeito de obter mais e torna-se melhor. Geralmente esse mundo de extravagâncias é carregado de estigmas e preconceitos. Mas a fortuna e o luxo têm um aspecto positivo raramente lembrado. É quando a riqueza de um produz oportunidade de trabalho e ganhos para outros. Não estamos aqui falando dos empregos gerados por empresas. Tratamos das ocupações e dos salários que os milionários fornecem pessoalmente a dezenas de servidores, como seguranças e cozinheiros, além daquele número incalculável de empregos que o conjunto dos milionários mantém. Vendedores de lojas de arte e antiguidades, roupas caras e veículos de luxo, por exemplo. Ou garçons e manobristas à porta de restaurantes refinados. São Paulo tem perto de 30 000 milionários. Nesta edição, tratamos de produtos só para eles. Nas 220 páginas a seguir, serão apresentados 260 artigos das maiores grifes de roupas, jóias, automóveis, beleza, decoração e vinhos. Só ganharam espaço aqui as marcas com fama internacional. Confira, divirta-se e, se for o caso, compre.

Finalmente, a terceira razão que explica o crescimento dos empregos nos serviços está diretamente relacionada ao uso do computador. Já sabemos que todas as atividades que utilizam uma lógica binária são passíveis de substituição. No entanto, existem atividades nos serviços que realmente não podem ser substituídas pelo computador. São tarefas cuja necessidade de processamento de informações não exatamente binárias coloca o homem em vantagem.

Segundo Levy e Murnane (2004), isso acontece por duas razões. Primeiro pela inabilidade do computador em lidar com novos problemas que não foram antecipados por aqueles que escreveram os *softwares*. Segundo, porque existem conhecimentos que são tácitos ou intuitivos. Estamos falando de conhecimentos que envolvem alguma capacidade de percepção e interpretação. Atividades que envolvam algum tipo de comunicação e emoção. É o caso de vendedores.

Isso nos permite dizer que, se por um lado, o computador consegue cumprir algumas tarefas com muito mais rapidez, precisão e competência que o homem, por outro lado, existem tarefas que são muito mais fáceis ao homem. Isso porque são procedimentos que envolvem um grau de complexidade muito mais elevado. Quando analisam o comportamento do efeito do computador no mercado de trabalho norte americano, Levy e Murnane (2004) chegam a seguinte conclusão:

The distinction between ‘easy for humans to do’ and ‘easy to program computers to do’ helps to explain why routine services workers (...) have not been replaced by computers and why the fraction of adults in service work has grown (Levy; Murnane, 2004, p. 42).

Em última instância, como mostram Levy e Murnane, o avanço tecnológico sintetizado no uso do computador reorganiza o mundo do trabalho de uma forma aparentemente contraditória. Ao mesmo tempo em que o computador rebaixa e desqualifica o trabalho de um grande número de pessoas, tornando o trabalho precário e mal remunerado, ele exige de alguns poucos um trabalho muito mais complexo e intelectualizado. Por isso mesmo, um trabalho mais estável e melhor remunerado.

Estes “bons empregos” só estão acessíveis para aqueles que possuem qualificações que não são passíveis de substituição pelo computador. Estamos novamente nos referindo à capacidade de comunicação, interpretação e percepção, isto é, os chamados conhecimentos tácitos e intuitivos. Para aqueles que possuem tais capacidades e conhecimentos num grau menos elevado existe sempre a possibilidade de empregos como os de vendedores, garçons, porteiros, atendentes, etc. São empregos no setor de serviços que apresentam também graus variados de precariedade e salários.

Entretanto, se o sujeito possuir tais qualificações e capacidades num grau muito mais elevado, outras possibilidades são abertas. Para os altamente qualificados, ou seja, os detentores de grandes habilidades comunicativas, capacidade de resolução de problemas e que são possuidores de espírito de iniciativa e liderança, um outro mundo do trabalho é possível.

Um mundo que se abre porque ao mesmo tempo em que o avanço tecnológico substitui a necessidade do homem para as tarefas mais simples e rotineiras, que são a grande maioria, ele abre espaço para tarefas mais complexas e intelectualizadas. Tarefas de comando. Levy e Murnane (2004) descrevem um exemplo que ilustra com perfeição esse processo. Eles mostram que quando a *Boeing* lançou no mercado o 727, em novembro de 1962, foi necessário quase 7 anos de trabalho e 5.000 engenheiros para desenvolver projeto. Era preciso desenhar o avião e todas as suas partes em folhas de papel. Depois, foi necessário criar uma maquete em miniatura do avião. O próximo passo consistiu na recriação da maquete em tamanho natural para avaliar se todos os componentes internos se encaixavam nos espaços deixados. Feito isso, o trabalho prosseguiu com a soldagem e fixação de todas as chapas de alumínio. Muitos operários foram necessários neste processo.

Trinta anos depois, em abril de 1994, a *Boeing* projetou o 777. Um avião que podia carregar mais do que o dobro de passageiros que o 727. Apesar de ser maior e pode voar maiores distâncias, o projeto demorou apenas 2 anos e meio para ser concluído e usou um número substancialmente menor de pessoas. A economia de tempo e de pessoas foi possível graças à utilização do CATIA, isto é, um *software* desenvolvido por um engenheiro francês. Este programa de computador substituiu completamente o trabalho de desenho dos engenheiros em folhas de papéis bem como a necessidade de construção de uma maquete. Agora era possível visualizar na tela de um computador o avião e todos os seus componentes de uma maneira tridimensional. Os cálculos do tamanho dos componentes e dos espaços deixados no avião podiam ser feitos de maneira precisa quase instantânea.

Em suma, o computador substituiu o trabalho rotineiro e repetitivo de muitos. Para que isso fosse possível, foi preciso o trabalho intelectual e criativo de um único engenheiro e alguns outros engenheiros para interpretar e usar o *software*. Enfim, um trabalho altamente qualificado que também permite e exige a liderança sobre outros.

Nesse sentido, é cada vez mais clara a delimitação de dois extremos opostos no mercado de trabalho. De um lado, empregos mais estáveis, bem remunerados e que exigem um alto nível de qualificação. De outro, uma grande quantidade de empregos precários e instáveis concentrados no setor de serviços. Como diz Levy e Murnane (2004):

(...) the major consequence of computerization will not be mass unemployment, but a continued decline in the demand of moderately skilled and less skilled labor (...) (Levy; Murnane, 2004, p. 152).

(...) the result is a polarized job market. Good Jobs will increasingly require expert thinking and complex communication. Jobs that do not require these tasks will not pay a living wage (...) (Levy; Murnane, 2004, p. 10).

Krishan Kumar, professor da Universidade de Virgínia nos EUA, também chega às mesmas conclusões. Num livro preocupado em desvendar os mistérios carregados pelo conceito de “Sociedade Pós-Moderna”, publicado em 1996, ele resume com exatidão o que vêm acontecendo atualmente com o mercado de trabalho em todo o mundo¹¹:

A maior parte do crescimento do número de empregos nas duas últimas décadas, na verdade, ocorreu em uma esfera muito diferente: não no setor do conhecimento, mas nos níveis mais baixos da economia terciária, onde o grau de habilidades e conhecimentos não é alto. Entre 1973 e 1980, por exemplo, quase 13 milhões de novos postos de trabalho foram criados nos Estados Unidos, a maioria no setor privado, e também a maioria – mais de 70% – em serviços e no comércio a varejo. Os novos empregados típicos haviam sido admitidos em estabelecimentos de ‘comes e bebes’, incluindo lanchonetes, em ‘serviços de saúde’, principalmente sob a forma de enfermeiras e pessoal auxiliar em hospitais e casas de repouso particulares, e em ‘serviços a empresas’, sobretudo de trabalhadores em tarefas rotineiras de informações ligadas a processamento de dados, cópias e mala direta. Muitos eram mulheres e um bom número trabalhava em regime de meio expediente ou temporário. Os níveis salariais eram baixos e virtualmente nulas a segurança no emprego e a possibilidade de fazer carreira. Esse padrão continuou durante a década de 1980 – em volume tão grande na Grã-Bretanha quanto nos Estados Unidos. No Japão, também, o crescimento do número de empregados em informação orientou-se para empregos de nível baixo, concentrados no setor de ‘transferência de informação’, e não em cargos que requeriam maior qualificação e ligados à ‘produção de informação’. Em 1982, os empregados em ‘transferência de informação’ respondiam por 20%

¹¹ Vale notar que quando Kumar cita a Grã-Bretanha e os Estados Unidos ele está, na verdade, usando o Brasil como parâmetro. Nas notas de seu livro encontramos a seguinte citação de Alain Lipietz (1989):

Um número imenso de ‘serviços coletivos’, tais como serventes de pátios de estacionamentos, **caddies** de campo de golfe e empregados de lanchonetes põem em nítido a imagem dos Estados Unidos como o ‘Brasil da década e 80’ (Kumar, 1996, p. 214).

É justamente essa imagem que dá sentido ao termo “*brasilianização*” do mercado de trabalho. Vale dizer, o mundo parece seguir uma tendência que se configurou primeiramente no Brasil. Uma tendência que mostra o crescimento sem precedentes de serviços especializados e baratos no mercado de trabalho.

da força de trabalho japonesa, mal chegando a 13% no tocante á 'produção de informação' (Morris-Suzuki, 1988, p. 131] (Kumar, 1996, p. 39).

A idéia de polarização também está presente em André Gorz. Já em 1988, no seu livro de maior fôlego – “*Metamorfoses do Trabalho*” – ele fala na existência de uma nítida segmentação do mercado de trabalho em dois grupos. O primeiro define o chamado **Núcleo Estável**. São pessoas com uma maior flexibilidade funcional e com um largo leque de qualificações e competências. Em troca de uma maior estabilidade no emprego, tais pessoas aceitam mobilidades profissionais de curto prazo (mudanças de posto, acréscimo das competências) e de longo prazo (reciclagem, modificação do plano de carreira).

Em torno deste núcleo estável temos uma **Mão de Obra Periférica**. Esta última é composta por pessoas com qualificações mais restritas. Têm contratos precários e temporários de trabalho com as empresas que os contrataram. São trabalhos nas áreas de escritório, vigilância, manutenção, etc. Incluem-se aqui também os trabalhos contratados de maneira terceirizada, que vão desde profissionais mais qualificados (pessoal de informática, especialistas em finanças, etc.) até o pessoal sem nenhuma qualificação especial (serviços de limpeza, transporte, alimentação, etc.). Quando Gorz descreve os componentes deste núcleo periférico está se referindo, exatamente, ao crescimento do emprego no setor de serviços.

Se voltarmos a pensar no executivo, constataremos que a polarização do mercado de trabalho valoriza sua vitória. Isso porque, a polarização se traduz por acirramento da concorrência individual entre as pessoas. De qualquer maneira, os executivos de grandes corporações encontram-se no limite superior. São profissionais possuidores de altas qualificações e credenciais. Recebedores dos mais altos salários do mercado. Pessoas que trabalham na direção de grandes empresas. Ocupam postos de comando. Estão entre aqueles que podem ser chamados de “trabalhadores do conhecimento”. O profissional superqualificado do século XXI.

O trabalhador do conhecimento: autonomia ou sujeição?

O trabalhador do conhecimento só pode ser compreendido dentro do contexto daquilo que se convencionou chamar Pós-Fordismo. Quando o carro preto de Henry Ford assume novas cores e modelos. Quando o acirramento da competição global entre as grandes empresas exige uma organização produtiva mais flexível e especializada.

Nesse novo contexto, exige-se um novo perfil de trabalhador. Muito diferente daquele retratado por Charles Chaplin no clássico filme “*Tempos Modernos*”. Um trabalhador totalmente disciplinado e gerido por uma hierarquia verticalizada. Adestrado pelo tempo linear marcado pelo ritmo das máquinas. Alguém que não precisa compreender suas tarefas e nem ter conhecimento sobre o produto final. Não há porque perguntar. A ordem não precisa e nem deve ser explicada.

Já a produção industrial pós-fordista exigirá um perfil de trabalhador completamente diferente. Não interessa mais às empresas um trabalhador especializado apenas cumpridor de

ordens programadas. Mas sim, pessoas que reúnem as características que definem o superprofissional do século XXI.

Um trabalhador adaptado ao contexto da chamada “Revolução do Conhecimento” ou da configuração de uma “Sociedade da Informação”. Uma sociedade cuja geração de riquezas acontece principalmente a partir da informação e do conhecimento. Um dos autores pioneiros nesta discussão foi Daniel Bell¹².

Para Bell, a idéia básica da sociedade pós-industrial consiste na passagem da produção de bens para uma economia de serviços diversos. Algo que ele entendia como um processo evolutivo. Uma conclusão que vai de encontro com a tendência de crescimento da riqueza e do emprego gerado pelo setor de serviços em detrimento do industrial. Estes novos empregos exigiriam dos trabalhadores novos saberes e capacidades inventivas. Sujeitos dinâmicos e flexíveis que lidam com intimidade com as novas tecnologias, novos conhecimentos, informações e mudanças repentinas inerentes ao setor de serviços. Não por outra razão, há uma relação direta entre a “Sociedade da Informação” e “Economia dos Serviços”.

André Gorz (2003), preocupado em discutir a teoria do valor trabalho de Marx no contexto da sociedade da sociedade da informação, mostra que o conhecimento e as capacidades intelectuais imateriais exigidas do trabalhador constituem processos que acontecem desde a mais remota infância. É parte da socialização primária do indivíduo. Estamos aqui falando do tempo gasto com atividades desenvolvidas na escola, com os pais, com os amigos, nos esportes, nas lutas, nas atividades musicais, no teatro, nas leituras, etc.. Como diz Gorz:

Os saberes são parte integrante do patrimônio cultural, são competências comuns da vida cotidiana. É sobre essa base de competências comuns que se constroem as competências profissionais certificadas, que são produzidas em vista de trocas comerciais de serviços (Gorz, 2003, p. 31).

São saberes ou conhecimentos que não podem ser padronizados e codificáveis a ponto de serem reproduzidos e ensinados. São saberes que não podem ser dissociados do indivíduo que o constrói. Conservam sempre a marca da pessoa que o exerce. Algo que pode ser traduzido como talento. Uma marca pessoal intransferível.

Justamente por isso é que muitos autores interpretam a emergência do trabalhador do conhecimento como algo que garante uma autonomia individual sem precedentes. É isso que faz Thomas W. Malone, professor do MIT, num livro publicado em 2004 chamado “*The future of work*”. Para ele a autonomia, combinada com o avanço tecnológico que derruba sistematicamente custos de comunicação, se traduz como liberdade de escolha. Escolher onde trabalhar, quando e como. É possível a formação de redes mundiais de trabalho sem a necessidade de um comando centralizado. Sem chefes, trabalha-se quando se quer de onde quiser-se.

¹² Ele escreve um livro, em 1973, chamado “*The coming of post-industrial society*”.

Malone cita inúmeros exemplos. A construção do *site* de busca *Google*. Feito por alguns pequenos grupos de engenheiros que trabalhavam de maneira autônoma e comunicavam-se eletronicamente sem a necessidade do envolvimento de uma gerência central. O desenvolvimento do sistema operacional Linux, em 1991. A criação da maior enciclopédia eletrônica do mundo: a “*Wikipedia*”. Seus idealizadores não contrataram editores ou estudiosos variados sobre diferentes assuntos. Apenas permitiram a participação indiscriminada para qualquer pessoa com acesso a *Internet* escrever sobre determinado assunto, ou mesmo revisar textos já existentes.

De certa maneira, essa mesma idéia de autonomia, liberdade e, no limite, democracia, aparece em Antonio Negri e Michael Hardt num livro com pretensões revolucionárias chamado “*Multitude: war and democracy in the age of empire*”. O argumento principal é mostrar que a valorização da autonomia intelectual do trabalhador borra a existência de classes sociais antagônicas. Fica difícil pensar quem é a classe trabalhadora. Fica difícil pensar na exploração de classes quando não se sabe definir o valor do trabalho. O conceito de *Multitude* é, justamente, uma maneira de aceitar as diferenças entre os trabalhadores a ponto de aglutiná-los, todos, numa definição ampla sem fronteiras previamente definidas. O passo seguinte é a democracia mundial.

Em nosso entender, achamos que esse é um conceito ingênuo dado sua simplicidade e superficialidade. Tomado por um entusiasmo ingênuo. Um conceito que foge do problema ao não tentar entender como se dá a exploração no mundo onde predomina a imaterialidade do trabalho. Não é o caso de André Gorz. Para ele, longe de uma maior democracia a autonomia proposta pelo trabalho imaterial representa, na verdade, uma sujeição e exploração muito mais profunda. Vejamos.

Com mostra Gorz as características que definem o trabalhador do conhecimento podem ser sintetizadas na idéia de Talento. Um outro termo similar usado no universo corporativo, mas de origem acadêmica, é o de “Capital Humano”.

Pois bem. Como vimos esse capital humano é algo que não pode ser dissociado do sujeito que o construiu e continua, sempre, construindo. Sendo assim, quando alguém vende para uma empresa seu Talento ou Capital Humano está vendendo, na verdade, parte da construção de sua personalidade. Não é uma venda objetiva. Não se vendem horas de trabalho em troca de um salário. Vende-se, isso sim, aspectos subjetivos que não podem ser dissociados do sujeito em si.

Por isso mesmo é que Gorz diz que “trabalhar é produzir-se”. Uma produção que engloba todos os atos de sua vida cotidiana. Não podemos esquecer que o Talento engloba toda a bagagem cultural que adquirimos ao longo de toda nossa vida. Quando as empresas adquirem capital humano ou talento, estão, na verdade, adquirindo uma capital sem efetivamente pagar por ele. É um recurso gratuito. Uma externalidade que se produz sozinha e que continua a se produzir. Se pensarmos na idéia de mais valia, poderíamos dizer que a quantidade de trabalho não pago é muitíssimo maior daquela pensada por Marx no ambiente das fábricas fordistas.

Nesse sentido, antes de uma maior autonomia, temos, isto sim, uma sujeição sem precedentes. A empresa adquire um capital ou um ativo sem ter participado em nenhum momento

de sua formação. Sem ter oferecido condições prévias para isso. Não foi ela quem gastou tempo para construção deste capital, mas sim o trabalhador individualmente. Ele faz isso usando saberes comuns disponíveis na cultura de que faz parte.

A sujeição é enorme na medida em que se exige a completa mobilização do sujeito. Ele não pode parar de investir em seu próprio capital. Ele precisa pensar nele mesmo como um ativo atraente para as empresas. Um pensar que é contínuo. Sem interrupções. Não é mais possível ao sujeito diferenciar o que são atividades do trabalho e atividades fora do trabalho. Na verdade, tudo é trabalho. Como diz Gorz:

(...) No limite, não é mais o sujeito que adere ao trabalho; mais do que isso, é o trabalho que adere ao sujeito (...) (Gorz, 2003, p. 22).

Trabalha-se o tempo inteiro e em todos os lugares sem, no entanto, ser diretamente remunerado por isso.

A sujeição e o “Estatuto do Trabalhador Autônomo”

O italiano Sergio Bologna, em 1997, escreveu um artigo chamado “*Dieci Tesi per la Definizione di uno statuto del lavoro autonomo*”. Assim como Gorz, ele mostra que não podemos confundir autonomia com maior liberdade no pós-fordismo. Isso fica claro quando descreve as teses do “estatuto do trabalho autônomo”.

A primeira tese diz respeito ao conteúdo do trabalho autônomo. A principal diferença em relação ao trabalho assalariado fordista está na exigência de capacidades relacionais e comunicativas para o cumprimento de tarefas imprevisíveis. A segunda tese diz respeito à percepção do espaço. Bologna fala na “domesticação” do lugar de trabalho. Enquanto no fordismo existia uma clara separação entre a casa e a fábrica ou o lugar da vida privada e o lugar do trabalho, no pós-fordismo essa separação é borrada. Ainda que os espaços da residência e do trabalho se mantenham geograficamente separados, há uma superposição dos hábitos e da cultura cotidiana da vida privada com o ambiente e o ritmo do trabalho. Isso faz com que os horários de trabalho sigam os ciclos habituais definidos pela vida privada.

Uma terceira tese mostra que enquanto o tempo do operário assalariado era organizado segundo regras externas, o tempo do autônomo é definido pelo próprio trabalhador. Enquanto no fordismo os limites da jornada de trabalho eram definidos pelo empregador, no pós-fordismo não existem limites pré-estabelecidos. A figura do empregador definindo e supervisionando o tempo é internalizada pelo próprio trabalhador. Daí os limites de tempo não serem facilmente identificáveis. Eles se estendem ao longo do ciclo de vida privada cotidiana. A domesticação e a percepção ilimitada de tempo são faces diferentes do mesmo processo.

Esse aspecto é reafirmado pela forma de remuneração. Talvez, um dos aspectos mais importantes para a afirmação da autonomia. Se, por um lado, o assalariamento fordista significava uma maior segurança e estabilidade para o trabalhador, por outro, significava remunerações limitadas. O pósfordismo muda radicalmente isso. Troca a estabilidade do salário pela

remuneração variável. Um valor que dependerá do desempenho do trabalhador numa tarefa específica. A segurança é menor, mas, por outro lado, existe sempre a chance de uma grande recompensa financeira. Isso, obviamente, se esse sujeito, agora único e autônomo, conseguir trocar suas competências individuais por uma remuneração em dinheiro. Não é por outra razão que o mercado de trabalho se converte num mercado de competências profissionais. Ou, se quisermos, um mercado de personalidades.

Para vender sua personalidade, além dos conhecimentos e habilidades especializadas, é também preciso uma rede de contatos pessoais, familiares e sociais. Dado o caráter instável e temporário do trabalho por conta própria, a rede, além de ajudar o trabalhador autônomo a vender sua personalidade, é importante para que essa venda seja refeita inúmeras vezes. Ela se torna um elemento constante para a reprodução e manutenção do trabalhador autônomo.

Uma reprodução que também depende da capacidade de reciclar constantemente seus conhecimentos. Algo que deixa evidente a necessidade de uma maior flexibilidade e inventividade do trabalhador por conta própria. Sem dúvida, essa flexibilidade constitui um dos mais importantes parâmetros para a definição do estatuto do trabalho autônomo. Isso fica evidente quando pensamos na velocidade com que o avanço tecnológico coloca a disposição novos conhecimentos e informações. Saber manusear essa tecnologia com intimidade é condição necessária para o acesso aos novos conhecimentos. Por isso mesmo, a ignorância tecnológica é, antes de mais nada, sinônimo de exclusão do mercado de trabalho.

A necessidade de reciclar-se continuamente para se manter no mercado implica numa mudança radical de mentalidade para o trabalhador. Como diz Bologna:

*La inserción en el mundo del trabajo asalariado equivale a una salida del mercado, entendido como condición en la que se pueden redefinir continuamente los confines de la existencia. El trabajador autónomo, en cambio, está **permanentemente en el mercado**, su condición de ocupado se interrumpe en el momento de la entrega del último encargo, puede quedarse durante largos periodos sin un ingreso, vive de continuas provisiones para hacer frente a los 'huecos' entre trabajo y trabajo. (...) (Bologna 2006, p. 82).*

A mudança de mentalidade acontece na medida em que a idéia de risco está constantemente colocada para o trabalhador autônomo. O risco de não conseguir fazer uma nova venda do seu trabalho quando um contrato termina. Risco, portanto, de ficar sem renda durante um longo período de tempo. Daí a angústia permanente. A angústia de estar, todo o tempo, à venda no mercado.

O Estatuto do Trabalhador Autônomo e os Executivos

Entretanto, uma coisa é pensar a autonomia no contexto dos trabalhadores precários e instáveis concentrados no setor de serviços. Outra coisa é pensar a idéia de autonomia para um gerente ou executivo de uma multinacional. Alguém que tem um emprego mais estável e bem remunerado.

Ambos têm em comum o fato de usarem em maior ou menor grau capacidades cognitivas, emocionais e intelectuais. Tanto um vendedor de produtos de beleza terceirizado quanto o diretor da multinacional que fabrica tais produtos, devem ser tratados como trabalhadores do conhecimento. A diferença fundamental está apenas no grau da qualificação de tais capacidades. O diretor as tem num nível muitíssimo mais elevado. Suas capacidades foram muito mais desenvolvidas. É um alguém que fez maiores investimentos no desenvolvimento do seu talento ou do seu capital humano. É o superprofissional do século XXI de altamente credenciados. Algo que o vendedor ainda não mostrou que têm ou, pelo menos, não teve a chance de mostrar.

Embora mais facilmente perceptível no caso do vendedor terceirizado, a sujeição também é verdadeira para o executivo bem sucedido e muito melhor remunerado. Não por outra razão, López-Ruiz (2004) ao se referir aos executivos não os descreve simplesmente como “Trabalhadores de Alta Renda”. Ele usa o termo “Capitalistas em Relação de Dependência Em nossa opinião, é um termo muito feliz porque resume com precisão a contraposição entre autonomia e sujeição.

Quando consultados sobre a posição que ocupam dentro da empresa, muito raramente os executivos apresentam a si mesmos como ‘trabalhadores’, tampouco costumam definir-se como ‘empregados’. Em geral eles se identificam com outras categorias, e mesmo que não haja uma compreensão unívoca do que cada uma delas significa, a maioria delas está mais perto do pólo ‘homem de negócios’ do que de ‘trabalhadores’. Nossos entrevistados enunciaram principalmente as seguintes: ‘associado’, ‘colaborador’, ‘dono/a’, ‘empregado em posição diferenciada’, ‘gestor’, ‘empresário’, ‘homem de negócios’, ‘líder’, ‘mulher de negócios’, ‘proprietário’, ‘sócio/a’, ‘stake-holder” (Lopes-Ruiz, 2004, p. 22).

O Executivo é um capitalista de seu próprio capital, isto é, o seu capital humano. Dono de um ativo que lhe confere uma renda particular. É autônomo porque escolhe como construir ou investir neste capital. Escolhe “colaborar” com esta ou aquela empresa. Decide quais são as melhores opções de investimento. Qual curso deve fazer, que livros deve ler, que viagens deve fazer, que línguas deve falar, etc.

Entretanto, essa autonomia é limitada na medida em que é preciso, sempre, continuar investido nesse capital. É um investimento contínuo e obrigatório. Caso contrário, a remuneração estará comprometida. Vale dizer, a venda deste capital para uma corporação. Não o colocar em uso no mercado de trabalho é decretar a falência deste capital. A condição de colaborador é um imperativo permanente e não uma escolha fortuita.

Estabelece-se uma relação de dependência ente quem administra e o que é administrado, e essa relação se expressa, podemos dizer, em dois níveis. Num sentido genérico, entre todo aquele que possui um capital deste tipo e seu mercado: quem possui tais destrezas não pode investir seu ‘capital’ fora do âmbito da Empresa. A Empresa, ou se se preferir, a Organização, é seu único mercado, razão pela qual esse capitalista depende dela para valorizar seu capital. Já o segundo nível no qual se expressa a relação de dependência está correlacionado com o vínculo específico que, num momento determinado, o ‘capitalista’ tem com a empresa na qual está ‘investido’ seu capital - vínculo que, atualmente, pode ter formas muito diversas, embora, na grande maioria dos casos, trate-se de um vínculo empregatício (Lopes-Ruiz, 2004, p. 25).

Aos olhos da lei a existência de um vínculo empregatício pode até configurar uma relação formal entre patrão e empregado. No entanto, não é dessa maneira que os executivos se reconhecem. Não é dessa maneira que as corporações os reconhecem. A relação aceita é aquela de sócios e não empregados.

Nesse sentido, não é uma relação estável. Ela dura enquanto a sociedade for rentável para ambas as partes. Para a empresa isso significa que o executivo deve, constantemente, agregar valor ao patrimônio da empresa. Para o executivo, essa relação dura enquanto a colaboração com a empresa permitir o desenvolvimento profissional ou o crescimento de sua carreira individual. Enquanto ele puder usar a empresa para aumentar o valor do seu capital humano. É uma relação de dependência recíproca completamente instável. Uma relação puramente utilitária que pode se desfazer quando os interesses de ambos não estiverem mais alinhados.

Na perspectiva do executivo essa dependência significa, em última instância, que as empresas ou as organizações configuram o único ambiente ou, usando termos mais adequados, o único mercado possível para a valorização do seu capital humano ou do seu talento. É o melhor espaço possível para o desenvolvimento de seu capital humano. Daí ele ser um capitalista de si mesmo, mas, eternamente, um “capitalista em relação de dependência” sem liberdade de escolha.

Em nossa opinião, isso configura uma sujeição ainda mais intensa do que aquela sofrida pelos trabalhadores no limite inferior do mercado de trabalho, na medida em que o executivo é um autônomo que “*deu certo*”. Ele está perto do cume num mercado hierarquizado. Para tanto, o nível de investimento individual foi muito maior. Quanto maior o investimento maior a sujeição. Quanto maior o sucesso ou a rentabilidade de seu próprio capital maior a mobilização exigida de si mesmo.

Na verdade, o executivo é um prestador de serviços melhor remunerado. Mas, de qualquer maneira, não é ele que estabelece o princípio de sua ação. Sua conduta e a forma como dirige sua vida ou sua empresa -nesse caso são sinônimos- devem responder por exigências que não foram por ele definidas. Ele decide a melhor maneira de responder, mas não pode, nunca, ignorar tais exigências. Não pode, simplesmente, não responder. Isso seria o mesmo que negar viver nessa sociedade.

Portanto, o executivo é um prestador de serviços dono de uma empresa individual formada por um único funcionário: ele mesmo. No meio empresarial brasileiro há uma revista que resume isso com extrema exatidão e poupa o leitor de maiores comentários: a Revista *Você S.A.*

Todos os parâmetros definidos por Bologna estão aqui colocados. Pensemos na remuneração. Em grande parte ela é variável. Ao invés de salários mensais volumosos é comum o recebimento de bônus ou “*stock options*” numa quantidade proporcional ao seu desempenho individual. Mais do que isso, é uma remuneração sujeita às oscilações do mercado financeiro.

Pensemos na percepção do tempo e do espaço. A idéia de “domesticação” do lugar de trabalho é ainda mais evidente. Não há mais separação entre o espaço geográfico do trabalho e o lar. Entre o tempo despendido para o trabalho e para família ou mesmo para o lazer. Torna-se impossível uma separação. O ritmo da vida cotidiana e o ritmo de trabalho se confundem o tempo

todo. Mais do que isso, o trabalho invade todos os espaços e todo o tempo no cotidiano da vida de um executivo. Obviamente que o avanço tecnológico permitindo uma enorme facilidade de comunicação muito contribui para isso. Estamos aqui falando dos telefones celulares dos *e-mails*, *lap-tops*, *ipads* e, principalmente, dos famosos *BlackBerry*.

Outro aspecto importante no cotidiano do nosso executivo autônomo é a necessidade de adaptação. As mudanças são recorrentes no mundo das grandes organizações. Estão diretamente ligadas ao enorme avanço tecnológico e ao acirramento da concorrência em escala global. À busca de resultados e curto prazo. Isso delimita um contexto de enormes instabilidades e incertezas. Tudo muda. Não há grandes rotinas. Muda-se o presidente da organização, o CEO, os produtos e serviços vendidos, a estrutura organizacional e até mesmo o espaço geográfico. São recorrentes as mudanças do lugar do trabalho. A flexibilidade e a capacidade de adaptação rápida são qualidades indispensáveis a um executivo de sucesso.

Na linguagem dos executivos o uso de expressões como “*turnaround*”, “*downsizing*” e “reengenharia” resumem esse ambiente de mudanças e incertezas. De temores quanto ao futuro da relação instável entre a *Você S.A.* de um executivo e uma grande organização.

É enlouquecedor. Não temos um período de estabilidade, são mudanças em cima de mudanças... As mudanças vão além do limite da racionalidade... Influenciam negativamente a vida pessoal de todo mundo, inclusive a saúde... (Executivo do Setor de Telecomunicações, p. 43).

Como a avaliação individual numa grande corporação é algo subjetivo, isto é, vale a percepção ou a imagem que os outros têm de você, principalmente seus superiores, uma mudança na direção da empresa é motivo de enorme insegurança. Veja o que diz um alto executivo de uma indústria química nos EUA:

See, the problem with any change of CEO is that any credibility you have built up with the previous guy all goes by the board and you have to begin from scratch. This CEO thinks that everybody associated with the company before him is a dummy. And so you have to prove yourself over and over again (Jackall, 1988, p. 26).

Esse ambiente de insegurança é também acentuado pela enorme variedade de tarefas. A pressão por resultados no curto prazo e a natureza subjetiva ou imaterial do trabalho de um executivo, não permite a organização e nem a eleição de prioridades absolutas. As tarefas são múltiplas e descontínuas. Não é possível estabelecer hierarquias. Não é possível montar uma agenda fixa de trabalho e gerenciar o tempo para cada tarefa. Não é possível distinguir aquilo que é importante daquilo que é urgente. Tudo isso exige um perfil ainda mais flexível do executivo.

Considerações finais

O capitalismo é um sistema despótico. A concorrência é um imperativo totalizante que estrutura as relações sociais. Algo evidente no mercado de trabalho. Isso porque, em última instância, a existência social do indivíduo está diretamente vinculada ao seu emprego. Sendo

assim, um trabalho que garanta um nível de renda elevado e algum poder sobre os demais é um trabalho que coloca o indivíduo numa posição social mais elevada e prestigiada na estrutura social.

Nesse contexto, temos aqui configurada uma Ética da Concorrência ou do Desempenho onde o Executivo é um vencedor. É um modelo admirado pela maioria. Um herói. Ao longo desse texto procuramos desvendar com mais cuidado o porquê desse heroísmo.

Em *primeiro lugar*, porque a competição não é entre iguais. Os pontos de partida são diferenciados. De qualquer maneira, como a carreira executiva exige altíssimas qualificações ou credenciais individuais, é possível falar na existência de uma “brecha” nos altíssimos muros colocados pelos monopólios sociais. Quanto maior o muro maior a sensação de vitória daqueles que conseguem ultrapassá-lo. Daqueles que não necessariamente faziam parte de uma elite financeira e/ou cultural.

Em *segundo lugar*, porque as recentes transformações no mercado de trabalho definem um campo de batalha cada vez mais acirrado. Algo que ficou evidente quando discutimos o processo de polarização do mercado de trabalho entre dois extremos bem definidos. No limite superior, temos nosso executivo - o superprofissional do século XXI-. No limite inferior, empregos precários concentrados no setor de serviços.

Em *terceiro lugar*, porque a qualificação profissional do executivo não está fundamentada em critérios puramente objetivos ou técnicos. Vale mais as qualidades cognitivas e comportamentais. A subjetividade de tais qualidades não permite sua medição precisa e tão pouco permite a delimitação de um nível considerado elevado ou satisfatório. É sempre possível elevar esse nível a patamares mais altos. Olhando de outro ângulo, isso se traduz pela não existência de um limite para as exigências impostas ao nosso executivo para o sucesso na concorrência. É sempre possível ir além. Extrair cada vez mais “conhecimentos” deste trabalhador.

Em *quarto lugar*, porque os Executivos ocupam posições de comando em organizações também muito poderosas. Têm mais poder que os próprios acionistas proprietários destas organizações. Têm poder, inclusive, para definir as próprias remunerações. É possível ganhos extraordinários no curto prazo. O enriquecimento é sempre vislumbrado na juventude e não velhice. Estamos tratando de jovens ricos e poderosos.

Poder e dinheiro são os objetivos últimos numa sociedade capitalista. De posse deles, é possível acumular e comprar “tempo livre” e liberar seus dependentes das agruras do desemprego, da crescente insegurança e precarização do mercado de trabalho. Enfim, da exclusão social numa sociedade despótica.

Entretanto, nosso herói é um sujeito solitário. Poder e Dinheiro não garantem a suposta autonomia ou liberdade desse trabalhador do conhecimento. Muito pelo contrário. Assim como um vendedor terceirizado situado no limite inferior do mercado de trabalho, nosso executivo é um sujeito. Ele sofre uma sujeição individual sem precedentes na medida em que a única opção de escolha é tratar-se como um capital. Um “capital humano” sempre à procura de um ambiente onde ele possa cumprir sua determinação única, isto é, ser um valor que se valoriza. Nesse sentido,

todas as experiências de vida estão sujeitas à necessidade de valorização deste capital. Como diz André Gorz: uma “servidão voluntária”.

É justamente nesse sentido que ele é uma “criatura” social. Uma personificação do capital. São funcionários do dinheiro. Comandados e não comandantes. Mais do que isso. São criaturas doentes. Heróis doentes porque vivem numa sociedade que premia o comportamento patológico. Em última instância, a personalidade do narcisista patológico é a que melhor se adapta à Ética da Concorrência. Mas para que isso fique claro seria preciso muitas outras linhas¹³.

Por ora, resta-nos terminar esse texto citando uma pesquisa recente com 956 executivos brasileiros:

Na vida profissional, 84% dos executivos não estão felizes! Na vida pessoal, 54%. No geral considerando as duas dimensões em conjunto, 76% não se acham felizes (Tanure; Carvalho Neto; Andrade, 2007, p. 164).

Vale lembrar, que se considerarmos os últimos acontecimentos na economia mundial, é certo dizer que tal infelicidade aumentará. Grande parte das remunerações dos executivos está diretamente ligada ao mercado financeiro.

Referências bibliográficas

- ADORNO, Theodor W.; HORKHEIMER, Max. *Dialética do esclarecimento*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1985.
- BAUDRILLARD, Jean. *A sociedade de consumo*. Rio de Janeiro: Elfos Editora, 1995.
- BENDIX, Reinhard. Inequality and social structure: a comparison of Marx and Weber. *American Sociological Review*, Washington, v. 39, n. 02, Apr. 1974.
- BELL, Daniel. *The coming of post-industrial society*. New York: Basic Book, 1973.
- BOLOGNA, Sergio. *Crise de la clase media y posfordismo*. Madrid: Ediciones Akal, 2006.
- BOURDIEU, Pierre. *Os três estados do capital cultural*. Petrópolis: Vozes, 1998.
- BRENNAN, Catherine. *Max Weber on power and social stratification - An Interpretation and critique*. Aldershot: Ashgate, 1997.
- COLLINS, Randall. *The credential society: an historical sociology of education and stratification*. Orlando: Academic Press, 1979.
- GALBRAITH, John Kenneth. *A economia das fraudes inocentes*. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.
- GORZ, André. *Misérias do presente, riqueza do possível*. São Paulo: Annablume, 2004.
- _____. *Metamorfoses do trabalho*. São Paulo: Annablume, 1988.
- _____. *O imaterial*. São Paulo: Annablume, 2003.

¹³ Ver capítulo 5 da minha tese de Doutorado.

- HARDT, Michael; NEGRI, Antonio. *Multitude – War and democracy in the age of empire*. New York: The Penguin Press, 2004.
- ILO – International Labor Organization. *Global employment trends*. Jan. 2006. Disponível em: <http://www.ilo.org>. Acesso em: 7 fev. 2007.
- JACKALL, Robert. *Moral mazes*. New York: Oxford University Press, 1988.
- KUMAR, Krishan. *Da sociedade pós-industrial à pós-moderna*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1997.
- LEVY, Frank; MURNANE, Richard J. *The new division of labor: how computers are creating the next job market*. Princeton: Princeton University Press/ Russell Sage Foundation, 2004.
- LÓPEZ-RUIZ, Osvaldo Javier. *O Ethos dos executivos das transnacionais e o espírito do capitalismo*. Tese (Doutorado)–Departamento de Sociologia, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Unicamp, Campinas, set. 2004.
- MACDONAL, Keith M. *The sociology of the professions*. London: Sage Publications, 1995.
- MALONE, Thomas W. *The future of work*. Boston: Harvard Business Scholl Publishing, 2004.
- MARX, Karl F. (1867). *El capital: crítica de economia política – Libro I e III*. Cidade do México: 2000.
- MÉSZAROS, István. *Para além do capital*. Campinas: Editora da Unicamp, 2002.
- MURPHY, Raymond. *Social closure - Theory of monopolization and exclusion*. Oxford: Clarendon Press, 1988.
- ORTUSO, Alessandro Cesar. *A ética da concorrência e seus heróis*. Campinas: IE/Unicamp, 2008.
- PARKIN, Frank. *Marxism and class theory – A Bourgeois critique*. New York: Columbia University Press, 1979.
- RITZER, George. *The MacDonalidization of society*. Revised new century edition. California: Pine Forge Press, 2004.
- TANURE, B.; CARVALHO NETO, A.; ANDRADE, J. *Executivos sucesso e (in)felicidade*. Rio de Janeiro: Elsevier Editora, 2007.
- THE NEW YORK TIMES. *Class matters*. New York: Henry Holt and Company, 2005.
- WEBER, Max (1946). *Classes, status, partido*. In: VELHO, O. G.; PALMEIRA, M. G. S.; BERTELLI, A. R. (Org). *Estrutura de classes e estratificação social*. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1979.