

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SERVIÇO SOCIAL
FACULDADE DE SERVIÇO SOCIAL

ADRIANA IMACULADA FERNANDES

A LUTA PELA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NA
CONTEMPORANEIDADE: ANÁLISE DOS SUJEITOS E CENÁRIO NA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA

Juiz de Fora
2018

ADRIANA IMACULADA FERNANDES

**A LUTA PELA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NA
CONTEMPORANEIDADE: ANÁLISE DOS SUJEITOS E CENÁRIO NA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, Área de Concentração Políticas Sociais e Gestão Pública, da Faculdade de Serviço Social da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Serviço Social.

Orientadora: Profa. Dra. Ana Lúvia de Souza Coimbra

JUIZ DE FORA

2018

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Fernandes, Adriana Imaculada.

A Luta pela Redução da Jornada de Trabalho na Contemporaneidade: análise dos sujeitos e cenário na Universidade Federal de Juiz de Fora / Adriana Imaculada Fernandes. -- 2018.

259 p.

Orientadora: Ana Livia de Souza Coimbra

Dissertação (mestrado acadêmico) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Serviço Social. Programa de Pós Graduação em Serviço Social, 2018.

1. Jornada de Trabalho. 2. Tempo de Trabalho. 3. Tempo Livre. 4. Serviço Público. 5. Universidade. I. de Souza Coimbra, Ana

Livia , orient. II. Título.

ADRIANA IMACULADA FERNANDES

A LUTA PELA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NA
CONTEMPORANEIDADE: ANÁLISE DOS SUJEITOS E CENÁRIO NA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, Área de Concentração Políticas Sociais e Gestão Pública, da Faculdade de Serviço Social da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Serviço Social.

Aprovada em ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Ana Lúvia de Souza Coimbra (Orientadora)
Universidade Federal de Juiz de Fora

Profa. Dra. Ednéia Alves de Oliveira
Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof. Dr. Rômulo de Souza Castro
Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca

Dedico esse trabalho a todos nós trabalhadores: que possamos, em meio às lutas diárias, encontrar tempo e prazer na reflexão crítica.

AGRADECIMENTOS

Penso que sentir gratidão significa reconhecer que a Vida é uma dádiva, que cada dia encerra uma nova oportunidade de tentar ser uma pessoa melhor do que fui ontem, mas não melhor do que serei amanhã. Por isso, sou grata pela oportunidade de concluir esse trabalho e a todas as pessoas que participaram desse processo. Foi um período de intenso aprendizado, onde pude questionar aparentes certezas e ter esperança em um mundo melhor.

Agradeço à minha família, em especial à Ivanilda, minha mãe e apoiadora. Obrigada por me mostrar que o conhecimento é capaz de expandir nossos horizontes e nos levar a lugares que antes pareciam inatingíveis!

À Giselly por sempre me perguntar como ia o mestrado e por me incentivar quando os momentos de dúvidas e inseguranças falaram mais alto. E também por ser uma irmã-amiga, com quem eu sei que posso contar sempre.

Ao Bruno, meu esposo, que me ensina diariamente a arte da convivência e do amor. Agradeço por ser meu apoio e incentivo, por ter paciência para me ouvir e me apoiar, oferecendo o ombro amigo e o abraço confortador.

Aos colegas e professores do mestrado que em nosso período de convivência, ainda que mais curto do que eu gostaria, se mostraram pessoas disponíveis para momentos de reflexão, troca de experiências e aprendizado. Em especial ao Prof. Rodrigo de Souza Filho, por sua disponibilidade tanto durante o estudo individual (tornado coletivo), quanto em sanar dúvidas relacionadas a este trabalho.

Agradeço à orientação da Profa. Dra. Ana Lúvia, fundamental desde o delineamento do tema dessa dissertação até as indicações de leituras e correções. Agradeço também à Profa. Dra. Ednéia e ao Prof. Dr. Rômulo, por aceitarem o convite para participar das bancas de qualificação e defesa, e por terem contribuído com aprimoramentos e sugestões que enriqueceram, em muito, este trabalho.

Agradeço aos colegas TAEs que aceitaram dispor de um pouco de tempo em favor desse trabalho, por meio das entrevistas em que compartilharam suas experiências profissionais e pessoais.

Agradeço também aos meus colegas de trabalho da COSUP pelo apoio e convivência durante as minhas várias fases como estudante e trabalhadora da UFJF. Em especial à

Cecília pela compreensão durante o período de aulas e atividades do mestrado. Aos colegas da COPESE, em especial à Ângela por todo o auxílio, pelas palavras amigas nos momentos de finalização desta dissertação e pelas frases inspiradoras.

Por fim, agradeço à UFJF, instituição onde tenho desenvolvido minha trajetória profissional e acadêmica, e ao incentivo à qualificação por meio do PROQUALI.

“Mesmo quando tudo parece desabar, cabe a mim decidir entre rir ou chorar, ir ou ficar, desistir ou lutar; porque descobri, no caminho incerto da vida, que o mais importante é o decidir”.

(autor desconhecido)

“Agradeço todas as dificuldades que enfrentei; não fosse por elas eu não teria saído do lugar...”

As facilidades nos impedem de caminhar. Mesmo as críticas nos auxiliam muito.

(...) se as críticas dirigidas a você são verdadeiras, não reclame; se não são, não ligue para elas”.

(Chico Xavier)

“Não sei se estou perto ou longe demais, se peguei o rumo certo ou errado; sei apenas que sigo em frente, vivendo dias iguais de forma diferente.

Já não caminho mais sozinho, levo comigo cada recordação, cada vivência, cada lição, e mesmo que tudo não ande da forma como gostaria, saber que já não sou o mesmo de ontem me faz perceber que tudo valeu a pena...”

(autor desconhecido)

RESUMO

O presente estudo tem por objetivo contribuir para o debate e análise crítica acerca das relações de trabalho, principalmente no âmbito do setor público, buscando apresentar a relação entre a redução da jornada de trabalho, exercício do tempo livre e condições de vida e de trabalho dos servidores da UFJF. Para isso, foram entrevistados sete trabalhadores técnico-administrativos em educação, dentre eles um representante sindical, a fim de analisar as percepções desses trabalhadores acerca do processo de regulamentação da jornada de trabalho reduzida, e sua repercussão em suas atividades de trabalho e em sua vida fora do trabalho. Os entrevistados foram unânimes em afirmar a jornada de trabalho de seis horas diárias como um fator importante no equilíbrio entre tempo de trabalho e tempo livre: pela ótica do trabalho na UFJF, a importância da ampliação do horário de funcionamento dos setores para atendimento aos usuários; para os servidores, a possibilidade de dedicação do tempo livre a atividades consideradas prazerosas, como viagens e passeios em família, e também na busca por informação e conhecimento.

Palavras-chave: Jornada de Trabalho, Tempo de Trabalho, Tempo Livre, Serviço Público, Universidade

ABSTRACT

This study aims to contribute to the debate and critical analysis about labor relations, especially in the public sector, seeking to present the relationship between the reduction of working hours, the exercise of free time, living and working conditions of the workers servers of the UFJF. To that end, seven technical-administrative workers in education were interviewed, among them a union representative, in order to analyze the perceptions of these workers about the process of regulation of the reduced working day, and the repercussion in their work activities and in their life off work. Interviewees were unanimous in affirming the six-hour workday as an important factor in the balance between working time and free time: from the perspective of work in the UFJF, the importance of expanding the hours of operation of the sectors to serve users; for the servers, the possibility of dedicating free time to activities considered pleasurable, such as trips and family outings, as well as the search for information and knowledge.

Keywords: Work Day, Working Time, Free Time, Public Service, University

LISTA DE SIGLAS

ANDES-SN	Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior
CGCO	Centro de Gestão do Conhecimento Organizacional
CGU	Controladoria Geral da União
CIS	Comissão Interna de Supervisão da Carreira TAE
CONSU	Conselho Superior da Universidade Federal de Juiz de Fora
DCE	Diretório Central dos Estudantes
EAD	Educação à Distância
FASUBRA	Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil
IFES	Instituições Federais de Ensino Superior
IFET	Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia
MEC	Ministério da Educação
OMC	Organização Mundial do Comércio
PAC	Plano de Aceleração do Crescimento
PCCTAE	Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação
PDE	Plano de Desenvolvimento da Educação
PROGEPE	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
REUNI	Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
SINAES	Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior
SINTUFEJUF	Sindicato dos Trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação das Instituições Federais de Ensino no Município de Juiz de Fora
STF	Superior Tribunal Federal
TAE	Técnico-Administrativo em Educação
UFJF	Universidade Federal de Juiz de Fora

Sumário

INTRODUÇÃO.....	13
CAPÍTULO I - Trabalho e processo de trabalho	21
1.1 Do trabalho em seu sentido concreto	22
1.2 Do trabalho abstrato.....	26
1.3 Discussões acerca do trabalho produtivo e improdutivo	32
1.4 Da subsunção formal e real do trabalho ao capital	39
1.4.1 A subsunção formal e real e as formas do trabalho social: cooperação simples, manufatura, maquinaria e grande indústria.....	40
1.4.2 Fordismo e toyotismo no marco da grande indústria	48
1.4.3 Fordismo e toyotismo no Brasil	63
1.5 A pós-grande indústria e o trabalho imaterial	71
CAPÍTULO II - O trabalho no setor de serviços, o Estado capitalista e os serviços públicos de educação.....	84
2.1 Trabalho no setor de serviços e a particularidade do serviço público	84
2.2 O papel do Estado, da burocracia e da gestão pública.....	92
2.2.1 A burocracia e a gestão pública democrática	107
2.2.2 A educação como aparelho ideológico do Estado: Universidade e burocracia	114
CAPÍTULO III - A luta pela redução da jornada de trabalho	132
3.1 Breve histórico acerca da luta pela redução da jornada de trabalho	139
3.2 A luta pela redução da jornada de trabalho no Serviço Público Federal e a redução da jornada de trabalho na UFJF	176
3.3 Tempo de trabalho e tempo livre: pesquisa com os servidores da Universidade Federal de Juiz de Fora.....	183
3.3.1 Do método.....	184
3.3.2 Dos procedimentos metodológicos.....	188
3.3.2.1 A amostragem por saturação em pesquisa qualitativa	189
3.3.2.2 A entrevista	190
3.3.3 O universo de pesquisa e a pesquisa empírica	191
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	225
ANEXO I.....	239
ANEXO II	241
ANEXO III	250
ANEXO IV	254
ANEXO V	257

INTRODUÇÃO

A escolha pela temática de estudo que apresento ao Programa de Pós-graduação em Serviço Social da UFJF tem estreita relação com minha trajetória de formação profissional e inserção laborativa na mesma instituição. O conteúdo aqui apresentado para análise tem como objetivo destacar o campo referencial e metodológico que considero necessário para o estudo do tempo de trabalho e tempo livre, na luta dos trabalhadores por uma jornada de trabalho que lhes permita a fruição do tempo livre. Para fins de pesquisa, a Universidade Federal de Juiz de Fora foi tomada como estudo de caso, devido à atual regulamentação da jornada de trabalho em resolução construída pelos servidores técnico-administrativos em educação e aprovada pelo Conselho Superior (CONSU).

Minha trajetória na Universidade Federal de Juiz de Fora começou em 2004, ao ingressar no curso de Administração. Em 2005, através de bolsa de treinamento profissional, vivi minha primeira experiência de trabalho no setor em que, anos mais tarde, atuaria como servidora, a Coordenadoria de Suprimentos. No ano de 2006, nesse mesmo setor, fui contratada por uma empresa prestadora de serviços, me juntando ao grande quadro de trabalhadores terceirizados da instituição. Dessa forma, vivenciei as condições que atingem esses trabalhadores, como baixos salários, ausência de benefícios, discriminação, desrespeito ao pagamento de direitos trabalhistas, troca constante de empresas com prejuízos de férias, entre outros, o que despertou em mim o interesse na grande área de estudos relacionados ao mundo do trabalho.

Em 2008, concluí a graduação em Administração com o trabalho de conclusão de curso intitulado “A Terceirização na Universidade Federal de Juiz de Fora: um estudo de caso dos trabalhadores contratados”. Nele, investiguei a terceirização e suas implicações tanto para a instituição, tomada como estudo de caso, quanto para os trabalhadores, afetados pela precarização das relações de trabalho, buscando uma visão crítica do tema, pouco comum dentro da área da Administração, onde a terceirização ainda é vista, de uma forma geral, como fator de redução de custos e ganho de eficiência. Entrevistei quatro trabalhadores de segmentos diversos buscando a visão de cada um deles em relação à instituição em que prestam serviço e às empresas que os contratam. A conclusão a que cheguei através da pesquisa realizada e da própria experiência de trabalho é que a UFJF deveria fiscalizar de forma mais efetiva os

contratos e incentivar essas empresas a melhorar a qualificação dos funcionários que, estando comprometidos com a instituição, gostariam de ser capacitados para aprimorar ainda mais o seu trabalho. A ideia, também, era que a UFJF mantivesse um programa de educação para esses trabalhadores, para que tivessem a oportunidade de, futuramente, ingressar em seu quadro de servidores efetivos através de concurso público, se assim desejassem.

No ano de 2013, retornei à Coordenadoria de Suprimentos, no cargo de Administradora, após aprovação em concurso público. Apesar de afastada do meio acadêmico durante algum tempo, o interesse pelo mundo do trabalho sempre esteve presente e, em 2016, ingressei no Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da UFJF com o objetivo de retomar as pesquisas relacionadas à temática. O programa foi escolhido justamente por trabalhar a perspectiva do materialismo histórico-dialético, permitindo uma apreensão crítica da realidade e a não conformação com o atual estágio da sociabilidade do capital, mas a sua superação.

Inicialmente, pensei em retomar a problemática dos trabalhadores terceirizados, pois, apesar de decorridos alguns anos do trabalho desenvolvido em 2008, os problemas enfrentados pela categoria ainda são recorrentes. Porém, ao iniciar as reuniões de orientação, e tendo sido eleita para compor o quadro da Comissão de Supervisão do Plano de Carreira dos Servidores Técnico-Administrativos, a CIS, me interessei pela temática do tempo de trabalho e tempo livre, dado que neste momento se discute na UFJF uma resolução para regulamentar a jornada de trabalho dos servidores, chamada de “flexibilização” da jornada. Cabe colocar aqui que o termo flexibilização está sendo empregado em sentido positivo, de redução da carga horária de trabalho sem redução de salários; de uma forma mais ampla, o termo tem sido empregado como sinônimo de perda de direitos trabalhistas, pois uma legislação trabalhista flexível implica, necessariamente, em precarização das condições de trabalho e perda dos direitos conquistados pelos trabalhadores através de longas lutas.

De acordo com Marx (2013, p. 343), “a instituição de uma jornada normal de trabalho é (...) o resultado de uma guerra civil de longa duração, mais ou menos oculta, entre a classe capitalista e a classe trabalhadora”, ou seja, se trata de uma reivindicação antiga e, ainda hoje, uma batalha não ganha pelos trabalhadores. A luta pela redução da jornada e aumento do tempo livre foi colocada por Marx, como o início do “reino da liberdade”, da emancipação humana.

A escolha do tema para a dissertação, portanto, está intrinsecamente ligada à minha trajetória como trabalhadora. Por isso, destacar esse aspecto é determinante, pois se trata da discussão e análise de um quadro importante para a luta dos trabalhadores, de forma geral e, mais especificamente, para aqueles que comigo, fazem parte do trabalho coletivo na UFJF. Porém, como apontado por Amoroso Lima (2006, p. 3), “não é de uma pequena história individual que se edifica uma tese, mas da convivência com a riqueza da produção de trabalhos de quem mantém os olhos abertos aos desafios que nos são impostos”. Sendo assim, fui em busca do referencial teórico que desse amparo às seguintes afirmativas, que venho construindo ao longo da minha trajetória acadêmica e profissional:

- ✓ A redução da jornada de trabalho e o conseqüente aumento do tempo livre é um meio de resistência dos trabalhadores aos imperativos de valorização do capital, sendo condição necessária, mas não suficiente, ao processo de emancipação humana.
- ✓ A redução do tempo de trabalho pode reduzir o desemprego através do aumento do número de postos de trabalho;
- ✓ A redução da jornada de trabalho no setor público amplia o acesso a direitos pela população atendida, atendendo ao interesse público e fortalecendo da carreira do servidor;
- ✓ O aumento do tempo livre tem reflexos importantes na vida do trabalhador, que tem maiores possibilidades de usufruir do lazer, adquirir conhecimentos, cuidar da saúde, aumentar o tempo de convivência com a família e o seu envolvimento na comunidade em que vive.

Além disso, visando confrontar a teoria apreendida com a realidade empreendi pesquisa de campo, por meio de entrevistas qualitativas, com sete trabalhadores técnico-administrativos da Universidade Federal de Juiz de Fora, sendo um deles representante de sua entidade sindical. Meu objetivo foi analisar as percepções desses trabalhadores acerca do processo de regulamentação da jornada de trabalho reduzida e sua repercussão, tanto em relação às atividades exercidas em seu trabalho quanto em relação à sua vida fora do trabalho.

Para atender aos objetivos propostos, o presente trabalho foi estruturado em três capítulos, que sumario a seguir.

No capítulo I, “Trabalho e Processo de Trabalho” busquei compreender categorias fundamentais para a discussão em torno da redução da jornada de trabalho. Os autores de referência para este capítulo foram Amorim (2006; 2009; 2014), Antunes (2009), Arrizabalo Montoro (2014), Bihl (1998), Brenner (2003), Carcanholo (2007), Dal Rosso (2014), Lukács (2013), Marx (1978; 2004; 2013), Souza Filho e Gurgel (2016), dentre outros.

Inicialmente, discuti o trabalho em seu sentido concreto, como interação entre ser humano e natureza na busca por modificá-la enquanto modifica a si próprio e erige-se como ser social. Somente com a compreensão do que é o trabalho em sua forma fundamental é possível enxergar o trabalho abstrato, dimensão historicamente determinada do trabalho em uma sociedade capitalista. Dessa forma, foi possível assimilar que a luta pela emancipação humana passa pela luta contra o trabalho abstrato, que é o oposto ao trabalho livre e que só perdura em uma sociedade dividida em classes e baseada na exploração de classe.

Em seguida, passei a tratar da jornada de trabalho, compreendendo-a como composta por dois momentos: o tempo de trabalho socialmente necessário e o tempo de trabalho excedente. O primeiro consiste na produção social de valores de uso, de bens necessários à coletividade e é remunerado ao trabalhador, para recomposição e reprodução de sua força de trabalho. O segundo, o tempo de trabalho excedente, é o tempo de trabalho não pago ao trabalhador, mas apropriado pelo detentor dos meios de produção por meio da realização de mais-valia, ou mais-valor. Em relação à extração de mais-valia, é possível a realização de mais-valia absoluta, quando a jornada de trabalho é estendida (ou, mais precisamente, o tempo de trabalho excedente), e de mais-valia relativa quando os meios necessários à reprodução do trabalhador são barateados, tornando mais barata a compra da força de trabalho, aumentando, portanto, a mais-valia.

Por tratar nessa dissertação do campo da educação pública, no setor de serviços, fez-se necessário considerar o estudo do chamado trabalho improdutivo. Parti, então, da literatura marxiana, mais especificamente do capítulo VI Inédito de “O Capital” (1978), onde Marx trata da caracterização do trabalho como produtivo ou improdutivo. Um trabalho é considerado produtivo quando está diretamente relacionado à produção de

valor, ou seja, quando está diretamente voltado à valorização e é remunerado pelo capital produtivo. O trabalho é improdutivo quando atua somente no âmbito de circulação de mais-valia. Portanto, o trabalho no setor de serviços pode estar voltado à produção de mais-valia, no círculo mais ampliado de reprodução do capital.

Em seguida, tratei da subsunção formal e real do trabalho ao capital, relacionando-as a cada uma das formas do trabalho social, iniciando na cooperação simples, passando pela manufatura e maquinaria, até chegar à grande indústria. Nas primeiras formas de organizar o trabalho na sociedade capitalista, na cooperação simples e manufatura, é possível dizer que ocorre a subsunção formal do trabalho ao capital, pois ainda que haja a separação entre os trabalhadores e os meios de produção, o trabalho continua sendo artesanal, demandando habilidade e coordenação daquele que o executa.

Com a introdução da maquinaria, entretanto, o controle sobre o processo de trabalho sai das mãos do trabalhador e é incorporado à máquina, que dita o ritmo das atividades e demanda trabalhadores parcelares. Ocorre, então, a subsunção real do trabalho ao capital, pois este último passa a incorporar a força de trabalho como mais um insumo necessário à produção; tal processo se consolida com a fase da grande indústria, mais especificamente com o taylorismo e o fordismo, que separa claramente as atividades de concepção e planejamento do trabalho e de execução, retirando totalmente a autonomia do trabalhador. Essa discussão é importante para investigarmos se, posteriormente, na fase chamada pós-grande indústria, caracterizada pelo trabalho imaterial, a autonomia sobre o trabalho retorna ao trabalhador, detentor do conhecimento e criatividade aplicados ao trabalho imaterial.

A partir dos anos 1970, entra em declínio a fase de lucratividade iniciada após 1929 e que atingiu seu ápice no pós-segunda guerra. Com isso, o Estado de Bem-Estar Social experimentado pelos países de capitalismo central é revisto pelos Estados nacionais, pressionados pelo grande capital representado pelas companhias transnacionais. Com isso, e também com o grande progresso científico e tecnológico aplicado também na produção, que passa a demandar cada vez menos o trabalho manual, é inaugurada a fase chamada pós-industrial ou pós-moderna, caracterizada pela globalização e pelo chamado trabalho imaterial. Assim, tracei um breve histórico dessas transformações operadas em nível mundial e busquei fazer uma análise crítica das proposições dos teóricos do trabalho imaterial e da revolução informacional,

confrontando tais teorias não somente com a teoria do valor marxiana, mas também com a própria realidade na qual a teoria do valor é baseada.

No capítulo II, “O trabalho no setor de serviços, o Estado capitalista e os serviços públicos de educação”, procurei discutir o crescimento do trabalho no setor de serviços, de uma forma geral, e tratar a respeito dos serviços públicos, particularmente os de educação. Fiz, também, uma discussão a respeito do Estado e de seu papel no conflito e luta de classes, abordando a gestão pública democrática em um Estado capitalista como meio para a ampliação de acesso da população a direitos, dentre eles o direito à educação.

Inicialmente, a questão dos serviços foi colocada em um contexto mais geral, a partir da visão dos economistas clássicos e também de Marx até a visão contemporânea, quando o setor de serviços passa a concentrar grande número de postos de trabalho, principalmente a partir da década de 1960, com o progresso tecnológico e a globalização da economia. Busquei, também, caracterizar o período apontado por Mandel (1982) como de “capitalismo tardio”, caracterizado pelo aumento na demanda por funções na esfera da circulação, tais como logística e comércio, além de uma crescente concentração de capitais em conglomerados transnacionais. Pelo exposto, foi possível concluir que a diferenciação entre bens materiais e serviços é cada vez mais tênue, dado que as empresas não oferecem somente bens físicos ou somente serviços, pois ambos estão interligados em uma cadeia produtiva que também envolve a circulação.

Nesse contexto, se insere a educação, vista como um “bem de serviço” passível de ser comercializado no mercado, o que afeta diretamente seu propósito, cada vez mais tecnicista e menos como instrumento para uma formação integral e emancipadora. Assim, abordei a questão do papel do aparelho de Estado na sociedade capitalista, onde atua sob o véu do “bem comum” e mediador do conflito entre capital e trabalho. Também pontuei a questão da educação como aparelho ideológico do Estado, traçando um breve histórico do ensino superior no Brasil e da luta dos trabalhadores em um contexto de privatização e redução dos investimentos públicos em educação superior no país.

Neste capítulo também tratei da instituição Universidade, *locus* dessa pesquisa, e do contexto de sua formação no Brasil, abordando, como não poderia deixar de ser, a

educação como aparelho ideológico do Estado e o papel da Universidade, enquanto formadora de pensamento crítico. A discussão no capítulo baseou-se em autores como Amoroso Lima (2006), Dal Rosso (2014), Mandel (1982), Marx (2013), Meirelles (2006), Mészáros (2008), Poulantzas (1982; 1986), Sambatti e Rissato (2000), Souza Filho (2011), Souza Filho e Gurgel (2016), Tragtenberg (1982), Weber (1999), dentre outros.

Por fim, no capítulo III, “A luta pela redução da jornada de trabalho”, realizei um breve histórico acerca da luta pela redução da jornada desde a Revolução Industrial até os dias atuais, buscando abordá-la também no âmbito do serviço público. Em seguida, por ter como foco a questão do tempo livre, fiz um resgate teórico acerca das concepções de ócio, lazer e tempo livre, buscando não somente uma distinção entre essas categorias, mas também uma aproximação entre elas.

O objetivo do capítulo é o de apresentar a pesquisa empírica realizada e, para isso, apresentei o eixo metodológico que norteou todo o trabalho: o método histórico dialético. E, ainda, discorri sobre os procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa para o tratamento e análise das informações obtidas por meio de pesquisa qualitativa realizada com servidores técnico-administrativos da UFJF.

Por meio de entrevistas, busquei compreender as percepções dos servidores acerca do processo de regulamentação da flexibilização da jornada de trabalho, bem como os desdobramentos dessa jornada nas atividades de trabalho e também na vida dos servidores. Adianto que, por meio da pesquisa, pude verificar que a redução da jornada de trabalho tem efeitos benéficos não somente para as atividades de ensino, pesquisa e extensão, mas também para o servidor, que tem mais tempo para estudar, para se dedicar à família e aos momentos de lazer.

Os principais autores utilizados para a construção do capítulo III foram: Aguená (2008), Antunes (1981; 2009), Chauí (1999), De Masi (2000; 2001), Hobsbawm (1982; 1988), Lafargue (1999), Marx (2010; 2013), Mattos (2003), Maya (2008), Mészáros (2008; 2011), Miranda (2004), Navarro (2006), Padilha (2006), Russell (2001), Sandroni (1982), Weber (2004), Yacoub (2004).

Por todo o exposto, procurei, por meio desse estudo, contribuir para o conhecimento e análise crítica acerca das relações de trabalho, notadamente no âmbito do setor público, buscando apresentar a relação entre a redução da jornada de trabalho,

exercício do tempo livre e condições de vida e de trabalho dos servidores a partir da sua própria apreensão, de seus representantes sindicais e da Administração Superior. Ao relatar e dar visibilidade no âmbito acadêmico ao processo que está ocorrendo na UFJF busquei, de alguma forma, fortalecer o movimento pela conquista e ampliação de direitos, diante de um contexto de reiterados ataques à classe trabalhadora.

CAPÍTULO I - Trabalho e processo de trabalho

Para compreender o que é trabalho, faz-se necessário resgatar o conceito de trabalho concreto e seu caráter essencial na gênese e desenvolvimento do ser social. Marx e Engels discorrerão sobre o trabalho em suas obras, apontando a sua importância na transformação do homem que, interagindo com a natureza, irá transformá-la e transformar a si mesmo.

Os escritos de Marx demonstram que, em seu pensamento, está presente a concepção do trabalho em suas duas determinações, dialeticamente determinadas: o trabalho em sentido concreto, universal, e o chamado trabalho estranhado, particularidade que assume no modo de produção capitalista, baseado na apropriação privada dos meios de produção. Sendo assim, “o trabalho possui um momento universal, antropológico, o momento da objetivação e autocriação humana e um momento particular, histórico, o trabalho assalariado, produtor de mercadorias, a atividade capitalista” (OLIVEIRA, 2010, p. 73).

Mais tarde, Lukács, em sua obra “Para uma Ontologia do Ser Social”, irá reafirmar o trabalho como categoria ontológica fundante do ser social, como atividade responsável pela progressão do homem da condição de ser biológico para ser social, como agente na construção da História (LUKÁCS, 2013).

A seguir, será feita uma breve análise do trabalho em seus dois aspectos fundamentais: seu caráter concreto, como dispêndio útil de força humana para a produção de valores de uso, e seu aspecto sócio-histórico, o trabalho abstrato. A compreensão dessas duas caracterizações do trabalho é importante para a discussão que faremos logo em seguida, acerca do trabalho produtivo e improdutivo, assim caracterizados de acordo com o papel que assumem na criação e valorização do valor, além das formas de subsunção, formal e real, do trabalho ao capital como decorrência do desenvolvimento das forças produtivas. Tal discussão é importante para, dentro dela, localizarmos o trabalho no setor de serviços, mais especificamente, os serviços de educação, que serão objeto de debate no Capítulo II.

1.1 Do trabalho em seu sentido concreto

O trabalho, em seu sentido concreto, é intercâmbio entre o homem e a natureza, o processo em que o homem transforma recursos naturais em utilidades, em valores de uso.

O produto é um valor de uso, um material da natureza adaptado às necessidades humanas através da mudança de forma. O trabalho está incorporado ao objeto sobre que atuou. Concretizou-se, e a matéria está trabalhada (MARX, 2013, p. 214).

O trabalho tem o poder de transformar o próprio homem à medida que é pelo trabalho e seu aperfeiçoamento que o homem progride em raciocínio e destreza. De acordo com Marx,

Antes de tudo, o trabalho é um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano, com sua própria ação, impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza (...). Põe em movimento as forças naturais do seu corpo – braços e pernas, cabeça e mãos -, a fim de apropriar-se dos recursos da natureza, imprimindo-lhes forma útil à vida humana. Atuando assim sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo modifica sua própria natureza (MARX, 2013, p. 211).

O homem tem, portanto, o potencial de se efetivar enquanto ser livre e universal atuando no meio em que vive, dando novos rumos à sua existência com base na transformação dos elementos encontrados na natureza, de acordo com as suas necessidades. Tal transformação só é possível através da atividade laborativa.

Baseando-se nas ideias de Lukács, é possível categorizar os entes, ou seres, como pertencentes a três níveis conectados como uma linha de desenvolvimento não teleológica, mas de dependência mútua. São eles: nível inorgânico, nível orgânico e nível social. O nível orgânico, ou biológico, funda-se sobre o nível inorgânico e o social sobre os dois precedentes (LUKÁCS, 2013, p. 61).

Os seres inorgânicos podem ser caracterizados como seres que não se reproduzem, seres mais simples, tais como aqueles que compõem o reino mineral, por exemplo. Os seres orgânicos são assim caracterizados pela sua capacidade de reprodução, sendo seres muito mais complexos que os inorgânicos, mas, ainda assim, mais simples que os seres sociais. Estes últimos formam a categoria mais complexa quando comparada com as anteriores.

Porém, não obstante as diferenças em relação à complexidade dos seres dos diversos níveis há que se destacar, como já afirmado, uma interdependência entre os níveis e entre os entes que os compõem, o que leva Marx a afirmar que

Um ser que não tenha sua natureza fora de si não é nenhum ser natural, não toma parte na essência da natureza. Um ser que não tenha nenhum objeto fora de si não é nenhum ser objetivo. Um ser que não seja ele mesmo objeto para um terceiro ser não tem nenhum ser para seu objetivo, isto é, não se comporta objetivamente, seu ser não é nenhum [ser] objetivo (MARX, 2004, p. 127).

Para Lukács, a passagem dos seres da categoria de ser orgânico a ser social se dá através do chamado “salto ontológico”. Ainda que a ciência, até o momento, não tenha demonstrado como se deu, precisamente, tal salto ontológico, o autor irá afirmar que o que diferencia os seres biológicos do ser humano como ser social é o “pôr teleológico” presente no trabalho, ou seja, a capacidade de prévia ideação (LUKÁCS, 2013, p. 43). No célebre exemplo citado por Marx no capítulo quinto de “O Capital” (2013), do arquiteto e da abelha, o que irá diferenciar o trabalho executado pelo homem daquele executado pelos animais é a teleologia: a capacidade de planejar, de antever o resultado do seu trabalho. O homem executa, imprime ao objeto a ação, exprime a sua vontade através do seu trabalho.

Uma aranha executa operações semelhantes à do tecelão, e a abelha supera mais de um arquiteto ao construir sua colmeia. Mas o que distingue o pior arquiteto da melhor abelha é que ele figura na mente sua construção antes de transformá-la em realidade. No fim do processo de trabalho aparece um resultado que já existia antes idealmente na imaginação do trabalhador (MARX, 2013, p. 212).

Ou seja, em se tratando dos animais, por mais que haja uma organização, alguma divisão de tarefas, não há possibilidade de desenvolvimento, de progresso, pois não há prévia ideação, mas somente adaptação biológica. Não é o que ocorre em relação à divisão do trabalho humano, pois essa divisão é expressão de um modo particular de organização da vida em sociedade, que sofre modificações ao longo do processo histórico.

Ao tratar do trabalho na esfera do ser social, ensina-nos Lukács (2013, p. 47) que

através dele realiza-se, no âmbito do ser material, um pôr teleológico enquanto surgimento de uma nova objetividade. Assim, o trabalho se torna o modelo de toda práxis social, na qual, com efeito – mesmo que através de mediações às vezes muito complexas –, sempre se realizam pores teleológicos, em última análise, de ordem material (...) o trabalho pode servir de modelo para compreender os outros pores socioteleológicos, já que, quanto ao ser, ele é a sua forma originária.

Para o autor, a gênese das categorias relacionadas ao ser social, tais como a linguagem, a arte e a política, é encontrada no trabalho enquanto modelo da práxis social. Não há uma linha histórica evolutiva entre as diversas categorias partindo do trabalho, elas surgiram de forma concomitante, mas é o trabalho que irá possibilitar o desenvolvimento dessas categorias que compõem o ser social, pois

Somente o trabalho tem, como sua essência ontológica, um claro caráter de transição: ele é, essencialmente, uma inter-relação entre homem (sociedade) e natureza, tanto inorgânica (ferramenta, matéria-prima, objeto do trabalho etc.) como orgânica, inter-relação que pode figurar em pontos determinados da cadeia a que nos referimos, mas antes de tudo assinala a transição, no homem que trabalha, do ser meramente biológico ao ser social. Com razão, diz Marx: “Como criador de valores de uso, como trabalho útil, o trabalho é, assim, uma condição de existência do homem, independente de todas as formas sociais, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza e, portanto, da vida humana” (LUKÁCS, 2013, p. 44).

O trabalho, portanto, modifica a realidade e o próprio homem, ou seja, promove modificações tanto no aspecto objetivo quanto subjetivo. O homem atua sobre a realidade, transformando-a, quando, por exemplo, desenvolve uma nova ferramenta ou processo produtivo, enquanto transforma a si próprio, ao adquirir novas habilidades e conhecimentos.

Aristóteles, ao discorrer a respeito do trabalho, distingue dois componentes: o pensar e o produzir. Nicolai Hartmann separa, ainda, a atividade do pensar em dois atos: o “pôr do fim”, que seria a finalidade de atender às necessidades humano-sociais, e a investigação dos meios, o conhecimento adequado da natureza e de seus fenômenos, possibilitando a conquista do fim almejado (LUKÁCS, 2013, p. 52).

Marx (2004) coloca que os elementos que compõem o trabalho são a atividade adequada a determinado fim, o trabalho; a matéria ao qual se aplica o objeto do trabalho; e, finalmente, os meios de trabalho, o instrumental de trabalho. O homem é um ser que se move em direção à auto-realização, a fim de satisfazer suas carências, desejos e necessidades, ou seja, através de sua atividade busca modificar sua própria realidade. Quanto ao trabalho, portanto, “não se trata apenas de um único ato de decisão, mas de um processo, uma ininterrupta cadeia temporal de alternativas sempre novas” (LUKÁCS, 2013, p. 71).

Para Marx,

o objeto do trabalho é portanto a objetivação da vida genérica do homem: quando o homem se duplica não apenas na consciência, intelectual[mente], mas operativa, efetiva[mente], contemplando-se, por isso, a si mesmo num mundo criado por ele (MARX, 2004, p.85).

Desse processo constante de busca e escolha entre alternativas resulta o que será chamado por Lukács de

gênese ontológica da liberdade e, que aparece pela primeira vez na realidade na alternativa dentro do processo de trabalho. Com efeito, se entendemos o trabalho no seu caráter originário – quer dizer, como produtor de valores de uso – como forma “eterna”, que se mantém ao longo das mudanças das formações sociais, do metabolismo entre o homem (sociedade) e a natureza, fica claro que a intenção que determina o caráter da alternativa, embora desencadeada por necessidades sociais, está orientada para a transformação de objetos naturais (LUKÁCS, 2013, p. 77).

O trabalho apresenta-se como um processo contínuo de constante escolha entre alternativas. O envolvimento com as atividades, com os movimentos relacionados ao trabalho é o que promove a transformação dos elementos presentes na natureza em valores de uso para atendimento às necessidades humanas. Mesmo movimentos e atividades repetitivas foram, em algum momento, resultado de uma escolha entre alternativas. Segundo Lukács (2013, p. 73),

todo reflexo condicionado foi objeto de uma decisão alternativa, e isso é válido tanto para o desenvolvimento da humanidade como para o de cada indivíduo, que só pode formar esses reflexos condicionados aprendendo, exercitando etc., e no início de tal processo estão precisamente as cadeias de alternativas.

Outro aspecto importante relacionado à positividade do trabalho é que o homem é o único ser vivo capaz de produzir e aprimorar de forma consciente os seus instrumentos de trabalho. Dessa forma, foi possível a organização da produção em indústria e o aumento da capacidade produtiva:

O uso e a fabricação de meios de trabalho, embora em germe em certas espécies animais, caracterizam o processo especificamente humano de trabalho [sendo possível, portanto, definir] o homem como a “toolmaking animal”, um animal que faz instrumentos de trabalho (MARX, 2013, p. 213).

Tomando por base a relação entre trabalho e liberdade apontada por Lukács em sua Ontologia, é possível afirmar que o homem busca autorrealização, individual e coletiva, por meio do trabalho, que tem papel central de autoformação do homem. No

modo de produção capitalista, entretanto, baseado na propriedade privada e na exploração da classe trabalhadora pela burguesia, detentora dos meios de produção, o trabalho se torna estranhado. Ainda que continue tendo um aspecto de universalidade, dado que as mercadorias produzidas tem valor de uso, o estranhamento está na expropriação da riqueza de seus verdadeiros produtores, os trabalhadores, e o domínio do valor de troca sobre o valor de uso. A categoria trabalho abstrato e estranhado será tratada a seguir.

1.2 Do trabalho abstrato

O trabalho em sentido abstrato, ou estranhado, é uma categoria historicamente determinada no interior da ordem capitalista de produção. Nesse contexto, o trabalho, ainda que mantenha um intercâmbio com a natureza para a produção de valores de uso, se caracteriza pela alienação da propriedade dos meios de produção da classe trabalhadora, da classe que, de fato, produz riqueza.

Assim, o trabalho é reduzido a atividade de subsistência para satisfação das carências mais imediatas do trabalhador, enquanto produz riqueza para a classe capitalista, detentora dos meios de produção. Transformado em atividade subordinada à produção de valores de troca e à propriedade privada, reduz o homem a mero trabalhador, a um ser unidimensional.

Do trabalho abstrato, mais propriamente, da apropriação de parte do tempo do trabalhador pelo capitalista, decorre a divisão social do trabalho e da sociedade em classes, entre aqueles que detêm os meios de produção e aqueles que vendem sua força de trabalho para sobreviver. É estabelecida, então, a jornada de trabalho, composta por dois períodos interrelacionados: o tempo de trabalho *socialmente necessário*, que remunera o trabalhador por meio do salário e garante as condições para sua subsistência e reprodução, e o tempo de trabalho *excedente*, apropriado pelo capitalista sob a forma de mais-valia. A fim de ampliar a mais-valia, torna-se interessante para o capitalista aumentar a produtividade do trabalho, através da extensão da jornada ou de sua intensificação.

A mais-valia é obtida justamente por essa diferença entre o tempo de trabalho socialmente necessário e o trabalho excedente. A extração da mais-valia pode ser feita de duas formas:

para aumentar a mais-valia (tempo de trabalho excedente) aumenta-se a jornada de trabalho, mantendo o tempo de trabalho necessário (mais-valia absoluta), ou reduz-se o tempo de trabalho necessário, aumentando a produtividade do trabalho e, por consequência, barateando o valor das mercadorias destinadas à reprodução da força de trabalho, mantendo a jornada de trabalho (mais-valia relativa) (SOUZA FILHO e GURGEL, 2016, p. 37).

A mais-valia apropriada pelo capitalista será utilizada em seu consumo individual e também será reinvestida na produção para a compra de insumos e meios de produção (capital constante), e para o incremento da força de trabalho (capital variável) (idem, 2016).

Marx, na obra “Manuscritos Econômico-Filosóficos” (2004), critica o trabalho submetido à ordem capitalista. Na passagem abaixo, é bastante claro em relação ao trabalho estranho, externo ao trabalhador.

Em que consiste, então, a exteriorização do trabalho? Primeiro, que o trabalho é externo ao trabalhador, isto é, não pertence ao seu ser, que ele não se afirma, portanto, em seu trabalho, mas nega-se nele, que não se sente bem, mas infeliz, que não desenvolve nenhuma energia física e espiritual livre, mas mortifica sua *physis* e arruína o seu espírito. O trabalhador só se sente, por conseguinte e em primeiro lugar, junto a si [quando] fora do trabalho e fora de si [quando] no trabalho. Está em casa quando não trabalha e, quando trabalha, não está em casa (MARX, 2004, p. 83).

O trabalho deixa de ser autorrealização e bem-estar para os indivíduos para se converter em meio de subsistência. Para a classe trabalhadora, cria uma realidade de sofrimento e miséria, tanto interior quanto exterior. O homem passaria a se satisfazer em suas funções animais (alimentação e procriação) já que não encontra autorrealização em seu trabalho.

Ainda em seus Manuscritos, Marx também critica os economistas clássicos, que desconsideram a gênese das categorias (ou as consideram como dadas). A economia política se baseia em pressupostos como a propriedade privada, a divisão do trabalho e a separação entre o salário, a renda da terra e o lucro do capital, mas não há qualquer preocupação em explicar esses pressupostos. Para Marx (2004, p. 79),

A economia nacional parte do fato dado e acabado da propriedade privada. Ela percebe o processo material da propriedade privada, que passa, na realidade, por fórmulas gerais, abstratas, que passam a valer como leis para ela. Não concebe essas leis, isto é, não mostra como têm origem na essência da propriedade privada (...) Do mesmo modo, a concorrência entra por toda a parte. É explicada a partir de circunstâncias exteriores (...) As únicas rodas

que o economista nacional põe em movimento são a ganância e a guerra entre os gananciosos, a concorrência.

A economia nacional trata as categorias como originárias de um passado muito remoto e longínquo chamado “estado primitivo imaginário” (MARX, 2004, p. 80), que somente leva a questão para uma região nebulosa, não baseada em fatos concretos, presentes. Falta à economia o fator da historicidade, de contextualizar e remontar à origem dos conceitos para explicá-los. Marx, ao contrário, parte de um fato presente: o pauperismo, a miserabilidade da classe trabalhadora. Sob o trabalho assalariado, “o trabalhador se torna tanto mais pobre quanto mais riqueza produz, quanto mais a sua produção aumenta em poder e extensão. O trabalhador se torna uma mercadoria tão mais barata quanto mais mercadorias cria” (Idem, p. 80).

Há, assim, uma contradição inerente ao capitalismo: a valorização do mundo das coisas, a reificação, que atinge inclusive, a força de trabalho, reduzida à condição de mercadoria, já que a mercadoria, assim como o dinheiro, é expressão das relações sociais entre os homens sob o modo capitalista de produção. Sendo o capitalismo um modo de produção e organização social, há um grau de socialização da produção; porém, sendo necessariamente contraditório, ainda que haja uma produção social da riqueza, sua apropriação é privada e, principalmente, desigual.

A contradição entre o capital, com sua necessidade constante de autovalorização, e o trabalho, arrancado de seu sentido genérico e reduzido a mercadoria, leva ao antagonismo, à luta de classes. O conflito de interesse entre capital e trabalho não se restringe ao âmbito da produção, estando presente também na circulação e, de forma marcante, na distribuição de renda, atingindo, portanto, a totalidade do sistema econômico, ainda que não fique restrito a ele, como veremos mais à frente.

Marx aponta quatro dimensões ou categorias do trabalho estranhado. A primeira dessas dimensões aponta que o estranhamento pode se dar em relação ao produto do seu trabalho; a segunda em relação ao processo de trabalho (atividade produtiva); a terceira, em relação a si mesmo, à sua individualidade (que ele chamará de “estranhamento do homem pelo próprio homem”, ou “estranhamento-de-si”) a quarta, em relação ao gênero humano (o trabalho passa a ser meio de vida individual e não meio de emancipação humana).

O estranhamento em relação ao produto do trabalho ocorre quando esse produto não pertence ao trabalhador, assim como os meios de produção. O trabalhador tem somente sua força de trabalho para venda, nas condições impostas pelo capital. Este aspecto está relacionado ao estranhamento em relação à atividade produtiva, já que da relação estranhada entre o homem e o processo de trabalho irá resultar estranhamento também em relação ao produto do trabalho. Para Marx, o estranhamento do trabalho se caracteriza da seguinte forma:

Primeiro, que o trabalho é externo ao trabalhador, isto é, não pertence ao seu ser, que ele não se afirma, portanto, em seu trabalho, mas nega-se nele, que não se sente bem, mas infeliz, que não desenvolve nenhuma energia física e espiritual livre, mas mortifica sua physis e arruína o seu espírito. (...) O trabalho não é, por isso, a satisfação de uma carência, mas somente um meio para satisfazer necessidades fora dele. Sua estranheza evidencia-se aqui [de forma] tão pura que, tão logo inexista coerção física ou outra qualquer, foge-se do trabalho como de uma peste (MARX, 2004, p.83).

Marx coloca que funções genuinamente humanas, como beber, comer e procriar, quando são isoladas do restante das atividades humanas e quando passam a ser a finalidade da vida, única realização do homem, são, na verdade, funções animais. É que sob o capitalismo, o trabalho deixa de ser a atividade humana imprescindível para se tornar alienado, estranhado, reificado. O trabalho se torna mercadoria voltada para a produção de mercadorias e o trabalhador se torna miserável, objetiva e subjetivamente.

O trabalho enquanto pôr teleológico, atividade que diferencia o homem, enquanto ser social, dos seres biológicos, sob o capitalismo, se torna trabalho estranhado, que “arranca-lhe sua vida genérica, sua efetiva objetividade genérica e transforma a sua vantagem com relação ao animal na desvantagem de lhe ser tirado o seu corpo inorgânico, a natureza” (MARX, 2004, p.85). Nessas condições, o produto do trabalho é alheio ao trabalhador, pois é propriedade de outro, assim como o material e os instrumentos de seu trabalho.

O estranhamento-de-si está na ausência de autorrealização por meio do trabalho. O trabalho e o produto do trabalho pertencem a outro que não o trabalhador, o que causa um autoestranhamento. Marx irá chamar desefetivação a perda da noção de ser genérico pelo homem devido ao estranhamento.

Assim como ele [engendra] a sua própria produção para a sua desefetivação, para o seu castigo, assim como [engendra] o seu próprio produto para a perda, um produto não pertencente a ele, ele engendra também o domínio de quem não produz sobre a produção e sobre o produto. Tal como estranha de si a sua própria atividade, ele apropria para o estranho a atividade não própria

deste (...) A relação do trabalhador com o trabalho engendra a reação do capitalista (ou como se queira nomear o senhor do trabalho) com o trabalho. A propriedade privada é, portanto, o produto, o resultado, a consequência necessária do trabalho exteriorizado, da relação externa do trabalhador com a natureza e consigo mesmo (MARX, 2004, p. 87).

Se a humanidade, a existência genérica dos homens, se expressa por meio do trabalho, mediante o estranhamento (alienação), há uma valorização do capital em detrimento do próprio homem. Há, assim, uma inversão, onde o sujeito é tornado objeto, pelo trabalho estranhado (alienado), enquanto o objeto, o capital, se torna sujeito, pois toda a atividade produtiva se volta para a sua acumulação e valorização. Mézáros aponta que no

processo de alienação, o capital degrada o sujeito real da produção, o trabalho, à condição de uma objetividade reificada – um mero ‘fator material de produção’ – transformando, desse modo, não só na teoria, mas também na prática social mais palpável, a relação real do sujeito/objeto (...) O trabalho deve ser feito para reconhecer outro sujeito sobre si mesmo, ainda que em realidade este último seja só um pseudo-sujeito (MÉSZÁROS, 2002, p. 17).

A função é expandir indefinidamente o valor de troca subordinando não somente as necessidades de reprodução humana como suas atividades de produção materiais e sociais (cultura, arte, política, etc.). Com a subordinação do valor de uso ao valor de troca, o que ocorre é que o objetivo final da Humanidade passa a ser a produção de capital e sua acumulação.

O objetivo máximo do homem deixa de ser seu desenvolvimento enquanto ser humano, em um mundo onde está em constante contato com a natureza, para se tornar um ser em constante busca por garantir condições básicas de sobrevivência e acumulação de capital, seja através da venda de sua força de trabalho, seja através da dominação sobre aqueles que produzem. Até mesmo áreas do conhecimento e da produção intelectual e artística tem que se submeter às regras do capital, afinal os cientistas, pensadores e artistas necessitam viver do seu trabalho.

Assim, a crítica de Marx em relação ao trabalho alienado ou estranhado, particularidade que assume sob o modo capitalista de produção, está na unilateralidade que impõe ao homem, reduzido à condição de trabalhador. Para prover sua existência física, o homem acaba incorporando os valores impostos pela ordem capitalista, tais como o egoísmo, o individualismo, a competitividade e se submete à divisão social do trabalho alienado e alienante.

Importante ponto de vista é apresentado por Oliveira (2010), quando afirma que o cerne do problema não está na existência da propriedade, de uma forma geral, mas da propriedade *privada*. Tomada em uma acepção de universalidade, a propriedade tem um caráter genérico, de pertencimento a toda a humanidade; o problema está na particularidade que assume sob o capitalismo, de caráter privatista e de espoliação de classe. Segundo o autor,

Ao se falar da emancipação do trabalhador, do homem em geral, da propriedade privada, não significa dizer, entretanto, que toda e qualquer forma de propriedade deve ser abolida. Toda propriedade é resultado do trabalho humano, mesmo se este estiver em sua forma capitalista. Mesmo aí, o trabalho produz riqueza social útil, ou seja, mesmo no capitalismo, o trabalho possui seu momento de positividade. A propriedade, em sua acepção universal, é uma propriedade verdadeiramente humana. Contudo, essa propriedade humano-social transmuta-se em uma propriedade privada, ou, em outros termos, o homem estranha o seu trabalho quando perde o domínio dos meios de produção e torna-se uma mercadoria que se vende como força de trabalho a um outro que passa a deter um poder sobre sua atividade (OLIVEIRA, 2010, p. 81).

A ideia que se coloca é de que, mesmo sob o capitalismo, o trabalho não perde seu caráter originário, de produtor de valores de uso. Porém, atua sob o jugo da dominação de classe, da subsunção do valor de uso ao valor de troca para a produção de mais-valia para a classe burguesa. A emancipação humana encontra-se, portanto, na abolição da propriedade privada e na conversão do trabalho em atividade voltada para benefício dos homens, em sentido genérico. Marx aponta que

Da relação do trabalho estranhado com a propriedade privada depreende-se, além do mais, que a emancipação da sociedade da propriedade privada etc., da servidão, se manifesta na forma política da emancipação dos trabalhadores, não como se dissesse respeito somente à emancipação deles, mas porque na sua emancipação está encerrada a [emancipação] humana universal (MARX, 2004, p. 88).

Sendo assim, Marx não restringe a conceituação de classe ao aspecto econômico, antes valoriza a dimensão política, capaz de possibilitar a formação da consciência da classe trabalhadora enquanto aquela capaz de lutar contra a sua exploração, pela sua emancipação enquanto classe e, conseqüentemente, pela emancipação humana. Lutar pela emancipação humana passa pela luta contra o trabalho abstrato. Com essa noção,

entendemos que a negação do trabalho abstrato é a afirmação da produção baseada na associação de produtores livres em uma sociedade livre¹.

Por todo o exposto, entendemos que a sociedade burguesa, erigida sobre as bases do modo de produção capitalista, transforma o trabalho humano em atividade voltada para a reprodução, sempre crescente, do capital. Aquelas atividades voltadas diretamente para essa reprodução, produzindo excedente na forma de mais-valia, são caracterizadas como trabalho produtivo. As demais seriam consideradas trabalho improdutivo, por não contribuírem para o incremento do capital, para sua autovalorização.

A seguir, analisaremos a concepção marxiana de trabalho produtivo e improdutivo e a inserção da atividade no setor de serviços nessas categorias buscando, além de uma leitura do capítulo VI inédito, a visão de autores contemporâneos a respeito do tema.

1.3 Discussões acerca do trabalho produtivo e improdutivo

Inicialmente, cabe destacar que as categorias trabalho, valor e classes sociais são centrais para a compreensão da teoria marxiana enquanto crítica à economia política. Os economistas políticos, ainda que compreendessem o trabalho como produtor de valor, não revelaram a conexão existente entre a produção de valor por meio da exploração do trabalho e a formação da mais-valia, e como tal exploração caracteriza a sociedade capitalista como uma sociedade dividida em classes (AMORIM, 2014).

Como já abordado, o processo de trabalho sob a ordem capitalista de produção, não o descaracteriza como produtor de valores socialmente úteis, mas, o cerne, o objetivo maior do trabalho passa a ser a produção de mercadoria (aqui colocada de uma forma geral e não como sinônimo de um objeto material) com o objetivo de extração de mais valia e acumulação privada de capital. A principal motivação do capitalista ao decidir produzir certo produto é a expectativa de poder vendê-lo por preço superior aos custos necessários para produzi-lo, realizando um valor excedente, a mais-valia.

Portanto, o processo de valorização se dá dessa forma: o capitalista adquire força de trabalho como um insumo, um custo de produção, pelo seu valor de troca, chamado

¹ “Trabalho abstrato é o trabalho explorado pelo capital, alienado pelo fetichismo da mercadoria. O contrário de trabalho abstrato é o trabalho emancipado, é a livre ação dos produtores associados no comunismo” (LESSA, 2005, p. 25 *apud* AMORIM, 2009, p. 58).

salário, correspondente ao tempo de trabalho socialmente necessário para produção de meios de subsistência e reprodução desta força de trabalho. Adquirida como a qualquer outra mercadoria, o capitalista dela se utilizará além do tempo necessário, perfazendo mais-valia que será em parte apropriada pelo capitalista sob a forma de lucro.

Cabe aqui destacar que o salário remunera o valor da força de trabalho, e não o valor do trabalho, que jamais serão iguais sob o modo de produção capitalista. Em uma sociedade de produtores independentes, por exemplo, o tempo de trabalho gasto na produção de um produto seria igual à remuneração que o produtor receberia por esse produto, pois não haveria a figura do patrão, do detentor dos meios de produção.

No capítulo VI inédito de “O Capital”, Marx faz a discussão a respeito das categorias trabalho produtivo e improdutivo, de acordo com sua relação com a produção de valor. Para ele, dado que

o fim imediato e [o] *produto por excelência* da produção capitalista é a *mais-valia*, temos que só é *produtivo aquele trabalho* – e só é *trabalhador produtivo* aquele que emprega a força de trabalho – que diretamente *produza mais-valia*; portanto, só o trabalho que *seja consumido* diretamente no processo de produção com vistas à valorização do capital (MARX, 1978, p. 70, destaques no original).

Assim, levando em consideração o processo de produção capitalista em sua globalidade, o trabalho produtivo não é, necessariamente, aquele que se concretiza em uma mercadoria, no sentido físico do termo, mas sim, é aquele trabalho que atua para a autovalorização do capital, que gera um excedente sob a forma de mais-valia. Para a burguesia, portanto, somente é trabalhador produtivo aquele cujo “processo de trabalho [é igual ao] processo de consumo produtivo da capacidade de trabalho – do depositário desse trabalho – por parte do capital ou do capitalista” (Idem, p. 71). Daí, Marx irá tirar duas conclusões.

A primeira é de que, com o desenvolvimento do modo capitalista de produção, é uma capacidade de trabalho que ele chama de socialmente combinada que coopera e se torna agente do processo de trabalho em sua totalidade. Sendo assim, depreende-se que, nesse contexto, é fato que ocorre a separação entre trabalho manual e intelectual, entretanto, há que se considerar que, coletivamente, todos trabalham para a valorização do capital.

A segunda conclusão é que “as determinações ulteriores do trabalho produtivo derivam dos traços que caracterizam o processo capitalista de produção” (MARX, 1978, p. 72). Em um primeiro momento, o trabalhador se defronta com o capital ou o capitalista como vendedor de sua força de trabalho, a fim de obter valor necessário à sua manutenção e reprodução; posteriormente, essa força de trabalho vivo será incorporada ao processo produtivo do capital, produzindo mais-valia, aumentando o capital em suas diversas expressões, como aluguéis, juros e rendas.

Nessa discussão, Marx irá apontar que “todo trabalhador produtivo é assalariado, mas nem todo assalariado é trabalhador produtivo” (MARX, 1978, p. 72). Assim, para ele, o trabalhador produtivo é assalariado pelo capital, mais especificamente, pelo capital produtivo. Aquele trabalhador que presta um serviço em troca de dinheiro não está atuando como trabalhador produtivo porque, nesse caso o capitalista

não se defronta com o trabalho como capitalista, como representante do capital; troca seu dinheiro por esse trabalho na condição de renda, não como capital. O consumo desse trabalho não equivale a D-M-D', mas a M-D-M (o último é o trabalho ou o próprio serviço). O dinheiro funciona como meio de circulação, não como capital (Idem, p. 72-73).

Assim, aparentemente, para Marx, o trabalho em atividades de prestação de serviço deveria ser considerado improdutivo por ser consumido enquanto valor de uso, não de troca. Porém, mais à frente, o autor diz que, com o desenvolvimento da produção capitalista, o trabalho assalariado se absolutiza e até mesmo profissões “envoltas outrora por uma auréola”, exercidas de forma gratuita ou pagas indiretamente, como médicos e advogados, passam à forma de trabalho assalariado e, portanto, produtivo (MARX, 1978, p. 73).

Ou seja, não é sua característica de prestação de serviço que torna o trabalho improdutivo, mas sim o fato de não estar gerando valor, mais-valia para o detentor dos meios de produção (ou de prestação de serviços). Em suas palavras:

Uma cantora que entoa como um pássaro é um trabalhador improdutivo. Na medida em que vende seu canto, é assalariada ou comerciante. Mas, a mesma cantora, contratada por um empresário (*entrepreneur*), que a faz cantar para ganhar dinheiro, é um trabalhador produtivo, já que produz diretamente capital. Um mestre-escola que é contratado com outros para valorizar, mediante seu trabalho, o dinheiro do empresário (*entrepreneur*) da instituição que trafica com o conhecimento (...) é trabalhador produtivo (MARX, 1978, p. 76).

Com vistas a esclarecer o assunto, ainda diz:

Em suma: os trabalhos que só se desfrutam como serviços não se transformam em produtos separáveis dos trabalhadores – e, portanto, existentes independentemente deles como mercadorias autônomas – ainda que os possa explorar de maneira diretamente capitalista, constituem magnitudes insignificantes se comparados com o volume da produção capitalista. Por isso, se deve fazer caso omissos desses trabalhos, e tratá-los somente a propósito do trabalho assalariado, sob a categoria de trabalho assalariado que não é ao mesmo tempo trabalho produtivo (MARX, 1978, p. 76).

Dessa forma, Marx coloca a atividade no setor de serviços na categoria de trabalho que não pode ser desvinculado da pessoa que o presta, ou seja, que não existe sob a forma de produto físico, mas de um produto intangível. Portanto, “*serviço* não é, em geral, senão uma expressão para o *valor de uso particular* do trabalho, na medida em que este não é útil como coisa, mas como atividade” (MARX, 1978, p. 78, destaques no original). Porém, o fato de não poder ser desvinculado da pessoa que o presta não significa que não esteja presente o estranhamento do trabalho, inerente às relações capitalistas de produção (e consumo). Ainda que se trate de trabalho autônomo, quando o capital circula como renda, o trabalhador é compelido a vender sua força de trabalho e está submetido às regras do mercado, à oferta e demanda, e também é afetado pelos períodos de crise do capital.

A outra parte da citação acima foi usada para vincular a teoria marxista ao industrialismo, ou seja, para questionar a validade da teoria do valor e da luta de classes na atualidade, e propugnar a superação de ambas no interior da ordem capitalista a partir da reestruturação produtiva dos anos 1970. Ora, Marx foi um homem do seu tempo, que escreveu e viveu plenamente a primeira revolução industrial, período em que a indústria estava em vigorosa expansão e representava uma crescente importância na economia (especialmente na Inglaterra, país tomado por Marx como o mais desenvolvido em termos industriais).

A sua teoria do valor trabalho tem como base as categorias de mercadoria (de uma forma geral), valor e mais-valia, que são inerentes ao capitalismo e que só podem ser superadas com a ruína desse sistema econômico. Voltaremos também a essa questão ao discutirmos as teorias que decorrem do desenvolvimento das forças produtivas, dentre elas a teoria do trabalho imaterial e a da “revolução informacional” (LOJKINE, 1995).

Voltando à questão da discussão sobre trabalho produtivo e improdutivo, Marx aponta que aqueles que definem o trabalho a partir de seu conteúdo material incorrem em uma concepção fetichista, comum aos economistas políticos, e que é

peculiar ao modo de produção capitalista, e derivada de sua essência, que considera as determinações formais econômicas, tais como ser mercadoria, ser trabalho produtivo, etc., como qualidade inerente em si mesma aos depositários materiais dessas determinações formais ou categorias (MARX, 1978, p. 78, destaques no original).

Assim, não é sua caracterização como prestação de serviço que torna o trabalho improdutivo, pois caso esteja envolvida a exploração de mão de obra para a acumulação de capital, entendemos que, de acordo com a teoria do valor-trabalho, o trabalho deve ser enquadrado como produtivo. Nas palavras de Dal Rosso,

Serviços produzem mercadorias, valor e mais valia quando estiverem presentes as condições de serem executados por trabalho assalariado contratado, com o fim de realizar ganhos e se, por meio do trabalho, houver produção e circulação de mercadoria de tal modo que o valor se realize, resultando em mais valia que pode ser apropriada pelos contratadores ou por outras agências do capital (DAL ROSSO, 2014, p. 85).

A crítica de Marx que aparece no “Capítulo VI Inédito” (1978), pode ser sintetizada nos seguintes termos, sempre atuais na sociedade regida pelo capital: o objetivo do trabalho é, pelo lado do trabalhador, o ganho material, o salário como meio necessário à sua sobrevivência e de sua família; pelo lado do capitalista, também representa ganho material, sob a forma de mais-valia que em parte provê seu fundo de consumo, e em sua maior parte garante a acumulação.

Portanto, o que importa para caracterizar um trabalho como produtivo ou improdutivo são as determinações de fundo: a presença da exploração do trabalho alheio e da propriedade privada para a autovalorização do valor, base das relações capitalistas de produção. Pouco importa se o trabalho está diretamente relacionado à produção de mercadorias ou se se trata de prestação de serviços. Até porque, atualmente, mesmo dentro das fábricas, com a terceirização e a “pejotização”², muitos trabalhadores são convertidos em prestadores de serviços.

A esse respeito, a afirmação de Amorim é bastante elucidativa. Para o autor,

²Pejotização: é o termo que se utiliza para a prática adotada por algumas empresas que obrigam seus funcionários a abrirem empresas individuais para serem contratadas pelo empregador como forma de reduzir custos com impostos e direitos trabalhistas.

(...) o trabalho abstrato só é produtivo porque cria mais-valia, se não o faz ainda pode continuar a ser abstrato, estando, dessa forma, no terreno do consumo. Provém de atividades que mesmo que não produzam mais-valia, não deixam de ser essenciais para que o capital se reproduza. Em resumo, o trabalho tem a “função” específica no capitalismo de criar mais-valia. Nas várias formas de trabalho abstrato há aqueles que produzem mais-valia e aqueles que reproduzem/fazem circular a mais-valia – são respectivamente trabalho produtivo e trabalho improdutivo (AMORIM, 2009, p. 58).

Marx já antevia o processo de redução do trabalho produtivo como uma tendência inerente ao desenvolvimento das forças produtivas na sociedade capitalista. O capital, ainda que continue necessitando do trabalho vivo para sua autorreprodução, tem a tendência, com o desenvolvimento de tecnologias aplicadas à produção, em substituí-lo por trabalho passado (trabalho morto), ou seja, por maquinaria. Com isso, haveria o crescimento do setor de serviços e a gradual substituição de trabalho produtivo por trabalho improdutivo, com a tendência da sociedade capitalista em ser cada vez mais improdutivo, ainda que a base material, a produção, esteja sempre presente (AMORIM, 2009).

Para Carcanholo (2007), entender o conceito de trabalho produtivo e improdutivo é condição necessária para a compreensão da economia capitalista de uma forma geral. Porém, é necessário avançar na compreensão, extrapolando o nível de abstração do nível do trabalhador e sua relação com o capital individual para o ponto de vista da totalidade do capital. Assim, o autor propõe que o trabalho produtivo não é somente aquele que produz mais-valia, mas sim aquele que produz excedente-valor para o capital. Em suas palavras,

normalmente esse excedente-valor é apropriado pelo menos em grande parte pelo capital comercial. Tal excedente, embora não se constitua em mais-valia, será somado a ela para formar o montante total do lucro do capital global, depois de deduzidas as outras partes em que a mais-valia se divide. (...) Para o capital comercial, que se beneficia diretamente, são trabalhadores produtivos; para o capital global também seu trabalho é trabalho produtivo, pois aumenta o lucro global (CARCANHOLO, 2007, p. 5).

Assim, tendo por base a complexidade que a relação capital-trabalho assume sob uma perspectiva global da economia capitalista, é necessário ampliar a visão que se tem sobre trabalho produtivo e improdutivo, o que não descaracterizaria, na visão do autor, os apontamentos marxianos.

Em relação ao serviço público, em princípio, os servidores públicos devem ser considerados trabalhadores improdutivos, pois são assalariados pelo Estado não com o

objetivo de gerar valor excedente para o capital, mas para atender à demanda dos cidadãos, pois

Assim como as mercadorias que o capitalista compra para consumo privado não são consumidas produtivamente, não se transformam em fatores do capital, tampouco isso ocorre com os serviços que compra para seu consumo por vontade própria ou forçado (ao Estado etc.), por causa de seu valor de uso. Eles não se convertem em fator do capital. Por conseguinte, não são trabalhos produtivos e seus executantes não são trabalhadores produtivos (MARX, 1978, p. 73).

Especificamente em relação aos serviços de educação e saúde, Carcanholo tem uma percepção diversa. Para o autor, estes serviços, ao serem prestados pelo Estado para a reposição ou ampliação da força de trabalho, voltarão a ser incorporados pelo capital ao contratar como assalariados os usuários destes serviços. Assim, na visão do autor, os servidores públicos que trabalham com educação e saúde exercem atividade “duplamente produtiva; [pois] não só o excedente que produzem, mas todo o valor reaparece como lucro do capital” (CARCANHOLO, 2007, p. 7). Isso, porém, só ocorreria nos casos em que os usuários dos serviços públicos fossem trabalhadores produtivos.

Os serviços públicos, de uma forma geral, e, particularmente, os serviços públicos de educação, são prestados por meio do trabalho improdutivo e, como veremos ainda nesse capítulo, imaterial. A teoria relacionada ao trabalho no setor de serviços, com foco nos serviços de educação, será desenvolvida mais à frente, no capítulo II.

Agora, passarei a uma importante discussão, que permeia o processo histórico de desenvolvimento do processo produtivo no capitalismo e a relação entre capital e trabalho: a subsunção formal e a subsunção real do trabalho ao capital. Embora neste trabalho trate especificamente do trabalho no campo estatal, da educação pública, entendo que tal discussão é relevante, pois iremos abordar as formas de organização do processo produtivo apontadas por Marx no livro primeiro de “O Capital”: a cooperação, a manufatura e a grande indústria, até chegarmos às discussões contemporâneas que decorrem do desenvolvimento das forças produtivas no capitalismo, procurando compreender de que forma o trabalho no setor de serviços se relaciona com o capital.

1.4 Da subsunção formal e real do trabalho ao capital

A subsunção formal do trabalho ao capital está presente desde os primórdios da relação de trabalho assalariada, sendo consequência da separação entre os produtores (trabalhadores) e os meios de produção. Caracteriza-se como uma relação de dependência econômica entre o trabalhador que vende a sua força de trabalho e o capitalista, que a incorpora como insumo no processo de produção. “O processo de trabalho converte-se em instrumento do processo de valorização, do processo de autovalorização do capital – da fabricação de mais-valia” (MARX, 1978, p. 51). Porém, cabe colocar que, ainda que esteja presente o estranhamento do trabalhador perante o produto do seu trabalho, o processo de trabalho continua sob domínio operário, pois

dentro do processo de produção se defrontam como agentes personificados dos fatores que intervêm nesse processo: o capitalista como “capital”, o produtor direto como “trabalho”, e sua relação está determinada pelo trabalho como simples fator do capital que se autovaloriza (MARX, 1978, p. 51).

A subsunção real, que é derivada da subsunção formal, decorre do desenvolvimento das forças produtivas, quando se constitui o “*modo de produção* especificamente *capitalista* (...) e *revolucionaria* não só as relações entre os diversos agentes da produção, mas, simultaneamente, a índole desse trabalho e a modalidade real do processo de trabalho total” (MARX, 1978, p. 52). Com isso, o processo de trabalho já não pode mais ser realizado fora desse modo de produção e o emprego da tecnologia busca a subjugação do trabalho vivo ou mesmo a sua eliminação (ainda que a eliminação total do trabalho vivo não seja possível, como já vimos). Dessa forma, o trabalhador perde a capacidade de sobrepor suas habilidades no processo de produção, fragmentado ao máximo, e se torna, até certo limite, supérfluo.

O que distingue, desde o início, o processo de trabalho subsumido, ainda que apenas formalmente, ao capital – e em relação a que vai se distinguindo cada vez mais, ainda que siga tendo por base a velha modalidade de trabalho tradicional – é a *escala* em que se efetua; ou seja, por um lado, a amplitude dos meios de produção adiantados; e por outro, a quantidade de operários dirigidos pelo mesmo patrão (*employer*) (MARX, 1978, p. 53).

Esse processo ocorre quando o desenvolvimento das forças produtivas se tornam tais que o trabalhador deixa de ser capaz de produzir individualmente, e essas forças deixam de ser naturais, sendo substituídas pela maquinaria, ocorrendo a reificação do trabalhador e a personificação da máquina. Dessa forma, “não só ‘conceitualmente’,

mas ‘efetivamente’, o ‘social’, etc. de seu trabalho se defronta ao operário não só como algo alheio, mas hostil e antagônico, e como algo objetivado e personificado no capital” (MARX, 1978, p. 56).

Marx, no século XIX, já via a progressiva substituição do trabalho vivo pela maquinaria (trabalho morto), como uma tendência intrínseca ao capitalismo e, ao mesmo tempo, como uma de suas contradições, dado que a interrelação entre trabalho vivo e trabalho morto é fundamental para a manutenção do sistema produtivo do capital, já que, conforme Antunes (2009, p. 120),

não seria possível produzir capital e também não se poderia integralizar o ciclo reprodutivo por meio do consumo, uma vez que é uma abstração imaginar consumo sem assalariados. A articulação entre trabalho vivo e trabalho morto é condição para que o sistema produtivo do capital se mantenha.

Para que possamos compreender de que forma a subsunção real e formal se encontram presentes na relação entre trabalho e capital, apontarei brevemente as formas de trabalho social apresentadas por Marx em “O Capital”: a cooperação, a manufatura e a grande indústria. Pretendo, tão somente, traçar uma linha histórica do desenvolvimento das forças produtivas, buscando relacionar cada uma dessas fases a uma das formas de subsunção trabalho-capital. Entendo que essa análise é relevante para, mais à frente, discutir a questão da “pós-grande indústria” e, nela, o trabalho imaterial como resultado desse desenvolvimento e se, como afirmam seus teóricos, o domínio sobre o processo de trabalho é devolvido ao trabalhador.

1.4.1 A subsunção formal e real e as formas do trabalho social: cooperação simples, manufatura, maquinaria e grande indústria

Na fase de transição da sociedade feudal para a sociedade capitalista, o modo de produção de valores de uso era predominantemente artesanal, sendo o artesão o dono dos seus meios de produção e detentor dos conhecimentos necessários à produção. O artesão, portanto, era quem tinha o domínio tanto do processo de produção quanto do produto do trabalho.

Posteriormente, já sob o capitalismo, após um longo processo de acumulação primitiva³ que acarretou na separação entre trabalhadores e meios de produção e na formação de uma classe de proprietários, surge a cooperação simples⁴, primeira forma de organizar o trabalho social. Em relação à cooperação simples, que inaugura o trabalho social e se mantém presente ao longo do desenvolvimento do modo de produção capitalista, Marx diz que:

Nos seus começos, a manufatura quase não se distingue, do ponto de vista do modo de produção, do artesanato das corporações, a não ser através do número maior de trabalhadores simultaneamente ocupados pelo mesmo capital. Amplia-se apenas a oficina do mestre artesão (MARX, 2013, p. 375).

Sem a propriedade dos meios de produção, o trabalhador é compelido a vender sua força de trabalho, já que não possui mais os meios de produção, e perde domínio sobre o produto do seu trabalho. Consequentemente, na cooperação simples ocorre a subsunção formal do trabalho pelo capital, pois o processo de trabalho ainda demanda as habilidades do trabalhador, ainda que o produto do seu trabalho lhe seja alienado.

Com a manufatura propriamente dita, ocorre transformação significativa no processo de trabalho, “fruto de uma reorganização do processo de trabalho com vistas à segmentação, sempre tendo em mente a produção de mais-valia como um excedente ampliado em relação ao excedente passado” (AMORIM, 2006, p. 37). A decomposição de tarefas dentro do processo produtivo, ainda que mantenha trabalhadores especializados para algumas funções, chamados de artífices, demanda um grande contingente de trabalhadores sem qualificação, que pouco ou nada conhecem da produção em sua totalidade: os trabalhadores parciais (MARX, 2013). Dessa forma, é criada uma hierarquia entre os próprios trabalhadores. Ao tratar da modificação no modo de produzir, Marx exemplifica por meio da produção de carruagens:

No início, a manufatura de carruagens era uma combinação de ofícios independentes. Progressivamente, ela se transformou num sistema que divide a produção de carruagens em suas diversas operações especializadas; cada operação se cristaliza em função exclusiva de um trabalhador e a sua totalidade é executada pela união desses trabalhadores parciais (MARX, 2013, p. 391).

³ Tratada por Marx no capítulo 24 do Livro I de “O Capital” (2013).

⁴ É necessário ressaltar que a cooperação simples não surgiu e foi utilizada como forma de organizar o trabalho em um período historicamente determinado. Antes, deve ser vista como uma forma de organizar a produção que, ainda que historicamente irregular, serve de base para a compreensão das demais formas de organizar a produção: manufatura, maquinaria e grande indústria (AMORIM, 2009).

Marx aponta, ainda, que na produção de outras mercadorias, como na imprensa ou na produção de agulhas, o trabalho pode ser todo executado pelos artífices; porém, a tendência é que os artífices também se tornem trabalhadores parciais, pois,

Em vez de o mesmo artífice executar as diferentes operações dentro de uma sequência, são elas destacadas umas das outras, isoladas, justapostas no espaço (...) Essa repartição acidental de tarefas repete-se, revela suas vantagens peculiares e ossifica-se, progressivamente, em divisão sistemática do trabalho (MARX, 2013, p. 392).

Entretanto, é necessário destacar que, ainda que haja a divisão do trabalho como forma de aperfeiçoar a produção, “a operação continua manual, artesanal, dependendo, portanto, da força, habilidade, rapidez e segurança do trabalhador individual, ao manejar seu instrumento” (idem, p. 393). Ou seja, o processo de trabalho continua sob o domínio do trabalhador, o saber-fazer do trabalho permanece impenetrável perante o capitalista.

Portanto, é possível dizer que na manufatura predomina a subsunção formal do trabalho em relação ao capital, pois ainda que se tenham trabalhadores sem especialização trabalhando junto aos artífices, é o trabalhador, de uma forma geral, que tem o domínio sobre a execução de suas atividades. E isso se reflete na resistência do trabalhador à exploração à qual é submetido. A esse respeito diz Marx:

Uma vez que a habilidade manual constituía o fundamento da manufatura e que o mecanismo coletivo que nela operava não possuía nenhuma estrutura material independente dos trabalhadores, lutava o capital constantemente contra a insubordinação do trabalhador. (...) Por todo o período manufatureiro, estendem-se as queixas sobre a falta de disciplina dos trabalhadores (MARX, 2013, p. 423).

A manufatura predominou no processo de produção capitalista da segunda metade do século XVI ao último terço do século XVIII, quando foi introduzida a máquina-ferramenta, que tornou “acidental o emprego da força muscular humana como força motriz” (MARX, 2013, p. 431). Através da divisão manufatureira do trabalho, surgirão os meios para que o capital venha a subsumir o trabalho de forma real, na medida em que são lançadas as bases da maquinofatura, por meio da oficina de produção de ferramentas empregadas na produção. Assim,

Essa oficina, produto da divisão manufatureira do trabalho, produziu, por sua vez, máquinas. Estas eliminam o ofício manual como princípio regulador da

produção social. Assim, não há mais necessidade técnica de fixar o trabalhador a uma operação parcial, por toda a vida. E caíram as barreiras que aquele princípio opunha ao domínio do capital (MARX, 2013, p. 424).

O emprego da maquinaria, também conhecido como Revolução Industrial⁵, transformou profundamente o processo de produção capitalista, ao retirá-lo da dependência do trabalho vivo, tornado um apêndice em relação à máquina, “um mecanismo que, ao lhe ser transmitido o movimento apropriado, realiza com suas ferramentas as mesmas operações que eram antes realizadas pelo trabalhador com ferramentas semelhantes” (MARX, 2013, p. 430). A grande indústria formada a partir da maquinaria,

como qualquer outro desenvolvimento da força produtiva do trabalho, tem por fim baratear as mercadorias, encurtar a parte do dia de trabalho da qual precisa o trabalhador para si mesmo, para ampliar a outra parte que ele dá gratuitamente ao capitalista. A maquinaria é meio para produzir mais-valia (MARX, 2013, p. 427).

Com o desenvolvimento da grande indústria, há uma tendência ao predomínio das taxas de mais-valia relativa em relação às taxas de mais-valia absoluta, ao contrário do que ocorria no sistema manufatureiro (AMORIM, 2006). A maquinaria, sendo mecanismo direcionado à produção de mais-valia por meio do aumento da produtividade e conseqüente barateamento das mercadorias, notadamente aquelas necessárias à reprodução da força de trabalho, foi implantada com sucesso ao reduzir força de trabalho especializada (com salários mais altos), por trabalhadores sem qualificação e “sem força muscular”:

Assim, de poderoso meio de substituir trabalho e trabalhadores, a maquinaria transformou-se imediatamente em meio de aumentar o número de assalariados, colocando todos os membros da família do trabalhador, sem distinção de sexo e de idade, sob domínio direto do capital (MARX, 2013, p. 451).

Nos primórdios da grande indústria, além do emprego de grande número de mulheres e crianças, o ritmo do trabalho foi intensificado, o que ensejou uma luta

⁵ O período entre 1760 e 1860 é conhecido como Primeira Revolução Industrial, ou primeira fase, quando a maquinaria a vapor e o tear mecânico são empregados na indústria inglesa. A segunda fase, quando as inovações industriais começam a ser empregadas em outros países, como Alemanha, França, Rússia e Itália, é chamada Segunda Revolução Industrial, quando há o extensivo emprego do aço, da energia elétrica e de combustíveis fósseis, além do desenvolvimento da indústria química, metalúrgica e automobilística. Para alguns historiadores, as inovações tecnológicas dos séculos XX e XXI caracterizariam uma terceira fase, a Terceira Revolução Industrial, com o uso da informática, dos computadores, aparelhos celulares e desenvolvimentos científicos como a engenharia genética.

coletiva pela regulamentação do tempo de trabalho e pela limitação de sua exploração, pois

Afinal, com o surgimento da fábrica, além de ser novo o tipo de trabalho, este impunha, para sua realização, a necessidade de romper com uma série de hábitos, de “modos de vida”. A disciplina fabril exigia uma nova relação dos homens com o tempo, definindo um novo lugar para o trabalho, para a família, para o lazer, questionando e transformando todas as “velhas” formas de sociabilidade, costumes e tradições (DRUCK, 1999, p. 43).

O processo de implantação da grande indústria, portanto, é marcado pela resistência dos trabalhadores à retirada de sua autonomia sobre o processo e o ritmo de trabalho, e também contra a extensão e intensificação da jornada, pois ainda que houvesse tendência ao predomínio da mais-valia relativa, a extração de mais-valia absoluta, por meio da extensão da jornada, ainda estava presente. Mais à frente, no capítulo III, traçarei um breve histórico acerca da luta pela redução da jornada de trabalho e limitação da exploração da força de trabalho pelo capital. Buscarei, também, no mesmo capítulo, fazer uma discussão a respeito do tempo livre e sua reificação sob o capital.

Com a tendência ao predomínio da mais-valia relativa, na busca constante pelo aumento da produtividade, há também a tendência ao aumento do capital constante (meios de produção ou trabalho passado) em detrimento do capital variável (força de trabalho ou trabalho vivo). Ocorre, portanto, a *objetivação* do processo de trabalho, pois ainda que seja necessário o trabalho humano coletivo para a produção (aspecto subjetivo do trabalho), o controle sobre o processo de trabalho sai do trabalhador para a máquina. A citação abaixo, extraída dos “Grundrisse” de Marx e citada por Amorim, ainda que longa, ilustra bem essa transformação:

A máquina em nenhum aspecto aparece como meio de trabalho do operário individual. Sua diferença específica de nenhuma forma é, como no caso do meio de trabalho, a de transmitir ao objeto a atividade do operário, mas sim a de que esta atividade encontra-se posta de tal maneira que não faz senão transmitir à matéria prima o trabalho ou a ação da máquina, [ao] que vigia e preserva de avarias. Não é como no caso do instrumento, ao qual o operário anima, como a um órgão, com sua própria destreza e atividade, e cujo manejo depende, portanto da virtuosidade daquele. Sendo a máquina, dona no lugar do operário, da habilidade e da força, é ela mesma a virtuosa, possui uma alma própria presente nas leis mecânicas que operam nela, e assim como o operário consome alimentos, ela consome carvão, óleo, etc., (*matières instrumentais*) com vistas a seu automovimento contínuo (MARX, 1972, p. 218-219 *apud* AMORIM, 2006, p. 39, tradução deste).

A máquina não é instrumento de trabalho nas mãos do trabalhador, mas um autômato que detém a atividade: a destreza do trabalhador se limita à alimentação, operação e supervisão da máquina. O saber do trabalhador coletivo foi absorvido pela máquina, que incorpora o trabalho vivo e “passa a ter vida e controlar o processo de produção” (AMORIM, 2006, p. 40). O trabalhador passa a ser um vigia da máquina.

Assim, está caracterizada a subsunção real do trabalho ao capital, “quando se ergue um *modo de produção* tecnologicamente *específico que metamorfoseia a natureza real do processo de trabalho e suas condições reais: o modo capitalista de produção*” (MARX, 1978, p. 66, destaques no original). A tendência imanente do capital de produzir valores de troca com vistas à realização de mais-valia, ainda que presente na subsunção formal é realizada de forma plena, inclusive do ponto de vista tecnológico, com a subsunção real do trabalho ao capital e pressupõe três condições: o processo coletivo de trabalho, ou seja, a impossibilidade da produção individual; a objetivação do processo produtivo, com a conversão dos esforços da ciência e das forças naturais em maquinaria; e, como consequência, a máxima separação entre trabalho manual e intelectual no interior do processo produtivo (MARX, 1978).

Esse desenvolvimento da força produtiva do *trabalho objetivado*, por oposição ao trabalho mais ou menos isolado dos indivíduos dispersos etc, e com ele a *aplicação da ciência* – esse produto *geral* do desenvolvimento social – ao processo imediato de produção, tudo isso se apresenta como força produtiva do capital, não como força produtiva do trabalho. (...) A mistificação implícita na relação capitalista em geral desenvolve-se agora muito mais do que podia ou teria podido se desenvolver no caso da subsunção puramente formal do trabalho ao capital (MARX, 1978, p. 55).

A aplicação da ciência na organização da produção demonstra um determinado estágio do conhecimento social que poderia significar a redução do tempo de trabalho ao tempo socialmente necessário para a produção de valores de uso. Porém, sendo o capitalismo baseado na propriedade privada, na acumulação de capital e na consequente divisão da sociedade em classes, a maquinaria não está voltada para a liberação do tempo para a sociedade como um todo, pelo menos não um tempo liberado em sentido positivo. Esse aspecto ressalta a contradição inerente ao capitalismo enquanto um sistema que produz riqueza a partir do trabalho vivo ao mesmo tempo em que, por meio da maquinaria – ou de forma mais ampla, por meio das tecnologias empregadas no processo produtivo - busca dispensar a sua fonte de riqueza. De acordo com Amorim,

Este estágio da produção, fruto da ação humana, aprofunda a contradição entre a necessidade da exploração do trabalho vivo e a tendência de sua substituição por novas forças produtivas. Sendo uma “contradição em processo”, o capital cria a possibilidade de sua própria destruição no momento em que, ao diminuir o tempo de trabalho necessário, o fundamenta como única forma possível de formação de riqueza no capitalismo (AMORIM, 2006, p 42).

Aqui, vale colocar que, ao dizer que “o capital cria a possibilidade de sua própria destruição”, o autor não está defendendo a possibilidade de autossuperação do capital, ou seja, não está dizendo que o desenvolvimento das forças produtivas levaria, por si só, a um estágio de sociabilidade não submetida aos imperativos de valorização do capital. Quem defende isso, na verdade, são os autores do trabalho imaterial, que discutirei mais à frente.

Ao contrário do que apregoa o sistema capitalista, riqueza deveria significar mais tempo livre, disponível para o desenvolvimento de cada indivíduo e, de forma reflexa, da sociedade como um todo. Mas, em uma sociedade voltada para a produção de valor de troca e acumulação sempre maior de excedentes, à base do desperdício de recursos (inclusive força de trabalho), o tempo livre também pode apresentar um caráter contraditório: “do ponto de vista do indivíduo social, [significa] tempo negativamente liberado; no entanto, do ponto de vista do capital, trata-se de economia de tempo de trabalho e aumento de produtividade” (AMORIM, 2006, p. 44).

Amorim (2006), entende que, como a sociedade atual está baseada em relações de produção capitalistas, em que o tempo de trabalho ainda é medida de valor, a redução do tempo de trabalho necessário não tem por finalidade a liberação dos homens para disporem livremente de seu tempo de não-trabalho. Para o autor, isso acarreta em uma grande massa de excluídos do trabalho, de pessoas que perdem seu vínculo de socialização e até mesmo sua individualidade por não estarem inseridas por meio de seu trabalho.

Concordo com o autor e vou além. O capital cria sim uma massa de supérfluos, de pessoas que passam a buscar outros meios de vida, ou que passam a depender da assistência ou da beneficência para sobreviverem, chamados por Marx de “superpopulação relativa” ou exército de reserva (MARX, 2017). Porém, acredito ser possível o aumento do tempo livre dentro da sociabilidade do capital por meio da luta dos trabalhadores, e o decurso histórico mostra isso. O que acontece é que esse tempo

liberado pode não ser um tempo cheio de sentido: o tempo livre, o lazer, assim como o tempo de trabalho, também é capturado, reificado pelo capital. Os *shoppings centers*, a televisão, as expressões culturais... Enfim, todas as atividades de lazer são tornadas produtos a serem consumidos, são atividades passíveis de serem esvaziadas de sentido. Mais à frente, no capítulo terceiro, trataremos dessa questão, mas vale a pena trazer a seguinte citação, extraída de Padilha (2006, p. 140):

As exigências produtivas do capitalismo que visam à autorrealização e à expansão do capital transformam as necessidades humanas em necessidades alienadas, na medida em que as artificializam. Em vista disso, apesar do crescente (e contraditório) aumento da produtividade, torna-se ilusório o sonho de uma sociedade da abundância cada vez maior.

Sendo assim, concordo com Amorim quando diz que a formação de um

(...) indivíduo social, cujas capacidades estivessem totalmente desenvolvidas e a serviço da coletividade, não poderia ser construída no capitalismo, mesmo que constatássemos que o capital, de maneira contraditória e necessária à sua existência, objetivasse o desenvolvimento desse indivíduo social (AMORIM, 2006, p. 45).

Isso só reforça a ideia de que, ainda que o capital se apresente como “contradição em processo” e lance as bases de sua própria destruição, é um equívoco acreditar que esse processo contraditório, por si só, levará à derrocada do capital e do sistema de produção capitalista, pois mediante suas recorrentes crises (de produtividade, de rentabilidade ou de acumulação, a depender do momento histórico e da relação de forças entre os sujeitos sociais), são rearranjadas as formas de organizar o trabalho social e de, por meio dele, extrair e acumular capital excedente.

Diante desse quadro, se torna imprescindível a intervenção da classe trabalhadora na construção de um projeto político que envolva a superação da sociabilidade do capital e o sistema capitalista baseado na exploração de classe. Tomando por base as contradições desse sistema, é possível, sim, o desenvolvimento da consciência de classe, voltada para a construção do socialismo.

Retomando a questão do desenvolvimento das forças produtivas, Alves (2011) afirma que as formas de organizar o trabalho em uma sociedade capitalista são modificadas por meio de reestruturações produtivas, que refletem “o movimento de posição (e reposição) dos métodos de produção de mais-valia relativa (...), em que o capital busca novas formas de organização do trabalho mais adequadas à

autovalorização do valor” (ALVES, 2011, p. 33). E, nesse movimento, “os princípios da cooperação (trabalhador coletivo), manufatura (divisão do trabalho) e grande indústria (maquinaria) são repostos em sua processualidade dialética, em cada etapa histórica de desenvolvimento capitalista” (Idem, p. 33). Assim, a grande indústria, enquanto forma de trabalho coletivo em que há a divisão sociotécnica do trabalho, apresenta elementos da cooperação e da manufatura:

Portanto, a grande indústria é a forma que o capital, como “contradição viva”, atinge seu pleno desenvolvimento categorial. Por isso, a vigência contraditória de ideologias de racionalização do trabalho vivo (fordismo-taylorismo e toyotismo) nas condições da organização da produção capitalista baseada no princípio do trabalho morto (ALVES, 2011, p. 34).

Sendo assim, e em concordância com o autor, tanto o taylorismo-fordismo⁶ quanto o toyotismo são formas que o capital encontrou para readequar sua busca constante pela autovalorização e, na verdade, o reforçam como contradição em processo. Esses modos de organizar a produção acabaram por se tornar “mitos mobilizadores” que viabilizaram sua implantação em diversas organizações, nos mais variados ramos da produção industrial e de serviços, e de forma desigual e combinada em diversos países e regiões (LOJKINE, 1995; ALVES, 2011). Farei, então, uma breve análise do fordismo e do toyotismo, ambos no marco da grande indústria. Logo em seguida, discutirei as teorias que apontam um estágio de desenvolvimento da produção denominado “pós-grande indústria”, bem como o “trabalho imaterial” que seria predominante em tal estágio.

1.4.2 Fordismo e toyotismo no marco da grande indústria

O século XX foi um período de grandes transformações em caráter mundial, não restritas à esfera econômica, mas também em nível social, institucional e ideológico. Essas transformações atingiram de diferentes formas e intensidade cada país ou região ao redor do globo. Porém, para os fins a que me proponho nesse capítulo, apresentarei

⁶ Chamamos taylorismo-fordismo por entendermos que o fordismo incorporou e ampliou os princípios da “administração científica” de Taylor. “Ele não apenas representa a amplificação do taylorismo, sua difusão e consolidação. O fordismo consegue realizar o que Taylor sabia, como fundamental, para garantir a hegemonia da gerência científica sobre outras formas de administração (...) [consolidando um] novo modo de gerir a fábrica e a sociedade (...), [um] novo modo de produzir, de trabalhar e de viver, como um processo todo articulado” (DRUCK, 1999, p. 48).

tais transformações de uma forma mais geral, destacando seus reflexos nos países de economia central, ciente das especificidades, por exemplo, de países de economia periférica como o Brasil, que procurarei destacar em momento oportuno.

A concentração de capital, de caráter monopolista, que se consolida ao longo do século XX, tem como base a produção industrial e o conhecimento científico aplicado aos mais diversos ramos dessa produção, com destaque para a indústria metalúrgica e, posteriormente, automobilística, fazendo com que o século XX ficasse sendo conhecido como a *sociedade do automóvel* (ANTUNES e PINTO, 2017).

Na virada do século XIX para o século XX, Frederick W. Taylor, norte-americano que iniciou como operário na *Midvale Steel Works* chegando, mais tarde, a engenheiro-chefe, desenvolve uma forma de organizar o trabalho por ele mesmo chamada de “Princípios de Administração Científica”, que propõe nada mais do que separar efetivamente o trabalho manual do trabalho intelectual, dando aos gerentes a autonomia de organizar o trabalho, que seria decomposto em tarefas bastante simples a serem executadas pelos operários. Afirmar que a administração era “científica” tinha por objetivo dar maior credibilidade e uma aparência de neutralidade perante conflitos que viriam a surgir no interior da fábrica.

Taylor parecia acreditar que os interesses do proprietário da fábrica e de seus operários eram os mesmos, ou seja, que o aumento da produtividade para gerar maiores lucros seria, em parte, convertido em benefícios financeiros para os trabalhadores. E, ainda, para ele, era um comportamento inerente à classe trabalhadora o hábito de “fazer cera”, ou seja, de desperdiçar tempo que poderia ser voltado para o aumento da produtividade; isso só seria resolvido com incentivos financeiros. Por outro lado, admitia que os trabalhadores detinham o conhecimento necessário para produzir da melhor forma, cabendo ao gerente extrair tais conhecimentos “a fim de lhes impor, unilateralmente, uma nova forma de realização deste, tendo sempre como horizonte as necessidades da máxima extração de mais-valia” (ANTUNES e PINTO, 2017, p. 21).

Assim, todo o saber-fazer do trabalhador seria reduzido a tarefas que, com pouco treinamento, poderiam ser executadas por qualquer um. Dessa forma, o poder de barganha dos trabalhadores com vistas a garantir melhorias na condição de trabalho e melhor remuneração estaria reduzido e o aumento da produtividade seria assegurado pela intensificação do trabalho, para extrair maiores quantidades de trabalho excedente. Caberia à gerência (assalariada) a tarefa de otimizar a exploração do trabalho, causando

cisões no interior da própria classe, ainda que, em sua visão, o aumento da produtividade fosse do interesse de todos.

Taylor defendia seus métodos afirmando que, por se basearem em critérios de seleção e treinamento “científicos”, trariam benefícios aos operários, como maiores salários e redução da jornada de trabalho. Como decorrência de um experimento feito por ele em uma fábrica de bicicletas, chegou à conclusão que seria interessante reduzir a jornada de dez horas e meia para oito horas e meia por dia, com meia jornada aos sábados, além de pausas ao longo da jornada de trabalho visando não submeter a força de trabalho à fadiga (ANTUNES e PINTO, 2017). Propunha remuneração como forma de compensar a intensificação do trabalho:

É absolutamente necessário, então, quando os trabalhadores estão encarregados de tarefa que exige muita velocidade de sua parte, que a eles também seja atribuído pagamento mais elevado, cada vez que forem bem sucedidos. Isto implica não somente em determinar, para cada um a tarefa diária, mas também em pagar boa gratificação ou prêmio todas as vezes em que conseguir fazer toda a tarefa em tempo fixado (TAYLOR, 2006, p. 42 apud ANTUNES e PINTO, 2017, p. 29).

Taylor recorreu ao que já havia sido descrito por Marx em “O Capital” (2013), como pagamento por peça, forma de remuneração que acaba por reduzir os custos de supervisão para o capitalista, que os direciona para o trabalho improdutivo da gerência encarregada de distribuir as tarefas e pagar eventuais bônus por produtividade. Para ele, o objetivo central da “gerência científica” seria o de:

(...) assegurar o máximo de prosperidade ao patrão e, ao mesmo tempo, o máximo de prosperidade para o empregado. Para o empregador, isto significa obter grandes dividendos, desenvolvimento de seus negócios. Para o empregado, além de salários mais altos, há um fato de maior importância: (...) o aproveitamento dos homens de modo mais eficiente (TAYLOR, 1987, p. 31 apud DRUCK, 1999, p. 43).

Como, acreditava que os interesses do capitalista e do trabalhador eram convergentes, afirmava que não deveriam ser feitas “concessões” na relação entre capital e trabalho, sendo possível, e mesmo desejável, a demissão de trabalhadores que apresentassem resistência aos métodos de trabalho propostos:

Não bastava mudar burocraticamente a gestão do trabalho. Era fundamental convencer a sociedade (que para ele [Taylor], constituía-se de empregadores,

de empregados e de consumidores) de que as novas formas de produção exigiam o fim dos conflitos, das disputas, das guerras. A harmonia e a cooperação deveriam nortear a todos, em especial os patrões e empregados. Mas para alcançar esta harmonia e esta cooperação alguém precisaria ceder a sua iniciativa, a sua vontade, o seu saber, enfim teria que ceder o controle sobre o seu modo de trabalho e de vida (DRUCK, 1999, p. 47).

Contemporâneo à Taylor, Henry Ford aplicou em sua fábrica de automóveis em Detroit os princípios de administração científica, aprimorando-os ao incorporar a produção em série e a produção (e consumo) em massa. Sua linha de montagem em série e padronização do automóvel modelo T, considerado artigo de luxo, permitiram que Ford pagasse salários superiores aos praticados na indústria da época. Ford tinha verdadeira obsessão com o aumento da produtividade sem desperdício e, assim como Taylor, acreditava que o aumento de produtividade levaria a salários maiores.

Com seu produto, Ford conseguiu obter uma massa de mais-valia extraordinária⁷ que lhe permitiu pagar salários acima da média e reduzir a jornada de trabalho, o que também só se mostrou possível por meio da intensificação do trabalho, quando era possível extrair de cada operário o “seu melhor rendimento” (ANTUNES e PINTO, 2017, p. 46).

Essa passagem de Ford ilustra bem o espírito da época, da *belle époque* aos anos 1920, em que os progressos materiais, sociais e culturais demandavam uma massa de consumidores para consumir o que era produzido também em massa. Tanto que o modelo de acumulação desse período, chamado modelo fordista, se mostra como o que melhor atende a essa fase do capitalismo nos países centrais, principalmente nos Estados Unidos, que despontariam como grande potência nos anos seguintes, após a Segunda Guerra.

A denominação “fordismo” caracteriza uma forma de organização do processo de trabalho que é, na verdade, uma continuidade do princípio da maquinaria descrito por Marx ainda no século XVIII, sendo caracterizado pela produção massiva de produtos padronizados e por um processo produtivo fragmentado em “tarefas simples”, que não exigiam outros conhecimentos além daqueles especializados na execução de tal tarefa.

⁷ A mais-valia extraordinária é obtida em casos em que o capitalista individual introduz inovações na produção que não são encontrados na concorrência (no caso de Ford, a linha de montagem em série). Assim, por um tempo, obtém um aumento de produtividade do trabalho que lhe permite produzir mercadorias com um valor por unidade abaixo do valor social (valor unitário médio) de produção, que é vendida no mercado por preço semelhante ao da concorrência, perfazendo ganhos extras. É um fenômeno passageiro: tão logo os demais capitalistas do ramo introduzam essas inovações em suas próprias fábricas, o valor da mais-valia se torna médio em todo o ramo (ver MARX, 2017, seção I).

Os trabalhadores da linha de produção eram supervisionados por gerentes e engenheiros, os responsáveis pela concepção do processo de trabalho. Predominava a figura do operário-massa, “o trabalhador coletivo das grandes empresas verticalizadas e fortemente hierarquizadas” (ANTUNES, 2009, p. 39).

Assim, busca-se aumentar a produtividade não só por meio da tecnologia e mecanização, mas também transformando “os homens que vivem do trabalho (...) ‘cientificamente’, a fim de que possam cumprir um papel-chave na base técnica e mecânica de produção industrial” (DRUCK, 1999, p. 41). O sistema de produção taylorista-fordista conformou uma nova forma de exploração da força de trabalho, exigindo novas competências e qualificações do operariado, ao mesmo tempo em que estabelecia novas formas de persuasão e mesmo de adestramento, além da coerção, principalmente com a repressão aos movimentos sindicais (DRUCK, 1999; ANTUNES e PINTO, 2017). Desde a sua introdução, a produção em série enfrentou forte resistência dos trabalhadores e seus sindicatos:

Eles/as alertavam para o desmoronamento das qualificações do trabalho na indústria e o conseqüente rebaixamento do valor da força de trabalho. Apontavam, ainda que, em longo prazo, a produtividade média seria ampliada e ultrapassaria os níveis precedentes de desempenho individual e coletivo dos/as trabalhadores/as, sem garantias de sucessivos aumentos salariais (ANTUNES e PINTO, 2017, p. 56).

De fato, o tempo de experiência exigido para ingressar na produção foi reduzido ao mínimo, não sendo necessária qualquer qualificação técnica para assumir uma tarefa parcelar. O nível de simplificação das tarefas chegou a tal ponto que as taxas de absenteísmo e rotatividade se tornaram alarmantes, e mesmo os incentivos financeiros não foram capazes de reverter. Além disso, o abuso de álcool se tornou comum entre os trabalhadores, fazendo com que Ford destacasse fiscais para supervisionar como seus funcionários gastavam seu tempo livre e salário fora dos muros da fábrica (ANTUNES e PINTO, 2017).

Conforme o entendimento de Bihl (1998), o conceito de fordismo, como conceito geral que carrega em si os princípios da gerência científica de Taylor, é carregado de economicismo, ou seja, privilegia “as transformações econômicas, em detrimento das transformações sociais, institucionais e ideológicas do capitalismo” (BIHR, 1998, p. 35). Para o autor, é o processo de lutas de classe que explica a gênese, o

desenvolvimento e a derrocada do modelo de desenvolvimento associado ao fordismo, por ele chamado de “compromisso fordista”.

Para o autor, a gênese desse “compromisso” está localizada em 1929, quando o *crash* da Bolsa de Valores de Nova Iorque coloca à prova a teoria liberal clássica que preconizava que o mercado deveria funcionar livremente sem qualquer espécie de intervenção do Estado, mas apenas com regras gerais que favorecessem a autorregulação e garantissem os direitos de propriedade privada. Na busca de uma saída para a profunda crise que se seguiu, conhecida como Grande Depressão, foram implementadas medidas pelo presidente norte-americano Frank D. Roosevelt, conhecidas como *New Deal*, ou Novo Acordo. Pode-se apontar a crise de 1929 como uma das primeiras crises globais, tendo reflexo em vários países do mundo (sendo mais profundamente sentida nos países que mantinham comércio com os EUA).

Dentre as principais medidas do *New Deal*, podem ser destacadas: o massivo investimento em obras públicas de infraestrutura, visando a geração de empregos, a destruição de estoques de gêneros agrícolas para conter a queda dos preços dessas *commodities*, o controle estatal sobre os preços e produção, e a diminuição da jornada de trabalho. A esta última se soma, ainda, a fixação de um salário mínimo e os benefícios do seguro-desemprego e aposentadoria para os maiores de 65 anos.

Após a Segunda Guerra Mundial, entra em cena, ainda, o Plano Marshall, o Programa de Recuperação Europeia. Apresenta-se como uma saída colocada pelos EUA, que despontariam como liderança econômica do capitalismo mundial nos anos seguintes, aos diversos países arrasados pelo conflito. Esse plano previa a recuperação financeira de países europeus para que fortalecessem suas economias através da importação de produtos fornecidos, em grande parte, pelos próprios Estados Unidos, desde que se mantivessem longe da doutrina soviética, de viés comunista.

Ambos os programas, *New Deal* e Plano Marshall, foram baseados nas proposições de John Maynard Keynes, economista britânico que inspirou o chamado Estado de Bem-Estar Social. O ponto principal do keynesianismo é a intervenção do Estado enquanto regulador da economia, de forma a garantir pleno emprego das máquinas e da força de trabalho, seja atuando diretamente por meio de empresas estatais, seja através do financiamento a indústrias privadas.

Por meio do Estado de Bem-Estar, o Estado deveria atuar de forma a garantir um padrão de vida básico à população através de benefícios e garantias sociais como o

salário mínimo, o seguro-desemprego, o acesso a serviços básicos de saúde e, até mesmo, o limite diário da jornada de trabalho, que não deveria ultrapassar doze horas, representando um avanço para a época.

Dessa forma, seria possível garantir a estabilidade necessária à recuperação econômica dos países envolvidos no conflito, “manter a ordem” e evitar a disseminação dos ideais soviéticos. O grande expoente do Estado de Bem-Estar é, sem dúvida, a Inglaterra, que recebeu a maior parcela do financiamento norte-americano, seguida de França, Itália e Alemanha.

De acordo com Bihl, o Estado de Bem-Estar pode ser caracterizado com um “compromisso” firmado entre a burguesia e a classe trabalhadora com mediação do Estado, que não tomou a forma de uma relação contratual, mas foi imposta aos atores sociais e “mesmo onde foi oficial e declarado (especialmente nos países da Europa setentrional), esse compromisso resultou de um *processo muitas vezes cego e, portanto, também ilusório* para seus protagonistas” (BIHR, 1998, p. 36, destaques no original). Ou seja, os termos desse acordo não foram discutidos, mas se estabeleceram como uma trégua na relação de forças e disputas entre as duas classes após um período de lutas. “As negociações entre protagonistas só se produziram mais tarde, para ocupar o ‘espaço’ aberto pelo compromisso, para administrar suas consequências e fixar suas particularidades” (Idem, p. 36).

Para Arrizabalo (2014), não foi, necessariamente, um acordo em favor da classe trabalhadora, já que as medidas tomadas visavam formar força de trabalho e também massa consumidora dos produtos produzidos massivamente pela indústria. Dessa forma, estariam não só promovendo a recuperação econômica tão desejada após os anos de depressão, como também contendo o risco de uma explosão social em decorrência do desemprego e da miséria que assolava a população. A classe trabalhadora vinha sofrendo com os reflexos da Segunda Guerra, que havia formado um grande exército industrial de reserva, acarretando em redução dos salários e piora das condições de vida. Além disso, havia a “ameaça comunista”, o temor por parte da burguesia de que os trabalhadores se aproximassem dos ideais soviéticos. Assim, as “concessões” se dão no sentido de garantir a estabilidade política e social, traduzida também em ganhos econômicos.

Arrizabalo entende, ainda, que não se trataram de trinta anos gloriosos, que o capitalismo não viveu uma “idade de ouro”, mas apenas um período de crescimento

baseado em condições excepcionais. Há uma estabilidade social e política, obtida graças às “concessões” feitas pela burguesia e pela colaboração do movimento operário em conter o risco de explosão revolucionária. À estabilidade monetária internacional imposta pela posição dominante dos EUA, somam-se as condições excepcionais de acumulação do pós-guerra (grandes possibilidades de negócios voltados para a reconstrução e elevada taxa de mais-valia), e os meios artificiais de crescimento (expansão tanto da indústria bélica quanto do crédito). O autor defende, ainda, que tais condições foram, inclusive, as responsáveis pela crise que se sucedeu, visto terem sido meios artificiais de acumulação insustentáveis em longo prazo.

Concordamos com o autor por entendermos que, na verdade, foi mais que concessão ou acordo, mas uma correlação de forças entre capital e trabalho. Em tempos de prosperidade ou de necessidade de expansão por parte do capital, os trabalhadores, de alguma forma, também ganham. Em períodos de crise e retração da acumulação, que são periódicos, os trabalhadores são os que mais sofrem as perdas, já que seus direitos passam a contradizer a lógica capitalista de maximização da mais-valia.

É importante colocar que a organização da produção sob o fordismo encontrou muita resistência dos operários desde a sua implantação, se intensificando na medida em que foi se ampliando para os diversos ramos da produção industrial. As organizações do movimento operário (sindicatos, partidos e associações) tornaram-se instâncias obrigatórias para mediação das negociações entre o proletariado e a classe capitalista, e também para tratar dos interesses dos trabalhadores perante o Estado, sendo a negociação coletiva o instrumento primordial para dirimir os conflitos de classe.

Entretanto, essas organizações foram “progressivamente integradas aos aparelhos de dominação do capital sobre o proletariado e sobre toda a sociedade (desde a empresa até o Estado), tornando-se verdadeiras cogestoras do processo global de reprodução do capital” (BIHR, 1998, p. 45). Por outro lado, na visão do autor, tal integração foi um dos meios encontrados para “ampliar e aprofundar” as lutas por direitos, ainda que seja importante demarcar que “a luta proletária pôde, em primeiro lugar, obter vantagens e adquirir experiência em benefício de certas camadas privilegiadas do proletariado” (BIHR, 1998, p. 45), ou seja, para as parcelas mais organizadas do proletariado, os trabalhadores das indústrias automobilística, metalúrgica e eletromecânica, setores que conduziam a acumulação intensiva.

Cabe aqui colocar que estou tratando, de uma forma geral, do sindicalismo norte-americano e europeu, principalmente francês e inglês. Países de desenvolvimento industrial tardio, como é o caso do Brasil, apresentaram diferenças significativas em sua organização proletária e nas conquistas obtidas, visto que não experimentaram o chamado compromisso fordista, nem são inseridos na produção mundial na fase inovadora (ou de introdução) do ciclo de vida dos produtos⁸. Mais à frente, ainda nesse capítulo, abordarei o contexto histórico do desenvolvimento do fordismo e do toyotismo no Brasil, suas características e diferenças em relação a esses modos de organização da produção nos países de capitalismo central.

Outro autor bastante interessante para compreendermos o processo de expansão capitalista no pós-guerra e o processo de crise iniciado no início da década de 1970 é Robert Brenner (2003). Para o autor, a chave para compreender esse processo é a trajetória da taxa de lucro, pois assim como Arrizabalo (2014), Brenner acredita que o período do pós-guerra, compreendido entre o final da década de 1940 e o final da década de 1970 (chamado por ele de longo *boom*), apresentou condições excepcionais para expansão dos investimentos e da acumulação nas economias capitalistas avançadas.

Para Brenner, durante o conflito mundial e como consequência da depressão dos anos 1930, houve uma intensa repressão aos movimentos de trabalhadores para conter a disseminação de ideias socialistas e comunistas, o que, aliado ao grande exército de reserva, criou uma significativa pressão sobre os salários, mantidos em um nível baixo nesse período. E isso inclusive em economias dependentes como o Brasil: basta lembrarmos que durante os “esforços de guerra”, os salários ficaram estagnados e os direitos trabalhistas foram suspensos.

Assim, no período subsequente ao conflito houve certo nível de cooperação entre países de capitalismo avançado, capitaneado pelos EUA, que ditava os rumos da economia internacional, o que garantiu altos níveis de lucratividade e acumulação, com o aumento da produtividade para atender à crescente demanda mundial. No período do boom houve um aumento dos salários reais, acompanhando a expansão da demanda, visto que tal aumento não ameaçava as taxas de acumulação e de lucro.

⁸ Ciclo de vida do produto é o período “de vida” da linha de produção de um produto, ou de uma marca. É caracterizado pelas fases de introdução, crescimento, maturidade e declínio, sendo as duas primeiras as fases de maior lucratividade da produção e, conseqüentemente, aquelas onde, do ponto de vista dos trabalhadores, é possível obter melhores condições de trabalho e remuneração. Ver em Silver (2005), capítulo 03.

Portanto, Brenner (2003) coloca o aumento da concorrência e a consequente tendência à queda da taxa de lucro como fatores preponderantes na crise econômica mundial iniciada ao final dos anos 1970, e não o esgotamento do fordismo e a revolta do “operário-massa” que, para ele, são consequências da crise econômica. Com a crise, o capital busca retomar seu padrão de lucratividade, o que envolve modificações na base técnica e, principalmente, pressão sobre o trabalho, em que conta com o importante apoio dos Estados nacionais, que atuam para a retirada de direitos conquistados à época do *boom* econômico.

Nesse contexto, ao buscar inverter a tendência de queda na produtividade, recorre-se à obsolescência programada e acelerada dos equipamentos produtivos e o seu barateamento e, também, à elevação do grau de exploração do trabalho, seja por meio da organização do trabalho por turnos, a fim de manter o maquinário operando por mais tempo, seja por meio da compressão da remuneração da força de trabalho (MARX, 2017; BIHR, 1998). Assim, busca-se otimizar o emprego de força de trabalho e encurtar o ciclo de rotação⁹ do capital fixo. Por outro lado, isso acentua a resistência e a organização operária contra sua exploração.

Eleva-se a base técnica da produção, com a tendência na elevação do trabalho passado, ou trabalho morto, em detrimento do trabalho vivo. A alteração na base técnica leva, necessariamente, à alteração na composição orgânica do capital¹⁰, trazendo em seu bojo a tendência à queda da taxa de lucro o que, combinado com a intensificação da concorrência intercapitalista, acentua a ocorrência e intensidade das crises, intercaladas por períodos cada vez mais curtos de recuperação.

Há um intenso “efeito dominó” de quebras e falências, levando ao aumento no número de fusões e incorporações de empresas, formando oligopólios e monopólios de caráter multinacional. Há também uma tendência à financeirização do capital em decorrência da queda de lucratividade do capital produtivo, o que leva à especulação e volatilidade. Mudanças na tecnologia empregada na produção levam à extinção de postos de trabalho, não na mesma proporção em que novas funções são demandadas, o que leva ao enxugamento na estrutura empresarial. A economia mundial entra, então, em um círculo vicioso: a queda no consumo em decorrência do desemprego e da

⁹ O ciclo de rotação do capital significa o tempo necessário para que o capital empregado na produção retorne para o capitalista, acrescido de mais-valia (ver MARX, 2017).

¹⁰ A composição orgânica do capital significa, grosso modo, a proporção entre capital constante (insumos e maquinário) e capital variável (força de trabalho) presentes no processo produtivo.

inflação de custos leva à recessão econômica, que se reflete em aumento do desemprego, de viés estrutural, que será a marca do modo de produção capitalista até os dias atuais (BIHR, 1998; ANTUNES, 2009).

A fase neoliberal é marcada pela eleição de Margaret Thatcher na Inglaterra em 1979 e, logo em seguida, pela de Ronald Reagan nos Estados Unidos, em 1980. Mesmo países inicialmente contrários às tendências neoliberais, sucumbem diante da pressão do mercado capitalista concorrencial, dominado pelo capital financeiro. Antunes, ao tratar da chamada “crise estrutural do capital”¹¹ diz que

Como resposta à sua própria crise, iniciou-se um processo de reorganização do capital e de seu sistema ideológico e político de dominação, cujos contornos mais evidentes foram o advento do neoliberalismo, com a privatização do Estado, a desregulamentação dos direitos do trabalho e a desmontagem do setor produtivo estatal, da qual a era Thatcher-Reagan foi expressão mais forte; a isso se seguiu também um intenso *processo de reestruturação da produção e do trabalho*, com vistas a dotar o capital do instrumental necessário para tentar repor os patamares de expansão anteriores (ANTUNES, 2009, p. 33, destaques no original).

Nesse contexto, vão emergindo novas formas de organização e de gestão do trabalho e da produtividade, como nos casos da chamada “Terceira Itália” e também no exemplo de Kalmar, na Suécia, quando são instaladas pequenas e médias empresas em áreas antes conhecidas por sua tradição artesanal, ensejando significativas mudanças nas relações de trabalho e no modo de organização da produção, tornadas flexíveis para atender à demanda do mercado e sua exigência constante de inovação (GUIRALDELLI, 2014).

Porém, o caso mais notório de especialização flexível surgiu no Japão, nas fábricas da Toyota, sendo um modo de organização de produção idealizado pelo engenheiro Taiichi Ohno, que será replicado em nível mundial, tanto nos países capitalistas centrais quanto nas indústrias dos países do chamado Terceiro Mundo. O chamado toyotismo tem por filosofia uma empresa enxuta, com poucos níveis hierárquicos, e flexível, passível de reduções e expansões da produção em um curto período de tempo.

Para Druck (1999), a discussão acerca do toyotismo em um nível mais geral, pode ser comparada com a discussão geral do fordismo, no sentido de que a um modo de

¹¹ Autores como Mészáros (2011) entendem que as crises, antes periódicas ou cíclicas, com a globalização, teriam se tornado estruturais por ocorrerem com maior frequência, atingindo a economia em nível mundial e em todas as suas esferas (produtiva, financeira e comercial).

organizar a produção está aliado um determinado modo de organizar a vida em sociedade. De acordo com a autora, mesmo o Japão, país com uma cultura extremamente enraizada e diversa da ocidental, esteve sob influência americana no pós-guerra, quando necessitou de auxílio para sua reconstrução. Porém, suas próprias condições históricas e culturais foram as responsáveis pela formação do “modelo japonês”, ou toyotismo, que mais tarde foi replicado em nível mundial e garantiu ao Japão o *status* de país desenvolvido a partir do final dos anos 1960.

A respeito dessa questão, se, de fato, ao toyotismo corresponde um “japonismo”, uma forma de organizar a sociedade ao estilo japonês, a autora não chega a uma conclusão. Mas destaca que o toyotismo, assim como o fordismo, sofre modificações e adaptações de acordo com as particularidades nacionais e regionais onde é adotado; além disso, “o modelo japonês *não* se estende a *todos* os setores e categorias de trabalhadores” (DRUCK, 1999, p. 96, destaques no original).

Há uma importante diferenciação entre o trabalho nas grandes corporações e nas pequenas e médias empresas que formam uma rede de subcontratação e terceirização, onde há grande instabilidade: “menor qualificação da mão de obra, condições precárias de trabalho, assim como contratos irregulares e de trabalho ocasional ou parcial – em geral realizado por mulheres -, com padrões salariais muito mais baixos que os vigentes nas grandes corporações” (Idem, p. 96).

Para Silver (2005), é importante destacar que o modelo japonês foi copiado de forma seletiva pelas empresas transnacionais americanas e europeias:

Dessa maneira, foram amplamente adotadas, nos anos 1980, regras flexíveis de trabalho, sistema de entrega *just-in-time*, trabalho em equipe, círculos de qualidade e o uso extensivo de produtos e serviços terceirizados em detrimento da integração vertical. Havia, no entanto, uma diferença crucial entre o modelo original japonês e aquele adotado pelas multinacionais dos EUA e da Europa Ocidental. Estas *não prometiam* estabilidade no emprego a seus empregados principais. Em outras palavras, as medidas de corte de custos da produção enxuta japonesa foram adotadas sem as políticas de emprego correspondentes (SILVER, 2005, p. 75, destaque no original).

Tal modelo pode, então, ser chamado de “enxuto e cruel” (SILVER, 2005, p. 75), para além de sua imagem de enxuto e flexível. Essas transformações atingiram inclusive as próprias empresas japonesas, que se rendem aos imperativos da concorrência e da transnacionalização da produção, que se intensifica ao longo dos anos 1990.

Silver (2005) apresenta um interessante resgate histórico acerca das manifestações de trabalhadores da indústria automobilística em todo o mundo desde o final do século XIX, quando a produção capitalista se torna mundial, até o final do século XX, quando se consolida a globalização dessa produção. A indústria escolhida como objeto de análise é, na visão da autora, a mais relevante para o capitalismo do século XX e aquela que melhor representa o modo de organização da produção fordista.

Em suas pesquisas, a autora identificou o deslocamento de capitais, e com ele a militância dos trabalhadores, da América do Norte para a Europa ocidental e, mais tarde, para países de industrialização tardia. A tese da autora é de que

(...) a produção em massa na indústria automobilística tendeu a recriar contradições sociais semelhantes em todos os lugares onde cresceu, e resulta disso que movimentos trabalhistas fortes e eficientes surgiram em praticamente todos os lugares onde a produção em massa fordista se expandiu rapidamente (SILVER, 2005, p. 53).

Esse deslocamento de capitais através da transferência de unidades produtivas para países onde a força de trabalho fosse mais barata e não organizada enfraquecia movimentos trabalhistas nos locais deixados, mas fortalecia o trabalho e sua mobilização nos locais onde se instalava. Sendo assim, é possível dizer que o capital carrega suas contradições, que se agudizam nos locais onde instala suas unidades produtivas, ao mesmo tempo em que possibilita a construção de movimentos de resistência por parte dos trabalhadores, ainda que as conquistas sejam, em comparação com os países que receberam a produção nas fases iniciais do ciclo de vida do produto, menos expressivas.

A autora justifica o fato de a indústria automobilística japonesa estar de fora de sua análise, pois a saída encontrada pelas montadoras naquele país foi diversa da adotada pela indústria de base fordista. A solução foi criar um “sistema de subcontratação com múltiplos estratos”, com a garantia de emprego de uma força de trabalho principal, que foi integrada à produção de forma cooperativa (estabilidade no emprego, times de trabalho, sindicalismo por empresa, entre outros aspectos), enquanto obtinha insumos mais baratos e sob demanda, fornecida pela rede de fornecedores no estrato inferior (SILVER, 2005, p. 54). Esse foi o advento da “produção enxuta”, que não só mitigou a mobilização operária nesse país, como serviu de modelo para a indústria mundial a partir dos anos 1970, com a chamada reestruturação produtiva,

colocando a indústria automobilística japonesa no topo da competitividade mundial dos anos 1980.

Para ela, porém, a tentativa de seguir a organização japonesa foi feita de forma seletiva, pois o foco ficou restrito ao corte de custos da produção e não chegou à estabilidade do emprego, o que não garantiu a motivação necessária à “cooperação ativa” dos trabalhadores com seus empregadores (SILVER, 2005, p. 54). Sendo assim, isso não afetou de forma significativa o poder de barganha dos trabalhadores na indústria “pós-fordista”, pelo contrário, pode os ter favorecido na medida em que “aumentaram a vulnerabilidade do capital a interrupções no fluxo de produção” (Idem, p. 54). Acredito que a autora quis dizer que, uma produção enxuta, inclusive no número de trabalhadores, é mais sensível a uma paralisação ou greve do que a indústria fordista, com um contingente de trabalhadores muito maior a ser cooptado ou pressionado a não aderir a tais mobilizações.

A esse respeito, a autora diz que “a complexa divisão técnica do trabalho aumenta a vulnerabilidade da indústria automobilística de massa à ação direta dos trabalhadores no local de produção” (SILVER, 2005, p. 57). E isso ocorreu não somente na linha de montagem fordista, mas também sob a produção enxuta predominante a partir dos anos 1980, ainda que em menores proporções, devido à rede de subcontratação e terceirização característica desta organização do trabalho.

Sobre as “ondas” de agitação trabalhista na indústria automobilística mundial, entre os anos de 1930 e 1996, a autora diz que ocorreram em “contextos culturais e políticos e em períodos históricos mundiais extremamente diferentes”, mas guardam entre si semelhanças importantes (SILVER, 2005, p. 54). Surgem com rapidez e força inesperadas e obtêm vitórias significativas de forma rápida, mesmo diante de forças contrárias aos sindicatos (empregadores e, em alguns países, também o governo). A forma escolhida foi de uma forma geral, a greve de ocupação, que tomava o espaço da fábrica e paralisava grandes complexos industriais, mostrando o quão vulnerável à ação direta dos trabalhadores era a divisão do trabalho nesta indústria. “Em todos os casos, as forças de trabalho eram predominantemente de primeira e segunda gerações, migrantes internacionais e inter-regionais, e o forte apoio da comunidade foi essencial para a sua luta” (Idem, p. 54).

É possível dizer que as ondas eram semelhantes nos diversos países onde ocorreram, não somente em relação à expressão da militância como também nas

estratégias de contenção. Essas ondas nos diversos países estão diretamente relacionadas ao deslocamento do capital para longe da força de trabalho organizada, o que significa que tais ondas estão, de alguma maneira, ligadas entre si. Assim, entre os anos de 1930 e 1990, formou-se uma militância na indústria de produção de automóveis que “se espalhou pelo planeta, saindo dos Estados Unidos, passando pela Europa ocidental e chegando a um grupo de países que se industrializavam rapidamente” (Idem, p. 58).

Por todo o exposto, é possível observar que uma das saídas encontradas pelo capital para tentar manter suas taxas de lucratividade e evitar a resistência dos trabalhadores foi pulverizar a produção, deslocada para países de economia dependente, com força de trabalho mais barata e desprotegida. Tal tendência se acentuou a partir do final dos anos 1960, particularmente em 1968, quando o capital entrou em aguda crise que colocou em questão o regime de regulação taylorista-fordista e também o chamado “compromisso” sob a forma de um Estado de Bem-Estar social nos países de economia central.

Antunes, em sua obra “Os Sentidos do Trabalho”, destaca que as transformações iniciadas nos anos 1970 e que tem reflexos nos dias atuais, tem gerado “mais dissensão que consenso” dentre os pesquisadores. Isso porque alguns autores colocam o toyotismo como um avanço em relação ao taylorismo/fordismo, “uma vez que possibilitaram o advento de um trabalhador mais qualificado, participativo, multifuncional, polivalente, dotado de maior realização no espaço de trabalho” (ANTUNES, 2009, p. 50). O autor, porém, concorda com a tese de que houve, na verdade, uma continuidade e não uma ruptura com o padrão taylorista-fordista, sendo uma expressão da reorganização do capital, buscando a retomada de níveis de lucratividade e acumulação próximos aos de seus “anos gloriosos”, como alguns autores chamam o período pós-guerra, compreendido entre 1945 e 1973, e a expansão de um projeto global de dominação, buscando sua “hegemonia nas mais diversas esferas da sociabilidade” (ANTUNES, 2009, p. 50). O desmonte das políticas do Estado de Bem-Estar seria um reflexo desse rearranjo no projeto de dominação.

Ainda nessa discussão, entendemos ser importante demarcar a trajetória histórica do fordismo e também do toyotismo no Brasil, ressaltando as diferenciações que tais modos de organização da produção assumiram em nosso país, que não chegou a se

constituir como um Estado de Bem-Estar, estando situado como uma economia dependente e periférica do capitalismo mundial.

1.4.3 Fordismo e toyotismo no Brasil

Ao tratar do fordismo no Brasil, cabe destacar que, desde a década de 1920, havia interesse da burguesia industrial brasileira, fortemente concentrada no Estado de São Paulo, em “racionalizar” o trabalho na indústria e em formar força de trabalho. Havia, também, forte resistência em relação à regulamentação do mercado de trabalho, pois “alegavam que, antes de regulamentar o mercado de trabalho, era necessário ampliar o trabalho assalariado e constituir um conjunto de instituições que garantissem esta nova forma de produção e de relações de trabalho” (DRUCK, 1999, p. 54).

De uma forma geral, evitavam discutir aspectos legais relacionados ao trabalho e colocados pelo Estado, como a legislação a respeito de férias e do trabalho de menores de idade, sob a alegação de que era necessário fortalecer a indústria. Recorriam ao Estado para buscar repressão policial sobre o movimento operário nascente, que já se manifestava por meio de mobilizações e greves.

Cabe colocar que estamos tratando de um período dentro de um processo de formação da classe trabalhadora em um país onde, há pouco mais de trinta anos, o trabalho assalariado convivia com a escravidão, inclusive dentro dos estabelecimentos fabris. Sendo assim, a classe trabalhadora brasileira foi formada com base em um conjunto heterogêneo de experiências e tradições que tiveram reflexo em seu processo de organização e de lutas em torno de direitos relacionados ao trabalho (MATTOS, 2003).

Após a crise de 1929, com o fim da República Velha e ascensão de Getúlio Vargas ao poder em 1930, é iniciado um novo projeto, baseado na industrialização e urbanização do país, e o taylorismo ganha força como forma de organizar e racionalizar o trabalho. Esse projeto gira em torno de uma espécie de aliança entre o setor tradicional, a oligarquia agrária, e a emergente burguesia industrial. Isso se dará devido ao papel central da agricultura para o desenvolvimento da economia brasileira, seja fornecendo matérias-primas, alimentos e força de trabalho para a indústria, seja fornecendo alimentos para as economias centrais.

O papel do Brasil enquanto economia agroexportadora tem uma característica que também pode ser percebida nas demais economias dependentes¹² da América Latina: a transferência de capitais, na forma de mais-valia, para países centrais será compensada internamente pela superexploração¹³ da força de trabalho, ou seja, pelo pagamento de salários que não garantem nem mesmo a reprodução dos trabalhadores e não repõem seu desgaste físico e espiritual. Isso acabará afetando a própria produtividade, ao reforçar os abismos sociais e fazer do Brasil um país relativamente rico, mas profundamente desigual.

Em 1931, líderes do empresariado paulista criam o Idort (Instituto de Organização Racional do Trabalho), por meio do qual buscam difundir as práticas tayloristas de organização do trabalho que são, inicialmente, aplicadas no setor público, mais precisamente nas companhias ferroviárias paulistas. Anos depois, em 1938, sob os princípios do Estado Novo e buscando organizar e racionalizar o serviço público no Brasil é criado o Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP). Diretamente subordinado à Presidência da República, o DASP tinha por discurso sanar a incompatibilidade entre a irracionalidade da política e a racionalidade administrativa. Mas, na verdade, combinará a racionalidade e a legalidade com os traços patrimonialistas predominantes na política brasileira, dada a ampla participação de setores agrários e sua importância para a industrialização.

Havia grande interesse por parte do empresariado em formar força de trabalho qualificada para a indústria, buscando substituir operários estrangeiros que aqui trabalhavam e eram responsáveis pela “efervescência política” das organizações sindicais (DRUCK, 1999, p. 55). A ideia era disciplinar a força de trabalho tanto dentro como fora da indústria por meio de organizações como o SESI e o SENAI¹⁴, além da abertura de diversas escolas de engenharia, com o fim de formar profissionais capacitados para a “gerência científica”.

¹² A chamada “teoria marxista da dependência” tem como um de seus autores principais o economista Ruy Mauro Marini para quem a dependência deve ser “entendida como uma relação de subordinação entre nações formalmente independentes, em cujo âmbito as relações de produção das nações subordinadas são modificadas ou recriadas para assegurar a reprodução ampliada da dependência” (MARINI, 2000, p. 109). Assim, o desenvolvimento da América Latina é determinado pela sua relação com os centros capitalistas europeus (e os EUA) e a sua posição na divisão internacional do trabalho.

¹³ Conceito também abordado por Marini (2000): consiste na apropriação, pelo capitalista, de parte do fundo de consumo e reprodução da força de trabalho, por meio da extração de mais-valia relativa.

¹⁴ O Serviço Social da Indústria (SESI) e o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) são instituições privadas sem fins lucrativos criadas nos anos 1940 com o objetivo de capacitar e formar força de trabalho para atuar na indústria.

Um traço característico da burocracia no governo Vargas, e que se reflete na organização sindical da época, é o “insulamento burocrático”, ou seja, o isolamento da administração pública à participação popular, mantendo, porém, interlocução com as classes dominantes. Os sindicatos representavam determinadas categorias profissionais e estavam sob o controle do Estado; qualquer tentativa de manifestação e mobilização por parte dos trabalhadores e sindicatos livres enfrentava forte repressão, sendo necessários também outros meios de resistência à exploração do trabalho, como operações-padrão e faltas, de forma a baixar a produtividade e trazer à tona as reivindicações operárias em torno na melhoria das condições de trabalho. Era uma forma de também fazer resistência à falta de autonomia do operariado de chão de fábrica em relação ao processo de trabalho.

De acordo com Druck (1999), o taylorismo se consolidou no Brasil com o projeto getulista de substituição de importações que representou

uma etapa do desenvolvimento do capitalismo, cujos pressupostos estão assentados na difusão do trabalho assalariado como norma e referência, na ‘disciplina fabril’ dentro e fora do trabalho (num novo modo de produzir e de viver) e no uso racional da ciência (tecnologia), combinada com o uso racional da força de trabalho (Idem, p. 56).

A autora coloca, ainda, que a legislação trabalhista, além de garantir a reprodução da força de trabalho para atender ao mercado de trabalho industrial em expansão e colocar limites à “selvageria existente nas práticas dos empresários brasileiros”, também atendia a algumas das reinvenções operárias (em relação às férias, jornada de trabalho, folga aos domingos, salários mínimo, dentre outras) como uma forma de trazer os trabalhadores para o lado do projeto de industrialização de Vargas (DRUCK, 1999, p. 57).

No final de década de 1950 e início de 1960, o capital inaugura sua fase monopolista e o reflexo no Brasil será a subordinação por parte da burguesia industrial ao capital estrangeiro e uma forte ligação com a economia e geopolítica das potências mundiais. O presidente Juscelino Kubitschek, por meio de sua política desenvolvimentista, permite a instalação de diversas fábricas estrangeiras que para cá traziam os princípios fordistas de organização da produção e

(...) contavam com condições em que as lutas dos operários estavam totalmente limitadas, pelo tipo de estrutura sindical atrelada ao Estado e, portanto, com uma reduzida capacidade de mobilização e resistência. Era

com base nisso, inclusive, que Kubitschek podia propagandear seu Plano de Metas no exterior, na busca de investimentos, quando ressaltava a “paz social” aqui existente (DRUCK, 1999, p. 57).

A industrialização e expansão econômica tem, no Brasil, um viés excludente, incorporando segmentos reduzidos no mercado formal de trabalho. Há uma permanente convivência entre formas legais de acesso ao trabalho e formas precárias, tendo como consequência a ausência do consumo de massa, a formação de um mercado consumidor seletivo e restrito e um aprofundamento do abismo social. Nesse contexto, o Estado atua como agente de coerção, atuando ao lado do capital na “gestão” da força de trabalho e contenção das lutas (DRUCK, 1999).

De acordo com Behring (2008, p. 114), “o golpe de 1964 expressou uma continuidade das nossas piores tradições: a heteronomia, a exclusão e as soluções pelo alto”. Com o modelo de *reformas de base*, materializadas na gestão pública através do Decreto-lei n. 200/67, há uma aparência de modernização, mas, na verdade, há apenas o aprofundamento de práticas que já vinham ocorrendo na administração, reforçando o caráter centralizador do Estado.

Mesmo na fase de crescimento da economia brasileira, desde o fim da Segunda Guerra até a década de 1970, acompanhando o crescimento econômico mundial, o país apresentou expressivas taxas de desemprego, com grandes parcelas da população fora do mercado formal de trabalho. A partir dos anos 1970, diante da crise do capital em nível mundial, o desemprego alcança níveis crônicos e aqueles que trabalham suportam o arrocho salarial. Há um aumento do endividamento do país, como forma de adiar os reflexos da crise mundial, mas, o “milagre econômico” do regime ditatorial começa a dar sinais de declínio.

É nesse contexto que se dá a implantação do toyotismo no Brasil, com os Círculos de Controle de Qualidade (CCQs), que buscavam a inserção do país no quadro competitivo internacional e também enfrentar a crise e queda da produtividade. As práticas de gestão do trabalho tinham por objetivo enfraquecer ou até mesmo neutralizar a ação sindical e trazer o trabalhador para próximo da empresa, na condição de “parceiro”, mascarando os conflitos. Porém, o momento político favorecia a atuação dos sindicatos e movimentos sociais, em um momento de crise do regime militar e transição para a democracia. Outro fator que enfraqueceu a tentativa de implantar os CCQs foi a

cultura autoritária de parte do empresariado, reticente à maior participação dos trabalhadores no processo produtivo (DRUCK, 1999).

A partir dos anos 1980, com o ressurgimento dos movimentos sociais no país, especialmente daqueles com viés progressista, insatisfeitos com o regime ditatorial, há uma mudança expressiva na correlação de forças sociais. O texto da Constituição de 1988 foi um reflexo desse processo, trazendo significativos avanços no campo dos direitos sociais. Entretanto, a implantação de muitos desses avanços esbarraram, nos anos seguintes, no contexto neoliberal, reflexo do rearranjo global do capital em resposta à crise (SOUZA FILHO e GURGEL, 2016).

Ainda no final daquela década, em 1989, como forma de reação à crise mundial do capital, organismos multilaterais internacionais como o Fundo Monetário Internacional (FMI), o Banco Mundial e o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), impuseram condições para a concessão de empréstimos e refinanciamento de dívidas dos países da América Latina, que deveriam se alinhar ao modelo liberal através de reformas no setor público. Nesse mesmo ano, foi realizada uma reunião na cidade de Washington, onde se estabeleceu um “consenso” em torno das medidas a serem tomadas. De acordo com Druck (1999), durante os anos 1980,

As políticas econômicas procuraram atender, centralmente, os credores externos, aplicando ajustes recessivos, juros altos e rolagem da dívida interna, através dos planos de estabilização, que visavam combater a inflação de acordo com as recomendações das instituições financeiras internacionais (...) Quanto à estrutura produtiva, não se apresentou uma política científica e tecnológica; ao contrário, foi uma década marcada pela estagnação tecnológica, condenando vários setores industriais a perdas crescentes de competitividade (DRUCK, 1999, p. 64).

Esse é o panorama sob o qual o modelo de produção toyotista se consolida no país, dando início à “década da qualidade”, com os programas de “qualidade total” emergindo como o grande fenômeno, associado à imagem de “modernização do país” e incorporação das inovações tecnológicas (Idem, p. 102-103). Tratava-se, na verdade, da adoção ampla do ideário neoliberal iniciada no governo Collor, adotando as medidas recomendadas pelo FMI e Banco Mundial para inserção do país no projeto de globalização da economia.

As empresas multinacionais que aqui se instalavam traziam tecnologia desenvolvida nos países centrais, buscando força de trabalho mais barata e

desorganizada em termos de luta sindical. Porém, no Brasil dos anos 1980 se vivia um período de intensa mobilização sociopolítica, com o surgimento de novos partidos e a possibilidade de que associações, antes consideradas ilegais, pudessem atuar com certa liberdade. Movimentos sociais foram crescendo, se politizando e ocupando espaços na democracia ainda em processo de formação após os “anos de chumbo”. Mais à frente, no capítulo terceiro, tratarei das lutas sindicais, dando ênfase na luta em torno da redução da jornada de trabalho, foco do presente estudo.

A organização da produção sob o chamado toyotismo trouxe profundas transformações, não somente na organização da produção, mas também nas relações sociais. Fica evidenciada a figura do trabalhador “polivalente”, munido não somente de competência técnica, mas de formação profissional adequada, ou até mesmo superior, às exigências atreladas tanto às novas atividades profissionais quanto às já existentes, agora reorganizadas.

Além disso, os direitos trabalhistas flexíveis e o enfraquecimento de partidos e sindicatos são saídas encontradas pelo capital para reagir à sua crise, minando as formas de resistência da classe trabalhadora, convertendo o sindicalismo em “inimigo central do neoliberalismo”, como um entrave à livre negociação entre a empresa e o trabalhador. Isso se reflete na relação entre o Estado e a classe trabalhadora, que perdeu representação em órgãos e conselhos de discussão da agenda estatal. Nesse contexto, a luta pela redução da jornada de trabalho passou a um segundo plano: a luta passou a ser pela manutenção dos empregos. De acordo com Amorim:

Em outros termos, podemos também sublinhar que a reestruturação produtiva foi, por exemplo – em um momento de crise do capital – um meio de desorganizar as formas de resistência da classe trabalhadora para, então, restaurar as formas de dominação dos grupos dirigentes impondo novos processos de trabalho, de gestão do capital, de redefinição dos parâmetros de qualificação do trabalhador, de reordenamento das políticas públicas, como também de redefinição das leis trabalhistas e das prioridades sociais ditadas pelo Estado (AMORIM, H., 2001, p. 57 *apud* AMORIM, 2006, p. 14).

A reconfiguração das competências do trabalhador acarreta em crescentes taxas de mais-valia relativa, ou seja, ao aumento da produtividade por meio da introdução de inovações tecnológicas que, além de reduzirem o tempo de trabalho necessário e aumentarem o tempo excedente, reduzem o valor da força de trabalho por reduzirem o

valor dos bens necessários à reprodução da força de trabalho. E, com a constante ameaça do desemprego, o trabalhador

se vê forçado e convencido a assimilar novas “qualificações”, a acumular novas funções como as de autocontrole, definição de metas e de objetivos produtivos que estão diretamente relacionadas, por fim, a uma ideologia meritocrática que conchama sua dedicação, iniciativa e comprometimento profissionais (AMORIM, 2006, p. 15).

O trabalhador passa a ser chamado “colaborador”, uma maneira de mascarar a contradição entre capital e trabalho e sugerir que há interesses e objetivos em comum entre colaborador e empresa, quando, na verdade, há aumento da intensidade do ritmo de trabalho e da dependência do trabalhador coletivo ao capital (idem, p. 15). Somado a isso, a fragmentação da classe trabalhadora em diversas categorias profissionais acentua a tendência de naturalização dos conflitos, circunscritos ao âmbito da empresa ou tratados como demanda trabalhista. Além disso, a desregulamentação (também chamada flexibilização) de direitos trabalhistas é divulgada à sociedade como meio para aumentar a oferta de postos de trabalho.

Para Amorim, o processo de reestruturação produtiva ocorrido nos anos 1970 foi uma estratégia do capital para “salvaguardar e ampliar seus domínios políticos e sua valorização” (AMORIM, 2006, p. 13). Tal estratégia teve reflexo não somente em relação à organização do trabalho e da produção, mas em toda a sociedade. Na esfera do trabalho, lançou mão de dispositivos para ampliar a produtividade e reduzir ao máximo a presença do trabalho vivo na produção, seja por meio da supressão de funções e postos de trabalho, substituídos por máquinas e robôs, seja através de mecanismos de controle do coletivo de trabalhadores, dentre os quais a própria automação, que aumentou enormemente o contingente de desempregados. “Dessa forma, o número relativo de trabalhadores foi reduzido, o que fez acumular as funções dos trabalhadores que permaneceram empregados” (AMORIM, 2006, p. 13).

Para Antunes,

(...) o toyotismo penetra, mescla-se ou mesmo substitui o padrão fordista dominante, em várias partes do capitalismo globalizado. Vivem-se formas transitórias de produção, cujos desdobramentos são também agudos, no que diz respeito aos direitos do trabalho. Eles são desregulamentados, são flexibilizados, de modo a dotar o capital do instrumental necessário para adequar-se a sua nova fase. Direitos e conquistas históricas dos trabalhadores são substituídos e eliminados do mundo da produção. Diminui-se ou mescla-se, dependendo da intensidade, o despotismo taylorista, pela participação

dentro da ordem e do universo da empresa, pelo envolvimento manipulatório, próprio da sociabilidade moldada contemporaneamente pelo sistema produtor de mercadorias (ANTUNES, 2006, p. 24).

O processo de reestruturação produtiva, e as transformações a ele relacionadas, principalmente com o emprego da informática e da automação, levaram alguns autores a questionar a validade da teoria do valor marxiana que, por depositar na classe operária fabril, executora de trabalho manual, o papel de sujeito da revolução socialista, teria se tornado ultrapassada em uma sociedade “pós-fordista”, onde predomina o trabalho intelectual, também chamado “trabalho imaterial”. Nessa sociedade, o tempo de trabalho teria deixado de ser medida para valorização do valor, constituindo-se como uma sociedade do “tempo liberado”, ou seja, baseado em trabalhos de cunho intelectual que não se sujeitam aos imperativos do tempo impostos pela lógica fabril.

Um desses autores é Ruy Fausto, que indica que haveria “uma terceira forma de indústria que, em conjunto com a manufatura e a maquinaria, fecharia a sequência lógica de desenvolvimento da sociedade capitalista e remeteria, necessariamente, à criação de uma nova sociedade” (AMORIM, 2006, p. 56). O autor chama essa terceira forma de “pós-grande indústria”, em que o trabalhador, após ter sido “colocado para fora” do processo de produção e convertido em vigia da máquina, consegue retomar o domínio sobre o processo de trabalho, constituindo o que ele chama de subsunção formal-intelectual do trabalho ao capital:

Nesse tipo de produção, no qual o tempo de trabalho não se coloca como fonte primeira de riqueza, mas sim como forma de aplicação tecnológica da ciência, o trabalhador passaria de mediador a sujeito do processo de trabalho. A subjetividade é reclamada porque a formação do valor estaria ancorada no processo, no “durante”, na capacidade intelectual e física despendida durante uma quantidade de tempo, no que concerne à qualidade da execução, da realização do trabalho e da sua apropriação pelo trabalhador (AMORIM, 2006, p. 57).

Haveria, então, a formação de uma nova sociedade, não mais baseada na produção de valor, na valorização, dado que a produção não mais estaria ancorada no tempo de trabalho. Esta nova sociedade estaria baseada na formação do indivíduo social, indutor do progresso técnico e da ciência, constituindo-se como o “local revolucionário-libertador da classe trabalhadora” (Idem, p. 58). Neste ponto, cabe o debate sobre o trabalho imaterial que nos aproxima do estudo que aqui proponho, no campo dos

trabalhadores da educação pública. Para isso, minha aproximação será feita principalmente a partir dos estudos de Amorim (2006; 2009; 2014), que traz, além de Fausto, as ideias de André Gorz, Antonio Negri, Maurizio Lazzarato e Michael Hardt, principais expoentes dessa discussão. Outros autores, como Santos (2010; 2012) e Alves (2012), também trazem contribuições.

Reitero que meu interesse em discutir o trabalho imaterial reside na natureza do trabalho do técnico-administrativo em educação, sujeito de minha pesquisa, que realiza um trabalho na esfera pública que não tem propriamente uma base material, podendo ser constituído como prestação de serviço. Nesse contexto, estou tratando de serviços, mais especificamente, serviços públicos de educação.

Sendo assim, e conhecendo o crescimento que o setor de serviços vem apresentando, pelo menos desde os anos 1980, torna-se imperioso discutir o trabalho imaterial, trazendo uma visão crítica sobre o trabalho dos autores acima mencionados com base na teoria do valor marxiana para, no capítulo seguinte, discutir acerca do setor de serviços e do papel do Estado nas relações entre capital e trabalho.

1.5 A pós-grande indústria e o trabalho imaterial

As proposições acerca do trabalho imaterial decorrem do processo de reestruturação da produção dos anos 1970 que, devido ao emprego em larga escala da automação dos processos fabris e da inserção da informática e microeletrônica, levou à extinção de centenas de funções (e milhares de postos de trabalho) e à criação de novas profissões não relacionadas diretamente ao âmbito fabril. Com isso, autores como Fausto, Gorz, Negri, Lazzarato e Hardt, propugnaram teses que defendiam o “fim do trabalho” (no sentido da redução do trabalho manual e extinção do operariado fabril) e sua substituição pelo “trabalho qualificado, multifuncional, dotado de maior dimensão intelectual” (ANTUNES, 2009, p. 120). Às teorizações dos autores, ainda que guardem algumas diferenças que extrapolam os limites deste trabalho, chamaremos “teoria do trabalho imaterial”, e trataremos de suas ideias em seus aspectos gerais buscando fazer uma crítica a respeito de tais proposições à luz da teoria do valor marxiana.

Ainda que tais autores façam uma leitura do trabalho imaterial com base nos “Grundrisse” de Marx, suas ideias acabam por romper com a base teórica marxiana,

mais especificamente com a teoria do valor, por acreditarem que tal teoria, fundada nas categorias trabalho, valor e classes sociais, e que tomava o tempo de trabalho como elemento de criação do valor, já não daria conta de abarcar o que chamam de um “novo tipo” de trabalho, que não produziria um resultado material, uma mercadoria palpável, mas sim um serviço, uma informação (SANTOS, 2010, p. 2). Assim, a produção de valor teria sido deslocada para o setor terciário da economia, o setor de serviços, tornando-a hegemonicamente imaterial e “pós-fordista” (ou “pós-moderna”).

Para os autores, tal mudança poderia ser comprovada por meio da alteração quantitativa de empregos e na concentração dos empregos no setor terciário. “A transição do setor primário [(agricultura)] para o secundário [(indústria)] é nomeado por eles como o processo de modernização da economia, e, a do secundário para o terciário, recebe o título de pós-modernização produtiva” (Idem, p. 4). Essa transição teria ocorrido a partir dos anos 1970, com a crise do capitalismo ou, mais especificamente, com a crise do industrialismo, tido, até então, como o cerne do desenvolvimento das forças produtivas. Tal crise, somada à derrocada do socialismo real, foi tomada como atestado do “triunfo da sociedade capitalista” (AMORIM, 2006, p. 20). Nesse contexto, a teoria do trabalho imaterial desponta como uma nova ideologia, uma nova forma “de compreender (...) [e] administrar a inexorável dinâmica capitalista” (Idem, p. 21).

Assim, as teorias do trabalho imaterial relacionam a teoria marxiana do valor ao industrialismo ao eleger a classe operária como sujeito revolucionário e reduzir o trabalho a uma atividade necessariamente alienada; além disso, atribuem a Marx uma ótica economicista das relações sociais. Sendo assim, a teoria marxiana seria incompatível com o trabalho imaterial, dotado de maior dimensão intelectual, do envolvimento e, até mesmo, de domínio do trabalhador, que poderia, simplesmente, abandonar seu posto de trabalho e com ele levar seu conhecimento. A respeito disso, Amorim diz que

Na prática, uma das formas de descartar as teorias revolucionárias e, em especial, a teoria marxista, foi relacioná-la ao industrialismo. Se — como a própria reestruturação produtiva havia caracterizado — o industrialismo tinha sido superado por novas e mais eficazes formas de produção, que faziam desenvolver a subjetividade do trabalhador e ainda mantinham a dominação social do capital, a teoria que dava sustento ao “velho” embate entre classes sociais deveria ser considerada no mínimo uma teoria anacrônica ou ultrapassada (AMORIM, 2006, p. 21).

Porém, ainda que tenham se afastado da teoria do valor marxiana, os teóricos do imaterial extraem dos “Grundrisse” de Marx as suas referências, no tocante à integração de ciência e tecnologia no processo produtivo, da redução do tempo de trabalho socialmente necessário em decorrência do desenvolvimento das forças produtivas, e na compleição do indivíduo social e do *general intellect*¹⁵, desenvolvidos por Marx nessa obra (AMORIM, 2014, p. 10). Sob tal perspectiva, os teóricos do trabalho imaterial, ainda que enxerguem que a exploração do trabalho tenha ultrapassado os limites da fábrica e abarcado também o trabalho imaterial, acreditam em uma transição pacífica para o comunismo por meio do próprio desenvolvimento das forças produtivas.

Para André Gorz, por exemplo, a produção de conhecimento apresenta um caráter social: é um saber que pertence à coletividade. "A universalização dos produtos do trabalho imaterial acabaria por caracterizar o conhecimento formalizado e codificado como uma 'não-mercadoria', um bem comum" (AMORIM, 2006, p. 159). Para Gorz, é justamente a característica coletiva, ou social, do "capital conhecimento" que o torna capaz de promover a "resistência política e uma possível transição a uma economia 'comunista do saber'" (Idem, p. 161). Sendo assim, o "capital conhecimento" seria capaz de gerar uma espécie de riqueza que não estaria submetida aos ditames do capital:

Assim, para parte do debate sobre o trabalho imaterial (aquele que desvincula a produção fabril da produção de conhecimentos/informações) questões como a do fortalecimento político de grupos de trabalhadores estariam relacionadas à capacidade de adquirir novas informações, novos conhecimentos técnicos que poderiam lhes facultar o domínio estratégico de sua atividade produtiva e, assim, de organizar-se politicamente (AMORIM, 2006, p. 159).

No entanto, o autor não leva em consideração que o capital tenta privatizar tanto o processo produtivo quanto o produto imaterial através de mecanismos de "propriedade intelectual": os saberes coletivos, que geram produtos sociais, como, por exemplo, a ciência, longe de serem socializados, são patenteados e comercializados no mercado. A própria ciência acaba sendo submetida aos imperativos de valorização: a pesquisa e o desenvolvimento de medicamentos para diversas doenças não são realizados por não se

¹⁵ O *general intellect* seria, de uma forma geral, a “intelectualidade de massa”, o “saber social”. Marx, nos Grundrisse, faz uma distinção entre o trabalho coletivo e o trabalho geral. Para ele, “Ambos [trabalho geral e trabalho coletivo] desempenham seu papel no processo de produção, ambos se fundem, mas também ambos se diferenciam. É o trabalho geral todo o trabalho científico, toda descoberta, toda invenção. Está condicionado, em parte, pela cooperação com seres vivos e, em parte, pela utilização dos trabalhos de antecessores”. “O trabalho coletivo pressupõe a cooperação direta dos indivíduos (ou seja, a organização comunista da sociedade).” (MARX *apud* AMORIM, 2006, p. 41, nota de rodapé).

mostrarem rentáveis à indústria farmacêutica. Como dizer que a lógica não é a de produzir valor?

Para Negri, a partir dos anos 1970, com a reestruturação produtiva, a figura do “operário-massa” sai de cena e entra o “operário social”, capaz de lidar com o processo de automação industrial e “informatização do social” (AMORIM, 2006, p. 107). Para este autor, os trabalhadores se anteciparam às mudanças trazidas pela reestruturação produtiva ao se recusarem a e se submeter ao “despotismo fordista”, forçando os capitalistas a reestruturarem a produção, ainda que isso acarretasse em desemprego em massa e a exclusão de milhares do mercado de trabalho formal. Por essa ótica,

(...) o taylorismo-fordismo teria sido superado por uma desilusão do operariado com o patamar de consumo esperado pelo pacto keynesiano. Isto teria levado os trabalhadores taylor-fordistas a uma “recusa” deste tipo de trabalho que obrigou os capitalistas a investirem massivamente em tecnologia para enfrentar essa nova atitude dos operários (AMORIM, 2006, p. 106).

Nesse contexto, se inicia uma produção “pós-industrial” com uma nova relação social a ela vinculada, caracterizada por um “novo estilo de vida”, pautado nas escolhas e liberdade individuais, que iam além do processo de trabalho, já que a atividade profissional teria deixado de estar identificada com a inserção social. O trabalho, portanto, deixaria de ser central devido à heterogeneidade de profissões e funções que um indivíduo pode exercer ao longo de sua vida, e a busca por “formas de individuação e de socialização nas esferas isoladas do não trabalho (atividades de formação, de benevolência e de serviços)” (TOSEL, 1995, p. 210 *apud* ANTUNES, 2009, p. 121).

Em relação ao papel político da classe trabalhadora, este cessaria de ser primordial, dado que o trabalho imaterial seria, por si só, uma forma de resistência à necessidade de valorização do capital não havendo exploração do trabalho pelo capital nem a subsunção real daquele que trabalha (SANTOS, 2012).

Dessa forma, haveria uma transição para o socialismo, resultado de um esgotamento das relações capitalistas, não por meio da luta entre classes antagônicas, mas com base na conciliação política entre elas, tendo como protagonista a “nova classe operária” (AMORIM, 2006). Outra questão colocada é que o tempo de trabalho teria deixado de ser medida do valor, já que com a inserção de tecnologias aplicadas à produção, o trabalhador deixaria de operar uma máquina e o resultado de seu trabalho, por ser imaterial, não teria como resultado um objeto; dessa forma, não seria possível

medir o tempo necessário à produção, visto que o trabalho imaterial é, necessariamente, trabalho improdutivo. Assim, cairia por terra a noção de riqueza, de valor, relacionada a determinada quantidade de tempo de trabalho.

Por essa ótica, a base econômico-política da ruptura não seria construída pelos indivíduos que, na verdade, seriam “modificados” pelas forças produtivas e levados a viver uma transição para o socialismo. A nova classe operária seria menos sujeito revolucionário e mais a classe que veria a revolução acontecer:

(...) as formas de libertação do trabalho se consolidariam ainda na sociedade capitalista. A evolução do sistema levaria à ruptura, sem a necessidade da constituição de sujeitos revolucionários, num quadro de antagonismo direto entre as classes sociais, ou de um movimento social organizado em torno de um programa político revolucionário. Existiria uma determinação intrínseca à ruptura e que, em certo sentido, colocaria as possibilidades histórico-políticas para sua construção em segundo plano. As formas de organização da produção quebrariam, assim, a estrutura de dominação com base em sua lógica interna. A presença do movimento geral das forças produtivas seria então o elo de explicação para tal acontecimento, independentemente das lutas políticas presentes em diferentes formações sociais (AMORIM, 2006, p. 61).

Um autor que apresenta alguns pontos de concordância com as teorias do trabalho imaterial é Jean Lojkine. Em sua obra “A Revolução Informacional” (1995), o autor traz a ideia de que a disseminação da informação seria responsável pela superação da divisão da sociedade em classes, caracterizando, assim uma verdadeira revolução, não restrita à dimensão tecnológica, se estendendo às esferas econômica e política, com reflexo em toda a vida cotidiana. Para o autor,

A revolução *informacional* (...) é, primeiramente, uma revolução tecnológica e de conjunto, que se segue à revolução *industrial* em vias de terminar. Mas é muito mais que isto: constitui o anúncio e a potencialidade de uma nova civilização, *pós-mercantil*, emergente da ultrapassagem de uma divisão que opõe os homens desde que existem as sociedades de classe: divisão entre os que produzem e os que dirigem a sociedade (LOJKINE, 1995, p. 11, destaques no original).

O autor critica o direcionamento do progresso técnico como meio de reduzir o trabalho vivo, inclusive no setor de serviços. Na verdade, acredita que essas novas tecnologias, a “interação orgânica” entre computadores e homens, saberes da ciência e da experiência, tem permitido a progressiva redução do tempo trabalhado, aumentando o tempo disponível para atividades criadoras e inovadoras de alto nível (Idem, p. 263).

Para Lojkine, a revolução informacional vai além da supressão de empregos fabris, se estendendo aos “empregos burocráticos desqualificados”, como datilógrafos e auxiliares de escritório, favorecendo os postos mais qualificados, com formação específica, como é o caso de engenheiros, analistas, gestores de bancos de dados e pesquisadores. Assim, segundo ele, “esta tendência se expressa mesmo que a crise estrutural a perverta, reservando a uma elite qualificada os novos empregos especializados restritos a um trabalho estandarizado” (LOJKINE, 1995, p. 267).

Entende, ainda, que o tempo dedicado ao trabalho ao longo da vida é alterado em favor de um maior tempo de formação, que, aliás, se estende por toda a vida. Sendo assim, ao longo do ciclo de vida de um indivíduo, o tempo dedicado ao trabalho e a determinada profissão, mudou significativamente com a revolução informacional, já não havendo separação entre a vida “ativa” e a vida “inativa” (tempo de formação escolar, de aprendizagem profissional e de aposentadoria). Na visão do autor,

A revolução informática exige uma baixa maciça do tempo de trabalho (de ocupação efetiva na profissão), em proveito da formação permanente, de uma formação inicial de alto nível (para saber “aprender a aprender” e inovar) e, mais largamente, do tempo criativo, para além do tempo dos “lazer tranquilizantes” (que não são mais que a compensação passiva de um tempo de trabalho entediante) (LOJKINE, 1995, p. 268).

Assim como os teóricos do trabalho imaterial, Lojkine entende que o trabalho produtivo é caracterizado pela produção de mercadorias no sentido físico do termo, “que cristalizam o *quantum* de trabalho abstrato dispendido pelo trabalhador” (Idem, p. 279), mas não entende que estamos caminhando para uma sociedade “pós-industrial”: haveria, na verdade uma “interpenetração complexa” entre indústria e serviços e não a substituição da produção pela informação, pois, a seu ver, não existem serviços sem a produção industrial, e a observação do real invalida essa teoria.

Na sua visão, como já dissemos, há uma complexificação do trabalho, tanto na indústria quanto nos serviços, acompanhando as mudanças impostas pela chamada revolução informacional. A esse respeito diz que

A apresentação estatística do duplo movimento de crescimento dos empregos informacionais e do declínio dos empregos industriais sugere a heterogeneidade absoluta dos dois tipos de atividades, o que é cada vez mais falso. (...) Mais globalmente, a imbricação de funções de serviço e de funções de produção predomina cada vez mais sobre sua divisão, que data da revolução industrial (LOJKINE, 1995, p. 242).

Em relação à atividade e organização sindical, coloca que a redução no número de sindicalizados se deve a uma “crise de identidade” dos profissionais em um contexto de revolução informacional, cada vez mais voltados para a ascensão profissional na estrutura organizacional. Assim, haveria uma dificuldade, principalmente entre os profissionais mais jovens e mais qualificados, em se identificarem com a representação coletiva, entendendo que os sindicatos não representam seus interesses individuais como, por exemplo, de ascensão na carreira.

Para o autor, a disseminação da informação em toda a sociedade, não estando restrita a determinada elite responsável pela tomada de decisões e condução das organizações e da sociedade, levaria ao fim da divisão sociotécnica do trabalho e, portanto, à sociedade de classe, caracterizando o que ele chama de “sociedade pós-mercantil”:

A partir de agora, a relação de serviço, ou, dito de outro modo, a comunicação entre os homens, deixa de ser privilégio dos gestores da informação, expandindo-se amplamente, em especial nos espaços da produção, onde, progressivamente, se impõe a relação direta entre “prestadores de serviço” e usuários. Relação *não-mercantil*, por consequência (...) Neste sentido, estamos muito distanciados das formas de dependência hierárquicas e clientelistas de sociedades pré-mercantis, feudais ou despóticas; mas, também, estamos igualmente longe de formas de concorrência cegas e elitistas, engendradas pelo capitalismo mercantil (LOJKINE, 1995, p. 309).

O sujeito da “revolução pós-mercantil” seria todo e qualquer usuário das tecnologias da informação, capaz de lutar, ainda que de forma inconsciente, pela democratização da informação. Porém, no entender do autor, essa revolução só virá no futuro, já que ainda estamos buscando lidar com as mudanças oriundas da “revolução informacional”:

Tais atores [da revolução pós-mercantil], de alguma maneira, somos todos nós, conscientemente ou não, usuários das Novas Tecnologias da Informação, promotores de novas cooperações entre indústrias e serviços – como o foram, no passado, todos os usuários das máquinas-ferramenta, confrontados com as suas potencialidades contraditórias (...). Contudo, se se confere aos desafios atuais da revolução informacional toda a sua significação cultural, política e ética, pode-se afirmar que o movimento social que deve realizá-la ainda pertence ao futuro (LOJKINE, 1995, p. 310).

Para Negri, o sujeito político na contemporaneidade também seriam todos, chamados de “multidão” (*multitude*): cada sujeito representaria um elo de um “tecido social” que iria se adensando na medida do crescimento de sua participação política; entende como participação política a integração ao processo de especialização do

trabalho. Entende que, ao colocar a multidão como sujeito revolucionário, todos são incluídos, um avanço em relação à era industrial em que somente a classe operária fabril poderia vir a revolucionar e transformar a sociedade:

A multidão é um novo sujeito social emergente que é, na era da mundialização, o que era a classe operária na era industrial. Trata-se da classe social no centro da produção de riqueza no capitalismo globalizado (...) Diferentemente da classe operária, a multidão (*multitude*) não é excludente, uma vez que todas as formas de trabalho podem participar da produção imaterial: assalariado e não-assalariado, formal e informal, estável e precário, agrícola e industrial... O caráter ao mesmo tempo plural e cooperativo do trabalho imaterial traz em si um potencial de transformação social positiva, pois ele nos permite sair do impasse da soberania (NEGRI, 2004, p. 44 *apud* AMORIM, 2006, p. 165).

Percebe-se que, na visão dos autores, não haveria classes sociais, mas sim um único grupo, uma única massa (ou uma multidão, nos dizeres de Negri) que, na verdade, não precisaria tomar consciência de sua condição de classe, de sua exploração (até porque essa exploração não existiria), mas que, partindo de sua condição de consumidor da informação disseminada na sociedade, se tornaria o sujeito revolucionário de uma não-revolução, já que as forças produtivas (ou a tecnologia da informação) é que levariam à transformação social.

Tendo por base a análise marxiana, que norteia a perspectiva que adoto, é imprescindível fazer a crítica de tais teorias, ainda mais devido à repercussão que tem tido no meio acadêmico, mais especificamente nas ciências sociais. Por meio do materialismo histórico-dialético, que parte da aparência para apreender a essência das categorias, vejo que tais teorias não se sustentam, não encontram reflexo na realidade, ficando situadas no campo do idealismo.

Sob o capitalismo há um grau de socialização da produção, ou seja, o modo de produção capitalista (que abrange também as esferas da circulação e distribuição) tende a ser tornar hegemônico, ainda que haja formas arcaicas em seu interior. Há, assim, uma contradição, pois ainda que todos estejam inseridos e participando da produção da riqueza de alguma forma, a apropriação desta riqueza socialmente produzida é privada e, principalmente, desigual. E essa é uma característica intrínseca ao capital que, ainda que passe por momentos de crise, jamais irá se autodestruir, mas, tão somente, se reestruturar.

A visão de que o capital tende à sua superação, aliada à negação da luta de classes, substituída por um processo de desenvolvimento das forças produtivas, a nosso

ver, ignora a necessidade imanente ao capital da busca constante pelo aumento da produtividade mediante a alteração de sua composição orgânica, e também a relação de forças no conflito entre capital e trabalho. Coloca a superação do capital não como um resultado da luta dos trabalhadores e sim como um processo do próprio capital rumo à sua autossuperação, o que não encontra respaldo em uma análise da realidade.

Basta verificar os processos de crise e retomada do processo de acumulação para percebermos que, na verdade, as crises são funcionais à perpetuação do modo capitalista de produção, favorecendo sua reestruturação e, em certa medida, sua oxigenação, o que necessariamente envolve uma ofensiva do capital contra o trabalho. E esse ciclo só pode ser quebrado com o fim do capital e a transformação das relações sociais nele baseadas; isso só é possível com a atuação do sujeito revolucionário que entendo ser o trabalhador, que está sujeito à lei do valor de apropriação de trabalho excedente não pago, independente se executa um trabalho material ou imaterial, manual ou intelectual.

A ótica pela qual esses autores enxergam o processo de crise e a reestruturação produtiva dela decorrente parece estar invertida: na verdade, não foram os trabalhadores que, antecipando esse processo, se recusaram a continuar tomando parte no fordismo. Pelo contrário, foi a tendência ao decréscimo das taxas de lucro das organizações, acentuado no final dos anos 1970 que ensejou uma ofensiva do capital contra a força de trabalho, encetando um processo de fragilização das relações de trabalho que afetou não somente o trabalho na indústria, mas também no setor de serviços, que passou a concentrar a maioria dos postos de trabalho.

Como já afirmei, a intenção do capital é se tornar cada vez mais independente do trabalho vivo, ainda que dele não possa jamais prescindir. Dessa forma, o processo de valorização do capital baseado na relação $D-M-D'$, ou seja, no capital que se valoriza por meio do seu emprego na produção, vai dando lugar à relação $D-D'$, ou seja, ao capital que se autovaloriza independente da base produtiva. A relação $D-D'$ seria o “sonho” do capital, que não pode ser concretizado, pois, para sua valorização, o capital necessita de uma base material, encontrada somente na relação $D-M-D'$.

Dessa forma, ainda que haja um crescimento do setor de serviços como empregador da força de trabalho, em detrimento dos setores primário e secundário, isso se dá em decorrência do alto nível de mecanização, que “expulsa” força de trabalho, que acaba por se deslocar para o setor terciário, isso quando não engrossa a massa do exército de reserva, atingida pelo desemprego estrutural.

Sendo assim, entendemos que, ainda que haja uma grande parcela de trabalhadores exercendo funções “imateriais” ou intelectuais, e de alguma forma ainda “protegidos” por direitos e garantias (conquistados à época do fordismo), ou mesmo pela sua qualificação, que se torna imprescindível ao capital, há uma parcela ainda maior de trabalhadores com vínculos precários de trabalho, ou mesmo sem qualquer trabalho, como no caso dos “inúteis para o capital” (MÉSZÁROS, 2011).

Para Santos (2010), o capital, ainda que necessite da fábrica (enquanto *lócus* de produção de mercadorias “materiais”) para sua produção e reprodução, não se limita a ela, pois a indústria para Marx seria todo ramo de produção capaz de produzir mais-valia de acordo com as leis imanentes ao capital. Por essa ótica, os setores primário, secundário e terciário se enquadrariam como indústrias. Concordo com o autor que isso coloca em xeque a ideia de que a expansão do setor de serviços invalidaria a teoria do valor, pois os elementos fundamentais do capital continuam presentes: propriedade privada dos meios de produção e extração de mais-valia por meio da exploração da força de trabalho.

Trago o exemplo citado por Marx no livro dois de “O Capital”, extraído de outro artigo de Santos (2012), que versa sobre o trabalho que não resulta em um objeto palpável, o trabalho na indústria de transportes:

O que a indústria de transportes vende é a própria mudança de lugar. O efeito útil produzido está inseparavelmente ligado ao processo de transporte, isto é, ao processo de produção da indústria de transporte. Homens e mercadorias viajam com o meio de transporte, e seu deslocamento, seu movimento no espaço, é precisamente o processo de produção que realiza. O efeito útil só pode ser usufruído durante o processo de produção; não existe como objeto de uso diverso desse processo, objeto que funcionasse, depois de ser produzido, como artigo de comércio, que circulasse como mercadoria. (MARX, 2008b, p. 65 *apud* SANTOS, 2012, p. 140).

De acordo com o autor, a fórmula geral do valor do trabalho imaterial produtivo seria $D - D'$, sendo a força de trabalho produzindo diretamente o valor (dinheiro valorizado), sem a figura da mercadoria. Diante das crises recorrentes e da tendência à redução da taxa de lucro, é uma das formas a que o capital tem recorrido, buscando a realização do valor com menos barreiras, ainda que a relação $D-M-D'$ ainda esteja presente, como já apontei.

A meu ver, a discussão deve ir além do conteúdo do trabalho, se material ou imaterial, pois, para o capital, em sua busca por valorização, não importa o conteúdo do

trabalho, nem a destinação das mercadorias a serem produzidas. De acordo com Amorim (2014), esta é mais uma das fragilidades dos argumentos apresentados no debate acerca do trabalho imaterial, pois há uma tentativa de desvincular o trabalho imaterial do processo de produção capitalista “típico” como se fosse possível, dentro da sociabilidade capitalista, baseada na exploração do trabalho não pago, haver uma “classe” de trabalhadores não submetidos a ele, mesmo sendo trabalhadores assalariados.

O tempo de trabalho ainda é a medida para remunerar o trabalho, tanto que, em tempos de crise, como o que vivemos atualmente, o capital recorre às já conhecidas formas de extração de trabalho excedente, que remontam aos primórdios da Revolução Industrial: a mais-valia absoluta e a mais-valia relativa, buscando elevar o grau de exploração da força de trabalho como meio de tentar refrear a tendência à queda da taxa de lucro. A presença de um contingente de trabalhadores desempregados ou excluídos do mercado de trabalho também funciona como um contrapeso à tendência à queda dos lucros, com salários sendo pagos abaixo do necessário às condições de reprodução e manutenção da vida dos trabalhadores. Nas palavras de Marx,

(...) os procedimentos para a geração de mais-valor relativo desembocam, em geral, no seguinte: por um lado, converter em mais-valor a maior quantidade possível de dada massa de trabalho; por outro, empregar, em proporção ao capital adiantado, a menor quantidade de trabalho em geral, de modo que os mesmos motivos que permitem aumentar o grau de exploração do trabalho impeçam que com o mesmo capital total se explore tanto trabalho quanto antes. São essas as tendências antagônicas que, enquanto atuam para uma elevação da taxa de mais-valor, promovem simultaneamente a diminuição da massa do mais-valor gerado por um capital dado e, assim, a queda da taxa de lucro (MARX, 2017, p. 272).

Portanto, entendo que a teoria do valor de Marx permanece atual e assim permanecerá enquanto existirem o capital e as relações capitalistas de produção. As proposições mais gerais dos teóricos do imaterial não resistem a um confronto com a realidade. O ponto de vista de Lojkin (1995), relacionado ao potencial emancipador da informação também coloca a superação do capitalismo como algo “espontâneo” e até mesmo inconsciente. Sem romper com as bases do sistema - a propriedade privada dos meios de produção (seja produção material ou imaterial) e a exploração do trabalho (seja material ou imaterial, relacionado ou não à informação) -, a informação, ainda que fosse disseminada em toda a sociedade seria usada para a perpetuação do *status quo*.

O autor, assim como os teóricos do imaterial, coloca na qualificação ou na formação do sujeito que trabalha o arcabouço de conhecimentos capazes de libertá-lo, mesmo que tais conhecimentos tenham, na verdade, o objetivo de capacitá-lo para atuar dentro do modo de produção capitalista: não podemos nos iludir e acreditar que o “aprender a aprender” e a inovação sejam capazes, por si sós, de promover a emancipação humana; é mais provável que somente sirvam para perpetuar o atual modo de produzir e organizar a sociedade, caracterizando uma “inovação conservadora”.

Entendo ser acertada a visão de Lojkin (1995) ao negar a existência de uma sociedade “pós-industrial” e a ver uma imbricação crescente entre os três setores (primário, secundário e terciário), assim como do trabalho material e imaterial, produtivo e improdutivo, caracterizando uma verdadeira “interpenetração complexa”, tornando a classe trabalhadora uma classe heterogênea.

Acredito, porém, que tal interpenetração, antes de colocar em xeque a organização sindical enquanto instância de negociação coletiva, a ela lança um desafio: unificar a classe trabalhadora, protegida e desprotegida, trabalhadora da indústria e dos serviços, qualificada e não-qualificada, empregada e desempregada, além dos inúteis para o capital em torno de um projeto de superação da ordem capitalista.

Um autor que traz um interessante ponto de vista é Alves (2012), que entende, assim como Fausto, haver uma “terceira forma de produção social do capital, a maquinofatura” (ALVES, 2012, p. 19). A maquinofatura seria o estágio posterior à grande indústria e que “coloca um ponto de partida para o revolucionamento do modo de produção capitalista. Ela conclui o ciclo dialético de evolução da produção do capital, composto pela manufatura, grande indústria e maquinofatura (no plano categorial, expressaria tese-antítese-síntese)” (ALVES, 2012, p. 17).

O autor chama de maquinofatura porque seria constituída de “máquina” e “manufatura”, carregando em seu interior elementos da grande indústria e também da manufatura, constituindo-se como uma subsunção formal no interior da subsunção real do trabalho ao capital por realizar a “‘captura’ da subjetividade do homem que trabalha” (Idem, p. 19). Para o autor,

(...) o que se coloca como campo de disputa do capital com a terceira forma de produção social do capital, a maquinofatura, é a subjetividade no sentido radical. O problema da práxis humana põe-se como problemática central do nosso tempo, sendo capaz de fazer história ou ir além da pré-história humana, caracterizada pelas sociedades de classes (ALVES, 2012, p. 19).

Alves não parece concordar com a transformação da sociedade como resultado do desenvolvimento das forças produtivas, pelo contrário, percebe que aquele que trabalha sob a maquinofatura resiste à sua exploração, ainda que no plano do inconsciente:

O “homem tecnológico” é o homem rendido à manipulação/“captura” da subjetividade pelo capital, cuja disputa íntima o dilacera (o que explica o surto de adoecimentos mentais no mundo do trabalho). Põem-se, nessa etapa de desenvolvimento da maquinofatura, os processos ideológicos de dessubjetivação de classe e a corrosão radical do ser genérico do homem (o sociometabolismo da barbárie). Instaure-se, desse modo, a crise da pessoa humana em sua dimensão radical, colocando-se a centralidade da formação da classe e a necessidade do controle social como questões estratégicas da emancipação humana (ALVES, 2012, p. 19).

No capítulo terceiro, ao tratar do tempo de trabalho e tempo livre, discutirei as repercussões das mudanças no mundo do trabalho sobre a subjetividade daquele que trabalha, no exercício de seu tempo de trabalho e seu tempo livre e lazer. Pretendo também fazer um breve histórico da luta pela redução da jornada de trabalho.

Neste momento, para concluir o debate acerca do trabalho imaterial, vale retomar a definição de trabalho apontada no início deste capítulo: o trabalho é atividade humana onde há consumo de energia física e mental para a produção de valor de uso, de utilidade à vida humana. À medida que trabalha, o homem progride em raciocínio e destreza e aprimora a execução do trabalho. O capitalista, ao adquirir força de trabalho, adquire sua capacidade de produzir utilidades, que não necessariamente se traduzem em mercadorias físicas; assim, o trabalho pode ter um resultado imaterial e ainda assim ser submetido à exploração e extração de mais-valia.

Reitero que o trabalho, independente de ter, ou não, uma base material, está submetido ao modo de produção capitalista. A seguir, abordaremos o trabalho no setor de serviços e a particularidade dos serviços públicos de educação, além do papel do Estado e do serviço público, enquanto um trabalho improdutivo e imaterial, na sociedade capitalista.

CAPÍTULO II - O trabalho no setor de serviços, o Estado capitalista e os serviços públicos de educação

O setor de serviços, em nível mundial, vem apresentando notório crescimento desde as modificações operadas nos campos político, econômico e social a partir do final dos anos 1960, em um contexto de crise do capital. No capítulo anterior busquei contextualizar historicamente o período e seus desdobramentos em um cenário de crise e tendência de queda da taxa de lucros, com o capital tentando retomar o padrão de lucratividade do pós-guerra através de pressão sobre os trabalhadores combinada com alteração na base técnica da produção. Com a redução da utilização do trabalho vivo diretamente na produção industrial, houve a extinção de inúmeras profissões e o surgimento de outras, concentradas principalmente no setor terciário, ou setor de serviços, que passou a ser o grande empregador de força de trabalho.

Sendo assim, abordarei o setor de serviços em um contexto mais amplo e também em sua particularidade, já que estou tratando dos serviços públicos de educação, o que enseja também uma discussão acerca do papel do Estado no conflito entre capital e trabalho, sua atuação na mediação e intervenção no conflito entre as classes sociais, e se é possível que o Estado capitalista tenha uma orientação democrática, voltada para a ampliação de direitos, dentre eles o direito à educação.

2.1 Trabalho no setor de serviços e a particularidade do serviço público

Desde a década de 1930, a Economia tem adotado uma divisão do trabalho dentro de três setores econômicos básicos: os setores primário (agricultura) e secundário (indústria), vistos como pilares da economia, e o setor de serviços, chamado setor terciário, classificado sob um viés de exclusão, caracterizando “toda atividade que não pode ser considerada como manufatura, construção civil, nem agricultura ou extrativismo” (SAMBATTI; RISSATO, 2000, p. 2).

Em relação aos autores clássicos, há diferentes visões sobre o processo de geração de valor na economia. A teoria do valor trabalho, introduzida por Adam Smith ao final do século XVIII, também objeto de pesquisa de David Ricardo e Thomas Malthus, está voltada para a oferta por meio basicamente da produção, seja da agricultura, seja da indústria. Para os adeptos da teoria do valor utilidade, com destaque para Jean-Baptiste

Say e John Stuart Mill, o foco está no atendimento à demanda, proporcionado pela utilidade, tendo o processo produtivo menor importância (MEIRELLES, 2006).

Para Smith, um trabalho só é produtivo quando se fixa em um determinado objeto ou bem físico e concreto: assim, como as atividades de prestação de serviço são intangíveis, todo o trabalho nesse setor é considerado pelo autor como improdutivo:

Na visão de Smith, além de improdutivas, as atividades de serviço são também de baixa rentabilidade. (...) são atividades incapazes de gerar lucros suficientes para a sua manutenção e expansão. Por isso mesmo, grande parte destas atividades é realizada pelo governo, financiada a partir de taxas e impostos cobrados pelas autoridades públicas (MEIRELLES, 2006, p. 121).

Para este autor clássico, a riqueza de uma nação se traduz em sua capacidade de produzir bens por meio do trabalho, proporcionando a acumulação de capital. Dessa forma, é a razão entre trabalho produtivo e improdutivo que caracteriza a produção de valor (Smith não diferenciava valor de uso de valor de troca) e, conseqüentemente, a pujança econômica de uma nação. A visão de Smith trouxe inovação ao se contrapor à visão mercantilista, que considerava a moeda e não o trabalho como medida do valor. Entretanto, sua visão do trabalho como produtor de valor se relaciona a uma base material, ou seja, só tem valor um bem físico, que possa ser tocado, visto e estocado.

David Ricardo deslocou seu foco da produção da riqueza para a sua distribuição na sociedade entre, basicamente, duas classes: a dos capitalistas e a dos trabalhadores. O autor também buscava compreender as variantes do valor, ou seja, acreditava que as trocas seriam dadas de acordo com a quantidade de trabalho necessária para a produção de cada mercadoria, em oposição àqueles que colocavam na utilidade ou na lei da oferta e da procura a medida do valor.

Para os utilitaristas, o foco do trabalho está no atendimento às necessidades humanas, o que acaba dando maior importância aos serviços, já que estes, junto com a produção de bens, são os responsáveis pela geração de valores de uso e, portanto, de riqueza. A importância desses teóricos está em reconhecer a prestação de serviços, ao lado da produção de bens, como um processo de trabalho que gera valor utilidade.

Para Say, um teórico utilitarista, “a criação de utilidade é o grande motor da economia, o fato gerador de riqueza” (MEIRELLES, 2006, p. 123). O autor acaba identificando serviço e trabalho, dado que, para ele, o trabalho é ação do homem sobre a natureza e sobre os instrumentos de trabalho para a produção de utilidades, ou seja,

serviço é trabalho em ação. Para Mill, o serviço será produtivo se o seu resultado puder ser incorporado ao estoque de riqueza do país; para Léon Walras, a classificação de serviços varia de acordo com a durabilidade do produto e sua capacidade de gerar capital. É possível perceber, portanto, que os utilitaristas não conseguem fugir de uma visão que identifique trabalho produtivo com um produto, com uma mercadoria, no sentido material do termo (MEIRELLES, 2006).

Marx fez uma análise e crítica do trabalho dos chamados economistas clássicos, notadamente por não buscarem explicar a origem de categorias como o valor e a propriedade privada, consideradas como eternas por terem sua origem em um passado muito distante. Os clássicos não conseguiram fugir à concepção fisiocrata de mercadoria, identificada necessariamente a um produto físico. Como já abordado no capítulo anterior, para Marx não é a materialidade que determina se um trabalho é, ou não, produtivo, mas sim a sua capacidade de gerar valor. Sendo assim, deve ser analisado se o trabalho resulta em geração de mais-valia, em acumulação de capital, não importando se se está produzindo bens ou serviços.

Sendo um teórico do trabalho como geração de valor em uma época em que a indústria era o motor da economia inglesa, Marx considerou relevantes somente serviços que, de certa forma, estivessem relacionados com a produção industrial, como é o caso dos serviços de transporte e armazenamento de mercadorias, além dos serviços de comunicação. Para seus críticos, a teoria marxiana peca por seu “industrialismo”; entretanto, não se atentam para o fato de que já naquela época Marx via o surgimento do mercado mundial como uma das contratendências à queda da taxa de lucro em decorrência do aumento da concorrência entre capitalistas e o conseqüente deslocamento de capital da esfera da produção para a da circulação, que engloba o setor de serviços.

O debate contemporâneo em torno do setor terciário reproduz o debate clássico com foco na oferta e na demanda e na tangibilidade da produção, ainda que muitos autores não referenciem diretamente os clássicos. O padrão ISIC - *International Standard Industrial Classification*, que é adotado por organismos multilaterais como o Banco Mundial e o FMI e, como diz o próprio termo, está voltado para a produção industrial de bens tangíveis, o que acaba por relegar os serviços a uma categoria residual. Ora, um setor que atualmente emprega cerca de 60% da população mundial não pode ser considerado residual (DAL ROSSO, 2014).

Para Dal Rosso (2008), é necessário rever a classificação tripartite (setores primário, secundário e terciário), dado que hoje, além de uma maior concentração do trabalho no setor de serviços, alguns países nem chegaram a experimentar uma plena fase industrial, tendo os postos de trabalho migrado diretamente do setor primário para o setor terciário. É o caso do Brasil, assim como de outros países de economia dependente da América Latina, África e parte da Ásia, que não chegaram a ter como motor de suas economias a produção industrial.

Ao longo do século XX, o setor de serviços foi se expandindo, especialmente a partir da década de 1960, com a adoção da microeletrônica e a mundialização do capital. Com isso, surge “uma nova materialidade do capital na produção, um novo espaço-tempo para a exploração da força de trabalho adequado à nova fase do capitalismo global sob o regime de acumulação financeirizado” (ALVES, 2011, p. 16). A gama de ofertas no setor de serviços se expandiu, “bem como a crescente dificuldade em se definir uma política geral para o setor de serviços com tantas especificidades e com atividades tão díspares como os serviços produtivos, serviços distributivos, serviços sociais e serviços pessoais” (SAMBATTI; RISSATO, 2000, p. 3).

Mandel (1982) caracteriza o período iniciado no final dos anos 1960 como o início de uma longa onda de crise econômica e social, capaz de findar a longa onda de crescimento econômico do pós-guerra (que como vimos no capítulo I se deu em condições econômicas, políticas e sociais específicas). É o período do capitalismo monopolista, ou capitalismo tardio, marcado por uma crescente centralização técnica e econômica, ou seja, pela ampliação das funções intermediárias que asseguram produção e vendas contínuas (serviços em geral, como comércio e transportes), e também pela centralização de capital, com integração vertical de empresas, formação de multinacionais e conglomerados.

Assim, o capitalismo tardio pressupõe a formação de um mercado mundial, permeado pelas trocas desiguais entre nações com diferentes níveis de produtividade média do trabalho, além da concentração e centralização do capital, dando origem à empresa multinacional, que se aproveita das trocas desiguais e das diferenças na produtividade do trabalho para maximizar sua acumulação de capital com o apoio dos Estados-nação onde atuam (MANDEL, 1982).

Dessa forma, o mercado mundial foi formado em decorrência de modificações no processo de acumulação do modo de produção capitalista “e como uma combinação de economias e nações capitalisticamente desenvolvidas e capitalismo subdesenvolvido num sistema multilateralmente autocondicionante” (Idem, p. 32). Ou seja, as diferenças de desenvolvimento entre os países e suas trocas desiguais são totalmente funcionais ao modo de produção capitalista, especialmente em sua fase monopolista.

Com a formação de um mercado mundial, aumenta a importância da circulação de mercadorias e de capital, ensejando uma divisão internacional do trabalho e aumentando a importância do setor de serviços, notadamente o sistema de transporte e das funções intermediárias que atuam no ramo da circulação e do sistema intermediário de crédito. Também na fase do capitalismo tardio, a mecanização, com a tendência às máquinas e a informática substituírem cada vez mais o trabalho humano, adquire nova magnitude e “longe de representar uma ‘sociedade pós-industrial’, o capitalismo tardio constitui uma *industrialização generalizada universal* pela primeira vez na história” (MANDEL, 1982, p. 271, destaque no original).

Com o fenômeno da “supercapitalização”, ou seja, com a existência de capitais excedentes não investidos, esses migram para áreas improdutivas de valor, substituindo o trabalho privado e a pequena empresa (Idem, p. 272). Ainda que esse investimento se dê em áreas improdutivas, pode levar a um aumento da massa de capital, seja ao assumir parte de funções improdutivas do capital industrial (como, por exemplo, no setor de transportes), seja acelerando e encurtando o tempo de rotação do capital produtivo circulante (como quando passa a atuar no comércio e serviços de crédito), ou ainda ao reduzir os custos indiretos de produção (como no caso em que tais capitais sejam aplicados em infraestrutura).

Os conglomerados diversificam ao máximo sua produção de forma a assegurar a taxa média de lucros para o maior volume possível de capital, ou seja, esses grandes capitais atuam ativamente no processo de industrialização de todos os setores da sociedade (Idem, p. 273). Para Mandel, a centralização de capitais e a mecanização atingindo seu ápice levam à industrialização de todas as esferas da vida, da produção à reprodução, criando a indústria da educação, do lazer e da cultura. Todos os aspectos da vida são reificados, transformados em mercadorias vendáveis, em fonte de lucro e acumulação.

Cada vez mais vem sendo diluída a fronteira que separa bens e serviços. Hoje não é mais possível encontrar empresas industriais ou de serviços “puras”, o que existem são empresas que oferecem produtos mais tangíveis, no setor manufatureiro, ou menos tangíveis, pertencentes ao setor de serviços. Características da imaterialidade são encontradas também no setor industrial (SAMBATTI; RISSATO, 2000; DAL ROSSO, 2008).

O trabalho contemporâneo mantém a divisão entre trabalho manual e intelectual, mas acrescenta outras dimensões, como os componentes intelectual e emocional, que passam a ser mais exigidos e prevalecem em diversas atividades:

As atividades, hoje, passam a incorporar cada vez mais tecnologias de informática, de comunicação e de automação, que por sua vez ocupam muito mais a dimensão de conhecimento, da inteligência prática e da emoção do trabalhador que em épocas anteriores. Mesmo tradicionais atividades industriais e primárias são transformadas pela revolução tecnológica, incorporando nelas também uma grande fatia de trabalho imaterial (DAL ROSSO, 2008, p. 30).

De acordo com Dal Rosso (2008), o método toyotista é o que mais exige do trabalhador em termos intelectuais, o que não significa que lhe dá maior autonomia ou liberdade, mas sim que utiliza sua capacidade em nome da “qualidade total” e do controle de defeitos e gestão do trabalho em equipe nos “círculos de controle de qualidade” (CCQs). “Assim como a Revolução Industrial repercutiu sobre a classe trabalhadora dando origem à classe operária industrial, a Revolução Informacional gera a classe dos trabalhadores imateriais intensificados” (Idem, p. 31).

O autor parece concordar que o trabalho imaterial escapa ao controle do tempo de trabalho. Para corroborar com essa hipótese, cita o trabalho do pesquisador e afirma que “o valor do trabalho do pesquisador não é representado pelo tempo médio socialmente necessário. A faísca cerebral e a fogueira mental que conduziram à descoberta são de natureza distinta do tempo médio e isso lhe confere um potencial infinito de valor” (DAL ROSSO, 2008, p. 34). Entretanto, para ele, o caminho não está em acreditar que a teoria do valor trabalho está superada, mas sim em

alargar as tradicionais noções da teoria do valor no sentido de incorporar a produção de valor também em diversas atividades imateriais. É crítico incorporar as dimensões qualitativas da inteligência, da afetividade e da sociabilidade no trabalho, acima e além do tempo médio socialmente necessário. Tal *aggiornamento* teórico envolve visitar também toda a

discussão sobre trabalho produtivo e improdutivo (DAL ROSSO, 2008, p. 35).

Dal Rosso também acredita que o emprego massivo da tecnologia, com o emprego de computadores e sofisticados sistemas de comunicação, rompeu com a separação entre os tempos de trabalho e não-trabalho, com um tempo invadindo o outro e trazendo consequências não somente em nível individual, mas também coletivo. Sendo assim, a transição do trabalho material para o imaterial acarretaria em um nível de desgaste muitas vezes difícil de ser detectado: o desgaste intelectual e relacional. Sendo assim, acredita que os acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, tendo como nexos causais especificamente o trabalho imaterial, serão de natureza absolutamente diferente daqueles detectados em decorrência de atividades materiais.

Nesse contexto de mundialização do capital, intensificado a partir dos anos 1970, emerge um debate acerca da educação, colocada pela Organização Mundial do Comércio (OMC)¹⁶ como um “bem de serviço”, ou seja, um serviço passível de mercantilização sob as mesmas regras de comercialização dos serviços em geral. Isso garantiria a ampliação de sua oferta acompanhada de sua internacionalização, com corporações multinacionais enxergando um lucrativo setor, principalmente em países de economia dependente, como o Brasil (OLIVEIRA, 2009).

De acordo com Oliveira (2009), é possível apontar quatro consequências da mundialização que afetam a educação, que são permeadas por tensões e contradições: a educação colocada como formadora de força de trabalho para o mercado em um contexto de modificações na base técnica e no processo produtivo; a interpenetração da tecnologia na educação, muitas vezes em detrimento de uma formação de qualidade, como no caso do ensino à distância; reformas nos sistemas de ensino muito similares nos diversos países, sem consideração alguma com especificidades locais; e, finalmente, a transformação de educação em objeto de cobiça por parte do capital internacional, que vê grande potencial lucrativo no setor, principalmente em países menos desenvolvidos, com uma marca histórica de restrição ao acesso, principalmente ao ensino superior.

¹⁶ A Organização Mundial do Comércio (OMC) foi criada a partir do Acordo de Bretton Woods, junto com o Banco Mundial e o FMI, tendo por objetivo supervisionar e garantir a liberdade (em sentido liberal) do comércio internacional.

Sendo assim, presencia-se, no Brasil, a expansão do ensino privado, com destaque para o ensino superior que, por meio de programas governamentais que garantem redução de impostos mediante concessão de bolsas e financiamento para alunos de baixa renda, tem se tornado um setor altamente lucrativo. Em 2016, de um total de três milhões de ingressantes em cursos superiores de graduação, 2,45 milhões ingressaram em instituições privadas, representando 82,3% do total, enquanto somente 17,7% iniciaram cursos de graduação em instituições públicas de ensino¹⁷.

No âmbito do setor público, os serviços de educação, assim como outros serviços, estão sujeitos à privatização. Hoje, convivemos com os dois: a educação pública, em grande parte sucateada e subfinanciada (principalmente os ensinos básico e médio), e a educação privada. Cabe colocar que a educação privada também é, em parte, financiada com recursos públicos: isenções tributárias são concedidas às entidades que se declaram “sem fins lucrativos”, bem como àquelas que viabilizam bolsas de estudo e financiamento de seus cursos.

Mészáros (2008) aponta que assim como o sistema educacional formal não é o responsável pela consolidação do sistema do capital, tampouco será o responsável por uma ruptura e emancipação enquanto tiver por objetivo formar consenso e promover o controle institucional:

As instituições formais de educação certamente são uma parte importante do sistema global de internalização. Mas apenas uma parte. Quer os indivíduos participem ou não (...) das instituições formais de educação, eles devem ser induzidos a uma aceitação ativa (mais ou menos resignada) dos princípios reprodutivos orientadores dominantes na própria sociedade, adequados a sua posição na ordem social, e de acordo com as tarefas reprodutivas que lhes foram atribuídas (...) eles devem adotar as perspectivas globais da sociedade mercantilizada como inquestionáveis limites individuais a suas aspirações pessoais (MÉSZÁROS, 2008, p. 45).

Nesse contexto, o papel do Estado é preponderante, seja assumindo diretamente a prestação de serviços e políticas sociais, seja exercendo seu poder de polícia, mas sempre ao lado da classe dominante no sentido de promover a “manutenção da ordem”. Passarei, agora, a uma discussão em torno do Estado e de seu papel contraditório no conflito entre capital e trabalho, entre classe dominante e classe dominada, inerente à sociedade capitalista.

¹⁷ Fonte: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2017-08/ritmo-de-crescimento-no-numero-de-matriculas-no-ensino-superior-diminui-em> Acesso em 20/11/2017.

2.2 O papel do Estado, da burocracia e da gestão pública

Inicialmente, cabe colocar que o Estado é uma instituição historicamente determinada, sendo funcional somente em uma sociedade dividida em classes sociais. Elementos do Estado moderno emergiram após a Revolução Gloriosa, ocorrida no Reino Unido entre os anos de 1688 e 1689, com o fim do absolutismo monárquico e o lançamento das bases necessárias à Revolução Industrial, que ocorreria no século seguinte. O poder do Parlamento, a liberdade comercial e o controle de taxas impostas, além de garantias jurídicas à propriedade privada, foram elementos que garantiram a acumulação de capital e a consequente reformulação da produção industrial ao longo do século XVIII.

Hegel é considerado um teórico pioneiro em se tratando da formulação de uma teoria do Estado moderno e o retrata como instituição perene e absoluta, responsável por garantir a liberdade na medida em que garante as condições para que os indivíduos tenham trabalho e propriedade. Hegel considera o homem como sujeito da História, mas não o responsável pela formação do Estado: para ele, é o Estado que faz a História, uma vez que os indivíduos que vivem em sociedade não existem fora do Estado.

Hegel aponta o Estado como garantidor do interesse universal, acima dos interesses individuais, e defende a intervenção do Estado na sociedade para dirimir as consequências do capitalismo, um sistema desigual, mas em sua visão o único capaz de garantir a liberdade, por meio da propriedade privada:

Portanto, a concepção hegeliana reconhece, por um lado, as desigualdades existentes na sociedade e a produção de pobreza e miséria como resultado da satisfação das carências por meio da propriedade – primeira existência da liberdade – e do trabalho. Por outro lado, na medida em que o Bem é a liberdade em sua universalidade, que deve estar presente em cada particular, há necessidade de se estabelecer em mecanismos na sociedade que propiciem o bem-estar particular (SOUZA FILHO, 2011, p. 20).

Assim, para Hegel, os cidadãos defendem seus interesses privados e não estariam dispostos a abrir mão de seus interesses em favor da coletividade. Caberia, portanto, ao Estado a tarefa de garantir o bem-estar inclusive àqueles que não o conseguissem por seus próprios meios, pois o autor considera haver diferenças entre os indivíduos que acarretam em diferenças no acesso ao Bem, gerando riqueza e miséria, e ensejando intervenção estatal. O autor aborda, também, a questão das corporações, responsáveis

por organizar e representar os indivíduos em uma mesma condição social, fazendo com que a liberdade individual possa se tornar o Bem em sentido universal, ou coletivo.

Dessa forma, Hegel concebe uma ordem social em que os objetivos particulares e a propriedade privada sejam subalternos em relação ao Bem (dimensão universal), representado pelo Estado, responsável por processar as contradições existentes no seio da sociedade civil. A organização estatal do Estado, representada por seus Poderes, visa garantir a liberdade universal, colocando um limite aos interesses individuais em favor de interesses coletivos (representados pelo Bem).

O indivíduo deveria buscar sua liberdade concreta por meio do que Hegel chama de “Moralidade Objetiva” composta de três dimensões: família, sociedade civil e Estado (SOUZA FILHO, 2011, p. 19). A família é o núcleo onde os indivíduos se ligam através de laços amorosos e de sangue e onde têm o primeiro contato com os princípios éticos e morais; ela, porém, é insuficiente para prover a satisfação das necessidades e dos interesses individuais, sendo necessário extrapolar o núcleo familiar em direção à sociedade civil, onde é possível buscar a liberdade.

A sociedade civil seria a esfera em que os interesses particulares prevalecem, sendo formada pelo sistema de necessidades, pela jurisdição e administração, e pelas corporações. No sistema de necessidades, predomina a particularidade, a satisfação de necessidades por meio do trabalho e da propriedade; dado que tanto as capacidades quanto as necessidades dos indivíduos são muito diversas, há uma tendência ao acúmulo e concentração de riqueza que, por sua vez, gera pobreza e miséria. Isso não significa que não existam momentos na sociedade civil “em que o particular apresenta-se como passagem para o universal e não como sua oposição”: isso ocorre por meio da jurisdição e administração e, de certa forma, também por meio das corporações (SOUZA FILHO, 2011, p. 20).

O bem-estar particular deve ser garantido por meio de instituições que garantam o universal, sem jamais ameaçar a ordem posta, fundamentada na propriedade privada e assegurada por um sistema legislativo. Essas são as funções da administração e da jurisdição. Já a corporação seria o amálgama de interesses particulares, o momento em que “o indivíduo encontra-se enquanto grupo, rearticulando o que está fragmentado na sociedade civil, visando recuperar o universal em si no caminho de sua realização para si, o que somente ocorrerá na dimensão do Estado” (Idem, p. 21).

Hegel aponta princípios daquilo que mais tarde seria conhecido como Estado de Bem-Estar Social, ou socialdemocracia, em que o ideal liberal de propriedade privada coincide com todo um aparato estatal de intervenção social para garantir condições mínimas de bem-estar individual. Por não encontrar saída para o conflito de interesses inconciliáveis que surge em um sistema baseado na propriedade privada e no trabalho assalariado, Hegel coloca no Estado a tarefa contraditória de sustentar esse sistema e, ao mesmo tempo, garantir condições de bem-estar individual capazes de evitar “o acirramento da anarquia, desigualdade e miséria produzidas por esse mesmo sistema (...). Nesse sentido, Hegel não pensa em superar as contradições da sociedade capitalista, mas sim controlá-las através da ‘dimensão universal’ do Estado” (SOUZA FILHO, 2011, p. 26).

Um aspecto positivo e bastante relevante a ser extraído das ideias de Hegel é a visão da sociedade civil como uma arena de disputa de interesses que giram em torno da satisfação de carências e necessidades, e o papel do Estado e seu amplo sistema de políticas sociais como capazes de responder aos diversos interesses que permeiam a sociedade, inclusive das camadas sociais subalternas. O autor também anteviu a questão da burocracia de Estado (apesar de não utilizar o termo burocracia), colocando-a como “classe universal”, acima do sistema de necessidades e trabalhando para a consecução da finalidade última do Estado, questão que retomarei mais à frente.

Marx, ainda em sua juventude, criticou as ideias de Hegel e o apontou como aquele que melhor descreveu a *aparência* do Estado, tomando-a, de forma equivocada, por sua *essência*. Para Marx, o Estado não é capaz de se colocar acima dos interesses de classe, nem apresentar uma “dimensão universal” ou mesmo de neutralidade: o Estado é produto das relações sociais capitalistas e, sendo instituição historicamente construída no marco do capitalismo, só existe em função dessas relações sociais e atua com vistas à sua manutenção. Em outras palavras,

O Estado (...) não é a expressão da universalidade, mas sim a expressão das relações sociais de produção existentes na sociedade capitalista, portanto uma “universalidade alienada”. (...) O Estado, assim, representa a dominação de classe presente na sociedade civil para garantir a manutenção e a reprodução das relações sociais estabelecidas pela ordem do capital (SOUZA FILHO, 2011, p. 27).

Ainda que Marx aborde o Estado sob uma perspectiva de dominação de classe, não descarta a dimensão universal do Estado, somente aponta que esse aspecto não é

predominante no Estado capitalista. Enquanto para Hegel o Estado chega mesmo a ser considerado sagrado, uma espécie de poder superior que paira acima dos homens (e, portanto, das classes sociais), Marx coloca o Estado como ele é: instituição historicamente determinada erigida sob o capitalismo e atuando para manutenção desse sistema.

O sistema capitalista, que é um sistema de dominação de classe e de exploração do capital sobre o trabalho, atua de forma contraditória buscando mediar interesses inconciliáveis, ora tomando medidas que favorecem diretamente o capital e a valorização do valor, ora atendendo a interesses específicos das classes exploradas, sempre numa perspectiva de manutenção das relações que lhe dão base:

Ou seja, o Estado não expressa o interesse geral, nem está voltado para o bem comum, simplesmente ele também atua atendendo a determinados interesses das classes subalternas, na medida da necessidade de garantia da estrutura de dominação fundada na propriedade privada. Em outras palavras, em uma sociedade estruturada em classes sociais não há como haver interesse geral, pois os interesses estão vinculados às estruturas de classe (SOUZA FILHO, 2011, p. 29).

Assim, na perspectiva marxiana, o Estado não atende ao interesse geral, em última instância, promove uma acomodação de interesses que contempla interesses e demandas das classes subalternas. Sob essa perspectiva, Marx, em sua juventude, via a pressão dos trabalhadores sobre o Estado, com vistas à ampliação de seus direitos, caminho estratégico no processo revolucionário:

(...) fica claro que Marx não despreza a tarefa de organizar recursos na sociedade para garantir as necessidades sociais da população. Portanto, do ponto de vista da distribuição em relação ao consumo coletivo, ampliar as chamadas políticas sociais é uma necessidade para o desenvolvimento de uma sociedade que ultrapasse os marcos do capitalismo (SOUZA FILHO, 2011, p. 31).

Sendo assim, as conquistas da classe trabalhadora dentro da estrutura capitalista representam passos na caminhada rumo à supressão do capitalismo e do Estado. Aliás, é importante que seja dito que mesmo que a classe trabalhadora se alce ao poder dentro da estrutura do Estado, a manutenção do Estado e das relações sociais de dominação de classe significa, necessariamente, a manutenção do capitalismo. Portanto, é necessário que o proletariado tome o poder do Estado através da revolução iniciando o processo de sua destruição.

A razão da existência do Estado só pode ser encontrada na própria dinâmica das relações capitalistas, pois a estrutura estatal é funcional à garantia da propriedade privada e da reificação de todos os aspectos da existência humana, além de prover as garantias jurídicas de exploração do capital sobre o trabalho por meio do assalariamento da força de trabalho (MASCARO, 2013).

Para Mascaro (2013), o Estado só passa a existir, de fato, no capitalismo, pois nesse momento se opera a separação entre economia e política, necessária a essa estrutura de dominação. Em sociedades pré-capitalistas, como a feudal, por exemplo, o senhor feudal concentrava as funções econômica e política, comandando relação de servidão em relação aos vassallos.

No capitalismo, com a separação entre economia e política, a classe dominante, detentora do poder econômico, não exerce necessariamente de forma direta o poder político, concentrado na figura do Estado, que emerge como um poder “estranho” a ambas as classes. Daí sua aparência de neutralidade e, mais ainda, de bem comum, na medida em que se faz mediador dos interesses das classes e de frações no interior dessas classes, onde também podem ocorrer conflitos e discordâncias. A esse respeito, Poulantzas (1986) diz que

A legitimidade deste Estado está agora baseada, não na vontade divina implicada no princípio monárquico, mas no conjunto dos indivíduos-cidadãos formalmente livres e iguais, na soberania popular e na responsabilidade laica do Estado para com o povo. O próprio “povo” é erigido em princípio de determinação do Estado, não enquanto composto por agentes da produção distribuídos em classes sociais, mas enquanto massa de indivíduos-cidadãos, cujo modo de participação em uma comunidade política nacional se manifesta no sufrágio universal, expressão da “vontade geral” (POULANTZAS, 1986, p. 119).

A forma política estatal aparece como meio para fragmentação das classes e grupos, convertidos em indivíduos atomizados, em sujeitos de direito, compelidos a “jogar as regras do jogo”, ou seja, as lutas de classes ocorrem nos termos das formas sociais que sustentam o processo de valorização do valor. “O sistema jurídico moderno, (...) reveste um caráter ‘normativo’, expresso em um conjunto de leis sistematizadas a partir dos princípios de liberdade e igualdade: é o reino da ‘lei’” (POULANTZAS, 1986, p. 119). Dessa forma, o Estado aparenta encarnar o interesse geral da sociedade por meio do conjunto de leis que pretendem garantir a igualdade e a liberdade dos cidadãos (ao menos no sentido formal): o Estado de direito.

O Estado teria, portanto, a função de manter, através de sua estrutura política (ou, mais precisamente, jurídico-política, de acordo com Poulantzas), a coesão social de determinada formação social mantendo, em última instância, o interesse político da classe dominante. Ao tratar da relação entre Estado e sociedade tendo por objetivo tal coesão social, Engels aponta que

[O Estado] é antes de tudo um produto da sociedade em um estágio determinado do seu desenvolvimento: é o testemunho de que essa sociedade está envolvida em uma insolúvel contradição consigo mesma, encontrando-se cindida em oposições inconciliáveis que é impotente para conjurar. Mas, para que os antagonistas, as classes com interesses econômicos opostos, não se aniquilem, a si e à sociedade, impõe-se a necessidade de um poder que, aparentemente colocado acima da sociedade, irá dissimular o conflito, mantê-lo nos limites da “ordem”; este poder, saído da sociedade, mas que se coloca acima dela e se lhe torna cada vez mais estranho, é o Estado (ENGELS, s.d., p. 156 *apud* POULANTZAS, 1986, p. 46).

Assim, é papel do Estado a manutenção das relações sociais capitalistas, atuando em um papel contraditório na busca por conciliar interesses antagônicos e inconciliáveis, como já apontado. É totalmente funcional às relações sociais capitalistas a individualização dos sujeitos, o que lança um véu sobre a luta de classes e coloca a burocracia de Estado como instância necessária na busca por direitos. Daí a importância dos grupos organizados de representação de classe, como os sindicatos:

Se o Estado pasteuriza formalmente as classes em favor da atomização individual, isto não quer dizer que acabe com a diferença de classes nem que a ignore. A própria institucionalização do indivíduo sujeito de direito em desfavor do reconhecimento das classes é uma política de supremacia das classes burguesas para cima das classes trabalhadoras. O reconhecimento jurídico de grupos e sindicatos, por sua vez, faz por acolher, nos termos e quadrantes controlados pelo próprio Estado, a luta de classes (MASCARO, 2013, p. 65).

Assim o é com relação à luta pela redução da jornada de trabalho no decurso histórico: os trabalhadores, organizados em sindicatos¹⁸ e com representação em partidos políticos, vêm buscando pressionar o Estado, inicialmente em busca de legislação que regulamentasse e limitasse a jornada de trabalho; posteriormente, por leis que garantam redução da jornada e aumento do tempo livre. Atualmente, a essa luta se

¹⁸ Aqui, cabe colocar que estamos tratando do sindicalismo social-democrata, de viés reformista. No capítulo III, mas especificamente a partir da p. 139, apresento um breve histórico que inclui a formação dos sindicatos e seus modelos (revolucionário e reformista). Sugiro, também, a leitura de Aguená (2008), Antunes (1981) e Bühr (1998).

soma, ou até mesmo se sobrepõe, a resistência às contrarreformas no campo do trabalho e da previdência social, como vemos atualmente em nosso país.

Para Mascaro (2013), a relação entre Estado e capitalismo é estrutural, ou seja, é necessário que haja um terceiro, uma estrutura que esteja à parte do que é caracterizado como “vida privada”, um ente público que seja responsável por regulamentar a vida em sociedade, especificamente, em uma sociedade baseada na mercadoria, na propriedade privada e na exploração do trabalho pelo capital. Ainda assim, o autor acredita que o Estado não pode ser caracterizado, como apontado por Marx e Engels, em um comitê gestor dos negócios da classe burguesa, pois o Estado atua em uma profusão de relações sociais, contemplando interesses das distintas classes sociais e de suas frações.

Acreditamos que à época de Marx e Engels, onde a participação política era restrita aos “homens de bens” e a exploração da força de trabalho acontecia com pouca ou nenhuma intervenção estatal, o interesse estava em extrair o máximo de mais-valia por meio de máquinas e homens, prevalecendo o Estado-coerção em relação à classe trabalhadora e suas lutas. Entretanto, como já apontado, Marx não descartava a dimensão universal do Estado, apenas argumentava, com plena razão, que tal dimensão não constituía a essência do Estado que, em última instância, poderia ser caracterizado como comitê gestor dos negócios burgueses por ser a estrutura que lhes dava sustentação¹⁹.

Conforme Souza Filho (2011), o jovem Marx, que elaborou a “Crítica da Filosofia do Direito de Hegel”, tinha por objetivo “compreender a sociedade civil e desvelar as conexões existentes entre ela e o Estado para poder desmistificá-lo, dessacralizá-lo” (Idem, p. 35). Além disso, viveu plenamente o clima revolucionário que marcou o século XIX, participando a chamada “Primavera dos Povos” de 1848 e, posteriormente, da Comuna de Paris em 1871, o que o levou a acreditar na tomada do poder do Estado pelo proletariado e na ruína da sociedade capitalista. Ainda conforme o autor, “(...) é fato também que, nesse período, mesmo nos países centrais do capitalismo com estrutura mais democrática, a dimensão de coerção presente no Estado era muito mais acentuada que a de consenso” (SOUZA FILHO, 2011, p. 35).

Como apontado pelo autor, à época de Marx prevalecia a face coercitiva do Estado, ainda que seu papel contraditório em relação às classes sociais já estivesse

¹⁹ A obra de Marx “Crítica do Programa de Gotha” (2012) traz seus comentários a respeito da obra “Estatismo e Anarquia”, onde Mikhail Bakunin acusa Marx de “estatismo”, ou seja, de propugnar um socialismo onde predominaria o poder absoluto do Estado.

posto, ora atuando em repressão às mobilizações de caráter revolucionário, ora garantindo direitos à classe trabalhadora com vistas à colocar freios à exploração da força de trabalho. Esse papel contraditório do Estado se acentua com a passagem do capitalismo concorrencial para o capitalismo monopolista, mais precisamente, na passagem do século XIX para o século XX.

Para prosseguirmos com essa discussão recorreremos a dois autores marxistas, Nicos Poulantzas e Ernest Mandel, com obras que retratam o Estado na atual fase de capitalismo monopolista. Os autores, de uma forma geral, apresentam pontos de vista mais similares que divergentes e trazem reflexões bastante relevantes acerca do papel contraditório do Estado em relação às classes sociais.

Poulantzas (1980; 1986), analisa o Estado como um campo estratégico de lutas das classes sociais e o poder do Estado como uma tessitura permeada por micropolíticas de poder advindas da própria estrutura estatal, como também trazida de fora pelos atores sociais. Mandel (1982) examina o capitalismo de uma forma global em um contexto de crise. Ainda que a obra “O Capitalismo Tardio” não tenha por objeto especificamente o Estado, traz importantes contribuições para a reflexão do papel do Estado em um contexto de capitalismo monopolista, com a imbricação crescente entre Estado e capital.

Poulantzas (1986), ao tratar do Estado, coloca que as suas funções superestruturais, ou seja, aquelas ligadas à proteção e reprodução da estrutura social, resguardando as relações de produção fundamentais, são basicamente três: função técnico-econômica (no nível econômico), função jurídico-política (no nível da luta de classes) e função ideológica (atuando no nível de construção e perpetuação de ideologias). Dessa forma, o Estado, no plano técnico-econômico, visa proporcionar condições gerais de produção, garantindo toda a base para a produção e reprodução de capital que não possa ser assegurada pelas atividades privadas dos membros da classe dominante, como, por exemplo, estrutura necessária à produção (como estradas, energia, portos, etc.) e também o sistema monetário.

No plano jurídico-político, atua de forma bastante complexa e contraditória: essa função engloba todo o corpo jurídico de leis relacionadas à produção e relações de trabalho, mas também de coerção e repressão a qualquer ameaça à estrutura vigente, atuando sobre as classes dominadas (e sobre frações “dissidentes” da classe dominante) por meio do Exército, polícia e sistema judiciário. Mandel (1982) afirma que essa é a

verdadeira natureza do Estado capitalista, ao qual recorre sempre que o consenso se mostra insuficiente ou falho em conter as rebeliões e revoltas contra o sistema.

Por último, o Estado também apresenta um aspecto ideológico, ou seja, atua no sentido de garantir a propagação da ideologia da classe dominante. Isso se dá por meio da integração ou consenso das classes dominadas, de forma que aceitem sua exploração ou, se alienem e nem percebam que são exploradas. É possível dizer que se trata de uma funcionalidade mais sutil que a coercitiva e, justamente por atuar sobre a subjetividade, mais difícil de ser identificada e combatida, sendo internalizada por toda a sociedade. Tal funcionalidade é exercida por meio dos “aparelhos ideológicos de Estado”, que visam produzir consenso em torno da legitimidade do poder público. Dessa forma, e tal ponto de vista é compartilhado pelos autores, é possível perceber que “a ideologia não é algo neutro na sociedade, só existe ideologia de classe. A ideologia dominante consiste especialmente num poder essencial da classe dominante” (POULANTZAS, 1980, p. 33).

É necessário destacar, entretanto, que essas funções não coexistem como esferas isoladas dentro do Estado, mas sim como funções imbricadas entre si com o objetivo de manter uma estrutura coesa, ainda que a predomine a função política, pois o papel do Estado em relação às classes no modo de produção capitalista é, essencialmente, um papel político. Assim diz o autor:

O Estado está em relação com uma “sociedade dividida em classes”, e com a dominação política de classe, na medida precisamente em que ocupa tal lugar – e desempenha tal papel – em um conjunto de estruturas que têm como efeito, na sua unidade, a divisão de uma formação em classes e a dominação política de classe. Rigorosamente falando, não existe uma função técnico-econômica, uma função ideológica e uma função “política” do Estado: existe antes uma função global de coesão (...) sobre determinadas pela modalidade especificamente política (POULANTZAS, 1986, p. 48).

Com isso, o autor destaca que o Estado se faz presente sempre em função última de representar o interesse político da classe dominante: a manutenção do *status quo*. Nesse contexto, emerge o chamado Estado de direito, que atua como superestrutura política sobre a sociedade civil e os sujeitos econômicos (termo utilizado pelo autor para designar tanto os trabalhadores quanto os burgueses proprietários). O Estado atua promovendo a individualização dos agentes de produção, convertidos em sujeitos econômicos que formam a sociedade civil: o trabalhador “livre” e o proprietário,

capazes de celebrar um “contrato de trabalho” nos termos jurídicos garantidos pelo próprio Estado.

Para Mandel (1982), a origem do Estado coincide com a origem da propriedade privada, sendo, portanto, mais antigo que o capital: em sociedades pré-capitalistas visava garantir a propriedade privada da terra, não das mercadorias. A diferença específica do Estado capitalista para sua forma anterior é apontada pelo autor:

O governo do capital se distingue de todas as formas pré-capitalistas de governo pelo fato de não se basear em relações extraeconômicas de coerção de dependência, mas em relações ‘livres’ de troca que dissimulam a dependência e a sujeição econômica do proletariado (separação entre meios de produção e subsistência) e lhe dão a aparência de liberdade e igualdade (MANDEL, 1982, p. 336, destaques nossos).

O Estado, na ótica do autor, funciona como um “capitalista total ideal” que atua na consolidação, expansão e proteção do modo de produção capitalista (Idem, p. 336). Ainda que seja uma esfera independente do capital, está imbricado nas relações de produção, atuando ao lado da classe burguesa e propiciando as necessidades que sejam deixadas de lado pelo capital. Há, formalmente, um isolamento entre as esferas pública e privada da sociedade, uma “autonomização” do Estado e de seu aparato para atuar de uma forma mais geral, como o “capitalista total ideal” (MANDEL, 1982).

Na sociedade, porém, há a correlação de forças entre os atores sociais e as lutas da classe dominada, que determinam o nível de bem-estar proporcionado à população por meio do Estado, através da prestação de serviços sociais. Tal correlação de forças e o que dela resulta varia de acordo com o estágio de desenvolvimento do capitalismo e da consciência de classe dos atores sociais.

Assim, o Estado, em uma perspectiva essencialmente contraditória, aglutina uma série de instituições sociais que visam, de alguma forma, atenuar os efeitos da dinâmica do capital e de suas crises, ao mesmo tempo em que perpetuam sua reprodução, o que não quer dizer que não possam ter orientação ético-política crítica e de superação dessa ordem. Assim o é em relação à universidade pública, instituição objeto do presente estudo e que atua de forma contraditória: como formadora de força de trabalho para o capital, mas também como formadora de um corpo crítico capaz de colocar em questão a ordem posta.

O Estado atua diretamente na elaboração, disseminação e incorporação da ideologia dominante no seio da sociedade, sendo fundamental na instituição e na reprodução da divisão sociotécnica do trabalho, a qual tem reflexo nos “lugares” de classe e na dominação de classe. E o faz por meio não somente de seus aparelhos repressores, mas principalmente através dos chamados “aparelhos ideológicos”:

Esse é por excelência o papel de certos aparelhos oriundos da esfera do Estado, designados por *aparelhos ideológicos de Estado*, mesmo que pertençam formalmente ao Estado ou conservem um jurídico “privado”: Igreja (aparelho religioso), aparelho escolar, aparelho oficial de informações (rádio, televisão), aparelho cultural, etc. (POULANTZAS, 1980, p. 33, destaque no original).

Para Poulantzas (1980), os aparelhos dos quais o Estado se serve para disseminar o consenso não são encontrados somente em sua estrutura: há, também, aqueles atuam de forma paraestatal, em âmbito privado, como a religião e a educação privada, por exemplo. Além disso, a distinção entre aparelhos ideológicos e aparelhos repressores só existiria de forma mais conceitual que prática, na medida em que a atuação de ambos de alguma forma se interliga e se completa. Outra questão também trazida pelo autor é que não é possível isolar a esfera política, de atuação do Estado, da esfera econômica, na medida em que o Estado está presente nas relações de produção:

Isto é ainda mais válido, e em particular, para o Estado atual, que introduz-se no próprio cerne da reprodução do capital (...) Não se pode tomar as atuais ações econômicas do Estado, a menos que se faça um jogo de palavras, sob o exaustivo ângulo da repressão e da doutrinação ideológica, ficando claro, contudo, que esses aspectos existem claramente na materialidade das atuais funções do Estado (POULANTZAS, 1980, p. 35).

O autor, ao se referir às “atuais ações econômicas do Estado”, se refere ao estágio do capitalismo denominado por Mandel (1982) de “capitalismo tardio”, ou seja, à fase monopolista do capital concentrado e centralizado. Assim, nessa fase, o Estado atua cada vez mais no sentido de garantir “condições gerais de produção”, e também na “administração das crises”, “cujo objetivo é evitar, ou pelo menos adiar tanto quanto possível, o retorno de quedas bruscas e catastróficas como a de 1929/32” (MANDEL, 1982, p. 340).

Mandel (1982) aponta, ainda, que a hipertrofia e autonomia crescentes do Estado capitalista tardio são reflexos da crescente dificuldade de valorizar o capital e realizar mais-valia, além de uma falta de confiança do capital em sua capacidade de ampliar e consolidar sua dominação e da intensificação do conflito entre capital e trabalho. Suas

contradições sociais vêm se intensificando, seja entre os próprios países capitalistas, seja entre eles e os não capitalistas, ou ainda entre as classes dirigentes e as exploradas. Dessa forma, haveria necessidade de uma maior intervenção do Estado no sistema econômico capitalista, o que seria um sintoma de que esse sistema sofre de uma “doença incurável” (Idem, p. 341).

Outra característica dessa fase é a ampliação da legislação social, que apresenta um duplo papel: de um lado, um caráter de reforço da dominação de capital e contenção de embates mais radicais com os trabalhadores, travestido de concessão à crescente luta de classe do proletariado; por outro lado, para garantir o refazimento da força física da força de trabalho nos casos em que a superexploração a ameaça. Para Mandel, é falsa a crença em um “Estado Social”, responsável pela distribuição de renda do capital para o trabalho. A aparente redistribuição nada mais é que um programa voltado para a estabilização da economia capitalista e seus níveis de lucro:

As ilusões quanto à possibilidade de socialização através da redistribuição não passam, tipicamente, de estágios preliminares do desenvolvimento de um reformismo cujo fim lógico é um programa completo para a estabilização efetiva da economia capitalista e de seus níveis de lucro. Esse programa incluirá habitualmente restrições periódicas ao consumo da classe operária, a fim de aumentar a taxa de lucro e assim “estimular investimentos” (MANDEL, 1982, p. 339).

Como vimos no capítulo anterior, essa também é a posição de autores como Brenner (2003) e Arrizabalo Montoro (2014), que assim como Mandel se detiveram no período de crescimento pós-segunda guerra e seus desdobramentos. Administrar as crises envolve, ainda, um ataque orquestrado sobre a consciência de classe do proletariado por meio de uma espécie de ideologia de integração, que o insere na sociedade como consumidor, “parceiro social” ou “cidadão”, buscando torná-lo um dos pilares de sustentação da ordem vigente (MANDEL, 1982, p. 341). Os conflitos e insurgências são reduzidos a “reformas” (ou são solapados por meio delas). O intuito geral é de evitar que as crises sociais coloquem em questão o sistema capitalista e venham de alguma forma ameaçá-lo, além de se voltar para as condições econômicas necessárias ao processo de valorização e acumulação na fase de capitalismo tardio:

O capitalismo tardio caracteriza-se pela combinação *simultânea* da função diretamente econômica do Estado burguês, do esforço para despolitizar a classe operária e do mito de uma economia onipotente, tecnologicamente determinada que pode supostamente superar os antagonismos de classe, assegurar um crescimento ininterrupto, um aumento constante do consumo e,

assim, produzir uma sociedade “pluralista” (MANDEL, 1982, p. 341, destaque no original).

De acordo com Poulantzas (1980), a relação de consenso ou integração das classes dominadas deve, necessariamente, passar pela materialidade, ou seja, por condições reais e positivas para as massas, o que vai além do binômio repressão-ideologia:

(...) a relação das massas com o poder e o Estado, no que se chama especialmente de *consenso*, possui sempre um *substrato material*. Entre outros motivos, porque o Estado, trabalhando para a hegemonia de classe, age no campo do equilíbrio instável do compromisso entre as classes dominantes e dominadas. Assim, o Estado encarrega-se ininterruptamente de uma série de medidas materiais positivas para as massas populares, mesmo quando essas medidas refletem concessões impostas pela luta de classes (POULANTZAS, 1980, p. 36, destaque no original).

Assim, para o autor, há um “compromisso de classe” erigido em uma base econômico-material instável, cabendo ao Estado agir para manter um equilíbrio, ou seja, para manter o *status quo*. Isso seria feito não somente pelos aparelhos ideológicos e repressivos, mas também (e de forma predominante no estágio atual do capitalismo) por seus aparelhos econômicos.

Poulantzas (1980) entende, ainda, que as relações de poder expressas na sociedade não são necessariamente identificadas com poder do Estado, e podem ser encontradas nos lugares onde se expressam a divisão do trabalho e a busca dos interesses próprios de cada classe social, ou seja, nas “empresas-fábricas-unidades de produção”, onde é possível a realização da mais-valia e onde o poder econômico se manifesta junto com poderes político-ideológicos (POULANTZAS, 1980, p. 41). Portanto, o Estado seria formado por um conjunto de aparelhos de hegemonia que o integram (ainda que sejam aparelhos juridicamente privados atuando fora da estrutura estatal, como já citamos), mas as relações de poder estariam além do Estado:

(...) se os poderes de classe não são redutíveis ao Estado e sempre transcendem seus aparelhos, é que estes poderes fundamentados na divisão social do trabalho e na exploração detêm a primazia sobre os aparelhos que os encarnam, notadamente o Estado (...) [Assim,] na complexa relação luta de classe/aparelhos, *são as lutas que detêm o papel primordial e fundamental*, lutas (econômicas, políticas, ideológicas) cujo campo, já visto ao nível da exploração e das relações de produção, não é outro senão o das relações de poder (Idem, p.43).

Dessa forma, para o autor, as lutas são o campo primeiro da expressão das relações de poder e reverberam de alguma forma sobre o Estado. Acredita que não se pode erigir uma teoria do Estado tomando por base somente as relações de produção,

deixando a luta de classes e a dominação política como fatores que intervêm e atuam posteriormente. Entende que uma teoria factível deve analisar a forma que esse Estado assume em cada fase do capitalismo, pois implicam em transfigurações das relações de produção e divisão social do trabalho.

O autor busca entender como a luta de classes (particularmente a luta e a dominação política) se insere na “ossatura institucional” do Estado. O Estado possui uma natureza de classe, ainda que não seja possível afirmar que a burguesia o tenha criado para legitimar sua dominação sobre as demais classes (o autor não discute a origem do Estado capitalista; para Mandel (1982), como vimos, surgiu concomitantemente à propriedade privada). Entretanto, afirma que:

Não basta simplesmente dizer que as contradições e as lutas atravessam o Estado, como se se tratasse de manifestar uma substância já constituída ou de percorrer um terreno vazio. As contradições de classe constituem o Estado, presentes na sua ossatura material, e armam assim sua organização: a política do Estado é o efeito de seu funcionamento no seio do Estado (POULANTZAS, 1980, p. 152).

Em relação à classe dominante, o Estado teria um papel de organização do interesse geral da burguesia, sob o comando de uma de suas frações. Tal papel só seria possível na medida em que o Estado atua em “autonomia relativa” em relação aos interesses da classe burguesa em geral, que dividida em frações com participação cada vez mais desigual no campo da dominação política, integram o bloco de poder. Ou seja, para o autor, as contradições de classe têm papel fundamental na política do Estado, que atua no equilíbrio (instável) entre as classes. Como já dito anteriormente, algumas vezes são feitas concessões à classe trabalhadora, e elas são feitas por meio de políticas estatais.

Em relação ao papel organizacional do Estado em relação às contradições de classe, a posição de Mandel é bastante crítica. Para o autor,

A rigorosa utilização do Estado burguês como arma dos interesses de classe dos capitalistas é escondida tanto dos atores quanto dos observadores e vítimas dessa tragicomédia pela imagem mistificadora do Estado como árbitro *entre* as classes, representante do ‘interesse nacional’, juiz neutro e benevolente dos méritos de todas as “forças pluralistas” (MANDEL, 1982, p. 347, destaque no original).

Ao analisarmos o Estado sob a perspectiva de Poulantzas (1980) e Mandel (1982), é possível notar que o primeiro autor enxerga o Estado como “arena de lutas”, um campo estratégico onde os interesses de classe se embatem e são, em alguma medida,

negociados. Sendo assim, vislumbra uma forma de compromisso entre classes com a organização, ou mediação, do Estado, que ainda que esteja sob hegemonia da burguesia enquanto classe dominante, representaria um equilíbrio que depende necessariamente de “compromissos materiais” que partem da classe dominante em favor da classe dominada por meio do Estado.

Ainda na perspectiva de Poulantzas (1980), o compromisso variaria de acordo com a relação de forças, que, por sua vez, se relaciona com o processo de formação do Estado enquanto nação (portanto com sua formação histórica), bem como com as relações de produção. O autor aponta as configurações específicas do capitalismo em sua fase monopolista e seus desdobramentos na relação de forças entre as classes e no seio do próprio Estado.

Mandel (1982), ainda que não dê menor importância às lutas da classe operária e sua influência política, entende que a resposta do Estado se dá sempre no sentido de uma maior integração da classe dominada na sociedade e no próprio Estado, por meio de “reformas” que garantem o reforço da dominação travestido de cidadania. O autor é cético com relação a institutos como o voto universal e participação política, por acreditar que ocultariam, na verdade, o reforço da dominação do capital e a contenção de embates mais radicais com os trabalhadores. Para o autor, em alguma medida, os embates e tensionamentos sempre são revertidos em favor da burguesia.

Concordo com o autor, dado que estamos tratando de relações de produção capitalistas e, portanto, de dominação de classe. Por outro lado, acredito ser possível uma gestão pública democrática, que tenha orientação ético-política crítica. Tendo em mente que o Estado capitalista representa necessariamente interesse de classe, entendo que os tensionamentos e embates podem ser revertidos para a garantia e ampliação de direitos em favor da classe trabalhadora e isso passa, em alguma medida, pelo serviço público, responsável por colocar em prática as políticas sociais estatais.

A seguir, tratarei de aspectos relacionados à burocracia de Estado e sobre a possibilidade de uma orientação democrática de gestão pública, tendo o Estado, por meio dos serviços públicos, atuando como garantidor de direitos, ainda que dentro de certos limites. Abordarei, também, de forma breve, o processo histórico de formação da universidade brasileira, notadamente, as Instituições Federais de Ensino Superior (IFES).

2.2.1 A burocracia e a gestão pública democrática

A administração, tomada em seu sentido geral e abstrato, pode ser definida como o uso racional de recursos para a consecução de determinados fins. Os recursos são obtidos pelo homem diretamente na natureza ou em sua relação com outros homens e servirão para a produção de bens materiais ou ideológicos necessários para a manutenção e reprodução sociais. Sendo assim, não há como não traçar um paralelo com o trabalho em sentido concreto definido por Marx (2013, p. 218):

O processo de trabalho (...) é atividade dirigida com o fim de criar valores de uso, de apropriar os elementos naturais às necessidades humanas; é condição necessária do intercâmbio material entre o homem e a natureza; é condição natural eterna da vida humana, sem depender, portanto, de qualquer forma dessa vida, sendo antes comum a todas as formas sociais.

Ou seja, os recursos são transformados em valores de uso através do trabalho, que deve ser organizado de forma racional. Assim, a administração se ocupa tanto da “racionalização do trabalho”, da relação homem-natureza, quanto da “coordenação do esforço humano coletivo”, da relação homem-homem, organização em torno de determinado fim. Essa utilização racional está baseada na adequação dos meios aos fins almejados e o emprego econômico dos recursos (SOUZA FILHO e GURGEL, 2016).

Em relação aos fins, é possível dizer, em última análise, que é a finalidade que irá determinar os recursos que serão utilizados e que orientará a racionalidade. O uso da razão na administração pode ter duas perspectivas: instrumental (definição racional dos objetivos e adequação racional dos meios aos fins) e emancipatória/democrática. A utilização econômica significa utilizar o menor tempo e a menor quantidade de recursos para obter o fim desejado. Mas isso é relativo, pois deve ser analisado pela ótica da finalidade.

É importante ter um ponto de vista crítico sobre a finalidade a ser alcançada, sob pena de uma concepção meramente instrumental da razão. É possível dizer que

Administrar envolve, então, (...) duas dimensões da razão: a finalística (ou ético-política) e a instrumental (...) [A dimensão finalística] deve estar orientada para a ampliação e o aprofundamento de direitos na perspectiva de construção de uma nova ordem societal fundada na liberdade e na igualdade, enquanto uma sociabilidade onde as relações sociais não sejam baseadas na exploração e/ou dominação de classe, etnia e gênero (SOUZA FILHO e GURGEL, 2016, p. 33).

Para isso, é necessário aliar as dimensões ético-política (finalidade) e técnica (emprego racional dos recursos) da administração, ou seja, é fundamental que não haja cisão entre o político e o técnico, mas sim uma autonomia relativa da gestão em relação à política. É imperativo ter uma visão crítica, mas sem extremismos, sem confundir a aparência da administração/gestão com a sua essência. A ideologia dominante, de viés neoliberal, tende a privilegiar o caráter técnico da administração em detrimento do caráter político, considerando que a finalidade da administração está posta, ou seja, de que é a de manter a ordem e expandir a sociedade capitalista (SOUZA FILHO e GURGEL, 2016).

Portanto, todo trabalho social ou coletivo requer uma forma de organização, uma administração (ou gestão). Porém, ao submeter-se às determinações do capital, este determinará os rumos do trabalho e a gestão acaba por assumir características específicas. Nesse contexto, a manutenção das bases desse sistema de exploração requer uma administração adequada a essa finalidade, tendo por base o controle do tempo de trabalho, seja ele produtivo ou improdutivo, com o objetivo de produção e extração de mais-valia. Requer também, como visto anteriormente, o consenso, ou seja, a “manutenção de uma ordem social política, jurídica, ideológica e cultural que permita a continuidade da dinâmica de exploração, através, inclusive, da aceitação dos explorados à sua condição de exploração” (SOUZA FILHO e GURGEL, 2016, p. 38). Os autores colocam, ainda, as concessões realizadas principalmente pelo Estado em favor das classes dominadas, feitas sob o verniz de “universalidade” e atendimento ao “bem comum”, como outro aspecto formador de consenso.

Assim, sob o capitalismo, a gestão atua tanto viabilizando a produção e apropriação privada de mais-valia (âmbito da produção), quanto viabilizando as condições de manutenção da ordem social de exploração/dominação (âmbito da reprodução). O Estado, atuando no campo da reprodução social, “é o responsável pela elaboração e implementação de políticas públicas”. O foco principal está na análise das “ações destinadas ao social (políticas, programas, projetos sociais)” (SOUZA FILHO e GURGEL, 2016, p. 14).

Como visto anteriormente, é fundamental distinguir a aparência do Estado de sua essência. Em uma sociedade dividida em classes e baseada na exploração econômica, o Estado atua não de forma a garantir a universalidade ou o bem comum, como idealizado

por Hegel. Na verdade, o Estado é um produto das relações sociais de produção, apresentando-se como um terceiro, aparentemente descolado da relação entre capital e trabalho, atuando na conciliação de interesses de classe inconciliáveis. Nesse diapasão, o Estado apresenta-se como uma condensação de relações sociais, ou seja, como representação de uma correlação de forças, e o seu aparato institucional é o resultado de determinado instante e espaço dessa condensação, que ora pende para a classe dominante, ora para a classe dominada, mas sem jamais ameaçar o poder político da classe dominante (MASCARO, 2013).

Diante do exposto, é possível dizer que o Estado tem *aparência* de universalidade, mas sua *essência* está na materialização, no campo da reprodução social, das condições de exploração econômica da força de trabalho, com vista a garantir a ordem posta, seja por meio da “concessão” (direitos sociais), seja por meio da coerção (força policial), mas também por meio do consenso, através de seus aparelhos ideológicos, dentre eles a Educação.

Conforme Souza Filho e Gurgel (2016), uma concepção materialista-dialética da burocracia é aquela que leva em conta a particularidade assumida pela burocracia em uma sociabilidade capitalista, baseada na dominação de classe e na exploração da força de trabalho. Tendo isso em mente, é possível trabalhar em prol do fortalecimento das instituições burocráticas de forma a conquistar o universalismo de direitos e o controle social sobre as ações do Estado, dentro dos limites postos pelo capitalismo. Essa seria uma perspectiva democrática de gestão, voltada para a ampliação e universalização de direitos. Como já abordado, Marx via a conquista de direitos como um aspecto muito importante na luta da classe trabalhadora pela sua emancipação. Porém, esse jamais deve ser o horizonte último da luta, pois é necessário enxergar que

(...) a administração na sociedade capitalista ou administração capitalista expressa-se enquanto uma forma de dominação da classe burguesa, baseada na racionalidade instrumental estruturada formal e legalmente, que possui como finalidade viabilizar a produção social e apropriação privada de mais-valia, via exploração da força de trabalho, e expressa-se também, pela necessidade de manter a ordem social, difundindo ideias da classe dominante, reprimindo reações e atendendo determinadas demandas da classe trabalhadora (SOUZA FILHO e GURGEL, 2016, p. 42).

Outra forma de conceber a burocracia é encontrada em Weber²⁰, autor que identifica a administração/gestão com dominação, ou seja, uma relação de mando-obediência dentro de um grupo de pessoas. “Nesses termos, Max Weber define a burocracia como sendo a forma de dominação legítima de caráter racional, a dominação legal” (SOUZA FILHO, 2004, p. 154).

A dominação legal, associada à burocracia, apresenta-se como um sistema de organização e controle baseado em normas e procedimentos impessoais, que lhe conferem legitimidade. Para Weber, essa é “a forma *mais racional* de exercício de dominação, porque nela se alcança *tecnicamente* o máximo de rendimento em virtude da precisão, continuidade, disciplina, rigor e confiabilidade” (WEBER, 1999, p. 145, grifos no original).

Além da dominação legal, Weber caracteriza outros dois tipos de dominação: a dominação carismática e a dominação tradicional. A dominação carismática, como diz o próprio nome, se baseia no carisma do senhor/líder, em suas qualidades pessoais; assim, a relação com os dominados se dá sobre uma base emocional e o quadro administrativo também é formado com base em características pessoais dos escolhidos, e não em habilidades profissionais.

Já a dominação tradicional se baseia na própria tradição, na cultura, na crença em que tais relações se perpetuam ao longo da história. As leis/regras são estabelecidas pelo senhor e o quadro administrativo é formado a partir de uma escolha pessoal do senhor, havendo uma relação de fidelidade entre este e os seus servidores. Assim, não há diferenciação entre aquilo que é público, que pertence à sociedade como um todo, e o que pertence à pessoa do senhor, caracterizando uma ordem baseada no *patrimonialismo*, na confusão entre o público e o privado.

Cabe colocar que Weber trabalha com “tipos ideais”, que podem ser caracterizados, grosso modo, como expressões da realidade um tanto exageradas com o fim de criar um conceito “puro”, neutro e a-histórico. Para Weber, o pesquisador deve buscar enxergar a realidade com as lentes da neutralidade, aproximando o real do ideal para elaborar a teoria; dessa forma, o autor se assemelha à Hegel na questão do

²⁰Karl Emil Maximilian Weber (1864-1920), mais conhecido como Max Weber, é considerado um dos percussores da Sociologia. Sua obra mais conhecida é “A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo”, publicada em duas partes em 1904 e 1905, em que relaciona o desenvolvimento do capitalismo à concepção do trabalho e acumulação como virtudes, traço encontrado na religião protestante. Em sua obra “Economia e Sociedade”, publicada *post-mortem*, aparece o método sociológico de Weber.

idealismo, pois ambos não partem da realidade e não incorporam o elemento da historicidade ao tratar dos conceitos. De forma diversa, um pesquisador comprometido com a perspectiva do materialismo histórico-dialético deve levar em conta sempre o real, o contexto histórico e a dinâmica das relações sociais, imprimindo uma visão crítica da realidade, com vistas à sua transformação.

A exemplo das observações sobre a concepção hegeliana de universalidade do Estado, em que Marx comenta que a descrição do Estado moderno realizada por Hegel não passa da aparência do fenômeno estatal, a recorrência a Weber, para discutir a burocracia, seguirá essas mesmas restrições. Weber (...) descreve a aparência da burocracia moderna como se fosse sua essência. No entanto, esse procedimento adotado permite que, como Hegel em relação ao Estado, Weber consiga capturar alguns elementos presentes no fenômeno burocrático (SOUZA FILHO e GURGEL, 2016, p. 43).

Pelo exposto, é possível apontar que Weber apresenta uma visão instrumental da burocracia, como um meio racional para se atingir determinada finalidade, independente da ordem social: qualquer sistema que necessite de controle e de organização necessita da burocracia. No capitalismo, a burocracia está voltada para o controle do tempo empregado pela força de trabalho na produção social com fim de extrair tempo excedente a ser apropriado pelos proprietários dos meios de produção (ou, em uma perspectiva weberiana, pelos proprietários das organizações burocráticas). Seguindo a mesma linha de raciocínio, em uma ordem socialista a burocracia estaria voltada também para a produção; porém, o produto do trabalho social seria distribuído por toda a sociedade. Cabe colocar que essa seria a perspectiva de uma ordem social de transição para o comunismo, onde qualquer noção de Estado e controle seria, finalmente, abolida.

Minha intenção em demarcar as diferenças entre as perspectivas materialista-dialética e weberiana em relação à burocracia reside em buscar demonstrar os limites desta última em relação àquela, ou seja, ao tratarmos a burocracia enquanto dominação, enxergamos não uma simples relação mando-obediência, como apontado por Weber, mas sim a dominação de uma classe sobre outra. Sendo assim, a administração em sentido geral, materializada na organização burocrática, só é dominação em uma sociedade baseada em classes sociais e, ainda assim, é possível haver organizações de resistência e luta contra tal dominação, como apontado por Souza Filho e Gurgel (2016, p. 47):

(...) Mesmo em uma sociedade de classes, podemos dizer que há possibilidades de determinadas organizações (por exemplo, algumas organizações da sociedade civil que lutam pelos interesses das classes subalternas, movimentos sociais, partidos, associações de luta por direitos), dependendo de sua função e da correlação de forças que constitui a sua estrutura, não se materializar enquanto dominação de classe. Obviamente, esta hipótese está completamente descartada nas organizações capitalistas centrais: empresas e Estado capitalistas.

Porém, e os autores o reconhecem, é possível que a perspectiva de dominação de classe seja atenuada em determinadas esferas da estrutura estatal, voltadas para atender às demandas das classes subalternas. Compreendo que a Universidade pode ser enquadrada no rol dessas estruturas, pois ainda que atue como aparelho burocrático e ideológico, não somente visa formar consenso em torno da ordem posta, mas também abarca a formação de críticos dessa ordem e possibilita a luta em torno da construção de direitos em um rico intercâmbio com movimentos e organizações da sociedade civil.

Pelo exposto, faz-se necessário analisar a possibilidade de ter a gestão como elemento no processo de construção de uma sociedade emancipada. Nesse caso, a gestão atuaria em consonância com uma orientação ético-política crítica. Os autores Souza Filho e Gurgel (2016), ao tratarem da relação entre emancipação política e emancipação humana, entendem que

existe uma relação de mediação entre a emancipação política e a emancipação humana, apesar de serem radicalmente diferentes (...) [a emancipação política] pode conter elementos progressistas capazes de contribuir, se superados, para a construção da emancipação humana (SOUZA FILHO E GURGEL, 2016, p. 62).

O processo de superação da ordem vigente com a emancipação em sentido universal pode ser viabilizado, na visão dos autores, pela *democratização*, um instrumento importante na transformação da sociedade rumo à ruptura com o capital e construção do socialismo. Os autores optam pelo termo *democratização* para enfatizar o caráter de processo – social, político e econômico –, e não de estado, que teria um caráter momentâneo e, portanto, frágil.

A democratização consiste na ampliação da participação cidadã junto ao Estado visando a construção e ampliação de direitos. Implica em um tensionamento na correlação de forças existente na sociedade burguesa em favor das classes subalternas. Nesse contexto, o servidor/gestor público democrático deve atuar, ainda que em conflito ideológico com a organização em que exerce suas atividades, tendo por base medidas

que “venham a transformar as condições de vida das classes subalternas, através do aprofundamento e universalização de direitos civis, políticos e sociais, visando contribuir com a superação da ordem do capital” (SOUZA FILHO e GURGEL, 2016, p. 74).

Cabe colocar que não se trata de um reformismo, pois é fundamental ter sempre em vista o caráter limitado das reformas e dos próprios direitos. Mas sendo uma tomada de posição em favor das camadas mais pauperizadas da sociedade,

a gestão democrática, ao mesmo tempo efeito e causa da radicalização da emancipação política, pode contribuir com o processo de construção da emancipação humana, impactando o tempo de trabalho necessário (trabalho pago) e o excedente (trabalho não pago), tensionando, dessa forma, a reprodução ampliada do capital (SOUZA FILHO e GURGEL, 2016, p. 72).

Nesse contexto, entendo como importante a ampliação da luta dos servidores: a luta em torno dos direitos da categoria tem influência direta na qualidade dos serviços prestados, mas é fundamental que tenha por finalidade a ampliação/universalização dos direitos sociais, pois só assim será possível a construção de uma sociedade realmente democrática.

Como exemplo, é possível citar a regulamentação da jornada de trabalho reduzida dos trabalhadores técnico-administrativos (TAEs) da UFJF (passível de ser estendida a todas as IFES): a finalidade está em ampliar o horário de atendimento ao público, com os setores funcionando durante no mínimo doze horas ininterruptas, o que pode demandar ampliação do quadro de servidores da instituição. Por outro lado, a postura do governo atual é de congelamento de investimentos públicos e retenção de vagas em concursos para as IFES e para toda a Administração Pública, com o objetivo de pagar serviços da dívida pública. Essa política pode exigir que os servidores trabalhem oito horas diárias, para que não sejam contratados novos servidores e para que não sejam necessários investimentos nos setores de trabalho, submetendo a finalidade de qualidade dos serviços prestados à redução dos investimentos públicos.

Penso que a redução do tempo de trabalho e aumento do tempo livre, de uma forma geral, tem reflexo positivo ao colocar-se como um mecanismo de redução da superexploração do trabalho, bem como pode ser um fator de redução do desemprego estrutural através do aumento do número de postos de trabalho. Em relação ao setor público, acredito que amplia e fortalece o acesso a direitos, no caso, o direito à

educação, atendendo ao interesse público e fortalecendo da carreira do servidor. Além disso, o aumento do tempo livre tem reflexos importantes na vida do trabalhador, que tem maiores possibilidades de adquirir conhecimentos, cuidar de sua saúde, reduzir doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, aumentar a convivência com seu grupo familiar e seu envolvimento nas lutas sociais.

Em minha concepção, é possível dizer que, sendo os servidores públicos os agentes nesse processo de democratização da gestão pública, a redução da jornada para esses trabalhadores é um passo importante nesse tensionamento do papel do Estado que, em última instância, representa os interesses do capital e atua na manutenção do *status quo*. A luta dos servidores públicos pela redução da jornada de trabalho é a luta por uma gestão democrática, que deve ser direcionada para a sociedade como um todo. E é esse processo, ainda em desenvolvimento, que será tratado no capítulo terceiro deste trabalho.

2.2.2 A educação como aparelho ideológico do Estado: Universidade e burocracia

Como vimos, o Estado atua, também por meio de seus aparelhos ideológicos, na manutenção das condições de produção e reprodução das relações sociais, baseadas na dominação de classe. Dentre esses aparelhos, que visam a formação de consenso, ou seja, de conformação com a realidade social posta, destacamos a educação, por ser a universidade pública brasileira, especificamente a UFJF, o *locus* de nossa pesquisa.

Sendo assim, e não poderia ser diferente em uma pesquisa erigida sob o materialismo histórico-dialético, resgataremos brevemente a história da educação superior em nosso país, buscando mostrar como a educação está integrada à tessitura social e como é determinada pela formação econômico-social do país onde está inserida. A Universidade enquanto organização estatal carrega as mesmas contradições presentes na estrutura do Estado e, como este último, pode ser colocada como arena para a construção e defesa de direitos, dentre eles a conquista de uma jornada de trabalho reduzida por parte dos servidores da instituição.

O modelo de colonização implantado no Brasil pelo Império português, de viés territorial e de exploração, mais do que de colonização e desenvolvimento, deixou marcas também na educação. A Universidade brasileira tem formação social tardia quando comparada inclusive com países da América Latina de colonização espanhola, pois somente com a fuga da corte de Portugal para o Brasil, em 1808, é que se inicia o processo de instalação do ensino superior no Brasil, com a inauguração de Faculdades de Medicina no Rio de Janeiro e em Salvador, e de Direito em São Paulo e Recife. O ensino superior, como não poderia ser diferente, trazia a marca da exclusão de uma sociedade profundamente desigual, baseada no escravismo e na concentração de terra e renda. O Brasil no início do século XIX pode ser caracterizado como um país eminentemente analfabeto (AMOROSO LIMA, 2006).

De acordo com Amoroso Lima (2006, p. 59), o modelo de ensino superior implantado no Brasil à época foi inspirado no modelo europeu, voltado para a formação profissional, diferente do modelo humboldtiano²¹ baseado em ensino e pesquisa, como havia sido escolhido para a Universidade de Berlim. Vale colocar que o Brasil não tinha ao menos uma Universidade, mas sim faculdades isoladas; para Teixeira (1989), a universidade do Brasil no início do século XIX era, na verdade, a Universidade de Coimbra, para onde eram enviados os filhos das famílias abastadas:

Foi esta (...) a universidade que presidiu a formação da cultura no Brasil: um centro de rígido treino da mente e de formação profissional o clérigo, o legista e o médico - centro do círculo fechado dos conhecimentos existentes. Assim ficamos, sem universidade no território da Colônia, mas ligados à Coimbra medieval, escolástica e jesuítica (TEIXEIRA, 1989, p. 82).

É importante destacar que a visão da classe governante brasileira em relação à educação, como instrumento formador da sociedade, era bastante pragmática e utilitarista: a educação deveria formar para o trabalho, ou seja, havia a ênfase na formação profissional e a visão de que a formação intelectual era mero “adereço”. Essa visão era típica do Império e continua com a República em seus primeiros anos. Além disso, a ideia era “importar cultura” e não formar uma cultura nacional, ideia que só se

²¹ Refere-se a Wilhelm von Humboldt (1767-1835), ministro da Prússia que funda, em 1810, a Universidade de Berlim, com uma nova proposta de universidade em meio a uma crise do ensino superior na Alemanha. Ao invés de transmitir saberes sedimentados e imutáveis, a universidade nos moldes humboldtianos busca aliar o ensino à investigação, ou seja, à pesquisa e busca pelo “estado da arte” do que se pretende ensinar.

começaria a modificar anos mais tarde com a formação das primeiras universidades (TEIXEIRA, 1969).

No período republicano, o tema Universidade seria retomado somente em 1920, quando as escolas superiores que já existiam no Rio de Janeiro foram nomeadas, em seu conjunto, como Universidade do Brasil (atual Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ). Em 1934, é fundada a Universidade de São Paulo (USP), também pela união de faculdades já existentes com a recém-criada Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras (FFCL), com o objetivo de formar professores e também uma elite intelectual que viria a pensar sobre o Brasil nas décadas de 1950 e 1960, com destaque para Antônio Cândido, Florestan Fernandes, Otávio Ianni, José Arthur Gianotti, Fernando Henrique Cardoso (AMOROSO LIMA, 2006, p. 60).

A primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), Lei 4024/61, demorou cerca de doze anos para ser aprovada em meio a disputas políticas e discussões inócuas entre os partidos PSD e UDN. Tornada obrigatória pela Constituição Federal de 1934, o projeto de lei da LDB foi encaminhado à Câmara Federal em outubro de 1948, tendo sido aprovada somente em dezembro de 1961. Os interesses em disputa giravam em torno da obrigação, ou não, do Estado em oferecer educação obrigatória, pública e gratuita a todos: o PSD, partido da situação e de orientação esquerdista, era favorável, já o conservador e liberal UDN acreditava que cabia a cada um a liberdade de se educar onde lhe aprouvesse, cabendo aos mais pobres buscarem bolsas de estudos em instituições de ensino particulares. O resultado: “uma Lei inócua e inaplicável tanto quanto as críticas que lhe foram conferidas durante o seu périplo pelo Poder Legislativo”, e que viria a ser reformada dez anos depois, sob o governo militar (Idem, p. 61).

No ano seguinte, em 1962, dois anos após a inauguração de Brasília, é inaugurada a Universidade de Brasília (UNB), com base nas ideias de Darcy Ribeiro e Anísio Teixeira, que buscavam um projeto de educação progressista, aliando a produção acadêmica à modificação da realidade do país. Uma das orientações que mostravam a proposta de modernização da instituição era a abolição do exame vestibular, em favor do aproveitamento do estudante ao longo de todo o Segundo Grau (atual Ensino Médio).

Tal projeto pedagógico, infelizmente, teria duração curta com a violenta intervenção do governo militar em 1964, substituindo o reitor Anísio Teixeira por um reitor alinhado com a política e práticas dos militares, o professor da USP Zeferino Vaz. Em 1965, uma greve de professores e estudantes contra as práticas arbitrárias de Vaz foi duramente reprimida pelo Regime, terminando com o pedido coletivo de demissão por parte de duzentos e dez docentes.

O golpe de Estado ocorrido em 1964 depôs o então presidente João Goulart e levou a termo o regime democrático; pode ser caracterizado como um golpe “pelo alto” fruto de uma coalizão entre frações industrial e financeira da classe dominante, além de latifundiários, comerciantes e militares, e também intelectuais e burocratas civis. As reformas propostas pelo governo de João Goulart, dentre elas a reforma agrária, não foram adiante, e o Brasil mergulhou em “um regime no qual o povo perde a soberania e se consolidaram sucessivos governos nascidos sob a violência do arbítrio, da usurpação e do menosprezo da ordem constitucional”, regime esse que duraria mais de duas décadas (AMOROSO LIMA, 2006, p. 38).

Todo e qualquer movimento de resistência ao regime militar foi duramente reprimido. As organizações estudantis, como a União Nacional dos Estudantes (UNE), foram colocadas na ilegalidade e vários professores com expressiva participação nos meios intelectuais do Brasil e do exterior foram penalizados, como a aposentadoria compulsória. Inúmeros foram para o exílio, principalmente a partir de 1969, quando é decretado o Ato Institucional nº 5 (AI-5).

Com a instalação do regime, os atos do governo passam a se dar com base em decretos e medidas provisórias, além, é claro, do peso do Estado-coerção. Em 1967, uma nova Constituição é outorgada, em substituição à de 1946; nesse mesmo ano, é editado o Decreto-Lei nº 200/67,

cuja abrangência era proporcional ao seu objetivo de modernizar com base técnica todo o aparelho estatal. Daí que seus dispositivos versavam sobre um conjunto de questões relacionadas ao planejamento, orçamento, supervisão, segurança nacional, forças armadas, além daquelas relacionadas aos servidores públicos civis, às licitações para compras, obras e serviços e alienações patrimoniais (Idem, p. 39).

A administração indireta ganhou peso em relação à administração direta, numa alegada tentativa de modernizar a Administração Pública. Além disso, a educação

superior é reformada por meio da Reforma Universitária de 1968, tendo dois princípios básicos: o controle político das universidades pelo regime e a educação superior com o objetivo de formar força de trabalho para o mercado.

A influência norte-americana sobre os rumos do país, consolidada com a instauração da ditadura militar, teve forte influência também na educação. Em 1965 foi assinado um acordo entre o Ministério da Educação, sob responsabilidade de Suplicy de Lacerda, e a *United States Agency International for Development (USAID)*, resultando na criação da Equipe de Planejamento da Educação Superior (EPES), com a ida de técnicos brasileiros aos EUA para treinamento. Também os ensinos fundamental e médio seriam assessorados por especialistas americanos. Esse projeto enfrentou grande resistência dos estudantes, pois tal intervenção significava, além da mercantilização e privatização do ensino, o combate à mobilização estudantil, especialmente no tocante à formação dos discentes (AMOROSO LIMA, 2006).

A USAID contribuiu, de alguma forma, para o projeto expansionista do governo militar, responsável pela expansão e capilarização do ensino superior, levado ao interior do país. Em que pese a contribuição do regime para a disseminação do ensino superior fora do eixo sudeste, seu projeto expansionista e reformista foi realizado sem a participação da sociedade civil e de forma autoritária; os estudantes se organizavam e realizavam passeatas com o fim de pressionar o governo a tomar medidas que, de fato, contribuíssem com o ensino.

Pressionado pelo movimento estudantil, o governo se vê compelido a formar um grupo de trabalho para discutir a reforma. O chamado Grupo de Trabalho da Reforma Universitária (GTRU), quando

Ao lado da degola de acadêmicos e intelectuais contrários ao regime e da perseguição estudantil, instalou-se, na forma da lei, a ala de suporte político-acadêmico às reformas pretendidas. Tratava-se de representantes da comunidade intelectual e universitária, conclamados pelo Governo a elaborar Projeto da Reforma Universitária e dar legitimidade aos decretos lei que versavam especificamente sobre o ordenamento institucional das universidades federais (Idem, p. 74).

Os estudantes não enviaram nenhum representante para atuar no GTRU, deixando clara a resistência a todo o projeto colocado pelos militares, tanto da Reforma Universitária quanto do próprio Governo. É interessante apontar que a reforma também enfrentava resistência dos setores mais conservadores das universidades, que viam na

influência norte-americana uma possível abertura que ameaçava seus privilégios, que já perduravam por anos. Outro foco de resistência era encontrado no reduzido grupo conhecido como “jovens turcos”, pesquisadores que tinham tido uma vivência internacional obtida por meio de bolsa de estudos em instituição estrangeira e que visavam uma modernização do ensino superior; suas ideias eram mais próximas às dos estudantes que às dos conservadores (Idem, p. 77).

Sem participação dos setores interessados e afetados pela reforma, o GTRU, que havia iniciado seus trabalhos em julho de 1968, apresentou seu relatório em oitenta dias. Esse relatório, por sua vez, passou por análise de um grupo formado pelos ministros da Fazenda, do Planejamento, da Justiça e da Educação, sendo enviado para votação pelo Congresso em outubro de 1968. Vale ressaltar que o Congresso, à época, era formado por dois partidos criados arbitrariamente pelo AI-2 que, em 1965, havia extinguido os partidos que atuavam na política nacional desde 1945. O Movimento Democrático Brasileiro (MDB), partido de oposição, não representou grande resistência ao projeto e a Aliança Renovadora Nacional (ARENA), aliada da situação, rebateu as poucas críticas apresentadas por parlamentares da oposição. Assim, em novembro de 1968 o projeto foi aprovado pelo Congresso e transformado na Lei nº 5.540/1968.

Dentre os pontos importantes que podemos destacar da Reforma Universitária de 1968 que instituiu, de acordo com Tragtenberg (1982), a burocratização do ensino superior, podemos destacar: a instituição da estrutura departamental e extinção da cátedra, a adoção do sistema de crédito por disciplina e divisão dos períodos em semestres, a divisão dos cursos de graduação em dois ciclos: básico e profissional, a introdução do regime de dedicação exclusiva para os docentes, o estabelecimento do formato de universidade como preferencial para as instituições de ensino superior. A reforma também colocou o ensino e a pesquisa como indissociáveis em se tratando de ensino superior e efetivou a pós-graduação incentivando, dentro de certos limites, a pesquisa universitária.

Algumas das medidas implantadas perduram, ainda hoje, nas universidades federais brasileiras. Porém, a crítica de inúmeros intelectuais da época e também do movimento estudantil foi o seu caráter autoritário, sem discussão e participação dos membros da sociedade civil e do sistema de ensino, além do claro projeto de universidade acrítica e despolitizada, reprimida pelo regime e transformada em centro

formador de força de trabalho para o mercado, uma universidade instrumental, formadora de “capital humano” (AMOROSO LIMA, 2006, p. 80).

Como aponta Tragtenberg (1982, p. 162),

É claro que uma universidade burocratizada, onde a função mais importante não é a produção de conhecimentos, mas o controle sobre eles e as pessoas, tende, no plano interno, à multiplicação das “panelas burocráticas”. No tipo dessas “panelas”, professores investidos do poder de coordenadores de programas de graduação ou pós-graduação, chefes de departamentos, institutos ou faculdades, colocam seus colegas sob “estado de sítio”. Estabelece-se na instituição universitária uma certa “ditadura acadêmica” em que a dissensão é punida com o ostracismo, onde a fofoca de corredor age como retaliação do “excluído”.

Para o autor, a universidade, no formato colocado, acabou por se tornar não um centro autônomo de livre pensamento, mas um centro a cumprir o papel imposto pelo sistema de

manter a maior parte do tempo possível na rede escolar uma mão de obra potencial, que se fosse lançada prematuramente no mercado constituiria um fato de tensão social. A pós-graduação é a hibernação de uma mão-de-obra que se encaminha para um mercado saturado, para maior tranquilidade dos donos do poder (TRAGTENBERG, 1982, p. 162).

Tragtenberg (1982) enxerga a burocracia na universidade como a negação da liberdade na medida em que, ao distribuir professores e alunos em escalões de acordo com sua formação (mestres, doutores e pós-doutores; alunos de graduação, pós-graduação e especialização), na verdade, busca “dividir o subproletariado intelectual, o qual enfrenta uma burocracia unida por seus interesses e prebendas, que procura preservar e aumentar o seu poder” (Idem, p. 163). Isso só poderia ser superado com a participação comunitária de todos os envolvidos na instituição, com direitos equânimes em relação às decisões tomadas em nível institucional.

Entretanto, o objetivo da Reforma passava ao largo de uma participação da comunidade universitária e da construção de uma universidade autônoma. Com a extinção do sistema de cátedra, reitores, vice-reitores, diretores e vice-diretores passaram a ser nomeados diretamente pelo Presidente da República, com base em lista apresentada pelo Conselho Universitário, ou colegiado equivalente. Dessa forma, os dirigentes máximos nas Universidades estavam mais comprometidos com o regime do que com a comunidade universitária. Além disso, a divisão departamental tinha o claro propósito de enxugar recursos, na medida em que colocava um mesmo professor para

ministrar diversas disciplinas em um mesmo departamento, atendendo ao maior número possível de alunos com a mesma estrutura física:

A dinâmica permitia que uma disciplina considerada obrigatória para um curso fosse optativa para outro. De modo que, alunos de cursos diferentes e por razões diferentes, lotavam salas de aula, recebendo o mesmo conteúdo, por um mesmo professor, e no mesmo horário. Mais uma medida, portanto, de redução de custos através da otimização da força de trabalho docente e da sinergia de recursos físicos e materiais. E mais uma forma de dispersão dos estudantes e de perda da identidade político-organizativa dos mesmos (AMOROSO LIMA, 2006, p. 82).

O projeto inicial da Universidade de Brasília (UnB), de autoria de Darcy Ribeiro, era de abolir o exame vestibular e selecionar os discentes com base em seu aproveitamento em todo o Segundo Grau (atual Ensino Médio). Entretanto, com a ditadura, esse projeto foi suspenso e, com a Reforma de 1968, foi estabelecido o exame vestibular unificado para os cursos ou áreas afins com o objetivo de ter menos vagas ociosas e também para colocar uma barreira de acesso ao ensino superior, acabando por favorecer a expansão das escolas privadas de ensino superior, as quais poderiam ter critérios de acesso diversos do exame vestibular.

Outra questão a ser colocada se relaciona à expansão da pós-graduação, com a reformulação da CAPES, cuja origem remonta ao ano de 1951. Setor integrante da estrutura do MEC foi rebatizado de Campanha Nacional de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior para Coordenação Nacional de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior, mantendo o objetivo de “assegurar a existência de pessoal especializado em quantidade e qualidade suficientes para atender às necessidades dos empreendimentos públicos e privados que visam ao desenvolvimento do país” (AMOROSO LIMA, 2006, p. 84).

Ao lado de outras duas agências de fomento, o Conselho Nacional de Pesquisas, atual Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e da Financiadora de Estudos e Projetos – FINEP, o período foi de significativa expansão dos cursos de pós-graduação, com intercâmbio com centros de pesquisa internacionais e envio de pesquisadores com bolsas para aperfeiçoamento fora do país.

Houve, também, mudanças em relação ao trabalho docente, com a implantação do regime de dedicação exclusiva, até então pouco procurado pelos docentes, que preferiam lecionar como um complemento de renda devido aos baixos salários da

carreira quando comparados ao da iniciativa privada. Com a expansão do ensino, principalmente com a pós-graduação, aumentaram o número de professores contratados em regime de tempo integral, com dedicação exclusiva às atividades de pesquisa. A ideia era de que os docentes entrassem na carreira já sendo doutores; entretanto, como eram raros os profissionais com essa titulação, tal exigência foi flexibilizada, havendo um grande número de docentes que migraram do regime de tempo parcial para integral sem mudanças significativas em seus currículos acadêmicos (AMOROSO LIMA, 2006).

Foi no contexto da pós-reforma de 1968 que o atual *campus* da Universidade Federal de Juiz de Fora saiu do papel. Tendo sido criada em 23 de dezembro de 1960 pelo então presidente Juscelino Kubitschek, a partir da incorporação de faculdades de Ensino Superior existentes na cidade, a UFJF foi a segunda universidade federal do interior do país a ser criada; a primeira foi a Universidade Federal de Santa Maria (RS), criada dias antes, em 14 de dezembro. A ideia do então presidente era formar um pólo acadêmico e cultural na região da Zona da Mata Mineira, iniciando o processo de interiorização do ensino superior no país. A UFJF só obteve sua Cidade Universitária anos depois, em 1969²².

Em relação ao ensino superior privado, cabe assinalar que a Reforma Universitária de 1968 foi uma das grandes responsáveis por sua expansão, dada a explosão de demanda por cursos superiores no país a partir dos anos 1960, tendência que vem aumentando ao longo dos anos. Como a rede pública de universidades federais e estaduais não oferecia número de vagas suficientes, o ensino superior privado tornou-se um grande filão para o capital:

(...) após as pressões sociais exercidas pela classe média para ingressar na universidade, o governo tentou resolver o problema dos “excedentes” (alunos aprovados em vestibular sem vagas na escola) permitindo a ampliação brutal das vagas através da difusão do ensino universitário particular no país. É que havia capital imobilizado que procurava retorno imediato na esfera do ensino particular, daí o investimento maciço da indústria do ensino particular em cursos que exigem professor, giz e cuspe, como Administração, Economia, Direito. Enquanto isso, o Estado investia em Engenharia, Física, Química e Medicina, que exigiam equipamentos com gastos vultosos, isto é, com recursos auferidos da exploração do trabalho sobre o capital (TRAGTENBERG, 1982, p. 151).

²² Fontes: <http://www.ufjf.br/ufjf/sobre/historia/>; <https://projeto-historia-da-ufjf.webnode.com/>; <http://site.ufsm.br/> Acesso em 01/05/2018.

A chamada “democratização” do ensino superior no país escondia, na verdade, o rápido retorno dos capitais investidos na indústria do ensino e também a formação de força de trabalho barata. O projeto de universidade no Brasil, desde a sua origem, não foi formado em favor do atendimento à ampla maioria da população e as políticas de ingresso e permanência no ensino nos moldes que vemos hoje é o resultado de muita luta e pressão dos movimentos que representam a comunidade universitária e as minorias sociais. É uma farsa falar em democratização do acesso e oportunidades iguais em uma sociedade marcada pela profunda desigualdade e pela exploração do trabalho.

Por todo o exposto, é possível dizer que a Universidade, nos moldes que conhecemos hoje, remonta ao período do governo militar, que viabilizou sua expansão com a construção de *campi* fora dos grandes centros urbanos e também expandiu o número de cursos de graduação e pós-graduação ofertados. Entretanto, o modelo foi imposto à comunidade acadêmica e à sociedade, por meio de reformas e decretos que visavam dar uma resposta aos atores que apoiaram o golpe em 1964. Nesse contexto, o aparelho repressor do Estado atuou de forma bastante dura, atuando por meio de prisões e demissões arbitrárias e cerceando a Universidade enquanto espaço de debate.

Com a abertura democrática em 1985, vestígios do modelo técnico-burocrático de Universidade permaneceram, mas geraram resistências importantes de movimentos sindicais de docentes e técnico-administrativos, assim como do movimento estudantil. Naquele ano, iniciado o governo de José Sarney, o MEC propôs um projeto denominado de “Uma Nova Política para a Educação Superior Brasileira”, a ser colocado em prática pelo Grupo Executivo pela Reforma do Ensino Superior (GERES). O projeto de reforma era baseado no binômio autonomia-avaliação, com o objetivo de propiciar meios de controle dos recursos empregados pelo governo federal no ensino superior.

Como estava claro que a abertura democrática não significaria iniciativa política para a transformação da Universidade, docentes e técnico-administrativos realizaram uma greve unificada em março de 1987 que, ao longo de seus quarenta e quatro dias de duração, envolveu cerca de quarenta e cinco universidades. Foi a primeira greve dos trabalhadores técnico-administrativos em educação e as pautas envolviam a reivindicação por mais recursos para a educação, revogação a um decreto que proibia a contratação de pessoal e a criação de um plano de carreira para os trabalhadores das universidades, fossem elas autarquias ou fundações.

A ideia era unificar os trabalhadores das universidades federais e enfrentar a política do governo federal que, para enfrentar a crise econômica e a alta inflação, cortou verbas e rebaixou salários por meio do corte de benefícios, além de proibir novas contratações para o quadro de pessoal. Como resultado, a greve trouxe o Plano Único de Cargos, Retribuição e Salários (PUCRS), que reestruturou as carreiras e proporcionou isonomia entre as universidades, além de garantir 12,4% ao ano do Orçamento de Custeio e Capital para as IFES. O estabelecimento do PUCRS foi o primeiro passo para a conquista, em 1990, do Regime Jurídico Único (RJU) que unificou celetistas e estatutários como Servidores Públicos.

No período anteriormente referenciado, reconhecido como o da transição do regime militar para a democracia (1985-1990), as universidades federais, embora atacadas pelo controle governamental em termos de "economia" nos orçamentos e salários e da limitação da reposição de seus quadros profissionais, passaram, em contrapartida, por uma forte reação a essas iniciativas, por parte dos movimentos docentes e técnico-administrativos. Foi um período em que a força da organização política dos trabalhadores trouxe expressivos ganhos (AMOROSO LIMA, 2006, p. 95).

Como vem sendo discutido, nos anos 1980 e 1990, a crise do capital ensejou a reestruturação produtiva e a ofensiva neoliberal, em reação ao contexto de crise de lucratividade do capital, acabou por impor diretrizes para os países da América Latina, dentre eles o Brasil. Assim, houve importante embate entre os setores conservadores e progressistas sobre as diretrizes da educação brasileira. Algumas vitórias para a educação pública, gratuita e de qualidade foram obtidas junto à Constituinte, mas houve grande interferência, especialmente da Confederação Nacional da Indústria (CNI), representando os interesses do capital. Buscava-se a formação instrumental, tanto no ensino básico quanto no ensino superior, trazendo a ideia de que a baixa escolaridade dos trabalhadores seria responsável pela pouca competitividade da indústria brasileira em nível mundial.

Sabemos que a educação tem um importante papel na sociabilidade humana, que tanto pode ser conformada aos ditames do capital quanto pode trazer elementos que questionem a ordem e se voltem para a emancipação humana. Caso prevaleça a orientação conservadora, a educação tem atuação voltada para a formação de força de trabalho para o mercado, buscando a conformação de um padrão comportamental de respeito às regras, de manutenção ao *status quo*. Nesse contexto, há o grande interesse na formação de

uma nova cultura em que a relação capital e trabalho se fundamente na colaboração e na parceria, quebrando, por parte do trabalhador, qualquer tipo de resistência, fazendo-o internalizar os códigos da nova sociabilidade, uma nova visão de mundo e de sociedade totalmente integrada ao mundo capitalista globalizado (KALAM, 2011, p. 56).

Com a chegada de Fernando Collor ao poder, em março de 1990, os ataques às universidades federais são intensificados. O ministro José Goldenberg, que assume a pasta da Educação, de pronto classifica a Universidade como “improdutiva, superdimensionada e precocemente obsoleta”, buscando enxugar seu orçamento e suprimir a autonomia anteriormente conquistada. O ministro também tentava transformar a universidade em uma categoria de entidade específica dentro da Administração Pública para que seu quadro de funcionários perdesse a condição de servidores públicos (AMOROSO LIMA, 2006, p. 96).

Estas estratégias, a exemplo do governo anterior, só que de forma mais violenta, também foram implementadas nas principais frentes constitutivas da Instituição: a da retenção das vagas de técnicos-administrativos e docentes, que deixaram de ser supridas; a do arrocho salarial e consequente humilhação profissional dos quadros efetivos; a da diminuição dos recursos para custeio e investimento; além da tentativa de extinção da CAPES e do INEP (Idem, p. 96).

Com a saída de Collor, via impeachment, Itamar Franco assume a presidência e nomeia o professor Murílio de Avellar Hingel como Ministro da Educação. A partir daí retoma-se o diálogo entre o MEC e as instituições de ensino superior, com o compromisso, por parte do Ministério, em resgatar a Universidade Pública e propiciar condições de acesso e permanência aos ingressantes; outro compromisso foi a criação de um programa de avaliação do Ensino Superior, o Programa de Avaliação das Universidades Brasileiras (PAIUB) com a participação de especialistas indicados por entidades que representavam as universidades públicas e privadas. Assim, as instituições teriam autonomia para guiar seus próprios processos avaliativos, decidindo o momento e a forma de realizá-los.

Entretanto, a receptividade ao PAIUB estancou-se majoritariamente, em sua fase inicial de adesão prosseguindo apenas na Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS. Mais uma vez a política pública no Brasil, no caso específico, a da Educação Superior, recebeu o tratamento de acordo com a vontade da nova elite dirigente, que assumirão governo brasileiro representada na figura de Fernando Henrique Cardoso e no seu ideário neoliberal (AMOROSO LIMA, 2006, p. 99).

Cancelado o PAIUB, é estabelecido um novo plano para avaliação institucional, mais alinhado à política liberal do governo. É editada a Medida Provisória 1018, de 08 de junho de 1995, que estabeleceu o Exame Nacional de Cursos (ENC), mais conhecido como “Provão”, com o objetivo de avaliar os cursos de graduação por meio de testes padronizados com claro objetivo técnico-instrumental. Mais uma vez retorna a lógica de imposição e controle, por parte do MEC, sobre a avaliação do ensino superior, com a lógica mercadológica de criação de um *ranking* de universidades: aqueles formados por universidades do topo do *ranking* conquistariam as melhores vagas no mercado de trabalho. A questão da qualidade do ensino passa ao largo de tal processo avaliativo, porém foi tornado critério para que as IES obtivessem credenciamento, reconhecimento e reconhecimento de seus cursos.

Dessa forma, a ideia de democratização do acesso por meio do ensino público gratuito no Brasil foi prejudicada com a contrarreforma implantada pelo governo FHC (1995-2002), quando ocorre

um consistente processo de redução de gastos públicos federais para o conjunto das instituições federais de ensino superior (IFES) e se desencadeia a retomada, em grau muito mais aprofundado que na década de 1970, sob a ditadura militar, da privatização desse nível de ensino (MANCEBO, 2010, P. 75).

Para Mancebo (2010), no governo de FHC a privatização da educação superior alcança seu ápice, em um contexto neoliberal de redução do Estado, apesar do processo de privatização ter sido iniciado em período anterior, ainda no governo Collor.

Seguindo os ditames do Banco Mundial para a América Latina nos anos 1990, o governo federal coloca a educação no rol de “serviços não exclusivos do Estado”, havendo uma estagnação das IFES acompanhada da expansão do setor privado. Enquanto na década de 1980, a relação entre matriculados em instituições públicas e privadas era de 50% para cada, no final de 1990, essa relação passa a ser de 30% pública e 70% privada; em 2004, essa relação chega à proporção de 20% e 80% em instituições privadas (BOSI, 2007):

Os nichos de negócios da educação foram rapidamente explorados. Iniciou-se a corrida ao pote de ouro. No caso do ensino superior, a proliferação de cursos de graduação, de tecnólogo, de especialização e de mestrados profissionais e de mestrado acadêmico e doutorado, incrementou e expandiu os negócios da área educacional em todo o território brasileiro. A flexibilização do ensino superior, cursos à distância, cursos sequenciais, cursos de curta duração, enfim, um verdadeiro supermercado de ofertas

educacionais escancarou as portas para a iniciativa privada (AMOROSO LIMA, 2006, p. 106).

A reforma universitária vem ocorrendo “em fatias”, a partir da aprovação de leis e decretos que vão alterando o plano delineado pela constituinte e definindo “estreitos limites para eventuais avanços em direção contrária ao movimento de privatização que grassa no sistema de educação superior brasileiro” (LÉDA e MANCEBO, 2009, p. 50). No governo Lula (2003-2010), isso pode ser visto por meio da adoção de medidas como o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), a Lei nº10.861, aprovada em 14 de abril de 2004, que instituiu o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES); Lei nº10.973, aprovada em 02 de dezembro de 2004, conhecida como Lei de Inovação Tecnológica; Lei n.º 11.079, de 30 de dezembro de 2004, que institui normas gerais para licitação e contratação de Parceria Público-Privada (PPP), no âmbito da administração pública; Lei nº11.096, sancionada em 13 de janeiro de 2005, que institui o Programa Universidade para Todos (PROUNI); Decreto nº 5.622, de 19 de dezembro de 2005, que lançou as bases legais da modalidade de educação à distancia (EAD) e, por último, o Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE), de 2007 (LÉDA e MANCEBO, 2009).

O PDE aparece como um plano combinado ao Plano de Aceleração do Crescimento (PAC) e, no mesmo ano de 2007, entram em vigor os Decretos nº 6.095, estabelecendo diretrizes para integração de instituições federais de educação tecnológica, constituindo os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia – IFET, e o Decreto nº 6096, que estabelece o REUNI.

De acordo com Léda e Mancebo (2009), é possível observar uma linha de continuidade entre as políticas de educação superior dos governos FHC e Lula, dado que as medidas aprovadas pelo último foram elaboradas ainda naquele governo. Para as autoras, ainda que envolto em uma “aura de esquerda”, o governo Lula não representou ruptura com a agenda neoliberal, pelo contrário, tornou-a mais disfarçada e difícil de ser combatida. Ainda que tenha apresentado significativa expansão nos recursos destinados ao ensino superior, permaneceu a “limitação orçamentária”²³, a subserviência diante das pressões dos organismos internacionais e uma perspectiva de

²³ As autoras apresentam o dado de que, em 2009, o financiamento das IFES correspondia a uma cifra próxima de 0,6% do PIB, distante da reivindicação do ANDES-SN, de 1,4% do PIB até 2011. Relatório apresentado pelo Senado Federal em 2014 mostra que esse número não teve expressivo crescimento, dado que, no ano de 2014, o investimento total em educação representou somente 1,71% do PIB.

gestão empresarial voltada à educação. É possível acrescentar, ainda, a falta de um horizonte de longo prazo que abarque a manutenção dos *campi* construídos ou expandidos através do REUNI” (LÉDA e MANCEBO, 2009, p. 51).

As autoras são críticas com o plano de metas do REUNI, pois o aumento do número de alunos por professor devido ao aumento de vagas, a “ampliação ou abertura de cursos noturnos, redução do custo por aluno, flexibilização de currículos, criação de arquiteturas curriculares e ações de combate à evasão, dentre outros mecanismos que levem à expansão do sistema de educação superior” (Idem, p. 54) sem a correspondente preocupação com um trinômio ensino-pesquisa-extensão de qualidade, fatalmente acarreta em precarização do ensino, mascarada sob números oficiais.

Para as autoras,

Em síntese, o processo de reforma em curso para as IFES implica, por um lado, regredir ou, no mínimo, congelar, o nível científico e técnico da universidade brasileira, sucateando-a e precarizando-a, no geral e, por outro, manter e ampliar os centros de excelência, em determinadas áreas específicas, de acordo com os interesses do capital financeiro, como as relativas a *commodities*, por exemplo, para o desenvolvimento de tecnologia de cana, de minérios, petróleo, biocombustível, dentre outros (LÉDA e MANCEBO, 2009, p. 55).

É uma reestruturação baseada na lógica produtivista encontrada no setor privado, visando o aumento no número de vagas e de “diplomados” (aumento da “produtividade”) e redução da taxa de evasão (“eficiência”), numa clara perspectiva instrumental da educação enquanto formadora de força de trabalho para atuação no mercado.

Tomando por base o conceito de administração em geral como uso de recursos de forma racional para a obtenção de fins determinados, temos que ela pode tanto atuar no sentido de manutenção do *status quo*, quanto estar comprometida com a transformação social. A universidade enquanto organização necessita da atividade administrativa e da burocracia enquanto formas de organizar racionalmente seus recursos. Porém, a teoria organizacional construída para a gestão da empresa capitalista não pode simplesmente ser transposta para a universidade, seja ela pública ou privada, pois o objetivo de construção do conhecimento e transformação social não deve estar submetido aos pressupostos de dominação de classe e exploração de força de trabalho para acumulação de capital.

É importante ressaltar que a Administração enquanto campo do conhecimento é mais ampla que a forma como se manifesta sob o modo de produção capitalista. De acordo com Paro (1999), é preciso evitar polarizações, posições radicais entre os que acreditam que a universidade, sendo uma organização, pode ser submetida às exigências de eficiência e produtividade como qualquer organização privada, e entre os que se colocam contrários a qualquer tipo de organização ou administração, condenando a burocracia e apregoando o espontaneísmo como prática desejável. Para o autor,

nenhuma delas se identifica com uma Administração Escolar voltada para a transformação social: a primeira porque, ao advogar a aplicação na escola da administração capitalista, está contribuindo para a legitimação de um tipo de administração elaborado para atender às necessidades e interesses do grupo social que mantém o domínio e a hegemonia na sociedade e que tem, nesse tipo de administração, um de seus mais efetivos instrumentos na perpetuação do *status quo*; a segunda porque, não conseguindo dar conta das verdadeiras causas da dominação na sociedade, mostra-se impotente para agir contra tais causas, ou seja, para transformar as condições concretas em que se dá tal dominação, em direção a uma organização social mais avançada (PARO, 1999, p. 12).

Sempre cientes de que o que nos norteia é a perspectiva histórico-dialética em que o real é a síntese de múltiplas determinações, é necessário compreender a atividade administrativa na particularidade histórica do modo de produção capitalista, como mediadora da exploração do trabalho pelo capital e instrumento de dominação de classe, e ter em mente uma orientação democrática de gestão, onde seja possível a conquista de direitos, não obstante o caráter profundamente desigual e contraditório da sociabilidade capitalista.

Uma perspectiva conservadora coloca a ordem capitalista como o modelo mais avançado, “moderno”, que o homem pode alcançar, tanto no tocante às relações econômicas e políticas, quanto em termos de relações sociais. Dessa forma, pereniza uma estrutura social injusta e profundamente desigual e coloca todo e qualquer problema como um problema de ordem administrativa, um problema de “gestão de recursos”, e não problemas de natureza econômica e social. Em relação à educação, essa lógica é ainda mais perversa, ao esconder sob o discurso de “democratização” do ensino a privatização até mesmo das instituições públicas, a exemplo das parcerias público-privadas, cobrança de taxas e redução de políticas de permanência nas instituições federais de ensino superior (IFES).

Ainda que no ensino superior estejam presentes de uma forma mais desenvolvida o questionamento e o senso crítico, é possível observar uma estrutura bastante conservadora, onde predomina a divisão do trabalho e a atribuição de tarefas de acordo com o cargo, viabilizando relações de dominação e submissão. A universidade, submetida aos pressupostos de eficiência e produtividade, importados da iniciativa privada, pode perder seu objetivo de “transmissão e crítica do saber” (PARO, 1999, p. 126). É necessário que seja uma organização administrada em bases democráticas, concedendo canais de participação aos três segmentos envolvidos (TAEs, docentes e discentes), além de estar aberta à sociedade e fortemente apoiada no trinômio ensino-pesquisa-extensão.

Em um contexto de redução de recursos e privatização da educação, a precarização do trabalho tem afetado o trabalho dos professores e dos técnico-administrativos. Os primeiros são obrigados a seguir critérios de produtividade e busca por recursos, seja através de projetos de pesquisa com a CAPES/CNPQ, seja através de financiamento de empresas privadas, além de terem seu horário de trabalho estendido para além dos limites do *campus*. Já os TAEs, ainda que tenham elevado seus níveis de qualificação e de capacitação, atuando de forma efetiva nos processos de gestão relacionados ao ensino, pesquisa e extensão, não tem recebido a visibilidade desejada no seio da instituição. Ainda são vistos como coadjuvantes na universidade, e são mais pressionados com a necessidade de cumprir horários e tarefas, estando mais sujeitos ao acúmulo de atividades e ao desvio de função.

Os TAEs, assim como os docentes, são categorias do serviço público inseridas na divisão sociotécnica do trabalho e vêm sofrendo com a precarização das condições de trabalho e com os reiterados ataques aos seus direitos, atualmente, por um governo ilegítimo e conservador. É necessário que esses profissionais se percebam como pertencentes a categorias que, juntas, constroem a universidade e que lutam pela manutenção do ensino público gratuito e de qualidade.

A luta dos TAEs da UFJF pela regulamentação da jornada de trabalho reduzida, amparada no Decreto nº 4.836/2003, pode ser visto como um ato em favor da Educação e em defesa da Universidade pública e gratuita, pois prevê a ampliação do atendimento dos setores da UFJF, funcionando durante doze horas ininterruptas para atendimento ao público. Sendo assim, a Universidade manterá suas portas abertas por mais tempo para

os públicos interno e externo à instituição; por outro lado, os TAEs ganham tempo livre e qualidade de vida dentro e fora do trabalho.

A seguir, no capítulo terceiro, tratarei dessa discussão, apresentando o processo de luta dos servidores públicos em torno da redução da jornada de trabalho, tomando a UFJF como estudo de caso e dando voz aos sujeitos envolvidos na construção de uma resolução passível de estender tal redução a todos os TAEs da instituição.

CAPÍTULO III - A luta pela redução da jornada de trabalho

A temática da redução da jornada de trabalho tem (re)assumido papel importante na contemporaneidade, colocando-se como importante luta contra o sobretrabalho, o trabalho não pago. Entretanto, Conforme Marx aponta, em *O Capital*, “a instituição de uma jornada normal de trabalho é (...) o resultado de uma guerra civil de longa duração, mais ou menos oculta, entre a classe capitalista e a classe trabalhadora” (2013, p. 343). É, portanto, uma reivindicação antiga e, ainda hoje, uma batalha não ganha pelos trabalhadores. A luta pela redução da jornada e aumento do tempo livre foi colocada por Marx, como o início do “reino da liberdade”, da emancipação humana.

A redução da jornada de trabalho sem redução de salários apresenta-se como fator importante para a redução do desemprego, inerente ao modo de produção capitalista, e como ponto de luta comum dos trabalhadores para a retomada de seu protagonismo na luta pela superação da sociabilidade do capital. As organizações dos trabalhadores, enfraquecidas diante das mudanças ocorridas no mundo do trabalho após os anos 70 e 80, poderiam se valer da luta pela redução da jornada como união da classe trabalhadora, tão fragmentada e heterogênea, unindo os segmentos que ainda possuem garantias pela legislação trabalhista e os segmentos precários. Além disso, a ampliação do tempo disponível representa resistência à conversão do tempo de vida em tempo de trabalho e ao viés utilitarista imposto pelo capital no uso do tempo.

Para Marx (2013), a jornada de trabalho é composta por dois períodos consequentes: o *trabalho socialmente necessário*, aquele em que são produzidos valores de uso necessários para a produção e reprodução da força de trabalho, e o *trabalho excedente*, ou trabalho não pago, que é a parcela de trabalho apropriada pelo capitalista e que gera a mais-valia. Portanto, é interessante para o capital ampliar o trabalho excedente, seja pela extensão da jornada, seja pelo aumento da intensidade da produção.

A título de exemplo, o autor sugere uma jornada de 6 horas como o tempo necessário para a garantia da reprodução do trabalhador, sendo o restante, por exemplo, 1, 3 ou 6 horas como sendo o tempo de mais-trabalho. No modo de produção capitalista, a jornada jamais pode reduzir-se ao tempo necessário, mas, sua duração é limitada por dois fatores: as necessidades fisiológicas básicas (descanso, alimentação, higiene, etc.) e as necessidades espirituais e sociais (que variam de acordo com a cultura).

O capital tem seu próprio impulso vital, o impulso de valorizar-se, de criar mais-valia, de absorver com sua parte constante, com os meios de produção, a maior quantidade possível de trabalho excedente. O capital é trabalho morto que, como um vampiro, se reanima sugando o trabalho vivo, e, quanto mais o suga, mais forte se torna. O tempo em que o trabalhador trabalha é o tempo durante o qual o capitalista consome a força de trabalho que comprou. Se o trabalhador consome em seu proveito o tempo que tem disponível, furta o capitalista (MARX, 2013, p. 271).

Pode-se dizer, portanto, que no modo de produção capitalista, o valor de uso está submetido ao valor de troca, ou seja, o dinheiro ou valor que é obtido com a venda de mercadorias supera as necessidades humanas que poderiam ser satisfeitas com o produto. Além disso, o trabalhador, sem outro meio de subsistência, se vê obrigado a vender seu tempo ao capital.

O tempo de trabalho, portanto, tem grande importância para o capitalismo, enquanto gerador de mais-valia. No decurso histórico desse modo de produção, sempre esteve presente a relação entre o tempo de trabalho e o tempo disponível, mas a forma de extração da mais-valia por meio do trabalho excedente foi se modificando. Como vimos no capítulo primeiro, se, inicialmente, o aumento da produtividade era obtido por meio da mais-valia absoluta, com extensão da jornada de trabalho para aumento do tempo de trabalho excedente, posteriormente, com o emprego de novas tecnologias aplicadas à produção, é possível manter uma jornada de trabalho regular e, ainda, baratear o valor dos bens necessários à reprodução da força de trabalho. Dessa forma, por meio da mais-valia relativa, as tecnologias produtivas levam à redução do tempo de trabalho necessário e conseqüente aumento do tempo excedente, além de reduzirem a participação de trabalho vivo na produção.

Assim, a tecnologia aplicada à produção não é utilizada de forma a facilitar as tarefas executadas pelo trabalhador para aumentar o tempo livre, mas como instrumento na produção voltada para o aumento da produtividade convertido em lucro. Marx deixa bem claro que é o trabalho que produz valor, pois, apesar de ser o grande sonho do capital, este não pode substituir integralmente o trabalho vivo pelo trabalho morto. Somente nas mãos do trabalhador é que o instrumento tem condições de produzir, e não há como manter uma sociedade baseada no consumo sem trabalhadores assalariados.

Aí se apresenta a grande contradição do capitalismo: à medida que aumenta a produtividade e a conseqüente acumulação de capital, reduz a necessidade do trabalho vivo para a produção. Ainda que o capital em si não seja contra a melhora de vida da

classe trabalhadora (desde que tal melhoria se converta em aumento do poder de compra e do consumo), ao enxergá-la pelas lentes da acumulação, enxerga o trabalho como mero fator de produção, como custo. Esquece, porém, que o trabalho também é produtor de massa consumidora, fundamental para o ciclo reprodutivo do capital através da geração de mais-valia (MÉSZÁROS, 2011, P. 668).

A introdução da informática e de novas tecnologias tem criado um contingente de trabalhadores à espera de trabalho: é o exército de reserva, chamado por Marx de população supérflua, tornado cada vez maior com o desemprego estrutural necessário à manutenção do capitalismo. A esse respeito, diz Marx que

(...) ao recrutar para o capital camadas da classe trabalhadora que antes lhe era inacessíveis e ao dispensar trabalhadores substituídos pelas máquinas, produz uma população trabalhadora excedente, compelida a submeter-se à lei do capital (2013, p. 465).

Sandroni (1982, p. 90) caracteriza o exército industrial de reserva como uma “válvula de segurança do sistema (...). Ou seja, os capitalistas sempre se valeram da existência de trabalhadores excedentes, desempregados, etc. para impedir que os salários daqueles que se encontravam empregados aumentassem, e também para impor condições mais duras de trabalho a esses últimos”. Isso vale também como uma maneira de disciplinar a força de trabalho, contendo movimentos reivindicativos mediante ameaça de perda do emprego.

Para Mézáros (2011, p. 674), o desemprego em massa é estrutural somente pelo ponto do vista do capital e não para o desenvolvimento da produção, pois a redução da jornada de trabalho seria um meio de ampliação de acesso ao trabalho e expansão do consumo. Ao tratar do desemprego, a ciência econômica com viés de apologia ao capital aponta o “progresso tecnológico” como responsável e, de forma conveniente, fecha os olhos para as formas de superexploração da força de trabalho empregada, seja pela via da intensificação do trabalho ou extensão da jornada, seja pela precarização das condições de trabalho. O autor aponta que “a única alternativa viável para tais práticas (a saber, buscar soluções na reorientação da produção social da tirania do tempo mínimo para a maximização do *‘tempo disponível’*), obviamente exigiria a adoção de uma *contabilidade social* radicalmente diferente em lugar da inexorável perseguição do lucro” (MÉSZÁROS, 2011, p. 674). E completa afirmando que tal mudança é inconciliável com a ordem social estabelecida.

Cabe aqui esclarecer que não entendo que a luta pela redução da jornada de trabalho, como uma reorientação no uso do tempo, se constitui como mero reformismo; mas sim que, na verdade, se trata de um ponto de luta localizado em um processo maior de luta pela superação da ordem do capital, em lutar com as armas disponíveis. Isso é o que penso a respeito da redução da jornada de trabalho no seio da ordem capitalista: como um meio de resistência à superexploração da força de trabalho, sem perder de vista o horizonte de superação da ordem posta.

O capitalista necessita que o tempo de trabalho se estenda o mais possível para que o capital constante (máquinas e equipamentos) não fique ocioso e, portanto, não se torne prejuízo. Sendo assim, a força de trabalho é considerada um insumo de produção, uma mercadoria, e o tempo disponível dos trabalhadores é tornado tempo de trabalho. Marx aponta que, assim como há a depreciação do maquinário, há a depreciação da força de trabalho, sendo necessária a sua reposição; assim, interessa também ao capital o estabelecimento de uma jornada normal de trabalho para que a produtividade dessa força de trabalho se mantenha. E também para, como já apontado, ampliar a massa de consumidores, gerando demanda para a produção.

O trabalhador tenta limitar a venda de sua força de trabalho, através da redução da jornada de trabalho a uma jornada "normal", de forma que não seja espoliado pelo capitalista que tenta, a todo custo, extrair o máximo de um dia de trabalho como forma de aumentar sua mais-valia. Na obra *O Capital*, Marx coloca o relato de um trabalhador que calcula que o capitalista está pagando somente um terço do que vale seu trabalho, ou consumindo, em um dia, o correspondente à força de três dias de trabalho. Sendo assim, “a regulamentação da jornada de trabalho apresenta-se na história da produção capitalista como uma luta ao redor dos limites da jornada de trabalho — uma luta entre o capitalista coletivo, isto é, a classe dos capitalistas, e o trabalhador coletivo, ou a classe trabalhadora” (MARX, 2013, p. 349). Uma luta de classes, portanto.

Nesse contexto, o Estado tem importante papel, pois ainda que atue como o “capitalista total ideal” é o responsável por desenvolver políticas públicas econômicas e sociais, responsáveis por conquistas no campo dos direitos, inclusive aqueles relacionados ao trabalho, como abordamos no capítulo anterior (MANDEL, 1982; SOUZA FILHO e GURGEL, 2016). Assim, as contradições e lutas de classes inerentes ao capitalismo atravessam o Estado, que deve ser pressionado a atuar em favor de uma gestão pública democrática, em favor das classes subalternas.

Ao tratar do prolongamento da jornada de trabalho, Marx (2013) faz uma interessante comparação acerca da diferença entre a visão do trabalho na Antiguidade e na atualidade. Se, anteriormente, a máquina era vista como ferramenta para a libertação do homem do trabalho e o emprego de suas forças em outras atividades, na sociabilidade capitalista, é utilizada para escravizar as massas que, sem outro meio de subsistência que não seja a venda de sua força de trabalho, gera valor para o enriquecimento de poucos. Transforma os indivíduos em seres “unidimensionalizados, exteriorizados de seu conteúdo humano, reduzidos a meros trabalhadores” (ESCURRA, 2016, p. 27), submetidos à irracionalidade da produção exterior, do trabalho estranhado.

É necessário, portanto, tratar o trabalho de acordo com o contexto histórico, com a diferença específica da sociedade capitalista. Para Marx, o trabalho é uma lei universal, pois trata da interação do homem com a natureza para o atendimento de necessidades a partir do valor de uso das mercadorias. O modo de produção capitalista subverte o trabalho à geração de mais-valia, ou seja, o valor de troca predomina sobre o valor de uso e o sobretrabalho sobre o tempo de trabalho socialmente necessário.

Para submeter o trabalhador às condições impostas pelo capital, seja por uma jornada longa e exaustiva, seja pela intensificação do trabalho igualmente estafante e degradante, são necessárias condições que imponham uma disciplina. Durante certo tempo, essa disciplina foi imposta pelos relógios nas estações de trem que levavam os trabalhadores para as fábricas, pelos apitos nas fábricas marcando o início e o encerramento dos turnos de trabalho e pelos relógios de ponto, ainda hoje utilizados.

Atualmente, essa pressão é também internalizada pelos indivíduos. Desde cedo, como visto anteriormente, a educação atua na formação de consciência em conformidade com os ditames do capital, para a formação de um cidadão “produtivo”, apto a concorrer no mercado de trabalho e “vencer na vida”, estando constantemente pressionado pela concorrência, pelo sentido de urgência em acompanhar as inovações e tudo aquilo que não os deixe de fora, que os possa excluir do mercado de trabalho. É muito forte a ideologia neoliberal de responsabilização individual pelo sucesso ou fracasso, a necessidade de se manter “empregável”. Além disso, com as inovações no campo das telecomunicações, os trabalhadores, principalmente os chamados

trabalhadores intelectuais, estão conectados e disponíveis 24 horas por dia. O tempo disponível para o trabalho invade o espaço do tempo livre.

Posso dizer que ainda hoje a discussão acerca da redução da jornada de trabalho é pertinente e necessária, dado que a divisão social do trabalho naturalizou a construção societária vigente e a mercantilização das relações sociais levou à despolitização das pessoas e à dispersão do potencial de luta da classe trabalhadora. A luta pela redução, como já mencionado, pode ser tomada pelos partidos para a conscientização de classe e pelos sindicatos para unir a classe trabalhadora, tão fragmentada e heterogênea. É necessário, também, lutar por uma educação que valorize e reconheça as potencialidades e aptidões individuais em lugar da formação instrumental que se tem hoje. Mudar a base de formação é um importante avanço na luta pela construção de uma nova sociabilidade.

A luta pela redução da jornada, ou do tempo de trabalho, deve estar articulada com a luta contra as diversas formas de opressão, dentro e fora do trabalho. As esferas sociais são interligadas e o mundo do trabalho só existe dentro de um contexto social. Assim, é necessário “articular a ação contra o controle opressivo do capital no tempo de trabalho e contra o controle opressivo do capital no tempo de vida” (ANTUNES, 2009, p. 172).

Não só o tempo de trabalho, mas mesmo o tempo livre pertencente ao trabalhador é espoliado pelo capital, que tanto se apropria do trabalho excedente, quanto captura e reifica o próprio lazer, voltado para o consumismo e para o entretenimento vazio. Não se busca a conscientização política dos indivíduos, pois isso poderia levar ao questionamento, ao enfrentamento.

O empreendedorismo, tão exaltado pelo capitalismo, leva à diluição dos limites entre o tempo de trabalho e o tempo que o trabalhador dedica a si mesmo e à sua família. Está se tornando cada vez mais comum o teletrabalho, aquele em que o trabalhador executa em sua casa, pelo tempo que lhe convier (o que pode acarretar em sobrecarga de trabalho); há, ainda, aqueles que levam o trabalho para casa, estendendo a jornada de trabalho.

Hoje, a fronteira entre o tempo de trabalho e tempo livre se tornou muito mais tênue e o sentido de urgência leva o sujeito a buscar estar sempre “conectado”, inclusive com o seu trabalho. O controle do tempo do trabalhador não está mais voltado para a

disciplina de seu corpo para o trabalho, mas sobre a construção de sua própria vida, com a ideia de que seus objetivos e projetos devem ser funcionais e voltados ao capital.

Na sociedade contemporânea, o tempo também é tratado como mercadoria. Em seu tempo livre, o trabalhador é instado a se “capacitar”, de forma a manter sua “empregabilidade”. Não basta a inserção do capital em atividades de lazer, com viés consumista; há, ainda, o utilitarismo na fruição do tempo livre, afinal, na sociedade do capital, tempo é dinheiro e cada um é responsabilizado por seu sucesso ou fracasso já que, teoricamente, as oportunidades estão disponíveis para todos. A própria ideia de sucesso está relacionada à acumulação individual e ao consumismo.

Como já apontado, a bandeira da redução da jornada de trabalho pode ser um elo de união dos trabalhadores, através das organizações do movimento operário na busca por melhores condições de vida e trabalho. E, ainda, articulado com outros movimentos sociais, na construção de um novo modo de produção e organização da vida em sociedade, sem cair na ilusão do *consenso*, da conciliação com os interesses do capital, a fim de não incorrer em uma “práxis social resignada” (ANTUNES, 2009, p.174).

É necessária a formação de uma “contra consciência”, uma visão abrangente de uma nova forma de organização da sociedade e da gestão de suas funções e ter em mente, sempre, a ruptura com o capitalismo e não sua mera negação (ou transformação). O que está em jogo, “a tarefa histórica que temos que enfrentar é incomensuravelmente maior que a negação do capitalismo” (MÉSZÁROS, 2008, p. 61).

Mészáros atribui à educação um papel fundamental nessa ruptura, pois “não é surpreendente que na concepção marxista a *‘efetiva transcendência da autoalienação do trabalho’* seja caracterizada como uma tarefa inevitavelmente educacional” (MÉSZÁROS, 2008, p. 65, grifos do autor).

Em concordância com o autor, destaco que a superação da alienação do trabalho está na universalização, tanto da educação quanto do trabalho em um sentido emancipador, e isso pressupõe a igualdade de todos os seres humanos, uma igualdade substantiva, e não apenas formal. Isso passa pela redução da jornada de trabalho, que hoje consome boa parte do tempo de vida das pessoas e pela libertação da educação e do trabalho do jugo do capital que submete “a esmagadora maioria da humanidade (...) [à] execução de tarefas subalternas num determinado sistema político e socioeconômico” (MÉSZÁROS, 2008, p. 65, p. 68).

A seguir, traçarei um histórico sucinto da luta pela redução da jornada de trabalho de todos os trabalhadores e, em particular, dos servidores públicos federais, sujeitos desse estudo. Com isso, buscarei demonstrar a importância do controle do tempo de trabalho pelo capitalismo e, em relação aos servidores públicos, como o aumento do tempo livre e o fortalecimento do trabalho desses servidores pode ser elemento importante na construção de uma gestão pública democrática, que amplia direitos.

Abordarei também a questão do uso do tempo livre com foco no tempo de lazer, e como esse tempo vem sendo capturado e reificado pelo capital. Finalizarei com o estudo de caso, trazendo uma análise dos discursos dos sujeitos, os TAE's da UFJF e seus representantes sindicais, buscando compreender o processo de regulamentação da jornada reduzida na instituição.

3.1 Breve histórico acerca da luta pela redução da jornada de trabalho

Como apontado anteriormente, para Marx, a luta pela redução da jornada de trabalho é o resultado de uma disputa histórica entre trabalhadores e capitalistas, representando uma forma de resistência à exploração da força de trabalho para acumulação de mais-valia. Dessa forma, entendo não ser possível iniciar um histórico acerca da luta pela redução da jornada de trabalho sem se tratar a própria luta dos trabalhadores em resistência à sua exploração. Sendo assim, iniciarei com os primórdios da luta operária até chegar ao atual contexto do novo sindicalismo, menos combativo e mais situado no âmbito da negociação em relação ao conflito entre capital e trabalho.

Com a Revolução Industrial iniciada na Inglaterra ainda no século XVIII, é possível apontar o recrudescimento da opressão sobre os trabalhadores assalariados que, com o sistema fabril mecanizado, foram perdendo autonomia em relação à organização do trabalho. As alternativas para aqueles que não detinham outro meio de subsistência que não a venda de sua força de trabalho eram três, basicamente: integrar-se à sociedade burguesa, lutando por ingressar nas camadas médias da sociedade, resignar-se à exploração, ou, por fim, rebelar-se.

Marx, ao tratar da jornada de trabalho no capítulo oitavo de “O Capital”, relata a situação de trabalhadores atuando sem qualquer regulamentação ou limites legais à exploração da força de trabalho, em fábricas têxteis e de cerâmica. Passa, então a relatar

casos de exploração infantil e os prejuízos físicos causados pela intensa jornada de trabalho, que poderia até mesmo ultrapassar 18 horas diárias. Relata o caso de uma fábrica de fósforos na Escócia, onde os trabalhadores (incluindo crianças), chegavam a trabalhar 84 horas por semana em trabalho manual e também em máquinas, que não podiam ser paradas nem mesmo para as refeições dos trabalhadores: havia um pai que alimentava seu filho de apenas sete anos na boca enquanto ele continuava operando a máquina de fósforos. Pausa para refeições era vista como perda de tempo e, conseqüentemente, de lucro.

Descreve, ainda, o caso dos empregados de padarias, os quais tinham uma rotina desgastante, chegando a dormir em cima da própria mesa onde a massa do pão era amassada. Os trabalhadores chegavam a trabalhar de domingo a domingo e em trabalho noturno, recebendo um salário de 12 horas por uma jornada que poderia chegar a 18 horas por dia. Uma comissão do governo inglês de 1863 apontou, além dos abusos relacionados à jornada de trabalho, a falsificação do pão, que continha, além dos ingredientes, restos de saibro, suor e fluidos humanos, além de outras impurezas. Esse mesmo relatório aponta que os trabalhadores dessa indústria raramente chegavam aos 42 anos.

Os salários não garantiam nem mesmo as condições de subsistência e reprodução da força de trabalho; os trabalhadores viviam em cortiços imundos, sujeitos ao frio e à fome e ao contágio de inúmeras doenças. Além disso, eram altos os índices de criminalidade e de violações sociais. Eram poucos aqueles que conquistavam algum tipo de ascensão, tornando-se gerentes, inspetores, mecânicos e mesmo comerciantes (YACOUB, 2004).

De acordo com Marx:

O capital levou séculos, antes de surgir a indústria moderna, para prolongar a jornada de trabalho até seu limite máximo normal e, ultrapassando-o, até o limite do dia natural de 12 horas. A partir do nascimento da indústria moderna, no último terço do século XVIII (...) todas as fronteiras estabelecidas pela moral e pela natureza, pela idade ou pelo sexo, pelo dia e pela noite foram destruídas (MARX, 2013, p. 320).

Com o aprimoramento e incorporação das inovações mecânicas à produção houve uma importante deterioração das condições de trabalho, com a contratação de força de trabalho não qualificada, principalmente mulheres e crianças, e o desemprego de muitos

trabalhadores considerados supérfluos à produção. Na Inglaterra, o departamento de assistência aos pobres também era fornecedor de mão de obra, inclusive de órfãos e crianças internados nas *workhouses*²⁴.

Os trabalhadores, ao perceberem que individualmente não tinham meios de resistência ao impulso do capital pela sua máxima exploração, se associam e se organizam:

A história da regulamentação da jornada de trabalho em alguns ramos da produção e a luta que ainda prossegue em outros para se obter essa regulamentação demonstram palpavelmente que o trabalhador isolado, o trabalhador como vendedor 'livre' de sua força de trabalho, sucumbe sem qualquer resistência a certo nível de desenvolvimento da produção capitalista (MARX, 2013, p. 342).

As associações sindicais existiam na Inglaterra desde, pelo menos, meados do século XVIII (sua origem remonta ao início da Revolução Industrial, com a introdução do sistema de maquinaria), mas eram reprimidas de forma violenta pelo Estado, atendendo a interesses da burguesia, autorizada a ser organizar por meio da livre associação. Em 1824, o Parlamento inglês finalmente aprovou uma lei que estendeu o direito à livre associação a todos, inclusive aos trabalhadores, fortalecendo as *trade-unions*, as associações sindicais inglesas, que se desenvolveram e se espalharam por todo o país.

As *trade-unions* tiveram papel fundamental na conquista de direitos pelos trabalhadores ingleses, organizando a luta por melhores salários (para que acompanhassem o aumento da produtividade), por melhores condições de trabalho e atuando na resistência à extensão e intensificação da jornada de trabalho:

As *trade-unions* negociavam com os capitalistas a criação de uma escala de salários, forçando a sua aceitação, e deflagravam greve sempre que esses salários eram rejeitados. Ante as constantes manobras dos capitalistas, as *trade-unions* auxiliavam financeiramente os operários em greve ou desempregados, através das "Caixas de Resistência", o que aumentava sobremaneira a capacidade de luta da classe operária e tornava arriscado para o capitalista diminuir os salários ou aumentar as horas de trabalho (ANTUNES, 1981, p. 18).

²⁴ As *workhouses* eram locais onde pessoas muito miseráveis viviam em regime de internato, trocando sua subsistência por trabalho. Ainda que as condições de vida em uma *workhouse* fossem intencionalmente duras para garantir que apenas os realmente necessitados as procurassem, seus assistidos gozavam de uma vantagem sobre a maioria da população pobre da Inglaterra, já que contavam com assistência médica gratuita e educação infantil, o que só seria garantido pelo Estado inglês à população no início do século XX (Fonte: <http://www.workhouses.org.uk/> Acesso em 14/07/2018).

Com a intenção de unir diversas categorias de uma mesma região, em 1830 foi constituída uma federação de operários, a “Associação Nacional para a Proteção do Trabalho”, atuando como uma central sindical, reunindo sindicatos de operários da área têxtil, mecânicos, trabalhadores das fundições, ferreiros, mineiros, entre outras. Diante do aumento no número de associações operárias, e de sua força em construir mobilizações e greves em torno de direitos, os patrões passaram a exigir dos operários a renúncia formal em participar da vida sindical, sob pena de demissão. Esse foi o principal fator no enfraquecimento e posterior extinção de diversas associações sindicais, “o que demonstrou quão árdua foi a luta dos operários pela sua organização nos sindicatos” (ANTUNES, 1981, p. 19):

Se a história dessas Associações é caracterizada por momentos de vitórias e derrotas, é inegável que elas constituíram a primeira tentativa efetiva de organização dos trabalhadores na luta contra os capitalistas. Ao conseguirem abater a concorrência existente entre os operários, unindo-os e tornando-os solidários em sua luta, ao utilizarem-se das greves como a principal arma contra os capitalistas, os operários conseguiram dar os primeiros passos na luta pela emancipação de toda a classe operária (Idem, p. 21).

Antunes (1981), ao tratar do movimento sindical inglês, destaca a figura de Robert Owen, industrial e teórico do chamado socialismo utópico. Graças aos esforços de Owen, que foi alijado pela sua classe burguesa e perseguido por capitalistas e pelo Estado, “(...) em 1819, após cinco anos de grandes esforços, conseguiu que fosse votada a primeira lei limitando o trabalho da mulher e das crianças nas fábricas” (Idem, p. 20). Owen foi um socialista utópico por não enxergar que a transformação da sociedade capitalista, com a ruptura das relações de exploração de classe, não seria possível por meio de reformas e de um processo pacífico de negociação, mas sim a partir da luta e mesmo de violentas disputas entre as classes, como demonstrado por Marx e Engels no “Manifesto Comunista” de 1848 (ANTUNES, 1981).

Voltando à questão da redução da jornada de trabalho, uma lei aprovada em 1833 normatizou na Inglaterra, pela primeira vez, a jornada de trabalho para a indústria moderna, estabelecida em 15 horas compreendidas entre cinco e meia da manhã e oito e meia da noite. Limitava o trabalho infantil durante o dia de acordo com faixas etárias e vedava o trabalho noturno para menores. Essa lei não sofreu alterações até junho de 1844, mas os proprietários do capital deram um jeito de burlar as regras, e os inspetores não conseguiam fiscalizar. Os trabalhadores fabris, a partir de 1838, passaram a lutar pela jornada de 10 horas e, como os representantes da classe industrial na política

necessitavam dar concessão aos trabalhadores em troca de fortalecer o comércio de produtos agrícolas, entra em vigor a lei fabril de 1844, colocando as mulheres maiores entre os amparados pela lei.

Em 1847, uma nova lei fabril determinou a redução da jornada para adolescentes de 13 a 18 anos e para todas as mulheres, sendo de 11 horas a partir de 1º de julho daquele ano e de 10 horas a partir de 1º de maio de 1848, definitivamente. Porém, como reação a isso, os capitalistas foram reduzindo os salários alegando queda de produção decorrente de uma crise entre os anos de 1846 e 1847. Essa redução chegou a, pelo menos, 25% do salário, mas, mesmo assim, os trabalhadores preferiam trabalhar 10 horas, conforme foi apurado pelos inspetores de fábrica.

Os fabricantes começaram, aqui e ali, a despedir uma parte, frequentemente a metade dos adolescentes e mulheres empregados, e restauraram, para os trabalhadores adultos do sexo masculino, o trabalho noturno que quase não se usava mais. A lei das 10 horas, bradaram eles, não lhes deixava outra saída (MARX, 2013, p. 329).

Marx relata que, mesmo com o amparo legal, limitando a jornada de trabalho para crianças, adolescentes e mulheres, os patrões conseguiam armar esquemas de burla a essa lei das mais diversas formas, tornando o trabalho de fiscalização praticamente impossível. Trabalhadores eram deslocados entre várias fábricas, trabalhavam em diversos turnos menores, entre outras medidas. Diversas petições foram feitas ao ministro do Interior de forma que o próprio ministro determinou a não intervenção da fiscalização em caso de descumprimento da lei, salvo em caso de “abuso manifesto no sistema” (MARX, 2013, p. 332). Ora, o descumprimento da lei caracteriza, por si só, flagrante e manifesto abuso.

Até a metade do século XIX, são relativamente poucos os sindicatos e partidos estabelecidos pelos trabalhadores, realidade que muda radicalmente após as Revoluções de 1848, também conhecidas como “Primavera dos Povos”, quando os trabalhadores pauperizados das cidades se insurgem contra sua exploração e reivindicam o estabelecimento de uma nova sociedade, sem divisão de classes. As condições de vida haviam piorado muito em decorrência da crise mundial de 1847, o que fomentou a luta contra os privilégios de classe:

Embora não se tratasse de uma revolução contra a burguesia, vislumbrava que a democracia permitia à classe trabalhadora colocar em questão os fundamentos sociais da sociedade burguesa, trazendo à luz o confronto entre

esta e o proletariado, criando uma república democrática e, posteriormente, a transição para uma revolução proletária-popular e, finalmente, uma ditadura do proletariado (YACOUB, 2004, p. 31).

Entretanto, suas intenções fracassaram e abalaram organizações operárias como a Liga Comunista, encerrada em 1852, e o movimento cartista. O período de expansão econômica que se seguiu, caracterizando um verdadeiro *boom* econômico arrefeceu ainda mais o ímpeto revolucionário por parte do movimento operário, que viu os sindicatos e movimentos grevistas serem proibidos na Europa.

De fato, explosões simultâneas continentais ou mundiais [foram] (...) extremamente raras. 1848 na Europa foi a única a afetar tanto as partes “desenvolvidas” quanto as atrasadas do continente. Foi ao mesmo tempo a mais ampla e a menos bem sucedida deste tipo de revoluções. No breve período de seis meses de sua explosão, sua derrota universal era seguramente previsível; dezoito meses depois, todos os regimes que derrubara foram restaurados, com exceção da República Francesa (HOBSBAWN, 1982, p. 30).

Tal contexto só foi revertido a partir da crise de 1857, principalmente a partir de 1864, com a formação da Primeira Internacional (Associação Internacional dos Trabalhadores – AIT), que intentou reunir diversas correntes do movimento trabalhista europeu na busca por objetivos como a melhoria das condições de trabalho e dos salários, e proteção dos trabalhadores em caso de doença, invalidez e velhice. Mas, para além de lutas na esfera econômica, havia o norte maior da luta política, buscando a democratização do poder político e a transformação da sociedade capitalista com a abolição da divisão de classe.

Os trabalhadores organizados em partidos e sindicatos organizavam greves e pressionavam os Estados para que atuassem na mediação do conflito entre capital e trabalho por meio das políticas sociais e ampliação de direitos. No Congresso de 1866, foi defendida, entre outras exigências, a limitação da jornada de trabalho em oito horas diárias, além da criação de medidas sócio-políticas em favor das mulheres e crianças:

Alguns governos e estratos da burguesia mostraram-se apreensivos com o crescimento do movimento trabalhista a partir de 1860 e, prevenindo-se contra o emergir de uma força política independente ou mesmo revolucionária, a legislação foi modificada para possibilitar uma limitada organização trabalhista (inclusive greve em alguns países europeus), permitindo uma certa barganha livre e coletiva dos trabalhadores num mercado livre (YACOUB, 2004, p. 34).

Em 1871, os trabalhadores têm sua primeira experiência de governo, com o estabelecimento da Comuna de Paris que, não obstante sua curta duração de pouco mais de dois meses, foi vista por Marx como uma experiência histórica bastante relevante, trazendo a proposta de formação de cooperativas e também de uma reforma da educação, a fim de torná-la universal, obrigatória, gratuita e laica. Muitos dos operários que exerceram papel de governantes na Comuna faziam parte da I Internacional. A Comuna foi um passo importante no sentido da democratização da política nos Estados europeus, com a ampliação da população apta a votar e escolher seus representantes, apesar do verdadeiro massacre das forças conservadoras sobre os parisienses, que levou à destruição da Comuna e restauração do regime.

A I Internacional, ainda que tenha obtido importante avanço em aglutinar tanto ideias de diferentes correntes de pensamento quanto a representação de diversos sindicatos e partidos do movimento operário europeu, teve sua história marcada pelos conflitos, inicialmente entre ideias marxistas e proudhonianas²⁵, posteriormente, entre marxistas e anarquistas²⁶. Esses conflitos levaram à sua extinção em 1876.

No período que seguiu à dissolução da I Internacional, especificamente entre os anos de 1876 a 1889, o movimento trabalhista, de uma forma geral, foi crescendo de forma praticamente independente em cada país, mantendo pouco contato entre si, salvo por alguns congressos internacionais convocados por diferentes entidades.

Ao final do século XIX, o capitalismo adentra sua fase imperialista, numa tentativa de minorar os reflexos da crise de superprodução ocorrida entre os anos de 1873 e 1896 e que atingiu os países industrializados da Europa e aos Estados Unidos. Assim, iniciou-se uma tendência de concentração e centralização do capital, com a quebra de pequenas empresas e a participação de capital financeiro, representado pelos bancos de investimento, nos diversos ramos da economia.

²⁵ Pierre-Joseph Proudhon (1806-1865) foi um dos mais importantes teóricos do anarquismo, sendo considerado por Marx, porém, como um socialista utópico, pois acreditava não em uma revolução como meio de transformar a sociedade, mas sim em uma reforma social que seria viabilizada, necessariamente, por meio da organização sindical, negando a luta política e o enfrentamento violento entre as classes (ANTUNES, 1981).

²⁶ Representados por Mikhail Bakunin (1814-1876) e Piotr Kropotkin (1842-1921), o movimento anarquista abrangia diferentes tendências em seu interior, mas, podemos defini-lo, grosso modo, como um movimento que via os sindicatos como meio exclusivo para a emancipação social e o único instrumento capaz de levar à construção de uma sociedade anarquista, baseada na autogestão e na ausência de qualquer forma de administração de Estado (ANTUNES, 1981).

A expansão da produção demandava a busca por novos mercados, e o imperialismo (não restrito à esfera econômica, tendo forte caráter político e cultural) aparece como meio de obter não somente matérias-primas e insumos para a produção, mas também mercados consumidores para a produção industrial, proporcionando uma rápida e significativa expansão econômica na Europa, principalmente na Inglaterra, país responsável pela exportação de grande parte dos bens de produção, além de carvão, ferro e aço, para os demais países industriais, como França, Alemanha e Itália, além dos Estados Unidos. Prevalencia o capitalismo de livre concorrência, o *laissez-faire*, livre trânsito de capitais, sem qualquer interferência ou regulação externa, e as nações desenvolvidas repartiram entre si grandes porções do continente africano e asiático, fatores que, ainda que impulsionassem suas economias, geraram animosidade e conflitos que, mais tarde, culminariam em duas guerras mundiais.

Em 1889, em congresso realizado em Paris, as lideranças presentes decidiram estabelecer que a realização de congressos internacionais seria periódica e, não obstante esse fato ser o marco que estabeleceu a II Internacional, somente em 1900, durante um congresso realizado também em Paris, seria estabelecida uma constituição para a Nova Internacional Socialista, que iniciou uma campanha de alcance internacional pelo estabelecimento de uma jornada de trabalho de oito horas.

Dois datas importantes, declaradas em 1889 pela II Internacional e comemoradas ainda hoje, decorrem da luta pela redução do tempo de trabalho: o 1º de maio (dia do trabalho) e o dia 8 de março (dia internacional da mulher). Em 1º de março de 1886, milhares de trabalhadores foram às ruas em Chicago (EUA) para reivindicar melhores condições de trabalho, dentre elas, a redução da jornada de trabalho de treze para oito horas diárias e, nesse mesmo dia, houve uma greve geral dos trabalhadores americanos. As manifestações foram duramente reprimidas pela polícia: houve prisões, feridos e mortos em decorrência de conflitos com os manifestantes²⁷. No dia 8 de março se comemora a luta das organizações femininas operárias da Europa e Estados Unidos que tinham entre suas bandeiras a redução da jornada de trabalho e o fim do trabalho infantil nas fábricas.

Miranda (2004), ao tratar do 1º de maio, aponta quão importante é lembrar-se daqueles que foram mortos, condenados à forca, pelo fato de estarem lutando pela

²⁷ No Brasil, nessa mesma data, em 1943, foi instituída a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

redução da jornada de trabalho. Foram cinco trabalhadores grevistas: August Spies, Adolph Fischer, Albert Parsons, George Engel e Louis Lingg. Para o autor,

A princípio seria desnecessário lembrar o nome dos cinco operários condenados à forca, bastaria a referência ao fato que deu origem ao primeiro de maio (...). Operários condenados à morte; já foram tantos, assassinados em greves, deportados, massacres de camponeses... Em cada canto do mundo podemos encontrar exemplos semelhantes e dificilmente saberemos os nomes deles. (...) *A classe pode ser referenciada no coletivo, mas é preciso conhecer as pessoas que compõem a classe, seus gostos, desejos; essas pessoas têm nome e sobrenome. (...) É preciso conhecer suas motivações.* Antes que a memória de August Spies, Adolph Fischer, Albert Parsons, George Engel e Louis Lingg se perca, melhor repetir seus nomes, saber o porquê. Do contrário, o *dia do trabalhador* vai se transmutando para dia do trabalho, um feriado que as pessoas não sabem muito bem qual a origem (MIRANDA, 2004, p. 49, destaque nosso).

Na II Internacional, ainda que houvesse uma ideia comum central em torno do marxismo, havia divergências acerca do caminho a ser tomado para a transformação da sociedade capitalista burguesa, bem como da luta e participação políticas do proletariado no seu interior. Diferentes correntes divergiam sobre os efeitos da democracia burguesa na organização e luta da classe trabalhadora. Para Marx e Engels, a democracia seria uma etapa no processo de transformação social, caracterizando uma possível tensão na correlação de força em favor dos trabalhadores; sendo assim, a formação de um partido político operário seria importante para a mobilização e organização da classe:

Marx e Engels haviam sempre considerado a república democrática, ainda que claramente burguesa, como a antecâmara do socialismo, desde que permitia e até estimulava a mobilização política do proletariado como classe e a das massas oprimidas, sob a liderança do proletariado. Haveria, pois de favorecer – gostasse ou não – a vitória do proletariado e seu confronto com os exploradores (HOBSBAWN, 1988, p.160).

Entretanto, a questão que surgia no interior da II Internacional era se esse partido operário deveria tomar parte nas instituições burguesas e nelas buscar representação, ou seja, se a democracia política (que tinha cerne burguês) seria um meio de buscar a emancipação política e até mesmo a emancipação humana. Sobre essa questão, três correntes no interior do movimento pensavam de forma diferente entre si, e as divergências entre elas levariam ao declínio da II Internacional a partir de 1914.

Os partidários da corrente revolucionária, representada por Lênin, Luxemburgo e anarco-sindicalistas franceses, preconizavam a tomada do poder pela força, pois entendiam haver uma “harmonia inerente entre o capital e as formas democráticas burguesas, servindo estas últimas tão somente para manipular as massas” (YACOUB, 2004, p. 37). A esse respeito, Lênin acreditava que:

Uma república democrática (...) é a melhor carapaça possível para o capitalismo; portanto, o capitalismo, uma vez obtido o controle dessa excelente carapaça... estabelecerá seu poder tão segura e firmemente que nenhuma mudança, quer de pessoas, quer de instituições ou partidos, na república democrático-burguesa, o poderá abalar (LÊNIN, 1917, Estado e Revolução, parte I, seção 3 *apud* HOBSBAWN, 1988, p. 160).

Isso não quer dizer que Lênin negava a atuação do partido, mas sim que negava que a luta econômica em si já seria revolucionária. A luta econômica, para Lênin, assim como para Marx e Engels, constitui a faísca necessária para despertar a consciência de classe, por unir a classe trabalhadora em torno de objetivos em comum. Porém, a luta econômica, somente, não leva ao fim do sistema capitalista de produção:

Assim, pois, as greves ensinam aos operários a unirem-se, as greves lhes fazem ver que só unidos podem sustentar a luta contra os capitalistas, as greves ensinam aos operários a pensar na luta de toda a classe operária contra toda a classe patronal e contra o governo autocrático e policial. Por isso mesmo, os socialistas chamam as greves de *escolas de guerra*, escola onde os operários aprendem a desencadear a guerra contra seus inimigos pela emancipação de todo o povo e de todos os trabalhadores do jugo do governo e do capital (ANTUNES, 1981, p. 41, destaque no original).

Dessa forma, a greve é um instrumento importante na luta operária, mas não deve ser o único, assim como a luta sindical não deve ser a única frente do movimento, pois “a luta sindical é uma luta contra os *efeitos* do capitalismo e não contra a suas *causas*” (ANTUNES, 1981, p. 41, *itálicos no original*). Antunes (1981) coloca que as lutas sindicais situam-se no plano da luta econômica, cabendo ao Partido dar a direção do processo revolucionário. Cabe ao partido transformar a luta econômica em luta política, o nível da consciência de classe, de “classe em si”, para “classe para si”:

Marx mostrou com lucidez a relação entre a *luta econômica* e a *luta política*. A primeira restringe-se ao terreno econômico, não rompendo com as raízes do modo de produção capitalista. A classe é ainda uma *classe em si*, pois que não se constitui ainda como uma força política eficaz contra o capitalismo. O segundo momento, mais avançado, é quando a classe formula um projeto político que visa extinguir o capitalismo, o que implica destruir os antagonismos existentes através da supressão das classes. Esse momento, o da *classe para si* é um momento nitidamente político e que carece da atuação

do partido revolucionário da classe operária, cuja missão e tarefa é dar direção ao processo revolucionário (Idem, p. 41-42, destaques no original).

Nessa discussão, em uma primeira análise, a luta pela redução da jornada estaria situada no campo da luta econômica, pois o que se pleiteia é a redução da jornada sem redução de salários, convertendo em ganho financeiro para o trabalhador. Porém, seria uma bandeira a ser levantada também pelos partidos que representam a classe trabalhadora, pois a liberação de tempo e a transformação desse tempo em um momento de estudo, de participação política, de formação e ampliação da consciência de classe, representa importante passo na luta política, na passagem da “classe em si” para a “classe para si”. Para Yacoub:

(...) o mote da luta internacionalizada pela redução da jornada de trabalho, além de constituir-se como a alternativa mais viável para a ampliação do emprego, malgrado seu caráter restritivo, defensivo e insuficiente (...), é hoje, senão o único, o melhor instrumento capaz de reunificar os trabalhadores no plano intra e extrasindical e, conseqüentemente, fortalecer os seus organismos de representação para a busca de alternativas para além do capitalismo (YACOUB, 2004, p. 205).

Dessa forma, a autora aponta a redução da jornada por um lado, como uma luta restrita, situando-se no campo econômico, mas também como uma bandeira de luta para além dos sindicatos, atingindo outras instâncias de representação, os partidos políticos. Nesse momento, aproveitando o interregno no resgate dos fatos históricos relacionados à luta pela redução da jornada, discutirei brevemente, ainda no plano do entendimento acerca das lutas econômica e política, sobre a emancipação humana e emancipação política, temas muito caros ao marxismo e fundamentais para compreensão dos temas que estou desenvolvendo.

Souza Filho (2016) aponta que Marx entende que o objetivo da emancipação política, a conquista de direitos humanos, apresenta caráter limitado por se subordinar à propriedade privada, ou seja, por manter as condições de exploração de classe entre aqueles que detêm a propriedade e aqueles que não a possuem. Nesse contexto, o homem jamais poderia ser livre, mesmo com o Estado atuando como mediador entre o homem e sua liberdade. Explicando melhor: com a transformação do Estado feudal em Estado burguês, por meio da Revolução Francesa, há a superação de diversas limitações impostas por aquele modelo social. Porém, isso não é suficiente para o alcance de uma liberdade plena, pois “o homem se liberta de uma limitação, valendo-se do meio chamado Estado, ou seja, ele se liberta politicamente, (...) alteando-se acima dessa

limitação de maneira abstrata e limitada, ou seja, de maneira parcial” (MARX, 2010, p. 39).

Como visto no capítulo anterior, o Estado está baseado na manutenção da propriedade privada e na exploração de classe. Justamente por isso, através do Estado, não é possível realizar a plena liberdade, sendo a liberdade política (ou a emancipação política) sempre uma liberdade parcial:

(...) o Estado permite que a propriedade privada, a formação, a atividade laboral atuem à maneira delas, isto é, como propriedade privada, como formação, como atividade laboral, e tornem efetiva a sua essência particular. Longe de anular essas diferenças fáticas, ele existe tão somente sob o pressuposto delas, ele só se percebe como Estado político e a sua universalidade só torna efetiva em oposição a esses elementos próprios dele (MARX, 2010, p. 40).

Porém, ainda que limitada, “a emancipação política de fato representa um grande progresso; não chega a ser a forma definitiva da emancipação humana em geral, mas constitui a forma definitiva da emancipação humana *dentro* da ordem mundial vigente até aqui” (Idem, p. 41, destaques no original). Marx vê um conflito insolúvel entre o membro da sociedade burguesa, egoísta e individualista, e o cidadão, membro de uma coletividade, uma “pessoa moral” (Idem, p. 54).

Assim posto, para Marx, a forma plena de emancipação, livre da ordem capitalista, é a emancipação humana. E o seu alcance deve ser o fim último de toda a luta dos trabalhadores, de sua luta política, pois

(...) a emancipação humana só estará plenamente realizada quando o homem individual real tiver recuperado para si o cidadão abstrato e se tornado ente genérico na qualidade de homem individual na sua vida empírica, no seu trabalho individual, nas suas relações individuais, quando o homem tiver reconhecido e organizado suas “*forces propres*” [forças próprias] como forças *sociais* e, em consequência, não mais separar de si mesmo a força social na forma da força *política* (MARX, 2010, p. 54, destaques no original).

Dessa forma, ao resgatar o ser humano genérico, ente dotado de uma força de trabalho em sentido concreto, liberto da alienação e do estranhamento impostos pelas relações capitalistas, a emancipação humana pressupõe, necessariamente, a transformação social, a construção de uma sociabilidade baseada na associação livre dos indivíduos. E esse deveria ser o objetivo do Partido apontado por Lênin, situado na direção política das massas com vistas à construção do socialismo, ou seja, trazendo de fora das relações mais imediatas entre patrão e empregado no local de trabalho, da luta

econômica. “O Partido é, pois, a organização que liga a teoria com a prática operária, que dirige as massas através da elaboração de uma teoria do movimento de massas, de uma tática e de uma estratégia para a transformação social” (ANTUNES, 1981, p. 43).

E aí residia o debate, no interior da II Internacional, entre Lênin e os representantes das outras duas correntes, os centristas, representados por Karl Kautsky, e os partidários da corrente revisionista, representados por Eduard Bernstein. Para Lênin, centristas e revisionistas viam a luta econômica como um meio revolucionário e acusava-os de serem meros reformistas, por estarem limitados a obter conquistas no interior do capitalismo.

Kautsky era considerado um social-democrata e entendia serem os direitos políticos uma importante conquista e parte da revolução histórica, direitos que só poderiam ser conquistados através da representação parlamentar dos trabalhadores. Nos anos finais da II Internacional, assumiu clara posição reformista, entendendo que as greves e os outros meios de luta deveriam ter uma postura conciliatória e não combativa.

A corrente revisionista, como o próprio nome diz, acreditava ser necessário fazer uma revisão das principais proposições marxistas. Para Bernstein, não era necessário se fazer uma revolução para a tomada do poder de forma violenta, pois o socialismo poderia ser construído de forma gradual dentro do sistema democrático, por meio de reformas pacíficas no interior do próprio sistema capitalista. Assim, via a representação parlamentar como meio para a melhoria das condições de vida dos trabalhadores e etapa máxima na construção do socialismo, enxergando a via do Estado como fundamental para as conquistas dos trabalhadores. Bernstein

(...) pregava a colaboração de classes e a transformação pacífica em direção ao socialismo, através de reformas graduais na sociedade capitalista. Em relação aos sindicatos, defendia que seu papel era vender a força de trabalho pelo melhor preço conjuntural do mercado (AGUENA, 2008, p. 17).

Esse era, também, o posicionamento do movimento operário norte-americano, inspirado nas *trade-unions* inglesas. Antunes (1981) ressalta seu caráter reformista, de oposição às lutas revolucionárias do proletariado, apregoando que os sindicatos seriam meios para a obtenção de conquistas no plano econômico, resultando em uma melhoria de vida dentro do sistema capitalista. A Federação Americana do Trabalho (AFL, sigla em inglês) foi formada em 1886, sendo responsável por mais de cinco mil greves

naquele ano (dentre elas, a de 1º de maio em Chicago), na busca pela conquista da jornada de trabalho de oito horas. O autor aponta o movimento sindical norte-americano como conservador, ao negar a luta de classes e buscar suas conquistas exclusivamente pela via do Estado. Dessa forma, “sua prática sindical encontra-se totalmente subordinada à ideologia capitalista dominante, da qual objetiva extrair algumas melhorias para o operário norte-americano” (ANTUNES, 1981, p. 27).

Ideias como essas acabaram por abrir espaço para a aproximação entre dirigentes sindicais e a burguesia, o que, para revolucionários como Rosa Luxemburgo, poderia significar o sacrifício de um futuro para a organização sindical. Lênin também era muito crítico em relação ao que chamava de “sindicalismo”, ou seja, a imbricação entre a ideologia operária e a ideologia burguesa, levando à “escravidão ideológica” dos operários e sua submissão à ideologia burguesa (AGUENA, 2008, p. 22).

O contexto econômico, à época da II Internacional, era de crises e depressões que, ainda que não tivessem o poder de abalar o crescimento da produção industrial mundial, levaram a uma queda da lucratividade nos países industriais tradicionais, como a Inglaterra. Ainda assim, a produção industrial em países de industrialização emergente, como Estados Unidos e Alemanha, crescia vertiginosamente e a Revolução Industrial se espraiava para outros países, como Suécia e Rússia (HOBSBAWN, 1988).

Porém, a sensação de mal estar econômico e social era geral. A queda de lucratividade acarretava também em depressão de preços e juros, além de pressionar os salários para baixo e intensificar o pauperismo e a fome. O resultado era uma forte agitação das massas, além de um movimento migratório intenso; como consequência, houve um aumento significativo de novos sindicatos e das taxas de sindicalização. Surgiram, também, grupos de formação política, o que favoreceu a formação da Internacional dos trabalhadores.

O crescimento da divisão internacional do trabalho foi tão intenso que a Irlanda, para citar um exemplo, perdeu quase a metade de sua população entre os anos de 1841 e 1911. A expansão do comércio internacional acirrou a concorrência entre os países desenvolvidos e manteve os países dependentes em tal situação:

Estas regiões não tinham opção, já que ou uma potência colonial decidia o que tinha que acontecer a suas economias, ou uma economia imperial tinha condições de transformá-la numa banana – ou café – *republic*. Ou ainda, (...) era visivelmente remunerador para elas se transformarem em produtoras especializadas em produtos primários para um mercado mundial composto pelos Estados metropolitanos (HOBSBAWN, 1988, p. 68).

Nesse contexto, o capitalismo entra em sua fase monopolista, com a tendência à concentração econômica, formação de oligopólios e o início de uma transnacionalização das empresas. Ocorre nessa época, também, uma verdadeira revolução tecnológica, com a incorporação de invenções presentes ainda hoje em nosso dia a dia, como o telefone, o automóvel, a bicicleta, o avião e o cinema (YACOUB, 2004).

Tem início, como abordado no capítulo primeiro, a grande indústria, baseada nos princípios de administração científica de Taylor e também na produção em massa fordista. Ambas são baseadas em um discurso de racionalização do trabalho quando, na verdade, buscam pressionar os trabalhadores para que produzam de forma semelhante às máquinas. Os trabalhadores, pressionados pelas perdas reais de salários como consequência da depressão econômica, são submetidos ao sistema de pagamento por peça, ancorado na extração tanto de mais-valia absoluta, quanto de mais-valia relativa, estendendo e intensificando a jornada de trabalho.

O período de prosperidade econômica entre os anos de 1896 a 1914 ficou conhecido como *belle époque*, consolidando a divisão do capitalismo mundial entre as potências, ou impérios, e os países dependentes. Como consequência do período de depressão, mas também se estendendo no período de prosperidade, houve uma crescente intervenção do Estado na economia, colocando à prova “a velha máxima de Adam Smith acerca da mão invisível do mercado como regulador da economia, exigindo-se, em alguma medida, a interferência do Estado” (YACOUB, 2004, p. 43).

Ao longo do período da *belle époque*, os trabalhadores organizados em sindicatos obtiveram alguma redução na jornada de trabalho,

embora nenhum país tenha se chegado à meta proposta no Congresso de fundação da II Internacional – 8 horas diárias. Constatou-se também uma melhoria do padrão de vida da classe operária, através de ganhos salariais, e no sistema de proteção social, como refeições escolares, seguros de saúde, desemprego e aposentadorias, principalmente por parte da Alemanha, Áustria, França e Inglaterra (Idem, p. 44).

Entretanto, Aguená (2008) chama a atenção para o fato de que a afiliação aos sindicatos não era necessariamente a regra entre a classe operária, havendo certa diferenciação entre categorias com maior qualificação e, portanto, com maiores possibilidades de organização, e as categorias de operários com menor qualificação e menos garantias no trabalho:

Do ponto de vista da base social, antes da Primeira Guerra, somente uma minoria – aproximadamente um quarto – da classe operária estava organizada nos sindicatos, sendo na maioria constituída pela “aristocracia operária”. Com mais privilégios, melhor qualificação profissional, maior cultura, tinha maiores possibilidades que os operários não-qualificados para ingressar nos sindicatos pagando elevadas cotizações (AGUENA, 2008, p. 18).

Com a eclosão da Primeira Guerra Mundial consolidou-se a cisão entre as correntes no interior da II Internacional. Os reformistas e os centristas (ou social-democratas) passaram a apoiar a burguesia em seus esforços de guerra, utilizando os sindicatos em prol não mais dos interesses da classe trabalhadora, mas em apoio aos interesses imperialistas das potências mundiais. “Com a ajuda dos sindicatos, milhões de trabalhadores foram recrutados para morrer nos campos de batalha” (AGUENA, 2008, p. 18).

Lênin via na guerra a prova de que o capitalismo havia esgotado sua fase de prosperidade, passando a mergulhar em sua decadência, em sua fase imperialista, que necessariamente levaria a guerras e revoluções, cabendo ao proletariado se posicionar e lutar em favor da derrota da burguesia e, assim, abrir caminho para a sua própria revolução. Para ele, a II Internacional havia morrido para a revolução após a traição do movimento pela social-democracia, sendo necessária a construção de uma nova Internacional, em oposição à social-democracia em cada um dos países (AGUENA, 2008, p. 18).

Em 1917, como decorrência de um processo que havia sido iniciado em 1905, ocorre a Revolução Russa, também chamada de Revolução Bolchevique ou Revolução de Outubro, que depôs o regime czarista no país e instaurou um governo socialista, comandado pela corrente revolucionária da II Internacional, sob a liderança de Lênin. De acordo com Hobsbawn (1995), a Rússia era um país pobre, predominantemente agrário e camponês, que havia tido um processo de industrialização tardio e, por isso, um reduzido proletariado industrial; esses fatores tornavam o país um local improvável para uma revolução socialista. Ainda assim, o partido bolchevique foi capaz de tomar o poder, com o intuito de que a revolução se espalhasse pelo mundo; o sucesso da Rússia inspirou movimentos socialistas em diversos países, inclusive na América Latina. Entretanto,

A Rússia estava isolada, invadida por exércitos estrangeiros, além da movimentação de diversos exércitos leais ao regime czarista que ainda atuavam em seu território. A solidariedade à revolução era intensa, em todo

mundo pipocavam greves, inclusive no Brasil, onde os anos de 1917/18 foram considerados anos vermelhos e a greve de 1917 praticamente paralisou São Paulo. Mas a revolução não vingou em nenhum outro país além da Rússia, apenas na Hungria, por um breve período em 1919 (...) [uma] experiência [que] não se manteve por mais de noventa dias (MIRANDA, 2004, p. 39).

A reação à instauração do chamado “socialismo real” foi imediata, em um amplo processo contrarrevolucionário, com a instauração de regimes fascistas e totalitários, e também com o fortalecimento da social-democracia na Europa, em uma tentativa de estancar a “onda vermelha” que ganhava força entre parcelas expressivas do proletariado. Dentre as demandas do proletariado mundial, estava a redução da jornada de trabalho e melhores salários, além de garantias e direitos relacionados ao trabalho.

Miranda (2004), ao tratar da questão da jornada de trabalho e do lazer no contexto da Revolução Russa, aborda o que parece ser um contrassenso:

Paradoxalmente, a importância do lazer no movimento comunista é relativizada exatamente no momento em que o operariado tem, pela primeira vez, a oportunidade de construir o seu modelo de sociedade, emancipando-se do trabalho forçado. Com a Revolução Russa em 1917, as tarefas da construção do socialismo exigiam, antes do lazer, a exaltação ao trabalho. E não apenas exaltação, como a que se apresenta nas obras do realismo socialista, mostrando trabalhadores felizes dirigindo tratores ou forjando o aço, mas de trabalho pesado, estafante (MIRANDA, 2004, p. 39).

Como havia todo um regime a ser construído na própria Rússia, além do hercúleo trabalho de organização e difusão da revolução em nível mundial, a última coisa em que os bolcheviques podiam pensar era em aumentar o tempo livre e usufruir do lazer. O autor aponta que era preciso muito trabalho para reconstruir indústrias e infraestrutura devastadas pelos conflitos em território russo, com o fim de retomar a produção e tirar milhões de russos da miséria que assolava o país. Milhares de trabalhadores se apresentavam para trabalhar voluntariamente nos “Sábados Comunistas”, convocados por Lênin para intensificar os esforços de construção do socialismo na URSS (MIRANDA, 2004, p. 39-40).

A III Internacional, também chamada de Internacional Comunista ou Comintern, foi fundada após a Primeira Guerra, em 1919, por Lênin e pelo partido bolchevique (PCUS), com o objetivo de fortalecer a luta pelo fim do capitalismo através da reunião e organização dos partidos comunistas ao redor do globo. Ao todo, foram realizados quatro Congressos Mundiais (a partir do quinto congresso, em 1924, Stálin havia

tomado o poder, sendo assim, o quinto ao sétimo congresso não é reconhecido pelas organizações leninistas e trotskistas). O primeiro foi marcado pelo bloqueio das potências europeias ao regime soviético, o que impediu uma maior participação de representantes dos movimentos dos trabalhadores: estavam presentes 52 delegados, sendo que estes representavam 34 partidos. Este primeiro Congresso tinha por objetivo organizar um movimento de difusão da ideologia soviética com o intuito de espriar a revolução para um nível mundial.

No Segundo Congresso, realizado em julho e agosto de 1920, “os bolcheviques se comprometeram com o que retrospectivamente, parece um grande erro, a divisão permanente do movimento trabalhista internacional” (HOBSBAWN, 1995, p. 75). Os partidos que não se mostrassem alinhados aos ideais revolucionários leninistas eram expulsos da III Internacional ou nem chegavam a ela pertencer, pois “na iminente batalha [com o intuito de elevar a revolução a um nível mundial] só poderia haver lugar para soldados” (Idem, p. 76).

Em 1921, após o fracasso da revolução em se espalhar pelo Ocidente, tendo concentrado seus esforços a Leste, principalmente na Ásia (mais precisamente na China, onde uma revolução iniciada em 1920 iria, finalmente, em 1927 estabelecer um único governo sob bandeira comunista), os bolcheviques resolveram atuar em uma “frente única” com os social-democratas,

(...) os mesmos socialistas que o Segundo [Congresso] expulsara do exército do progresso revolucionário (...). Contudo, de qualquer modo era tarde demais. O movimento rachara em definitivo, a maioria dos socialistas de esquerda, indivíduos e partidos, voltou para o movimento social-democrata em sua esmagadora maioria levada por moderados anticomunistas (HOBSBAWN, 1995, p. 77).

Já em 1924, o ideal de revolução em nível mundial havia sido substituído pelo “socialismo de um só país”, após o fracasso da revolução na Alemanha e a ascensão de Stálin ao poder. O “socialismo real” sob Stálin se tornou um massivo controle do Partido Comunista soviético sobre o movimento socialista mundial; o Estado foi fortalecido e, ainda que o capitalismo tenha sucumbido na URSS, o capital não foi eliminado (Mészáros, 2011).

Stalin, que presidiu a resultante era de ferro da URSS, era um autocrata de ferocidade, crueldade e falta de escrúpulos excepcionais, alguns poderiam dizer únicas. Poucos homens manipularam o terror em escala mais universal. Não há dúvida de que sob um outro líder do Partido Bolchevique os

sofrimentos dos povos da URSS teriam sido minimizados, e o número de vítimas, menor (HOBSBAWN, 1995, p. 371)²⁸.

Voltando o olhar para o Ocidente, também após a guerra, em 1919, é criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), uma agência das Nações Unidas (ONU), responsável por verificar o cumprimento de acordos e convenções internacionais no campo do trabalho. A primeira convenção da OIT, editada ainda em 1919, sancionava a jornada de trabalho de oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais, e recomendava aos países membros a sua adoção. Tal convenção vinha em resposta à bandeira do movimento sindical e operário, pauta de lutas desde o final do século XIX. As outras convenções adotadas tratavam da definição da idade mínima de quatorze anos para o trabalho na indústria, a proibição do trabalho noturno de mulheres e menores de dezoito anos, a luta contra o desemprego e a proteção à maternidade:

Esse modelo inicial da semana de 48 horas é importante porque consiste no padrão legal mais próximo do ponto além do qual o trabalho regular se torna insalubre, ponto este identificado na literatura médica como 50 horas (...). Saúde e segurança não foram, no entanto, os únicos objetivos subjacentes à semana de 48 horas. Outros objetivos se refletiram, por exemplo, nos debates sobre a adoção da Convenção n.º 1. Neles foram mencionadas preocupações com saúde e segurança, mas a motivação dominante foi a de assegurar tempo adequado de ócio, ou “lazer”, para os trabalhadores (LEE; MCCANN; MESSENGER, 2009, p. 9).

Após a crise de 1929, com a Grande Depressão, a OIT recomendou a redução da jornada de trabalho também como saída para o desemprego: em sua convenção de número 47, publicada em 1935, a jornada recomendada passou a ser de 40 horas semanais, o que já tinha sido adotado por diversas indústrias da Europa e dos Estados Unidos. As medidas do *New Deal* seguiam essa linha, recomendando uma redução ainda maior, para 35 horas semanais.

Entretanto, como apontado por Yacoub (2004, p. 44), tais propostas de redução ficaram, inicialmente, apenas no papel. Somente no ano seguinte, em 1936, é que a França, sob iniciativa de um governo popular, assume o pioneirismo ao reduzir a jornada de trabalho para 40 horas semanais. Em 1938, como parte das medidas implantadas pelo *New Deal*, a jornada semanal para os trabalhadores americanos também passa a ser de 40 horas semanais, limitando o número de horas extras em

²⁸ Para um aprofundamento a respeito do “socialismo real” e de todo o contexto do “breve século XX”, cuja análise extrapola o objetivo deste trabalho, recomendamos a leitura de Hobsbawn (1995).

quatro horas diárias. Uma das primeiras empresas norte-americanas a implantar a jornada de oito horas havia sido a montadora de Henry Ford.

Como abordado no capítulo I, no período pós-Segunda Guerra, entre 1945 e 1973, alguns países da Europa, principalmente a Inglaterra, adotaram medidas de bem-estar social, garantindo alguns direitos aos trabalhadores, como redução do trabalho para oito horas diárias, descanso semanal remunerado, férias anuais e aposentadoria. Nesse período, também, os sindicatos passam a serem reconhecidos na negociação de ações coletivas de trabalho, não obstante sua limitação ao campo das lutas econômicas e sua burocratização. De acordo com Chauí (1999):

A jornada de oito horas, o salário mínimo, o direito a férias e à aposentadoria, o seguro-desemprego, foram conquistados pelos trabalhadores e depois tiveram de ser garantidos pela burguesia; a essa garantia chamou-se Estado do Bem-Estar. A burguesia, porém, soube perfeitamente como transformar em ganho para si o que lhe aparecera inicialmente como uma perda, inventando o consumo de massa de produtos de baixa qualidade e descartáveis, inventando necessidades fictícias de consumo por meio da indústria da moda, controlando o tempo livre dos trabalhadores com a indústria cultural a do esporte e a do turismo. Ela nada perdeu e muito ganhou, pois tornou invisível a dominação de classe e a exploração (CHAUI, 1999, p. 48-49).

Dessa forma, ainda que tenha havido importantes conquistas relacionadas ao trabalho, a redução da jornada entre elas, o tempo livre do trabalhador acabou por ser capturado e revertido em ganhos para a burguesia. O chamado *American Way of Life* passou a ser difundido como o padrão de consumo desejável, um modelo a ser perseguido e invejado pelos demais países do mundo. Nesse modelo, democracia é sinônimo de “livre iniciativa”, ou seja, do individualismo e na crença de que cada um é responsável por seu sucesso ou fracasso no plano individual. Além, é claro, da proteção da propriedade privada levada ao seu limite. Como abordado no capítulo primeiro, o trabalho tem um caráter concreto, de interação entre os homens e entre esses e a natureza; ao transformar a natureza e dela extrair tudo o que for necessário à sua vida, o homem transforma a si mesmo. Porém, a noção do trabalho como servidão e escravidão está relacionada à exploração do trabalho alheio, que retira do explorado a possibilidade de prover sua existência fora dessa relação de exploração. Como apontamos também, são quatro as dimensões do trabalho alienado. Há a alienação do trabalhador em relação ao produto do trabalho, em relação ao processo de trabalho, em relação a si mesmo e, também, em relação à própria Humanidade.

Uma sociedade emancipada seria baseada não sobre o trabalho e o tempo que cada um dedica a ele, mas sim sobre o tempo livre e sua utilização voltada para a formação do ser humano em sua essência, o ser humano genérico encontrado em Luckács (2013). O trabalho continuaria tendo sua função de prover as necessidades humanas e sociais, entretanto, o tempo de trabalho se reduziria ao tempo necessário, sem a necessidade de produzir excedentes. Dessa forma, haveria um equilíbrio entre tempo de trabalho e tempo livre, ressignificando o próprio trabalho.

Em uma sociedade baseada na exploração do trabalho, como o é a sociedade capitalista, o tempo livre pode ter acepção positiva ou negativa, pois o tempo livre contém o lazer e o ócio, mas não somente. Para Miranda (2004), o lazer pode ser definido como “ócio socialmente aceito (...) [que] ganha função no processo de acumulação do capital” (MIRANDA, 2004, p. 84). Ou seja, o lazer em uma sociedade capitalista tem, entre outras funções, o papel de recompor a força de trabalho, recarregar suas energias e proporcionar pausas de descanso do trabalho.

Chauí (1999), nos chama atenção para o fato contraditório de que uma sociedade que ao mesmo tempo em que coloca o trabalho como sinônimo de sofrimento e maldição divina pode chamar de “trabalhador livre” aquele que não tenha outra opção de sobrevivência que não seja a venda de sua força de trabalho. Curioso, também, é o desprezo pela preguiça e pelo ócio, tomados como convite ao vício, sendo imperativo trocá-los pelo *neg-ócio*. Interessante que, em grego, ócio se diz *scholé*, de onde se deriva a palavra latina “escola”: “para os antigos, só era possível dedicar-se à atividade do conhecimento se não se estivesse escravizado pela obrigação de trabalhar” (CHAUI, 1999, p. 11).

Nas sociedades escravistas da Antiguidade, como o eram as sociedades grega e romana, acreditava-se que somente através do ócio seria possível cultivar os valores necessários para o desenvolvimento do espírito (por meio das letras, das artes e das ciências), para o cuidado da saúde e do corpo (por meio da ginástica, dança e arte militar), além do exercício da atividade política (CHAUI, 1999). O papel da escola nessas sociedades era muito diferente do que temos hoje:

A sabedoria e a ciência dos gregos não eram produtos da escola, no sentido que atualmente damos à palavra. Ou seja, não eram produtos secundários de um sistema educacional destinado a preparar os cidadãos para funções úteis e proveitosas. Para os gregos, os tesouros do espírito eram fruto do ócio e para o homem livre todo o tempo durante o qual não lhe era exigida qualquer prestação de serviços ao Estado, à guerra ou ao ritual era tempo livre. (...) A

palavra escola tem por trás dela uma história curiosa. Originalmente significava ‘ócio’, adquirindo depois o sentido exatamente oposto de trabalho e preparação sistemática (HUIZINGA, J., 2001, p. 165 *apud* MIRANDA, 2004, p. 34)

Dessa forma, o ócio estava relacionado ao aprendizado, à capacidade de observar e apreender o mundo que cerca o indivíduo, que por meio do ócio também poderia desenvolver o “eu”, o seu mundo interior.

A obra “O Direito à Preguiça”, de autoria de Paul Lafargue, pode ser apontada como uma tentativa de resgate da ideia grega de ócio. Lafargue foi militante da Associação Internacional dos Trabalhadores, membro da Comuna de Paris e fundador do Partido Operário Francês. “O Direito à Preguiça” se trata, originalmente, de panfleto revolucionário escrito em 1880 e publicado, no mesmo ano, em diversos artigos no jornal socialista *L'Égalité*. Teve grande circulação dentro do movimento socialista mundial, só perdendo para o Manifesto Comunista (na verdade, na Rússia, foi traduzido antes do Manifesto). Entre os anos de 1905-1907, a obra teve dezessete edições publicadas em todo o mundo. No Brasil, porém, a obra só foi publicada pela primeira vez em 1980, tendo sido distribuídos cerca de 20.000 exemplares em seis edições (CHAUI, 1999; MIRANDA, 2004).

O autor coloca o louvor ao trabalho como uma armadilha e busca desmascarar a lógica capitalista oculta sob a virtuosidade do trabalho. Coloca-se, assim, como “(...) a crítica da ideologia do trabalho, isto é, a exposição das causas e da forma do trabalho na economia capitalista, ou o trabalho assalariado” (CHAUI, 1999, p. 23). Lafargue critica o trabalho alienado, baseado na separação entre trabalho manual e intelectual e na exploração da força de trabalho alheia para a produção de excedentes a serem apropriados por uma pequena parcela da população. O autor busca resgatar o significado do ócio, ou preguiça, na Antiguidade:

Os gregos dos tempos áureos também só sentiam desprezo pelo trabalho: apenas aos escravos era permitido trabalhar; o homem livre conhecia apenas os exercícios corporais e os jogos da inteligência. (...) Os filósofos da Antiguidade ensinavam o desprezo ao trabalho, esta degradação do homem livre; os poetas cantavam a preguiça, este presente dos deuses (LAFARGUE, 1999, p. 65-66).

A escolha do autor pela palavra “preguiça”, ao invés de ócio ou lazer, não é casual. Colocar a preguiça, um pecado capital, como um direito era enfrentar diretamente o que denomina de “religião do trabalho”; o Progresso, eleito como um

novo Deus pela burguesia, que visava “dominar as mãos, os corações e as mentes do proletariado” (CHAUI, 1999, p. 24):

Uma estranha loucura apossa-se das classes operárias das nações onde impera da civilização capitalista. (...) Esta loucura é o amor pelo trabalho, a paixão moribunda pelo trabalho levada até o esgotamento das forças vitais do indivíduo e sua prole. Em vez de reagir contra essa aberração mental, os padres, economistas, moralistas sacrossantificam o trabalho. Pessoas cegas e limitadas quiseram ser mais sábias que seu próprio Deus; pessoas fracas e desprezíveis quiseram reabilitar aquilo que seu próprio Deus havia amaldiçoado (...). Na sociedade capitalista, o trabalho é a causa de toda degeneração intelectual, de toda deformação orgânica (LAFARGUE, 1999, p. 63-64).

Lafargue busca demonstrar que até mesmo o sentido original que o Cristianismo dava ao trabalho foi sendo deturpado de acordo com interesses, primeiramente da nobreza e do clero, posteriormente pelos da burguesia. Para o autor, o próprio Cristo em seu sermão da montanha defendeu a preguiça ao dizer: “Olhem os lírios crescendo nos campos, eles não trabalham nem tecem e, no entanto, digo, Salomão, em toda sua glória, nunca esteve tão brilhantemente vestido” (Idem, p. 66). E mesmo Deus pode ser apontado como soberano exemplo de preguiça, pois descansou por toda a eternidade após seis dias de trabalho.

E, no entanto, o proletariado, a grande classe que abarca todos os produtores das nações civilizadas, a classe que, ao se emancipar, emancipará a humanidade do trabalho servil e fará do animal humano um ser livre, o proletariado, traíndo seus instintos, desconhecendo sua missão histórica, deixou-se perverter pelo dogma do trabalho. Seu castigo foi rude e terrível. Todas as misérias individuais e sociais nasceram de sua paixão pelo trabalho (LAFARGUE, 1999, p. 67).

Para Lafargue, era motivo de vergonha o proletariado francês aceitar como uma conquista revolucionária da “Primavera dos Povos” de 1848 a lei que regulamentava a jornada de trabalho em doze horas, proclamando o “direito ao trabalho”. As fábricas da época eram verdadeiras prisões, onde os operários (homens, mulheres e crianças) eram encarcerados e forçados a trabalhar em troca de salários que não cobriam suas necessidades mais básicas. O autor chamava a atenção para o fato de que

(...) se as dores do trabalho forçado, se as torturas da fome se abateram sobre o proletariado em número maior que os gafanhotos da Bíblia, foi porque ele as invocou. (...) Com suas próprias mãos, demoliram seus lares; com suas próprias mãos (...) estragaram a vida e o vigor de seus filhos (...) na atmosfera viciada da fábrica capitalista (LAFARGUE, 1999, p. 71-72).

Lafargue já antevia o excesso de trabalho como uma das causas das crises de superprodução, que levavam ao desemprego e ao rebaixamento dos salários daqueles que conseguiam permanecer empregados:

Pelo fato de, dando ouvidos às palavras falaciosas dos economistas, os proletários se terem entregue de corpo e alma ao vício do trabalho, eles estão precipitando a sociedade inteira nessas crises industriais de superprodução que convulsionam o organismo social. E então, por haver excesso de mercadorias e falta de compradores, as fábricas fecham as portas e a fome açoita as populações operárias com seu chicote de mil lâminas. Os proletários, embrutecidos pelo dogma do trabalho, não entendendo que o sobretalho que se infligiram a si mesmos durante a época de pretensa prosperidade é a causa de sua atual miséria (Idem, p. 79).

Como exposto anteriormente, é funcional ao capital que haja um “exército de reserva” à espera de trabalho, funcionando como um fator regulador do valor da força de trabalho. Em época de crise, porém, tal situação se agrava e o capital trava uma verdadeira ofensiva contra o trabalho, numa tentativa de retomar os patamares de lucro e acumulação. Nessa ofensiva, geralmente conta com o apoio do Estado, responsável por legalizar a retirada de direitos e transferir renda do trabalho para o capital, a depender da correlação de forças entre as classes sociais.

Outra consequência da crise, como apontado por Lafargue, é a transferência de capitais para outras regiões com condições produtivas, digamos, mais favoráveis (na verdade, onde a força de trabalho seja mais barata e a matéria-prima mais abundante):

Os capitais abundam como as mercadorias. Os financistas não sabem onde investi-los; dirigem-se, então, para as nações felizes que se espreguiçam ao sol fumando, e ali assentam trilhos, constroem fábricas e para lá exportam a maldição do trabalho (LAFARGUE, 1999, p. 83).

Para Lafargue, a solução estaria em subverter essa ordem, transformando o “direito ao trabalho” em “direito à preguiça”, com a limitação da jornada em não mais que três horas por dia. Bastaria, para isso, que o proletariado tomasse ciência de sua força e dissesse

“quero que assim seja” (...). Mas para que tenha consciência de sua força, é preciso que o proletariado pisoteie os preconceitos da moral cristã, econômica e livre-pensadora; é preciso que volte a seus instintos naturais, que proclame os Direitos à Preguiça, mil vezes mais nobres e mais sagrados que os típicos Direitos do Homem (...). É preciso que ele se obrigue a não trabalhar mais que três horas por dia, não fazendo mais nada, só festejando, pelo resto do dia e da noite (LAFARGUE, 1999, p. 84, *itálico no original*).

Lafargue via no futuro da Humanidade não apenas o fim das relações capitalistas de produção e com ele o trabalho alienado, mas sim a liberdade para todos os que trabalham, que poderiam ocupar seu tempo com festas, espetáculos culturais e jogos, além de usufruir de boa comida e bebida, sem preocupação com os imperativos mais básicos da existência, que seriam garantidos a todos pela própria sociedade. Maya (2008) aponta que:

É preciso notar que essas atividades correspondiam às práticas que eram organizadas pelas associações sindicais dos próprios trabalhadores, já que, à época [em que escreve Lafargue], o tempo livre dos operários era dirigido exclusivamente por eles mesmos. Questões como o monopólio capitalista da indústria cultural e a manipulação do tempo livre do trabalhador por uma cultura de massas fabricada não faziam parte de seu horizonte histórico (MAYA, 2008, p. 38).

Outro autor com ideia semelhante, que escreveu cerca de cinquenta anos mais tarde, foi Bertrand Russell, um grande pensador do século XX e que ganhou o Prêmio Nobel em 1950. Em “O Elogio ao Ócio” (2001), uma coletânea de textos publicada em 1935, Russell aponta que o trabalho não deve ser o objetivo de vida de um indivíduo, mas sim o usufruto do tempo livre, um tempo de ócio que também pode ser usado para o desenvolvimento do intelecto.

Para Russell (2001), os interesses gerais foram subvertidos pelos interesses de poucos, dos que detinham o poder e que podiam desfrutar do ócio. Assim,

A ideia do dever, historicamente falando, foi um meio usado pelos detentores do poder para convencer os demais a dedicarem suas vidas ao benefício de seus senhores, mais do que aos seus próprios interesses. É claro que os detentores do poder escondem tal fato de si mesmos, procurando acreditar que seus interesses particulares são idênticos aos interesses maiores da humanidade (RUSSELL, 2001, p. 54).

O autor aponta que os conhecimentos e progressos obtidos na Antiguidade só foram possíveis ao se apoiarem em uma sociedade injusta e escravista. Porém, com o nível tecnológico moderno, isso não é mais necessário:

(...) o lazer de uns poucos só era possível devido ao trabalho da maioria. Este trabalho era valioso não porque o trabalho é bom, mas porque o lazer é bom. E, com a técnica moderna, seria possível a justa distribuição do lazer sem nenhum prejuízo para a civilização (RUSSELL, 2001, p. 54).

Portanto, coloca que a moral de uma sociedade apoiada no trabalho seria uma moral de “(...) Estado escravista, aplicada a circunstâncias totalmente diferentes

daquelas em que ele existiu” (Idem, p. 55). E o resultado disso não poderia ser pior, como aponta no seguinte exemplo:

Suponhamos que, num dado momento, uma certa quantidade de pessoas está empregada na fabricação de alfinetes. Elas produzem todos os alfinetes de que o mundo necessita, trabalhando, digamos, oito horas por dia. Então surge um invento com o qual as mesmas pessoas podem produzir o dobro da quantidade de alfinetes que produziam antes. Mas o mundo não precisa de duas vezes mais alfinetes (...). Num mundo sensato, todas as pessoas envolvidas na produção de alfinetes passariam a trabalhar quatro horas por dia, em vez de oito, e tudo mais continuaria como antes. Mas, no mundo em que vivemos, isto seria considerado uma desmoralização. Permanece a jornada de oito horas, sobram alfinetes, alguns empregadores vão à falência e metade dos homens (...) perde seu emprego. No final, a quantidade de lazer é a mesma de antes, porém, enquanto metade das pessoas está totalmente ociosa, a outra metade é submetida ao sobretrabalho (RUSSELL, 2001, p. 55).

Russell (2001) lembra o quanto a ideia de lazer para os pobres choca os ricos, que se veem imbuídos da nobre tarefa de ocupar o tempo dessas criaturas, mantendo “os adultos longe da bebida e as crianças afastadas do crime” (Idem, p. 56). Não vemos, a cada véspera de feriado prolongado, a grande mídia apontar os “efeitos deletérios” para a economia do país de tantos feriados em nosso calendário? E, também, não são apontados os benefícios das atividades que mantenham as crianças mais pobres “longe das ruas” e que possam dar-lhes uma profissão? Para os ricos, é necessário ocupar o tempo dos pobres, “que não saberiam o que fazer com tanto lazer (...) e ficam sinceramente indignados com a ideia do lazer para os trabalhadores, a não ser na forma do castigo cruel do desemprego” (RUSSELL, 2001, p. 56).

Padilha (2006), ao abordar a questão do lazer (que, como vimos, é uma das dimensões do tempo livre), entende que uma visão marxista, longe de enxergar a sociedade como um todo harmônico, enxerga aquilo que ela realmente é: permeada de conflitos entre classes sociais e frações de classes com interesses divergentes entre si. Sob essa ótica, a história se apresenta como um processo dialético, onde o homem faz a si mesmo enquanto faz a história; da mesma forma, por meio do trabalho o homem atua sobre a natureza e sobre a sociedade, ao mesmo tempo em que por elas também é modificado. Nesse contexto, “portanto, nem todo o trabalho é ‘ruim’, nem todo lazer é ‘bom’, ou seja, se na sociedade capitalista o trabalho aliena e se o lazer é fruto desta mesma sociedade, o lazer também pode alienar” (PADILHA, 2006, p. 12).

Na sociedade capitalista, onde tudo pode ser (e é) transformado em mercadoria, o lazer não é o mesmo para todos, nem tem a mesma função nas diferentes classes sociais.

Assim, o lazer é “reificado”, ou seja, se torna um objeto, uma mercadoria passível de ser negociada no mercado:

(...) Para Marx, o modo de produção capitalista mercantiliza as relações sociais, ou seja, transforma as pessoas (trabalhadores) em mercadorias compradas e vendidas no mercado (pelos capitalistas) como qualquer outra mercadoria. Marx mostrou que todas as mercadorias são trabalho social cristalizado e alienado, daí o seu fetichismo (PADILHA, 2006, p. 13).

Portanto, da mesma forma que o tempo de trabalho é reificado no capitalismo, também o é o tempo livre, passível de ser explorado pela “indústria do consumo”. Um exemplo, apontado pela autora, é a ocupação do tempo livre em *shoppings centers*, onde o consumo do lazer é associado ao consumo de mercadorias em um espaço privado que tenta passar a impressão de que é um espaço público, aberto a todos, mas que, na verdade, seleciona, de forma velada ou ostensiva, seus frequentadores de acordo com seu poder aquisitivo. Posição semelhante é a de Maya (2008, p. 43):

O tempo livre, dentro do quadro das relações capitalistas, geralmente é encarado como uma compensação ao sofrimento imposto pelo trabalho e/ou como uma simples forma de reprodução da força de trabalho. Porém já há bastante tempo é mais do que isso: foi incorporado ao processo produtivo, àquilo que denominamos lógica da produção de mercadorias. O tempo, na sociedade capitalista, transformou-se em uma mercadoria que pode ser adquirida num mercado de bens simbólicos e consumida de acordo com as possibilidades de cada um.

Assim como o controle sobre o tempo de trabalho é “questão de vida ou morte para o capital”, com a emergência da grande indústria, com a produção em larga escala, fez-se necessário a inclusão dos trabalhadores na cadeia de consumo. Dessa forma, ao *ethos* do trabalho como virtude se somou o fetichismo das mercadorias, dotadas como símbolos de *status* ou prestígio social:

Há uma intensa valorização do consumo, do ter, o que se reflete na esfera do tempo livre na necessidade de compra e consumo de bens materiais e simbólicos de alto valor de troca. Como a maioria da população não possui poder de compra, deve contentar-se com o consumo de bens culturais de baixa qualidade e distantes de suas reais necessidades, o que contribui para aumentar a alienação (MAYA, 2008, p. 44-45).

Isso se acentuou com a reestruturação produtiva iniciada nos anos 1970, com o uso intensivo da tecnologia e da automação como substitutas (de grande parcela) do trabalho manual na indústria. Com isso, para alguns, emergiu a fase da pós-grande indústria e com ela um “novo tipo” de trabalho, que não tem por resultado final um

produto, no sentido físico, mas sim um serviço ou informação. Trata-se, como discutido no capítulo primeiro, do trabalho imaterial, chamado pelo sociólogo italiano Domenico De Masi (2001) de “trabalho criativo”:

Se a sociedade rural tinha no centro do seu sistema a produção agrícola e os proprietários da terra, se a sociedade industrial destronou esses protagonistas, colocando em seu lugar a produção em série de bens materiais e os proprietários das fábricas, a sociedade pós-industrial decididamente privilegia a produção de bens imateriais (serviços, informações, símbolos, valores e estética) e os *produtores de ideias* (DE MASI, 2001, p. 11, grifo nosso).

Para De Masi (2001), a sociedade vive em um momento pós-industrial, que também pode ser chamado de pós-moderno, no qual as inovações tecnológicas e dos meios de comunicação, aliadas ao desenvolvimento organizacional, à globalização e à disseminação da educação, levou a um aumento expressivo do tempo de vida e a uma proporcional redução do tempo necessário à produção. Dessa forma, a relação entre tempo de trabalho e tempo livre se inverteu para a maioria das pessoas, com este último prevalecendo, em muito, sobre o primeiro.

Nesse contexto, para a maioria dos trabalhadores (os chamados “trabalhadores criativos”) não haveria separação entre trabalho e lazer: “eles devem se empenhar na saudável, e agora realística, tentativa de combinar o trabalho com o estudo e com a diversão, fazendo destas atividades uma síntese inovadora e fecunda” (DE MASI, 2001, p. 15). Para o autor:

O trabalho criativo requer “tempo integral”: alguém empenhado em resolver um problema cuja solução comporte uma ideia nova (seja ele um artista, um publicitário, um profissional liberal, um empresário ou um artesão) não pode interromper o pensamento perdendo o fio da meada, como fazia o operário que, ao soar da sirene, largava o serviço na cadeia de montagem. Quando aquele que cria tem um problema na cabeça, seu cérebro trabalha sem cessar, esteja ele no escritório, em casa, acordado, dormindo, entre o sono e o despertar, até chegar à intuição genial, o *insight* revelador da solução (DE MASI, 2001, p. 15).

Ele acredita que o trabalho como o conhecemos é uma invenção industrial e que foi necessário para desenvolver a riqueza em alguns países e promover a passagem da sociedade industrial à sociedade pós-industrial, onde tal modelo teria se tornado ultrapassado:

De fato, o trabalho é uma grande invenção industrial. Até a chegada da sociedade industrial, sempre se trabalhou pouco. Mesmo os escravos não trabalhavam mais que cinco horas por dia. Os artesãos nunca trabalharam mais que quatro horas por dia antes da industrialização. A jornada de trabalho

que começa de madrugada e termina no final da tarde, é uma invenção industrial que nasceu no final do século XVIII. (...) Esse é um tipo de vida totalmente industrial, no qual em uma primeira fase se estuda – os poucos que podem estudar –, em uma segunda fase se trabalha e em uma terceira espera-se a morte por inércia (DE MASI, 2000, p. 129).

De Masi (2001) apresenta ideias semelhantes às daquelas dos teóricos do trabalho imaterial, citados no capítulo primeiro. E assim, entendo que também a tese desse autor está situada no campo do idealismo, parecendo não enxergar as bases sobre as quais se funda a sociedade capitalista. Sua ideia de imbricação entre tempo de trabalho e tempo livre, entre trabalho e ócio, longe de resgatar um ideal das sociedades pré-capitalistas que misturavam trabalho e lazer, na verdade, pode esconder tanto a captura do tempo livre quanto a intensificação do trabalho, já que ele mesmo aponta que o trabalho criativo absorve todo o tempo daquele que trabalha.

Assim, a ideia de “trabalho criativo” é um equívoco, pois é necessário analisar as determinações de fundo, ou seja, o que move a sociedade capitalista, independente do conteúdo do trabalho. Como já apontado, o trabalho imaterial também é submetido à lógica de produção de excedentes de capital e, quando assalariado, ainda é meio para a extração de mais-valia, ou seja, de trabalho excedente e não remunerado.

De Masi (2001), ao tratar da alienação presente também no trabalho criativo, a coloca como um aspecto positivo, pois o trabalhador criativo deveria se contentar com a autoria do trabalho, mesmo que o resultado não lhe pertença:

Na linha de montagem, o operário perdia o sentido da sua identidade como homem, acabando por identificar-se com a máquina. O trabalho criativo também aliena: o ser criativo não vive em si, mas na sua obra de arte. (...) Enquanto a alienação do trabalhador executivo “esvazia”, a alienação do trabalhador criativo “enche”. O produto da obra executiva pertence ao patrão do trabalhador, já a obra criativa, mesmo quando é vendida ao patrão ou a terceiros, continua pertencendo ao seu autor para sempre: tanto a assinatura como a grife valorizam a obra e representam bem essa paternidade. (...) o trabalhador criativo assina a obra para que os méritos lhe possam ser atribuídos para sempre (DE MASI, 2001, p. 15).

Essa citação coloca demonstrando o idealismo com que o autor enxerga o trabalho criativo, bem como a sociedade “pós-industrial”, que para ele está baseada nos valores do ócio e da estética. Nos dias de hoje, entretanto, o trabalhador criativo assalariado continua necessitando que comprem sua força de trabalho para que sobreviva, e as ideias que desenvolve dificilmente apresentarão sua assinatura, mas sim a da empresa ou marca para a qual trabalha.

Mascarenhas (2006) também aborda o idealismo de De Masi e aponta que o “ócio criativo” seria uma espécie de “ócio taylorizado”, submetido aos imperativos de valorização do capital:

A tese da economia do ócio, pressupondo a colonização do trabalho pelo lazer, um processo que, em outras palavras, significa a ocupação prazerosa do ócio pelo trabalho mental suave (...) é apenas a espuma da recente onda de relativo avanço, em setores localizados do processo produtivo, do *trabalho imaterial*. De qualquer modo, vale o registro de que este tipo de trabalho, apesar de sua singularidade, está intimamente ligado ao *trabalho material*, portanto, igualmente submetido à *teoria do valor*. A expropriação do *saber fazer intelectual*, através do adequado envolvimento do *trabalhador criativo* — aquele que trabalha na publicidade, na moda, no *marketing*, na mídia, na pesquisa, dentre outros exemplos —, opera sobre as mesmas bases de exploração do *trabalho material*, cultivando, de um lado, a concepção em tempo cada vez menor, na direção do *plus* relativo, e, de outro, a inventividade de tempo integral, ampliando o *plus* absoluto (MASCARENHAS, 2006, p. 86, destaques no original).

Para o autor, De Masi incorre em mistificação ao não enxergar que o desenvolvimento das ciências e tecnologia, ainda que seja resultado do trabalho humano coletivo, está ainda a serviço do capital e não objetiva, nem de longe, a emancipação humana, mas sim da “*destruição criativa desencadeada pelo capital*” (MASCARENHAS, 2006, p. 87). Para De Masi (2000), com a derrocada do socialismo real e a incapacidade do capitalismo em distribuir a riqueza socialmente produzida, a solução estaria em uma terceira via, nem capitalismo, nem socialismo, mas um modelo baseado no tempo livre:

Encontramo-nos em uma crise de passagem, pois é necessário criar um terceiro modelo que não seja nem o comunista, baseado somente na solidariedade, nem o capitalista, baseado apenas na competitividade. É necessário criar um modelo que não se baseie no trabalho, mas sim no tempo livre (DE MASI, 2000, p. 126).

Miranda (2004) aponta que “entre meados do século XIX e meados do século XX a produtividade da economia multiplicou-se por vinte, no mesmo período o tempo de trabalho foi reduzido em apenas 50%”, ou seja, o aumento da produtividade possibilitaria uma redução muito maior da jornada, entretanto, os recursos produzidos foram direcionados para “a concentração de renda entre pessoas, classes, países e regiões do mundo” (MIRANDA, 2004, p. 53). E conclui, acertadamente, que:

Falar em sociedade do lazer ou liberação do tempo livre é, fundamentalmente, falar em formas de apropriação da renda e da riqueza

geradas por toda a sociedade. Sem tocar nos fundamentos do sistema e nos interesses do capital, a discussão sobre liberação do tempo de lazer ao final da vida estará sempre subordinada a uma prática social resignada, a uma “utopia do possível”. Ou bem decidimos que caminhamos para uma sociedade do lazer e do bem estar, ou nos atolamos em uma sociedade cada vez mais excludente e injusta. Essa é uma decisão política e não há como escapar dela (MIRANDA, 2004, p. 53).

Se, de fato, esse período do século XX indicado por Miranda compôs a chamada “Era de Ouro”, décadas gloriosas ou apenas condições excepcionais que resultaram em um período de crescimento que nem durou três décadas, como visto no capítulo primeiro, o fato é que houve um período de intensas transformações em vários aspectos da sociedade capitalista nos países desenvolvidos. E o *Welfare State*, ainda que não tenha atingido grande parte dos países capitalistas da época (vale lembrar que o mundo estava separado em duas áreas de influência, a capitalista, sob comando dos EUA, e a socialista, sob a URSS), passou a ser um modelo desejado e levou, para alguns, a certa

[...] conformação do movimento operário/sindical e, em seu seio, da luta pela redução da jornada de trabalho como um fim em si mesma, sem grande contundência nos questionamentos e ações acerca da necessidade de romper com o modo de produção capitalista (YACOUB, 2004, p. 52).

As condições da economia mundial após o conflito ensejaram um crescimento econômico muito significativo, o que levou a taxas de crescimento da lucratividade em todo o mundo. Em relação aos direitos trabalhistas, o cenário se mostrou muito mais favorável que nos anos de guerra, quando a jornada de trabalho chegou a aumentar por conta dos “esforços de guerra”, e os direitos trabalhistas em alguns países, inclusive no Brasil, foram suspensos. No pós-guerra, o sentimento era de euforia:

Hoje é evidente que a Era de Ouro pertenceu essencialmente aos países capitalistas desenvolvidos, que, por todas essas décadas, representaram cerca de três quartos da produção do mundo, e mais de 80% de suas exportações manufaturadas. (...) na década de 1950 o surto econômico pareceu quase mundial e independente de regimes econômicos (...) a Era de Ouro foi um fenômeno mundial, embora a riqueza geral jamais chegasse à vista da maioria da população do mundo (HOBSBAWN, 1995, p. 255).

No contexto da social-democracia, o movimento sindical passou a ter um papel mais cooperativo em relação ao sistema de produção, não mais questionando sua existência, mas atuando mais efetivamente no sentido de ampliar suas conquistas dentro do “compromisso”, pressionando o Estado no sentido de obter políticas públicas voltadas para a melhoria de suas condições de vida. Entretanto, as conquistas no plano

da luta econômica, sem o horizonte último da emancipação humana, não resistem à força do capital e sua busca por maximizar as taxas de mais-valia.

O cenário começa a se inverter no final da década de 1950, quando se intensifica a competição entre as economias globais. A partir desse momento, tendo como pano de fundo a tensão da Guerra Fria, há também uma guerra no plano econômico, com países como Alemanha e Japão competindo com os EUA por mercados consumidores, replicando a oferta de produtos no mercado mundial e forçando uma queda dos preços. Dessa forma, o Estado de Bem-Estar se mostra insustentável do ponto de vista do capital.

Na década de 1970, com a crise já instalada, há uma retração nas conquistas trabalhistas e o aumento massivo do desemprego como problema estrutural, desnudando a contradição inerente ao sistema capitalista: na mesma proporção em que produz riqueza, produz um contingente de pobres e desempregados, pessoas às quais é imposto um tempo de inatividade determinado pelas relações de produção, ou seja, nesse caso, tempo de não trabalho, ou tempo livre, assume uma conotação negativa, caracterizando um exército de “sobrantes”, pessoas supérfluas ao capital. Com o emprego de inovações tecnológicas na grande indústria, o desemprego passou a ter um caráter “estrutural”.

Ao longo dos anos 1980, período que também é conhecido como “década perdida”, acirram-se essas questões:

As mudanças no mundo do trabalho, que resultaram em números explosivos de desemprego, subemprego, em alterações nas relações de trabalho, na legislação trabalhista e no movimento sindical, em várias partes do mundo, ganharam expressão (...) [foi um período em que] avançaram a abertura econômica, a disseminação das políticas neoliberais, as privatizações e o processo de reestruturação produtiva (...) [a qual] se deu através da adoção de novas tecnologias e de novas formas de organização da produção e do trabalho (NAVARRO, 2006, p. 65).

Tal crise no mundo do trabalho teve grande repercussão no movimento sindical e operário em nível mundial, em um processo de dessindicalização, principalmente nos países centrais, e queda nos movimentos grevistas e paredistas, com importantes reflexos na luta dos trabalhadores em torno da redução da jornada de trabalho. Em um movimento contrário, houve aumento da jornada de trabalho em alguns países e para algumas profissões.

Esses marcos históricos são importantes para demarcarmos o contexto mundial em que se inscreve a temática da redução da jornada de trabalho. Necessário é destacar que essa luta tem como protagonista o movimento dos trabalhadores na luta por direitos, marcada por avanços e também por retrocessos. No caso brasileiro, a luta dos trabalhadores por direitos e, dentre eles, o da jornada de trabalho, remonta ao início da industrialização no país, datada do final do século XIX, quando ainda não havia sido abolida a escravidão. “O processo de formação da classe trabalhadora no Brasil foi marcado por uma série de especificidades em relação ao padrão clássico dos países de desenvolvimento industrial mais antigo” (MATTOS, 2003, p. 7).

Nas primeiras fábricas brasileiras, na verdade, espaços onde artesãos convertidos em trabalhadores assalariados produziam, havia a convivência entre trabalho livre e escravo, convivência que estava presente também em outras esferas da economia. Ainda no final do século XIX, imigrantes europeus se juntaram ao contingente da força de trabalho e “esse conjunto heterogêneo de trabalhadores construiu formas variadas de associativismo e protagonizou episódios de luta coletiva com graus diferenciados de organização” (Idem, p. 8).

A greve que pela primeira vez levantou a bandeira da redução da jornada de trabalho no Brasil foi realizada em 1895, sendo seguida de outras nos anos de 1907, 1912 e 1917, que além da jornada de oito horas diárias, reivindicavam adicional de horas extras de cinquenta por cento; até então, as jornadas giravam em torno de 12 horas, podendo chegar em até 15 horas diárias. Tais mobilizações coincidiram com o início de uma organização dos trabalhadores em “sociedades de resistência” ou sindicatos, seguindo a tendência de outros países, e buscando uma representação dos interesses da classe perante patrões e Estado, que à época atuava na questão social apenas por meio da repressão policial aos movimentos de trabalhadores e aos “ociosos”, além de incentivar a imigração para garantir força de trabalho farta e barata.

O que demandavam esses trabalhadores? Salários maiores, jornadas menores e condições de trabalho melhores eram as reivindicações mais importantes. Reivindicações que se destacavam até porque, a não ser por algumas poucas regras legais limitando o trabalho de menores (em geral descumpridas), inexistia legislação trabalhista (...). Garantias de seguridade social, como auxílios-doença, pensões para viúvas e aposentadorias, só existiam a partir de caixas assistenciais montadas pelos próprios trabalhadores e, portanto, bastante limitadas (MATTOS, 2003, p. 9).

Mediante o crescimento das mobilizações e greves, duas posições puderam ser observadas. Por um lado, parcela do empresariado pressionava por maior repressão do Estado, outros, porém, acreditavam que a formulação de políticas seletivas para atendimento das demandas da parcela mais organizada e combativa dos trabalhadores, levaria ao arrefecimento das lutas. “Na esteira dessas discussões foram tomadas algumas medidas restritas a certos grupos profissionais, no sentido de criarem-se, por exemplo, Caixas de Aposentadoria e Pensão reguladas pelo Poder Público” (Idem, p. 10).

Não obstante todo esse contexto, conquistas significativas, dentre elas a formalização da redução da jornada de trabalho, regulamentadas pelo Estado, ocorreram somente a partir de 1930, no governo de Getúlio Vargas, alçado ao poder através de golpe de Estado, após a Revolução de 1930.

Entre os anos de 1932 e 1934, diversos decretos foram editados, reduzindo a jornada de trabalho para algumas categorias profissionais. Somente sob a Constituição de 1934 fica estabelecida uma jornada de 48 horas semanais e oito horas diárias para o conjunto dos trabalhadores brasileiros. Como já abordado, a jornada de 48 horas havia sido recomendada pela OIT em uma de suas Convenções e o Brasil estava entre seus signatários. Em relação às horas extras, somente dez anos mais tarde, em 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é que serão limitadas em duas horas por dia, com adicional de 20% sobre o valor da hora normal de trabalho.

Ainda que a propaganda oficial do Governo Vargas tenha buscado representá-lo como um grande estadista, colocando a legislação social e a organização dos trabalhadores em sindicatos como benevolência do Estado (ou de Vargas), que teria agido por antecipação ao “prever” as necessidades do trabalhador, que deveria ser “ordeiro e pacífico”. Enquanto isso, o governo reprimia violentamente as greves e mobilizações dos trabalhadores, e submetia os sindicatos aos ditames do Ministério do Trabalho, não obstante a resistência de lideranças sindicais.

Foi nesse contexto que se forjou o discurso político trabalhista, que enfatizava a ideia do Estado (e de Vargas) como protetor dos trabalhadores (...). Nesse discurso, a legislação social era apresentada como uma concessão aos trabalhadores de um Estado que teria se antecipado às pressões sociais. Os sindicatos também haviam sido criados pela clarividência do governante. Procurava-se assim apagar da memória coletiva dos trabalhadores a tradição de lutas do movimento sindical da República Velha (MATTOS, 2003, p. 20).

Mattos (2003) contrapõe a interpretação tradicional de que teria ocorrido um pacto entre os trabalhadores e o Estado, com os primeiros abrindo mão de sua autonomia e do poder combativo de seus sindicatos em favor de benefícios materiais concedidos pela CLT. Para o autor, a legislação social teria sido elaborada, basicamente, entre os anos de 1930 e 1935, e os trabalhadores organizados jamais abriram mão de suas lutas, tendo sido duramente reprimidos pelo poder estatal; ele coloca, ainda, que os trabalhadores amargaram importantes perdas após o ingresso do Brasil na Segunda Guerra, quando alguns direitos trabalhistas foram suspensos e a jornada de trabalho estendida, como parte dos “esforços de guerra”.

Em novembro de 1937, quando Vargas suspende as eleições presidenciais (que seriam realizadas no ano seguinte) e fecha o Congresso Nacional, outorga uma nova Constituição Federal, de inspiração fascista: greves são proibidas e a pena de morte é estabelecida; meios de comunicação passam a ser censurados e qualquer opositor ao regime passa a ser perseguido. Em 1939, com a Lei Orgânica da Sindicalização Profissional, os sindicatos são submetidos ao Ministério do Trabalho, e a forma de resistência dos líderes sindicais passa a ser a obtenção de conquistas trabalhistas, se valendo do discurso populista e pró-trabalhador de Vargas (MATTOS, 2003).

Mattos (2003) destaca que, com a entrada do Brasil na Segunda Guerra, há uma intensificação da exploração dos trabalhadores que, aliada ao aumento do custo dos gêneros alimentícios, do desabastecimento e do arrocho salarial geraram um quadro de pauperização (ainda maior) da classe trabalhadora. Surgiram vários movimentos grevistas a partir de 1942, que lutavam contra

(...) as restrições (declaradas “temporárias”) à legislação trabalhista – suspensão de direitos como férias, aumento autorizado da jornada de trabalho, mobilidade de emprego, etc. (...). Tais greves, quase sempre por empresas, e organizadas por comissões de fábricas ou a elas dando origem, remariam contra a maré de controle sobre os sindicatos e enfrentariam, muitas vezes, resistências das direções sindicais atreladas ao Ministério do Trabalho, além da própria polícia política (MATTOS, 2003, p. 22).

Isso mostra todo um contexto de resistência dos trabalhadores à tentativa de opressão e controle do governo Vargas, que buscava se mostrar um governante voltado para os trabalhadores e responsável por “conceder” os benefícios da legislação trabalhista. As lutas se intensificaram quando, em 1945, houve a reabertura democrática e o fim do Estado Novo. Em 1956, com a ascensão de Juscelino Kubitschek à

Presidência da República tem início o seu Plano de Metas, com investimento maciço na indústria nacional. “Os trabalhadores industriais passaram a representar, em 1960, cerca de 13% da População Economicamente Ativa (PEA) do país” (Idem, p. 37).

Entretanto, o crescimento econômico por meio do Plano de Metas se mostrou profundamente contraditório, e o aumento do salário mínimo (que chegou ao seu mais alto patamar na história do país) foi corroído pela inflação, causada pelo endividamento do Estado e pela desvalorização monetária. Com o aumento da produção industrial há o aumento no número de novos sindicatos, não somente de trabalhadores da indústria, mas de outros segmentos, como os bancários e ferroviários. Com isso, também há o crescimento no número de greves e mobilizações.

Com o golpe militar de 1964, que buscou alinhar o país com os EUA contra a “ameaça comunista”,

o governo militar ordenou a intervenção em 433 entidades sindicais (383 sindicatos, 45 federações e quatro confederações). A cassação dos direitos políticos e a instauração de Inquéritos Policiais Militares contra os principais dirigentes sindicais cassados criaram, para os que conseguiram escapar da prisão imediata, a alternativa da clandestinidade ou do exílio (MATTOS, 2003, p. 48-49).

Com a repressão militar, houve um esvaziamento dos sindicatos, que passaram a ser dirigidos por interventores indicados pelo governo, com o objetivo de reduzir o poder de luta dos trabalhadores e desorganizar a ação sindical:

A ditadura criou, através da legislação autoritária (...) as chamadas “leis do arrocho”: proibição das greves; controle sobre os índices de reajuste salarial (unificados em torno de um único percentual anual relativo à inflação divulgada para o período anterior); fim da estabilidade aos dez anos de serviço (trocada pelo FGTS) e o desmonte do sistema previdenciário baseado nos Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAPS), substituídos pelo INPS (MATTOS, 2003, p. 52).

Somente anos mais tarde, com a abertura política, a Constituição de 1988 regulamentou a redução da jornada de trabalho, de 48 horas (instituída pela Constituição de 1934) para 44 horas semanais, além de prever o pagamento de um adicional de 50% por hora extra, limitada em duas horas extras por dia. Não há, porém, limite semanal, mensal ou anual no número de horas extras, nem penalidades para o empregador que ultrapassar esse limite, o que faz com que deixe de ser um expediente de caráter excepcional para se tornar prática corriqueira, principalmente após a criação do banco

de horas (DIEESE, 2010). É necessário citar também a precariedade dos mecanismos de fiscalização e penalização das empresas descumpridoras da legislação trabalhista.

Para o DIEESE, a partir da luta de dirigentes sindicais brasileiros para desenvolver pesquisas relacionadas ao mundo do trabalho, além de outras funções, é fundamental lutar pela redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais para todos os trabalhadores, pois algumas categorias já tiveram essa conquista assegurada em negociação coletiva. Em sua nota técnica relacionada ao tema da redução da jornada de trabalho, aponta que

(...) pode-se dizer que a situação atual do Brasil em relação ao tempo de trabalho é muito negativa para os trabalhadores (...) às 44 horas semanais soma-se ainda a realização de horas extras -, ritmo intenso de trabalho e flexibilização da jornada em favor dos empregadores; sem esquecer que as últimas grandes alterações na legislação do tempo de trabalho favoreceram os empresários em detrimento dos trabalhadores (DIEESE, 2010, p. 5).

As últimas alterações na legislação acima citadas permitiram a criação do banco de horas como forma de compensação de horas extras e autorizou a jornada de trabalho aos domingos para o comércio. Foram medidas aprovadas devido a forte pressão patronal, que também atua na busca de alterações na legislação trabalhista que beneficiem seus negócios.

Essa exposição histórica mostra como é árdua a luta pela redução da jornada de trabalho: foram necessários cerca de 54 anos para a obtenção de uma redução de quatro horas semanais na jornada de trabalho (de 48 horas semanais em 1934 para 44 horas semanais em 1988). Desde então, não obstante terem surgido projetos de lei no sentido de regulamentar a redução da jornada de 44 para 40 horas semanais, ainda vale o estabelecido na Carta de 1988. Há exceções para algumas categorias, dentre elas os servidores públicos, para quem a jornada semanal tem duração máxima de quarenta horas semanais, conforme previsto na Lei 8.112/90.

Miranda (2004, p. 53) faz uma importante reflexão sobre o tema da redução da jornada de trabalho:

[...] desloca-se cada vez mais do confronto direto entre patrões e empregados, ou do campo sindical, para tornar-se uma questão de Estado, situando a discussão na esfera pública, deixando, assim, de ser visualizada com clareza, com todas as suas contradições. Antes, as lutas salariais ou por redução de jornada podiam ser facilmente identificadas; em torno delas os trabalhadores se mobilizavam, faziam greves e negociavam diretamente com os seus patrões. Agora, a discussão foi se tornando abstrata, atuarial, técnica, como se

este fosse um tema neutro, um assunto de Estado e de um Estado descolado de interesses de classe.

Para o autor, esse é um reflexo do Consenso de Washington, que procurou dar um aspecto de neutralidade ao tema, assim como em relação aos debates acerca do sistema previdenciário. As decisões governamentais são tomadas tendo por base não a orientação política do dirigente no poder, mas sim de acordo com os interesses dos detentores de grandes parcelas do capital mundial. Isso explica como, por exemplo, as negociações em torno da redução da jornada de trabalho não avançaram nem mesmo quando um trabalhador chegou à presidência da república. Ao contrário, o governo Lula acelerou o processo de reforma do sistema previdenciário iniciado durante o governo anterior, de orientação liberal.

Como discutido anteriormente, o Estado, longe de representar os interesses de toda a sociedade, atua, em última instância, como poder político da classe dominante, ainda que seja influenciado por determinado contexto na correlação de forças sociais. Dessa forma, é fundamental o processo de lutas e resistências da classe trabalhadora contra sua exploração, luta que passa pela redução da jornada de trabalho e aumento do tempo livre.

3.2 A luta pela redução da jornada de trabalho no Serviço Público Federal e a redução da jornada de trabalho na UFJF

No setor público, a luta pela redução da jornada de trabalho também é marcada por avanços e retrocessos. Ao longo dos anos, foram diversas as greves das IFES tendo, entre suas reivindicações, a redução da jornada de trabalho. Entretanto, não há um histórico preciso de quando se iniciou a “luta pelas 30 horas”, mas diversas IFES vêm construindo seus planos de flexibilização da jornada de trabalho²⁹.

A primeira lei que trata da redução da jornada de trabalho é a nº 9.468/1997, que instituiu o programa de desligamento voluntário para servidores civis do Poder Executivo Federal e a medida provisória nº 2.174-28, de 2001, que viabilizou, para

²⁹ Fontes: <https://sinasefebrasil.wordpress.com/2016/06/28/por-que-30-horas/> ; <http://www2.ifam.edu.br/campus/cprf/noticias/direcao-professores-e-tecnicos-administrativos-movimento-coletivo-em-apoio-as-30-horas-para-taes/0000010281-1-carta-aberta-final-30h.pdf> ; <http://www.sintufejuf.org.br/artigo/servidores-tecnico-administrativos-da-ufjf-conquistam-jornada-flexibilizada> (Acessos em 14/07/2018).

esses mesmos servidores, durante o ano de 1999, além do programa de desligamento voluntário, a licença sem remuneração e a jornada de trabalho reduzida com remuneração proporcional. Tal legislação reflete o contexto de contrarreforma do Estado durante o governo de Fernando Henrique Cardoso (1995-2003)³⁰, que não visava benefício aos servidores, mas sim a redução e enxugamento da máquina pública.

Posteriormente, o decreto presidencial 4.836/2003 foi editado e modificou o art. 3º do decreto nº 1.590/1995, que dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais. Tal decreto faculta ao dirigente máximo do órgão ou entidade a autorização para a flexibilização da jornada, para que os servidores cumpram jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais, desde que haja necessidade de funcionamento do setor em pelo menos doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público. Nesse caso, é permitida a organização dos serviços em regime de turnos ou escalas de serviço, que devem ser cumpridos de forma ininterrupta, sem intervalo para refeições.

Porém, apesar do decreto, a questão da jornada de trabalho para os servidores nas IFES, ainda não está concluída, sendo encontradas diversas situações. Algumas instituições conquistaram a jornada reduzida, regulamentada através de resolução interna ou portaria aprovada pelo conselho universitário, em outras, os servidores cumprem jornada de oito horas diárias e quarenta horas semanais. A Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil (FASUBRA)³¹ vem lutando em âmbito nacional pela regulamentação da jornada reduzida em todas as universidades públicas e essa tem sido uma das reivindicações dos servidores levadas ao Ministério da Educação (MEC) durante as greves e mobilizações da categoria³².

Para órgãos de controle como a Controladoria Geral da União (CGU), a jornada de trabalho baseada no art. 3º do decreto nº 1.590/1995 não deve ser generalizada para todos os servidores técnico-administrativos em educação, mas somente àqueles que trabalham em setores que realizam atendimento ao público. A CGU apresenta uma

³⁰ Também chamado Governo FHC, ficou marcado pela estabilização da moeda, com o Plano Real, mas, principalmente, pela contrarreforma, com a redução do papel do Estado através de privatizações e desmonte dos serviços públicos.

³¹ Denominação extraída do site da Federação: www.fasubra.org.br (acesso em 23/04/2017).

³² <https://fasubra.org.br/noticias/plenaria-aprova-pauta-especifica-da-categoria-e-calendario-de-lutas/> (acesso em 17/07/2018).

interpretação própria e restrita sobre o conceito de atendimento ao público das IFES: para este órgão de controle, somente os servidores que trabalham em setores que realizam atendimento aos discentes, que entendem ser o único público atendido pelas IFES, é que poderiam trabalhar em escalas de trabalho de trinta horas. Entende que somente em casos excepcionais é que o atendimento deveria ser de doze horas ininterruptas e parece ter uma visão restrita com relação ao interesse público:

(...) “necessidade” é o requisito segundo o qual as atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou o trabalho no período noturno, são exigências intrínsecas ao funcionamento do setor, a ponto de este vir a não funcionar se tais requisitos não fossem satisfeitos, enquanto “interesse” é o atributo segundo o qual o funcionamento do setor poderia ocorrer sem exigência de funcionamento em atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou em trabalho no período noturno (CGU, 2017, p. 21).

Tal interpretação em relação a qual é o público usuário atendido pelas IFES diverge da encontrada na lei nº 11.091/2005, que trata do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE). A lei aponta que usuário seriam todas as pessoas ou coletividades que usufruem, direta ou indiretamente, dos serviços prestados pelas IFES (BRASIL, 2005).

A CGU entende, ainda, que o regime de trinta horas semanais para os servidores acarreta em prejuízo aos cofres públicos, com base não no fato de que todos os setores ainda não estão funcionando durante doze horas ininterruptas ampliando o atendimento ao público, mas com a alegação de que os servidores estão deixando de trabalhar duas horas por dia. Para citar um exemplo, o Relatório de Auditoria da CGU que examinou as contas de 2016 da UFJF, emitido em agosto de 2017, estima um “prejuízo”, devido à “manutenção de jornada de trabalho generalizada de seis horas diárias e carga de 30 horas semanais para servidores técnico-administrativos, com potencial prejuízo ao erário estimado em R\$15.580.182,67, durante 2016” (CGU, 2017, p. 14).

Nesse contexto, entendo ser importante traçar o histórico da luta pelas trinta horas na UFJF. Para isso, recorri a diversas fontes, tais como resoluções do CONSU³³,

³³ Disponíveis em <http://www.ufjf.br/consu/>

informações disponíveis no site do SINTUFEJUF³⁴ e também relatos de servidores entrevistados, cujos excertos mais relevantes serão destacados na pesquisa de campo.

A UFJF vem adotando o regime de seis horas diárias há mais de vinte anos com base em um acordo tácito firmado ainda no reitorado da professora Margarida Salomão, entre os anos de 1998 e 2006. Em 2006, houve a elaboração da portaria nº 695 de 29 de dezembro, baseada no decreto 4.836/2003, mas se tratava de portaria muito genérica e que não chegou a ser aplicada de forma sistemática em todos os setores (anexo I).

Recentemente, diversos questionamentos têm sido apresentados à universidade por órgãos de controle, como Ministério Público e CGU, cobrando o registro de assiduidade e pontualidade no trabalho através de instrumentos eletrônicos de controle (controle de horários de entrada e saída e de pausa para refeições). Em novembro de 2015, a UFJF recebeu uma notificação do Ministério Público, que cobrava a implantação de sistema eletrônico para controle de frequência³⁵, que deveria ser composto não só de equipamentos de leitura biométrica, mas também de catracas e câmeras de vigilância.

Mediante tal notificação, e a fim de efetivar o processo de regulamentação da jornada reduzida que já vinha ocorrendo na UFJF, buscou-se a formalização do acordo para que, mesmo que o controle de frequência fosse implantado, a jornada permanesse em seis horas diárias. Outras universidades foram tomadas como base para as discussões em torno da redução da jornada, como UFMG, UFPR, UFOP e UFRGS, mas a diferença é que enquanto os trabalhadores TAEs dessas IFES ainda estão conquistando esse direito, os TAEs da UFJF já o conquistaram a mais de vinte anos.

Em janeiro de 2016, o então Vice-Reitor no exercício da Reitoria e Presidente do CONSU, Prof. Marcos Vinício Chein Feres, formou uma comissão integrada por dois representantes do CONSU, dois representantes da Administração Superior (os Pró-Reitores de Recursos Humanos e de Planejamento), dois TAEs indicados pelo sindicato e dois discentes para formalizar uma portaria para regulamentar a redução da jornada de trabalho.

³⁴ www.sintufejuf.org.br

³⁵ Para fins desse trabalho, considereei como termos sinônimos: “controle de frequência”, “controle de ponto”, e controle ou registro de “assiduidade e pontualidade”.

Com o início de uma nova gestão na reitoria, em abril de 2016, cujos dirigentes são os professores Marcus Vinícius David e Girlene Alves da Silva, houve a retomada das discussões com alteração na composição da comissão, a partir da reivindicação dos TAEs. Em julho do mesmo ano, foi aprovada a alteração da composição da comissão, ampliando a participação dos TAEs, cujo sindicato indicaria quatro membros; os representantes da Administração Superior passaram a ser a Pró-Reitora de Gestão de Pessoas e o Secretário Geral, que também atuaria como presidente dessa comissão.

Após amplas discussões, e aprovação pela comissão de flexibilização e pela categoria TAE por meio de assembleias, em agosto de 2016 a resolução de regulamentação da jornada, nº 54/2016, elaborada com base na legislação, principalmente sob o decreto 4.836/2003, foi levada para votação no Conselho Superior – CONSU (Anexo II). O Conselho deliberou e fez modificações na portaria inicialmente apresentada, sendo a principal modificação com relação à construção dos planos de flexibilização.

Inicialmente, a portaria elaborada pela comissão lhe dava maior autonomia, pois seria responsável por elaborar os planos junto com os servidores de cada um dos setores, após levantamento a respeito do trabalho desempenhado e adequação à portaria e à legislação, especialmente sobre o funcionamento pelo período de doze horas corridas e atendimento ao público. Após deliberação do CONSU, a portaria aprovada prevê que os setores devem apresentar um plano de flexibilização que contenha justificativa para a implantação, atendimento aos requisitos legais e as escalas de trabalho dos servidores. Essa modificação não suprime o trabalho da comissão, que continua tendo a atribuição de assessorar a construção dos planos, podendo visitar os setores quando solicitado pelos servidores. Por outro lado, a portaria aprovada deu maior poder para os gestores dos diversos setores e unidades acadêmicas em relação à elaboração dos planos de flexibilização.

Paralelo a esse processo, há o debate em torno do controle eletrônico de frequência e assiduidade. Atualmente, a universidade tem uma sistemática para esse controle, feito através de relatórios enviados pelos dirigentes de unidades e chefes de setor à PROGEPE. Porém, a partir de notificações tanto do Ministério Público quanto de órgãos de controle, o CONSU aprovou, em reunião ordinária de 29 de setembro de 2017, a resolução nº 50/2017, que institui o sistema eletrônico de controle de

assiduidade e pontualidade para os servidores técnico-administrativos em educação (TAE) e para trabalhadores públicos de outros órgãos lotados na UFJF (Anexo III).

Conforme a resolução, o controle será realizado por meio de *software* desenvolvido pelo Centro de Gestão do Conhecimento Organizacional (CGCO) a partir do direcionamento de uma comissão formada para esse fim, composta por dois TAEs indicados pelo sindicato, um representante da CIS, dois TAEs lotados na PROGEPE e um representante do Diretório Central dos Estudantes (DCE). Devido à dimensão da instituição, onde existem unidades dentro e fora do Campus Universitário e um grande número de servidores, a UFJF entendeu ser inviável um sistema composto por catracas, pontos biométricos e câmeras de segurança.

É importante ressaltar que a questão da implantação, ou não, do ponto eletrônico trouxe à luz a discussão acerca da autonomia universitária, dispositivo constitucional que assegura, por meio do *caput* do artigo 207 da Carta Magna, que “as universidades gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial e obedecerão ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão” (BRASIL, 1988).

A posição do SINTUFEJUF, levada ao CONSU à época do debate acerca da implantação ou não do ponto eletrônico, era de que a UFJF deveria se valer de sua autonomia e refutar tal controle, mantendo o já existente, dado os possíveis desdobramentos, inclusive para a ação sindical. É fato conhecido que em toda greve o Reitor recebe comunicação oficial do MEC solicitando que sejam informados os dados de servidores que paralisaram suas atividades. Tal informação nunca foi passada pelos reitores da universidade, mas caso haja um controle eletrônico de pontualidade e assiduidade, essa informação poderá ser acessada diretamente pelo Ministério.

Entretanto, para a maioria do CONSU, a autonomia universitária não é soberana, mas limitada à autonomia didático-científica, pois quanto à gestão administrativa e orçamentária, as IFES devem seguir as determinações legais de qualquer órgão público. Assim, a autonomia universitária invocada para esse fim acarretaria no descumprimento do Decreto nº 1.867/1996, que regulamenta o instrumento de registro de pontualidade e assiduidade dos servidores públicos federais. Mais à frente, trataremos dos diferentes pontos de vista, dando voz a dois representantes do CONSU, sendo um deles membro

da direção atual do SINTUFEJUF e o outro, membro da atual gestão da Administração Superior.

A meu ver, em relação à posição não somente dos órgãos de controle, mas também do Ministério de Planejamento e Ministério da Educação, o resultado que se busca ao controlar a jornada de trabalho e a pontualidade e assiduidade do servidor não é, necessariamente, a qualidade dos serviços prestados à sociedade, mas tão somente “cumprir a jornada prevista no edital do concurso”. Tal medida também acaba por conter os movimentos grevistas, já que é possível ameaçar o corte do ponto dos servidores nos dias em que o serviço for paralisado. Aliás, em outubro de 2016, o Supremo Tribunal Federal (STF), em julgamento de recurso extraordinário, decidiu pela legalidade no desconto do pagamento de servidores públicos por dias parados em decorrência de greve, salvo se tal greve for resultado de conduta ilícita do poder público, como atraso no pagamento de salários, por exemplo. É possível a compensação dos dias parados através de acordo, de forma a evitar o desconto no pagamento.

Assim, os servidores, já pressionados em seu trabalho com um reduzido quadro efetivo devido à redução na realização de concursos públicos, extinção de cargos e terceirização de atividades-meio, sofrem ainda um intenso processo de precarização das condições de trabalho, resultando em prejuízo dos serviços prestados à população, o que só reforça a imagem de ineficiência estatal e serve de mote a governos reformistas e privatistas.

A decisão do STF, ainda, prejudica o único instituto de reivindicação dos servidores junto ao poder público, pois apenas através de mobilizações, com paralisação e greve dos serviços, é que os servidores tem conquistado aumento de salários, melhoria das condições de trabalho, ainda que limitadas, entre outras pautas.

No serviço público, a greve tem o objetivo de mostrar à sociedade a importância dos serviços prestados e as reivindicações dos servidores, para que o governo, mediante a pressão exercida pela greve, resolva negociar com os trabalhadores. Porém, uma greve no setor público pode durar vários dias e até meses, o que compromete em muito os vencimentos dos servidores, caso haja o desconto dos dias parados. Muitas vezes, o servidor está justamente reivindicando o reajuste de seus vencimentos, que não seguem um índice determinado, nem têm uma data-base para reajuste e reposição das perdas

inflacionárias. Dessa forma, a greve ainda se mostra como o instrumento mais eficaz para a luta.

Por todo o exposto, entendo que a luta pela redução da jornada de trabalho representa etapa importante no processo de emancipação da classe trabalhadora, pois “quanto mais tempo livre menos mais-valia e com a liberação do tempo para si, as pessoas podem se encontrar mais, se organizar, refletir sobre sua própria vida e sobre a sociedade que os cerca, encontrando-se em sua dimensão verdadeiramente humana” (MIRANDA, 2004, p. 51). No caso do serviço público, a redução da jornada de trabalho para os servidores é um passo em direção a uma gestão pública democrática, voltada para o atendimento ao interesse público ao ampliar o acesso da população aos serviços prestados (no caso das IFES, às atividades de ensino, pesquisa e extensão).

A seguir, tratarei da pesquisa de campo, onde por meio de entrevistas com servidores, alguns deles envolvidos diretamente com o processo de regulamentação da flexibilização da jornada de trabalho, busquei compreender como vem se dando esse processo e quais os desdobramentos da jornada reduzida em suas atividades de trabalho e em suas vidas.

3.3 Tempo de trabalho e tempo livre: pesquisa com os servidores da Universidade Federal de Juiz de Fora

Nesse ponto de desenvolvimento desse estudo, faz-se necessário apresentar o método e a metodologia de pesquisa utilizados na análise dos dados obtidos em pesquisa de campo realizada entre os trabalhadores técnico-administrativos na Universidade Federal de Juiz de Fora.

Em minha concepção, a apresentação dos procedimentos metodológicos necessita destacar o método de análise da realidade adotado. Assim, apresento primeiramente os princípios que norteiam a compreensão sobre o método e, em seguida, as técnicas e procedimentos adotados. Em seguida, traçarei um cenário da UFJF enquanto Instituição e *locus* de desenvolvimento da pesquisa e o perfil dos servidores entrevistados.

3.3.1 Do método

Em teoria social, a questão do método assume um papel central. É importante diferenciar o método das técnicas de pesquisa e seus procedimentos, pois, ainda que essas últimas sejam ferramentas importantes para a coleta e tratamento dos dados obtidos, é o método que dá a direção, o norte que guia o pesquisador na árdua tarefa de buscar compreender a realidade. Portanto, não é por acaso que abordarei primeiro o método e depois as técnicas de pesquisa.

Diferente do que dizem os pós-modernos e os relativistas, Marx acreditava ser possível compreender um objeto existente através da observação da realidade. Assim, é possível construir conhecimento que seja a “reprodução mental do movimento real (...): para Marx o objeto (ou matéria) existe e tem uma dinâmica própria independentemente do sujeito que quer conhecê-lo” (SOUZA FILHO, 2003, p. 116), mas isso não resulta na impossibilidade da compreensão da realidade concreta pela subjetividade.

Em se tratando de teoria social, há uma relação dialética entre o sujeito e o objeto, dado que o sujeito vive em sociedade e, dessa forma, está articulado com o objeto que pesquisa. Cada um, sujeito e objeto, são distintos entre si, e o conhecimento teórico é o conhecimento real do próprio objeto “na sua existência real e efetiva, independentemente dos desejos, das aspirações e das representações do pesquisador” (NETTO, 2009, p. 5). Para compreender a relação sujeito-objeto, é necessário compreender dois aspectos que decorrem dessa relação: a predominância do objeto na reflexão marxiana e o “caráter ontológico do conhecimento” (SOUZA FILHO, 2003, p. 116).

O objeto tem papel central, dado que tem existência real, independente da consciência; já a consciência necessita de um objeto, necessita da observação da realidade para apreendê-la e construir o conhecimento. Aqui é colocada a distinção fundamental entre o materialismo marxiano e a metafísica. Para os metafísicos, o conhecimento é dado, existe sem a interferência e sem a necessidade da subjetividade. Porém, não é possível a construção do saber sem a atividade humana: sem a práxis, sem o esforço para a compreensão da realidade, não existe conhecimento.

O outro aspecto diz respeito ao caráter ontológico do conhecimento. A palavra “ontologia” vem do grego: é a junção de “*ontos*”, que significa “ente”, e “*logoi*”, “ciência ou conhecimento do ser”. Assim, é o conhecimento do ser em suas

propriedades genéricas, sem a influência de particularidades que possam ocultar sua natureza. De acordo com Souza Filho, o conhecimento ontológico do objeto almeja “revelar as conexões internas, as contradições e o movimento do objeto; é reproduzir mentalmente a dinâmica real” (2003, p. 117). Nas palavras de Marx, significa “se apropriar do concreto para reproduzi-lo como um concreto pensado” (MARX, 1996a, p. 40 *apud* SOUZA FILHO, 2003, p. 117). Não há a busca por um modelo, por um “tipo ideal” no qual a realidade deva ser encaixada, mas da apreensão mental da dinâmica real.

Por isso, pode-se afirmar que Marx não tem um método anterior ao objeto. Diferente de um saber epistemológico, que fragmenta a realidade (e a ciência) em ramos de conhecimento, Marx busca o conhecimento da realidade em sua totalidade.

Cabe colocar que o conhecimento, ainda que baseado em um caráter ontológico, próximo à realidade, jamais será definitivo. A realidade é mais rica em determinações do que a capacidade humana de apreendê-la: “pois o sujeito e os instrumentos utilizados para o conhecimento são limitados historicamente. Por isso, o conhecimento será sempre aproximativo, nunca definitivo” (SOUZA FILHO, 2003, p. 118). Ainda que a capacidade humana de apreender o real seja limitada, é possível extrair a verdade da observação da realidade; a verdade, portanto, está no ser, no objeto em si. Não existem várias verdades em relação a um mesmo objeto.

Daí decorre outra questão fundamental, que é refutar a existência de “várias verdades”, de um relativismo que nega a existência de uma verdade objetiva. De acordo com Lowy,

é necessário encontrar uma saída para evitar o desvio do *relativismo*. Para o relativismo conseqüente não há verdade objetiva, há várias verdades: a do proletariado, a da burguesia, a dos conservadores, a dos revolucionários, cada uma igualmente verdadeira ou falsa (LOWY, 1978, p. 29, grifo no original).

A crítica efetiva, que tenha como objetivo revelar o sentido concreto das categorias, separado da particularidade que assumem em um dado período histórico, somente pode ser feita pelo ponto de vista da classe revolucionária. Durante a fase de transição do regime feudal para o capitalismo, esse papel foi assumido pela burguesia (apoiada pelo proletariado nascente na luta contra a nobreza e o clero). Com a vitória, essa burguesia perde seu poder revolucionário, transformando-se em classe conservadora e opressora do proletariado, que assume como classe capaz de exigir e

efetivar mudanças na sociedade. Sendo assim, é possível dizer que não são as classes dominantes as responsáveis pelas transformações sociais, papel assumido, na atualidade, pelo proletariado.

E esse é o ponto que rompe qualquer tentativa de identificar o materialismo dialético com o positivismo: para esses últimos, “as leis sociais são leis naturais, a sociedade não pode ser transformada: contra os sonhos revolucionários utópicos e negativos, o positivismo enaltece a aceitação passiva do *status quo* social” (LOWY, 1978, p. 10, grifo no original). É esse ponto, também, que refuta a ideia de uma pretensa “neutralidade” na metodologia adotada nas ciências sociais. Como bem colocado por Lowy (1978), até mesmo as ciências naturais, hoje consideradas as mais “neutras”, aquelas que afastam qualquer juízo de valor por parte do pesquisador, foram consideradas ideológicas no passado, na medida em que suas descobertas se chocavam com os dogmas da igreja medieval, ensejando uma luta entre a classe dominante clérico-feudal e os cientistas. Segundo o autor,

durante todo um período, as ciências da natureza foram, elas também, o começo de um combate ideológico (...) e os homens de ciência foram vítimas frequentes da repressão dos aparelhos do Estado (G. Bruno, Galileu, etc.) É somente graças à liquidação do modo de produção feudal e o desaparecimento (ou “modernização”) de sua ideologia que a ciência natural se tornou progressivamente, um terreno “neutro” do ponto de vista ideológico (LOWY, 1978, p. 16).

Isso traz à tona a questão da historicidade: sem compreender a história, atribui-se valor eterno a categorias que se relacionam a um dado período histórico. Por exemplo, em relação ao trabalho: o trabalho em sentido concreto é uma abstração que existe sempre em relação a um mesmo sujeito (o homem, a sociedade) e um mesmo objeto (natureza). Mas somente a compreensão de que o trabalho assalariado e a relação de exploração decorrente da propriedade privada dos meios de produção estão relacionados a um período histórico onde predomina o modo de produção capitalista torna possível construir uma forma diferente de organizar a vida em sociedade e a produção de valor. Sem essa visão, tais categorias são eternizadas.

Assim, a partir desses pressupostos, entendo ser possível afirmar que não existe neutralidade nas ciências, principalmente em se tratando de ciências sociais, pois a posição de classe do observador, do cientista, terá papel central na sua interpretação dos fatos observados na realidade. A construção do conhecimento pode ter um caráter de manutenção, de perenidade do estado de coisas, ou pode ter um caráter transformador,

de mudança social. E, no último caso, somente o ponto de vista da classe trabalhadora é o que garante uma visão objetiva do real, ainda que, como dito anteriormente, essa visão não seja absoluta, mas aproximativa. Cabe também colocar que a perspectiva proletária não será suficiente se não for levada em conta a necessidade de conhecer a realidade em sua totalidade, o que será discutido mais adiante.

Ainda a esse respeito, é interessante destacar a colocação feita por Souza Filho (2003) a respeito da interlocução possível entre pensadores marxistas e não-marxistas. Para o autor, tal debate de ideias não incide em mero ecletismo, mas em diversidade na tentativa de compreender a realidade em suas múltiplas determinações, desde que as ideias sejam analisadas pela ótica ontológica do conhecimento.

Ou seja, a interlocução pode nos levar a identificar aspectos da realidade que não são tratados por pesquisadores situados na perspectiva ontológica e proletária e que, portanto, ao ser tratado [pela perspectiva ontológica] pode saturar a realidade com novas determinações, favorecendo, assim, uma aproximação maior com a essência do objeto (SOUZA FILHO, 2003, p. 121).

Essa “abertura” exige uma atitude crítica do pesquisador, capaz de questionar, formular críticas e revisar constantemente os conhecimentos acumulados. Dessa maneira, o ponto de partida é a aparência, a forma como o objeto se mostra para perquirir a verdadeira essência do objeto. A esse respeito, diz ainda o autor que

qualquer atitude apriorística da infalibilidade das produções elaboradas a partir da abordagem ontológica e da perspectiva do proletariado sofre de dogmatismo e reducionismo que devemos rechaçar a todo custo para o bem do desenvolvimento da tradição marxista (Idem, p. 122).

Conforme dito anteriormente, o ponto de vista proletário, único que tem por objetivo romper com o *status quo* e promover a transformação da realidade, deve estar aliado a uma perspectiva totalizante da realidade. A realidade enquanto totalidade é um “complexo de complexos”, ou seja, é formada por partes, por “microsituações” que devem ser analisadas em suas particularidades, mas sem perder de vista o todo (Idem, p. 123). Netto descreve que

Com efeito, depois de alcançar aquelas “determinações mais simples”, “teríamos que voltar a fazer a viagem de modo inverso, até dar de novo com a população, mas desta vez não como uma representação caótica de um todo, porém como uma rica totalidade de determinações e relações diversas”. É esta “viagem de volta” que caracteriza, segundo Marx, o método adequado para a elaboração teórica (NETTO, 2009, p. 13).

Na busca da compreensão da realidade enquanto um todo formado por complexos é necessário construir categorias “que exprimem modos de ser, determinações de existência, frequentemente aspectos isolados dessa sociedade determinada” (MARX, 1996a, p. 44 *apud* SOUZA FILHO, 2003, p. 124). A categoria apresenta-se como uma construção mental do movimento real e a partir de um conjunto de categorias é possível formar um construto mental da totalidade real e, assim, produzir teoria.

Em síntese, partindo da realidade é possível reconstruir na mente essa realidade, ainda que de forma limitada e, fazendo um movimento de volta, confrontando essa teoria com a própria realidade é possível verificar se ela, de fato, reflete essa realidade. Daí, novamente, a importância de enfatizar que toda conclusão científica é provisória, pois no exercício de observar constantemente o real, é possível apreender cada vez mais suas múltiplas determinações. E esse é o desafio colocado pelo materialismo dialético: colocar à prova de forma sistemática todo o conhecimento produzido pelas ciências sociais a partir da observação da realidade e do contato permanente com a práxis. Caracterizado brevemente o método, passarei às técnicas de pesquisa para coleta de dados em campo.

3.3.2 Dos procedimentos metodológicos

Para atender aos objetivos propostos, optei por realizar pesquisa de campo de cunho qualitativo por meio de entrevistas semiestruturadas, envolvendo os servidores TAE's, independente de participação nas discussões diretas sobre o processo de flexibilização. Como há pontos de vista divergentes sobre como se deu esse processo, entrevistei também dois membros da comissão responsável por analisar os planos de flexibilização: um membro da atual direção do SINTUFEJUF e um membro da atual gestão da Administração Superior. O objetivo geral da pesquisa foi analisar as concepções desses servidores acerca do processo de regulamentação da flexibilização da jornada de trabalho e os reflexos da jornada de seis horas diárias para seu trabalho e sua vida pessoal.

A técnica de pesquisa escolhida foi a de amostragem por saturação ou saturação teórica. Com o uso de tal técnica, os entrevistados são escolhidos de forma aleatória sem determinação prévia do tamanho de amostra. Quando os dados obtidos através das entrevistas passam a ser redundantes, ou seja, quando há, na avaliação do pesquisador,

reincidência de informação, cessa a coleta de dados, já que a inclusão de novos participantes na pesquisa pouco acrescentaria ao material já coletado (FONTANELLA, RICAS e TURATO, 2008).

As entrevistas foram baseadas em perguntas abertas, com o objetivo de nortear as informações relevantes para a pesquisa, mas também permitindo maior liberdade dos indivíduos entrevistados para discorrer acerca dos temas tratados.

As técnicas de pesquisa serão abordadas com mais detalhes a seguir.

3.3.2.1 A amostragem por saturação em pesquisa qualitativa

Uma questão recorrente que permeia pesquisas qualitativas é relacionada ao tamanho da amostra, ou melhor: por quanto tempo o pesquisador deve permanecer coletando dados em campo até que obtenha uma amostra significativa do universo a ser pesquisado. Segundo Falqueto e Farias (2016, p. 561),

A formulação dessa amostra transcorre paralelamente à de outros elementos cruciais de validação da amostra: o desenho da pesquisa, o recorte do objeto, a formulação do problema, dos pressupostos ou hipóteses, a escolha dos instrumentos de coleta de dados e as referências bibliográficas que serão utilizadas na interpretação dos resultados.

Diferente da pesquisa quantitativa, onde o tamanho da amostra é calculado através de cálculos estatísticos, na pesquisa qualitativa, o pesquisador deve ter em mente o que deseja obter junto aos participantes do estudo através das entrevistas, pois, nesse caso, a qualidade das informações obtidas predomina sobre o tamanho da amostra. Os dados, as informações a serem obtidas é determinam o momento em que o pesquisador pode considerar que houve saturação e pode interromper a coleta de dados.

Porém, ainda assim, é necessário ter em mente um número médio de entrevistas a serem realizadas, ainda que somente durante a pesquisa de campo, a partir da transcrição e análise do conteúdo das falas dos trabalhadores, seja possível constatar que houve saturação das informações coletadas. Falqueto e Farias (2016), apontam que, na literatura, é possível encontrar recomendações de um número mínimo de oito e máximo de doze entrevistas. Os autores descrevem uma pesquisa acerca do processo de implantação de planejamento estratégico na Universidade de Brasília, quando foram entrevistados alguns dos gestores envolvidos nesse processo. Algumas das categorias

estudadas foram saturadas a partir da nona entrevista, outras, somente a partir da décima-segunda entrevista (FALQUETO e FARIAS, 2016, p. 566).

O que se busca com as entrevistas é, em último grau, o aperfeiçoamento teórico da discussão de uma categoria, ou de um conjunto de categorias. Dessa forma, a saturação pode ser constatada a partir do momento em que novas entrevistas pouco contribuem para esse aperfeiçoamento, mostrando o momento de encerrar o trabalho de campo.

3.3.2.2 A entrevista

A entrevista é enquadrada como método de pesquisa de cunho qualitativo onde se busca, a partir da seleção de determinada fonte, escolhida com base em seu conhecimento, explorar um assunto ou aprofundá-lo. O que se busca, com a entrevista, é analisar o relato de pessoas selecionadas, sem que seja possível, com isso, dar tratamento estatístico às informações ou mesmo testar hipóteses; o pesquisador irá a campo munido de pressupostos ou de suposições que orientarão seu trabalho (DUARTE e BARROS, 2012).

A entrevista é um dos meios mais utilizados para a coleta de dados e sua preparação é de fundamental importância para o sucesso do objetivo almejado. É possível descrever a entrevista como:

A técnica mais pertinente quando o pesquisador quer obter informações a respeito do seu objeto, que permitam conhecer sobre atitudes, sentimentos e valores subjacentes ao comportamento, o que significa que se pode ir além das descrições das ações, incorporando novas fontes para a interpretação dos resultados pelos próprios entrevistadores (RIBEIRO, 2008, p. 141 *apud* JÚNIOR e JÚNIOR, 2011, p. 239).

Trata-se, portanto, de uma técnica flexível e dinâmica. Para fins desse trabalho, optamos pela escolha de entrevistas semiestruturadas, onde o entrevistador dirige a entrevista tendo por base poucas questões diretas, um roteiro-base que guiará a entrevista, e deixa o entrevistado falar de forma livre, mas sempre se reportando às pautas relacionadas ao objeto de pesquisa. As perguntas são amplas, de forma que as respostas ampliam as interrogativas, suscitando novas questões ou ampliando o escopo daquelas previamente elaboradas, mas sem redundâncias. Esse tipo de pesquisa é interessante, pois permite a criação de uma estrutura para comparação de respostas e estabelecimento de conexões de resultados, sistematizando informações obtidas junto a entrevistados distintos (DUARTE e BARROS, 2012).

Em se tratando de pesquisa com seres humanos, como é o caso, é importante ter em mente a questão ética. Sendo assim, a pesquisa foi submetida à apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa e os entrevistados concordaram em assinar o termo de consentimento livre e esclarecido, documento onde foi exposto o objeto da pesquisa e que ficarão arquivados conosco por um período de cinco anos, como determinado pela Resolução Nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde (Anexo IV).

3.3.3 O universo de pesquisa e a pesquisa empírica

Atualmente, a UFJF conta, em seus *campi* de Juiz de Fora e Governador Valadares, com um total de 1520 servidores técnico-administrativos em educação, distribuídos em diversos cargos nos níveis de classificação C, D e E³⁶. Abaixo colocamos a distribuição desses servidores de acordo com a escolaridade mínima dos cargos:

Quadro 1 – Servidores ocupantes de cargos efetivos da Carreira de Técnico-Administrativo em Educação (TAE) da UFJF

Nível de Classificação	C	D	E	Total
Servidores Efetivos	201	822	497	1520

Fonte: <http://www.ufjf.br/progepe/links/quadro-de-referencia-dos-servidores-taes-da-ufjf/>. Elaboração própria.

A pesquisa qualitativa foi realizada, inicialmente, com sete servidores da UFJF, escolhidos de forma aleatória, a partir dos critérios tempo de trabalho na UFJF e pretensão em permanecer na carreira TAE. A partir do critério tempo de trabalho na UFJF, busquei entrevistar tanto servidores empossados recentemente, com menos de dois anos no cargo (servidores 1 e 5), como também servidores há mais de vinte anos na instituição (servidores 4 e 7). A partir do relato de um dos servidores, chamado servidor 6, que além de membro do sindicato, participou das discussões sobre a construção tanto

³⁶ De acordo com a Lei 11.091/2005 (PCCTAE), o nível de classificação se refere ao conjunto de cargos com mesmo nível de escolaridade e responsabilidade, classificando-os nos níveis A, B e C (ensino fundamental incompleto ou completo, de acordo com o cargo), nível D (ensino médio completo, acrescido de ensino profissionalizante ou técnico, de acordo com o cargo) e nível E (ensino superior completo e registro no conselho profissional, de acordo com o cargo).

da portaria de flexibilização da jornada de trabalho quanto da que regulamenta a implantação do controle eletrônico de frequência, entendi ser importante entrevistar também um membro da comissão que representasse a Administração Superior, e assim o fiz. Esse entrevistado, que chamarei de servidor 8, pertence à categoria docente e foi entrevistado para que fizesse um relato do histórico do processo, desde o início da nova gestão na Reitoria até o momento de aprovação de ambas as portarias.

Com relação ao interesse em permanecer no cargo ou carreira, entrevistei servidores que, no momento, pretendem se aposentar no cargo ou carreira atual (servidores 1, 2, 4, 6 e 7) e, ainda, servidores “concurseiros”, que continuam estudando para outros concursos, os servidores 3 e 5. Nesse caso, busquei investigar como esses últimos conciliam sua jornada de trabalho com os estudos e com o tempo livre. Os quadros abaixo contêm os dados dos entrevistados, ano de ingresso na UFJF e pretensão em se aposentar no cargo atual:

Quadro 2 – Servidores entrevistados: idade, sexo, estado civil, cor, ano de ingresso na UFJF e pretensão em se aposentar no cargo efetivo atual

Servidor Entrevistado	Idade	Sexo	Estado Civil	Cor	Ingresso na UFJF	Pretende se aposentar no cargo atual?
1	31	F	Casada	Branca	Março de 2017	Sim
2	53	F	Casada	Parda	Junho de 2014	Sim
3	31	M	Solteiro	Parda	Janeiro de 2010	Não
4	57	M	Solteiro	Branca	Dezembro de 1985	Sim
5	30	M	Solteiro	Branca	Junho de 2016	Não
6	40	M	Solteiro	Branca	Dezembro de 2010	Sim
7	59	F	Casada	Branca	Junho de 1981	Sim

Fonte: Elaboração própria.

Quadro 3 – Servidores entrevistados: bairro de residência, número de pessoas no domicílio, renda familiar e participação na renda familiar

Servidor Entrevistado	Bairro onde reside	Possui casa própria	Número de pessoas no domicílio (incluindo o servidor)	Renda Familiar Aproximada	Participação na Renda
1	Estrela Sul	Sim	3	R\$ 11.000,00	10%
2	Alto dos Passos	Sim	4	R\$ 10.000,00	30%
3	Granbery	Não	1	R\$ 6.500,00	100%
4	Bairu	Sim	3	R\$ 20.000,00	60%
5	Centro	Não	2	R\$ 3.500,00	70%
6	São Pedro	Sim	1	R\$ 6.000,00	100%
7	Nossa Senhora das Graças	Sim	2	R\$ 7.000,00	70%

Fonte: Elaboração própria.

Dentre os servidores entrevistados, três são do sexo feminino e quatro do sexo masculino; as participantes do sexo feminino são casadas, os entrevistados do sexo masculino são solteiros. Vale colocar que o estado civil não foi um critério para a escolha do entrevistado, que foi selecionado pelos critérios acima elencados.

Em relação à cor, cinco se declararam brancos e dois pardos. Em relação à renda, os dados apresentados no quadro 1 mostram que cinco dos entrevistados tem participação na renda familiar de mais de 50%, entretanto, dentre os cinco, dois são solteiros e moram sozinhos, arcando com a totalidade de suas despesas; outros dois se declaram solteiros, mas moram com outras pessoas da família, com quem dividem despesas (o servidor 4 mora com os pais idosos e o servidor 5 mora com a tia). A servidora 7 é casada e tem maior participação na renda total familiar que seu cônjuge .

Com relação à casa própria, cinco dos entrevistados declararam ter casa própria. Entretanto, os servidores 2 e 6 afirmaram que possuem casa própria, mas atualmente não moram em seus imóveis, e sim em imóveis alugados.

Todos os servidores entrevistados trabalham no *campus* universitário e em relação à distância entre o local de moradia e o trabalho, os servidores 4 e 7 são os que moram em bairros mais distantes, ambos a cerca de 7 km do local de trabalho. A respeito do deslocamento para o trabalho, os servidores relataram que gastam algum tempo no trajeto, principalmente quando há retenções no trânsito:

“(...) a gente não pode falar que Juiz de Fora tem congestionamento, Juiz de Fora tem retenção de trânsito. A gente não para em Juiz de Fora, a gente anda mais lento... mas, assim, é bem tranquilo” (S2).

“(...) Eu gasto cerca de... vamos colocar uma hora diária (...) me atrapalhar não atrapalha (...). Porque eu sei que no meu tempo eu tenho que considerar essa questão do transporte” (S5).

Essa questão foi enfatizada pela servidora 7, a servidora entrevistada que mora mais distante do local de trabalho e faz o trajeto de transporte público:

“... o trânsito é mais complicado (...). Quando eu saio às quatro, eu chego em casa cinco horas, quando eu saio às cinco, eu costumo chegar sete horas, por aí, em razão dos ônibus, trânsito, tudo...” (S7).

Sobre o cargo que ocupam na UFJF, os servidores 3 e 6 são Administradores (nível E), os demais são Assistentes em Administração (nível D). Todos os servidores entrevistados trabalham no ambiente administrativo, sejam em secretarias de unidades acadêmicas, sejam em setores administrativos.

Quanto à formação profissional, todos os entrevistados, com exceção do servidor 5, possuem curso superior. O servidor 5 está cursando graduação em nível técnico em uma universidade particular da cidade e tem curso de técnico em segurança do trabalho, com o que trabalhava antes de ingressar na UFJF. Os servidores 1, 2 e 7 possuem especialização (pós-graduação *stricto sensu*); os servidores 3, 4 e 6 possuem mestrado.

Os motivos de escolherem prestar concurso para o cargo que ocupam são os mais variados. A servidora 1 atuava como psicóloga na iniciativa privada, mas procurava um trabalho mais estável, pois afirma que o mercado de trabalho para a área de psicologia na cidade é muito concorrido e, como tem família já estabelecida na cidade (é casada e tem uma filha), decidiu tentar o concurso da UFJF:

“[Sou] assistente em administração. Eu trabalhava como psicóloga, mas não tinha ainda conseguido alguma coisa que eu gostasse, que eu me identificasse tanto dentro da psicologia e eu tava procurando uma coisa mais fixa (...) aqui em Juiz de Fora é muito complicado essa área...concorrido, enfim...e aí eu queria uma coisa mais certa e aí que eu optei pelo concurso público. E aí eu nem me preocupei em ser nível médio porque na verdade meu interesse era uma coisa mais certa mesmo” (S1).

Quando questionada sobre se pretende se aposentar no cargo que exerce, afirma que, até o momento, pretende sim, mas que pode mudar de ideia futuramente:

“Pensando hoje em dia sim. Pelo fato de eu não almejar, não ter pretensão de ter um cargo maior ou ganhar mais porque não é o meu objetivo. Meu objetivo é trabalhar e ganhar o meu dinheiro, enfim... Então, assim, pensando hoje sim, mas eu não sei o dia de amanhã, se eu voltar a trabalhar na minha área, quem sabe, se eu tiver oportunidade, pode ser que eu mude de ideia” (S1).

A servidora 2 era servidora pública antes de ingressar na UFJF, tendo trabalhado durante quinze anos em um banco estadual. Após pedir demissão do banco durante um plano de demissão voluntária para investir em sua formação, passou em concurso e trabalhou durante três anos como assistente de biblioteca no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sudeste de Minas Gerais (IF Sudeste). Ao sofrer um acidente de percurso e ter ficado com seqüela, decidiu fazer o concurso para assistente em administração da UFJF, concorrendo a uma vaga para deficiente físico:

“(...) quando surgiu esse concurso aqui pra Universidade (...) o que me levou mais a fazer o concurso pra assistente em 2014 foi que eu já era funcionária pública lá do Instituto Federal, e lá eu era auxiliar de biblioteca, e aconteceu um acidente comigo, eu quebrei meu cotovelo, fiquei com uma diferença do braço (...) foi no percurso trabalho-casa (...) e eu tava afastada do Instituto Federal na época do concurso fazendo o tratamento (...) e na época do concurso tinham oito vagas pra deficiente físico (...) e aí eu resolvi fazer o concurso pra assistente, porque aí eu saí de auxiliar de biblioteca para assistente em administração” (S2).

Sobre aposentadoria, afirma que presente se aposentar no seu cargo atual, pois trabalha desde os quatorze anos e já tem cerca de trinta anos de contribuição. Diz estar desestimulada para tentar novos concursos ou mudar de carreira, já que, inclusive, seu marido aposentou-se recentemente.

O servidor 3 atua na UFJF como Administrador e diz ter escolhido o cargo porque quando havia terminado a graduação, em 2009, saíram diversos concursos para Universidades e, além de ter prestado concurso em IFES, estava estudando para diversos concursos diferentes. Considera que não foi exatamente uma escolha, foi mais uma questão de oportunidade e também de necessidade:

“(...) eu já via essa questão de concurso pra mim como algo que eu queria, essa estabilidade que o concurso te dá (...) pelo final do terceiro, quarto ano [da graduação] eu comecei já a pensar nessa questão de concurso mesmo (...) Foi uma coisa prática, quando eu terminei a graduação, eu fiz alguns concursos pra outras universidades também (...) saiu concurso aqui, eu falei ‘ah, vou fazer’ (...) foi meio que um encaixe mesmo, eu acabei de fazer a graduação, pintou o concurso, eu tava estudando pra concurso... não foi bem uma escolha, na verdade, foi a situação” (S3).

Para o servidor, áreas como educação e saúde não são valorizadas pelo Estado, principalmente no atual governo, que tem promovido reformas e precarizado ainda mais essas áreas. Afirma que não pretende se aposentar no cargo atual, já que pensa na carreira acadêmica, mas diz que também pensa em se preparar para concursos em carreiras que considera serem mais valorizadas pelo Estado:

“Pela minha questão de ter feito mestrado, eu penso muito na carreira acadêmica também, me interessa bastante, e também penso nos concursos também que são carreiras mais de Estado mesmo, tipo Auditoria, Banco Central até hoje me atraí, é um concurso que até hoje eu queria fazer, entendeu?... Não que eu ache ruim aposentar aqui não, acho que não, eu acho que tá tendo essa precarização maior agora do trabalho com esse governo” (S3).

Para o servidor 4, a escolha do cargo também não foi exatamente uma escolha, mas sim uma questão de oportunidade. Ele afirma que tinha pensado em nem fazer a prova, mas acabou sendo convencido por sua namorada na época:

“Eu comecei a estudar novo aqui na Universidade e me formei em 1985 em Comunicação Social (...) aí eu tava com uma menina, namorando, e ela foi fazer o concurso (...) ela me chamou pra fazer, e eu fiz a prova, aí passei e ela foi reprovada. Aí nesse tempo, eu fui morar nos Estados Unidos, mudei pra lá pra fazer o sonho americano naquela época, e aí minha mãe me liga e fala ‘o concurso te chamou, a Universidade de te chamou’, aí eu voltei” (S4).

Com relação à aposentadoria, diz que pretende se aposentar no cargo atual, por já estar trabalhando há muitos anos. Tem planos de se mudar do país após sua aposentadoria para trabalhar com ensino de idiomas:

“Com os ataques, assim, do governo, agora de aposentadoria e tal, eu já tô com 32 anos [de trabalho], eu tenho férias prêmio, então conta pra 33 anos... meu foco é estudar mais inglês, que eu tenho uma proposta de ir morar na Holanda. Todo ano eu tô indo pra Europa e eu conheço muita gente na Holanda e tem um curso de idiomas que eles precisam de uma pessoa que fale inglês e português” (S4).

O servidor 5 trabalhou durante quatro anos como técnico de segurança do trabalho antes de ingressar na UFJF. Fez o curso em Juiz de Fora, mas saiu para trabalhar em outros locais, pois afirma que o campo de atuação na cidade é restrito. Trabalhou em uma empresa de manutenção ferroviária e quando o contrato terminou, ficou um ano e meio estudando para concursos; chegou a prestar vários concursos e ficou classificado

em alguns. Como não foi chamado, voltou a trabalhar na área de segurança do trabalho até que foi convocado a assumir o cargo de assistente em administração na UFJF:

“(...) na época eu tava em Juiz de Fora estudando, nesse período que eu saí da ferrovia eu voltei pra Juiz de Fora (...) e nisso, como eu tava na cidade, eu vi que saiu o concurso da UFJF. Aí eu pesquisei, assim, vi várias pessoas que já trabalharam aqui na UFJF e falaram da instituição, vi pela cidade também, a cidade é uma cidade que eu gosto (...) seria muito bom pra mim também, que tava perto de família e tal, aí eu resolvi fazer (...) foi por impulso, por já estar engajado em meio de concurso, fazendo provas e provas, é a oportunidade que surgiu, e também por esse fato de eu gostar da cidade” (S5).

O servidor não pretende se aposentar no cargo e continua estudando para outros concursos:

“(...) eu pretendo continuar estudando pra outros concursos porque eu acho que a pessoa, nós temos obrigação de sempre pensar mais alto, dar novos rumos e pensar mais alto na nossa vida, na nossa carreira. (...) se a gente vai conseguir ou não já é outro caso, mas eu tento dar voos mais altos, né?” (S5).

O servidor 6 também considera que a escolha do cargo que ocupa foi uma oportunidade, que se deu por ser o cargo compatível com a sua formação. Quando questionado se pretende se aposentar no cargo que ocupa hoje, afirma que sim, ainda que, com as mudanças no direito à aposentadoria que afetam também a maioria dos servidores públicos, não tenha isso como algo certo:

“Aí quando eu fui fazer o concurso, como eu sou formado em Administração, era o curso que eu podia concorrer, vaga de Administrador, se eu quisesse uma vaga do nível E da carreira, era de Administrador, aí eu fiz o concurso e entrei em 2010(...) Eu tô satisfeito com o meu trabalho, com a instituição, com o que eu faço, e não tenho planos de mudar não. É claro que, teoricamente, aposentadoria tá bem longe, se ela ainda existir no futuro, mas (...) não tenho nenhum plano de mudar de instituição ou de carreira, pelo menos hoje eu não tenho” (S6).

A servidora 7, que trabalha na UFJF há 34 anos, afirma que sempre quis ser servidora pública por causa da estabilidade. Ingressou em 1985 no cargo de Datilógrafo e, no mesmo ano, fez concurso interno pra Agente Administrativo, cargo denominado atualmente Assistente em Administração:

“Foi porque eu sempre tive vontade de ser servidor público, por causa da estabilidade, tudo, aí foi a oportunidade que surgiu do concurso que eu fiz” (S7).

A servidora já possui todas as condições para se aposentar, por isso, não pensa em mudar de carreira. Lembra que quando entrou na UFJF, o regime de trabalho era regido pela CLT e o salário era pouco atrativo. Além disso, a jornada de trabalho era de oito horas diárias:

“Quando eu entrei, era regime CLT, que foi alterado em 88... com a Constituição... tudo era CLT quando eu entrei e depois passou pro Regime Jurídico Único que melhorou muito financeiramente, porque o salário era bem menor, era pouco mais que o salário mínimo... e o regime era oito horas... eu trabalhava de oito às dezoito e tinha horário de almoço entre onze e uma hora...” (S7).

Por sua vivência na Instituição, seu relato a respeito do trabalho como servidora é muito interessante. Desde que ingressou na UFJF, há trinta e quatro anos, trabalha no mesmo setor administrativo, que até 2002 funcionava no prédio da Reitoria, localizado na Rua Benjamin Constant, onde hoje funciona o Museu de Arte Murilo Mendes. Até que seu setor fosse transferido para o *campus*, a jornada de trabalho era de oito horas diárias, seguindo a jornada de todos os servidores da Reitoria, ainda que no *campus* os servidores, inclusive de setores administrativos, já cumprissem jornada reduzida:

“(...) e depois a Reitora [Margarida Salomão] estendeu isso pra todos os demais, porque aqui [no campus] já tinham alguns lugares que faziam seis horas, mas não era nada oficial” (S7).

A servidora lembra também que, ao ingressar na UFJF, registrava o cumprimento de sua jornada em um relógio de ponto. Disse não se lembrar de quando acabou o registro em relógio de ponto, por já ter muitos anos, mas, pelo seu relato, é possível notar que o registro era bastante rigoroso e inflexível, dado que a tolerância era de somente cinco minutos. Um dia, ao passar dois minutos da tolerância estabelecida, teve um terço de seu dia de trabalho descontado, já que o seu chefe à época se recusou a abonar seu pequeno atraso:

“... usava um relógio de ponto... tinha que assinar o ponto... era um relógio mesmo, aí tinha uma bobina de papel, você apertava e ele marcava o horário e você tinha que assinar... então você colocava na hora que você chegava, na hora que você saía pro almoço, na hora que você retornava e na hora que você saía, era quatro vezes por dia. Quem controlava era o departamento [de] pessoal... e você tinha tolerância de cinco minutos, se passasse de cinco minutos, você tinha que pedir uma anuência do chefe pra ele justificar, pra abonar o seu ponto, se ele não abonasse... aconteceu comigo um dia, descontou um terço do meu dia de trabalho, porque eu cheguei acho que era oito e sete” (S7).

A servidora também passou por significativas mudanças em seu trabalho, já que viu o computador como instrumento de trabalho ser implantado na instituição, o que mudou significativamente a forma de desenvolver suas atividades:

“Quando eu entrei não tinha computador, era máquina de escrever (...) a gente tinha muito contato com fornecedor, porque era tudo convite, carta convite... era tudo presencial... o mapa comparativo era tudo batido à máquina, com carbono, então era um sistema bem arcaico, as contas feitas tudo na máquina de calcular... mudou muito. (...) No princípio foi até bem difícil... a gente não tinha noção de nada. Quando foi implantar lá o computador, a gente foi até fazer um curso... se eu não me engano na [Faculdade de] Engenharia ou no ICE, porque a gente nem sabia o que era o mouse, não sabia nada, então teve que familiarizar” (S7).

Quando questionados sobre os pontos positivos de seu trabalho, de uma forma geral, todos os entrevistados apontaram o relacionamento com os colegas de trabalho. Alguns também citaram o público atendido pelo setor em que trabalham. Isso mostra a importância, para os servidores, do relacionamento interpessoal no trabalho:

“... também gosto do ambiente de trabalho em que eu estou inserida, gosto das pessoas... eu gosto de trabalhar com pessoas. Então, assim, como no setor tem bastante gente, né? Como eu me dei bem [com as pessoas], isso facilita no dia a dia” (S1).

“Eu gosto da dinâmica, das pessoas, de todo o dia ter gente lá visitando. Eu gosto de lidar com o público. Gostaria de lidar até mais, pra te falar a verdade, porque a secretaria não te proporciona esse embate direto com todos os tipos de público que frequentam lá. Mas, assim, tá legal (...) o ambiente é bom, eu não tenho nada a reclamar da chefia... então, assim, tá bom o ambiente” (S2).

“As pessoas que eu trabalho também, que eu lido mais... é um ponto positivo também” (S3).

“Olha, o que eu mais gosto, eu acho que o próprio ambiente que a gente tá no trabalho, acho que o ambiente tem que ser o mais leve, o mais descontraído e sério também (...) porque isso ajuda a aliviar. A gente trabalha com a tensão de responsabilidade muito grande (...). Então, acho que o que eu mais gosto é poder contar, no ambiente que eu tenho de trabalho, com essa questão da equipe, né? De estar em um ambiente legal, descontraído e quando tem que pegar e fazer, a gente (...) se une e faz” (S5).

“Ah, o que eu mais gosto é o ambiente, das pessoas que trabalham lá, da própria comunidade como um todo da faculdade, os técnicos, os professores, os estudantes, é um clima bem legal” (S6).

“Eu gosto do que eu faço, eu não acho ruim, não. O que eu gosto mais lá, assim, é do pessoal mesmo, do ambiente de trabalho, das pessoas” (S7).

O servidor 3 citou, ainda, a questão da flexibilidade, tanto de horário quanto em relação à formação de equipes para que um possa substituir o outro em caso de necessidade, a fim de garantir a continuidade das tarefas desempenhadas pelo setor:

“Eu acho que essa questão da flexibilidade também, isso é um ponto bacana, acho que a gente consegue ter uma flexibilidade ali (...) flexibilidade pra resolver as coisas e, por exemplo, flexibilidade (...) eu preciso, mas isso é muito eventual, eu preciso dar uma saída ou eu preciso não vir amanhã (...) eu tenho essa flexibilidade também. E a flexibilidade também assim: a gente se ajuda, sabe, um cobre o outro. Mesmo as pessoas tendo algumas atribuições que são muito específicas, se a pessoa está impossibilitada, um vai e cobre o outro. A gente faz muito isso, entendeu?” (S3).

Os servidores 1, 5 e 7, quando questionados sobre o que menos gostam em seu trabalho, relatam períodos em que a carga de trabalho é concentrada, o que ocasiona intensificação e pressão por produtividade. Tal intensificação poderia ser evitada, no entendimento dos servidores, se o planejamento em outros setores da UFJF ou mesmo de órgãos superiores (como o MEC, responsável pelo repasse do orçamento da Instituição) fosse mais efetivo:

“(...) eu não concordo muito com essa questão de hora extra por achar que cada servidor tem que cumprir o seu horário de trabalho e fim. As demandas têm que caber dentro daquela jornada de trabalho. Então, como já foi proposto pra gente que vai necessitar de hora extra e tudo mais. Se elas vierem a acontecer, na minha opinião, elas devem ser facultativas, não deveriam ser obrigatórias, porque vai de cada pessoa poder ou não realizar essas horas extras” (S1).

“Às vezes a carga, a pressão que às vezes é imposta pra cima do setor, eu acho que acaba prejudicando um pouco (...) as nossas pretensões enquanto pessoas (...) por exemplo, chega o final de ano, no nosso setor a demanda de serviço é muito alta (...) existem feriados, existe final de ano que a gente não sabe ainda como vai ser, a gente não pode se programar, se planejar (...) devido à quantidade de serviço que tem, que é imposta ao setor” (S5).

Os mesmos servidores relatam que em seus setores há demanda para horas extras em virtude dessa carga de trabalho no final do ano, época em que se encerra o exercício financeiro nas instituições públicas. O servidor 5 relata que, se por um lado isso é bom, devido ao pagamento de horas extras aos servidores do setor, pelo ponto de vista da UFJF enquanto organização é ruim, pois favoreceria uma cultura de falta de planejamento:

“(...) devido à essa falta de planejamento, o setor precisa do apoio do servidor, embora tenha ocorrido não por culpa nossa (...) porque acaba que se

cria um vício (...) às vezes aquele cara que deixa de fazer o planejamento dele sabe que no final do ano a gente tem que resolver de qualquer jeito” (S5).

A servidora 7 ressalta, entretanto, que nem sempre essa falta de planejamento está na própria UFJF, e acredita que isso poderia ser evitado se os recursos orçamentários fossem liberados para serem executados mais cedo:

“Mas, eu acho que deveria ser mais planejado durante o ano pra não ter esse acúmulo no final do ano. Porque se [o trabalho] fosse diluído ao longo do ano, não haveria necessidade não, isso no meu entendimento... porque geralmente libera muito no final do ano, verba de convênio, aquela coisa toda, daí dá aquele acúmulo no final que atrapalha bastante” (S7).

Sobre a organização do trabalho em si e das tarefas desempenhadas, os servidores apontaram que, de uma forma geral, o trabalho segue uma rotina, permeada por algumas pequenas alterações. Um dos servidores chegou a apontar esse como sendo o aspecto que menos gosta em seu trabalho:

“O que eu menos gosto é dessa repetição, meio monótono... que eu acabo compensando fazendo as outras coisas que eu faço fora do trabalho” (S6).

O servidor é membro da atual direção do SINTUFEJUF e afirma conciliar suas atividades de trabalho com as atividades do sindicato:

“eu trabalho [porque] não existe hoje a liberação sindical, né? A não ser que o sindicato pagasse a remuneração. Hoje você pode pedir a liberação pra exercer mandato classista, mas seria uma licença sem remuneração, sem contar prazo pra progressão de carreira, sem contar tudo (...). E [nesse caso] acaba tendo uma jornada dupla, tripla... por conta dessas atividades todas. E, às vezes há uma necessidade de um trabalho do sindicato dentro do meu horário de trabalho e também isso é negociado com a chefia. Trabalho de manhã, aí tem assembleia; em vez de tá aqui, eu vou na assembleia” (S6).

O servidor disse não ter qualquer problema com sua chefia com relação à liberação para participação nas atividades sindicais, nem com relação a outras necessidades em que tenha que se ausentar do trabalho. Os demais entrevistados também não relataram quaisquer questões com relação às suas respectivas chefias, tendo afirmado manter um bom relacionamento com as mesmas e não ter problemas nos casos em que precisam, por algum motivo, se ausentar do trabalho.

Quanto à questão de levar trabalho para fazer em casa, somente dois servidores afirmaram levar, eventualmente, algum trabalho para fazer em casa. Os servidores

afirmaram preferir fazer em casa as tarefas que exigem mais concentração e que precisam ser feitas sem que haja interferência ou interrupção por outras pessoas. Disseram não ver problema, desde que isso seja eventual e não chegue a tomar muito do seu tempo fora do trabalho:

“Por incrível que pareça, às vezes é melhor (...) dependendo do grau de concentração que eu tenho que ter, às vezes é melhor fazer em casa. Porque tem dia que você tá ali, o telefone não para, é pessoa te chamando... então às vezes é melhor fazer em casa... eu nunca cheguei a ficar atolado não, se eu começasse a ficar atolado de coisas pra fazer em casa, aí com certeza eu ia começar a achar ruim sim” (S3).

“Eu tenho levado trabalho [pra casa] porque, inclusive agora que a gente tá com esse evento, a gente tem que fazer muitos SCDP³⁷, acho que eu fiz uns vinte e cinco... então, como é muita burocracia, eu tenho que esperar, eu tenho que fazer uma cotação... aí, às vezes, eu levo porque não dá tempo” (S4).

Todos os entrevistados afirmaram ser benéfica a redução da jornada de trabalho para todos os trabalhadores, de uma forma geral. Afirmaram, também, que se a jornada de trabalho na UFJF passasse a ser de oito horas diárias, ao invés das atuais seis horas, teriam que abrir mão de alguma atividade fora do trabalho e isso afetaria de forma negativa não só sua vida pessoal, mas também o trabalho prestado pela instituição:

“Impactaria bastante porque eu tenho uma filha e eu não tenho com quem deixá-la, no tempo em que ela não está na escola. Então, dificultaria bastante essa questão de como... [conciliar] casa, trabalho e família... seria complicado a partir do momento que eu casei, que tive filho, eu procurava uma coisa que fosse reduzida, meio turno, parte da manhã ou parte da tarde, enfim(...) pra ter mesmo mais tempo pra outras coisas que eu considero importantes” (S1).

“(...) eu não tenho empregada, eu que faço o serviço de casa todo (...) horário pra gente cuidar da gente né? Dentista, médico, fazer unha, fazer cabelo (...) cuidar das coisas da família... tudo ficaria muito apertado porque eu teria só a noite pra fazer isso. E aí é complicado” (S2).

“Eu ia ficar mais estressado, provavelmente, né? Eu gosto muito de ler, com certeza minha possibilidade de leitura, minha possibilidade de fazer coisas culturais também ia diminuir, né? Eu preciso malhar, e eu já tenho dificuldade, então imagina...” (S3).

“Olha, pra mim ia dar muito problema, porque eu faço inglês, aí eu ia ter que cortar porque eu não sei que horas eu ia fazer isso. Eu tenho pais idosos, então eu sempre levo no médico, tô sempre dando assistência... Então, assim, ia me complicar bastante” (S4).

³⁷ Sistema de Concessão de Diárias e Passagens (SCDP) é um sistema eletrônico onde são requisitadas passagens aéreas, registrados todos os trajetos e trechos de uma viagem feita por servidores a serviço e no interesse da Administração Pública (Fonte: <http://www.planejamento.gov.br/servicos/faq/logistica-e-servicos-gerais/diarias-e-passagens/o-que-e-o-sistema-de-concessao-de-diarias-e> Acesso em 09 de maio de 2018).

“Hoje eu só consigo ter essa carga horária de estudos que eu tenho fora da Universidade, fora do trabalho, porque eu tenho também um horário que me ajuda, que pode me proporcionar isso (...) acaba que oito horas, mais uma, seriam nove horas que eu teria que ficar por conta da instituição, fora a questão com relação ao traslado (...) aumentar três horas no nosso dia de trabalho, pra mim, afetaria muito com relação ao estudo e com relação ao dia a dia também” (S5).

“Isso significaria deixar de ficar seis horas pra ficar nove horas na instituição porque incluiria uma hora de almoço (...) ah, eu acho que isso prejudicaria a qualidade de vida, você teria menos horas de lazer, menos horas de descanso, menos horas de leitura do que você gostar de ler para se informar sobre o que tá acontecendo no mundo. Eu acho que prejudicaria atividades que a gente exerce fora do trabalho e que nos garante mais preparo e mais disposição para exercer as atividades durante o trabalho. Estaria menos descansado, menos informado, menos qualificado” (S6).

No momento da entrevista, a servidora 7 afirmou que, por ter uma função gratificada, ainda não fazia a jornada flexibilizada, pois aguardava a aprovação do plano de flexibilização do seu setor pelo Reitor. Em relação ao seu tempo livre, apontou atividades não relacionadas ao trabalho que gostaria de fazer, mas que não fazia por não ter tempo:

“(...) uma coisa que eu não tenho feito e que eu tinha vontade de fazer (...) atividade física (...) caminhada (...) algum curso (...) porque eu já chego em casa tarde, aí eu desanimo. Eu acho que se eu fizesse horário corrido, eu teria um prazo maior pra isso... mas, cursos não relacionados com aqui, eu tô mais no final de carreira, então é mais pro meu prazer mesmo, artesanato... coisas, assim, pro meu gosto pessoal” (S7).

A servidora, já em condições de se aposentar, disse procurar atividades que lhe tragam mais prazer e até mesmo uma ocupação para seu tempo após a aposentadoria.

O servidor 6 apontou que a jornada de seis horas foi fundamental na época em que estava cursando o mestrado, em que tinha que conciliar o trabalho com o estudo, já que não podia obter licença para fazer o curso. Assim, entende que o tempo liberado pode ser revertido para a qualificação e capacitação do servidor, se for do seu interesse, o que acaba sendo revertido também para os serviços prestados pela Instituição:

“(...) depois que eu entrei como TAE eu fui fazer mestrado trabalhando, eu nem pedi licença, eu fiz o mestrado trabalhando. Porque ele era semipresencial, dava pra fazer embora ficasse apertado, mas eu tava no estágio probatório, não podia pedir licença, fiz trabalhando reorganizando horários e um acordo com a chefia que deu pra fazer, mas... é um horário que você tem a mais que você tem inclusive pra se capacitar, se qualificar, seja na educação formal ou não” (S6).

O mesmo servidor lembra, ainda, que o caso da UFJF é diferente do caso de servidores de diversas outras IFES que lutam pela redução da jornada de trabalho, pois na UFJF a flexibilização da jornada já existe há muito anos. Ressalta que, com a regulamentação, há a oportunidade de reorganização da força de trabalho e ampliação no horário de atendimento dos setores:

“A gente tem uma característica muito específica na Universidade aqui, que a gente tá trabalhando uma regulamentação de uma flexibilização que já existe, né? Já existe a jornada reduzida, e a gente tá transformando ela em oficial, regulamentando ela. Isso implica uma oportunidade de uma reorganização da força de trabalho em alguns setores, mudanças de horário, ampliação de atendimento (...) eu acho que é um processo diferente se a gente tivesse trabalhando assim ‘vamos reduzir de oito pra seis’, mas quando reduziu de oito pra seis, eu vejo a importância em todos os aspectos: eu acho que ela é importante pro trabalhador... pra você ter tempo pra se dedicar a outras atividades (...) Acho que é bom pra Instituição porque (...) ela oferece um serviço melhor. E, se pegar qual é a justificativa legal da flexibilização, que é ampliar o atendimento ao público, é bom pro público também, né? É muito melhor você ter o atendimento feito por alguém mais preparado, mais motivado, trabalhando seis horas do que você ser atendido por alguém que fica oito horas, mas tá mais cansado, tá mais mal humorado, menos informado” (S6).

O servidor aponta que com a tecnologia disponível e aplicada ao trabalho, a extensão da jornada de trabalho não se justifica, pois o servidor pode fazer muito mais atividades em menos tempo:

“E a jornada de oito horas foi estabelecida sei lá quantas décadas atrás, né? Onde você pra emitir um certificado, um memorando, tudo você tinha que sentar na frente da máquina de datilografia e bater; pra você falar com alguém você só tinha o telefone ou fax, ou telex (...). Hoje você tem grupo de whatsapp, você tem e-mail, você tem impressora, você tem tudo... você consegue fazer a mesma coisa em menos tempo (...) Então, se a gente pode liberar esse tempo pra melhorar a qualidade de vida, ótimo. Eu li esses dias em um artigo que na Alemanha eles estão discutindo já a redução pra vinte e oito horas semanais... tão começando a discutir isso lá. E é isso, você faz a mesma coisa em menos tempo e pra que obrigar a pessoa a ficar presa naquilo? (...) Na era da tecnologia?” (S6).

A servidora 2, que trabalhou por quinze anos em um banco estatal antes de entrar para a carreira na área da educação, falou sobre o que acha que motivou os bancos a adotarem a jornada de seis horas para a carreira bancária:

“Eu acho que as seis horas diárias de trabalho é benéfica pra todo mundo. Em primeiro lugar, pra instituição, acho que a instituição se beneficia mais que o servidor... porque tem um estudo que comprova isso e que até os bancos adotaram... eu tô falando de banco porque minha experiência é desse setor: quando o banco implantou as seis horas foi feito um estudo de que o funcionário rendia mais trabalhando seis horas do que oito... como que foi feito esse estudo? Avaliaram o seguinte: quando o funcionário chega, ele

chega com atenção difusa... até ele se concentrar no trabalho pra começar, ele demora aí uns 15 minutos mais ou menos pra começar a mente dele a focar e concentrar no trabalho. Quando ele sai pra almoçar, meia hora antes dele sair, a mente dele vai desacelerando...quando ele retorna do almoço a mesma situação, a mente dele tá difusa, ele vivenciou e viu várias situações fora do ambiente de trabalho e quando ele chega demora novamente mais uma meia hora pra focar e concentrar no trabalho (S2).

O servidor 6 chama a atenção de que a pressão do Ministério Público sobre a Universidade se deu sobre a necessidade de implantação do controle de assiduidade e pontualidade, o que levou à necessidade de regulamentação da jornada de trabalho reduzida. Caso a jornada de seis horas diárias não fosse regulamentada, com base em normativos legais, como o Decreto 4.836/2003, corria-se o risco de que a jornada passasse, com o controle de frequência, a ser de oito horas diárias, sem a possibilidade do trabalho em escalas em virtude do atendimento ao público. E, uma vez que a jornada passasse a ser de oito horas diárias, ou quarenta horas semanais, seria muito mais difícil negociar sua redução com base no Decreto citado:

“Se não tem a regulamentação, o ponto eletrônico vinha e voltava todo mundo pra oito horas. Então, assim, não tinha uma pressão muito grande na época de regulamentação das trinta horas, mas tinha a pressão muito grande do ponto eletrônico, que levou a uma necessidade de acelerar a questão da regulamentação da flexibilização” (S6).

A esse respeito, o servidor 8 afirma que

“(...) a flexibilização já tava ocorrendo desde a gestão anterior, mas era uma necessidade de organização da situação de seis horas na Universidade. Havia ações de órgãos de controle cobrando a regulamentação disso, porque os órgãos de controle tavam fazendo uma crítica à regulamentação existente, à portaria que era extremamente genérica, e que a portaria genérica não atendia ao decreto³⁸ (...). Há uma posição dos órgãos de controle de não aceitarem portarias genéricas” (S8).

O servidor afirma, ainda, que já havia uma comissão que, desde a gestão anterior, de Marcos Vinício Chein Feres, já tratava da questão da flexibilização, mas as discussões tinham estagnado. Com a notificação do Ministério Público, houve a necessidade de retomar essa pauta devido ao risco, como citado, de que a jornada, com o ponto eletrônico, passasse para oito horas diárias.

“Tanto é que o controle eletrônico (...) teve a posse do Marcos [Vinicius David] em 08 de abril [de 2016] e no dia 10 de abril [de 2016] tem uma correspondência do Ministério Público perguntando a ele quais eram as providências em relação ao ponto eletrônico porque já tinha tido uma pauta e

³⁸ Portaria nº 695, de 29 de dezembro de 2006 (Anexo I).

o Ministério Público tava cobrando a implementação do controle biométrico aqui (...) na época que a gente assumiu aqui eles já tinham aberto mão da câmera, catraca, mas não da biometria” (S8).

Além do Ministério Público, também a CGU pressionava em relação à jornada de trabalho reduzida sem regulamentação na UFJF sob a justificativa que isso causava prejuízo ao erário, ou seja, acarretava em desvio de finalidade do recurso público por não ter todos os servidores cumprindo a jornada de quarenta horas semanais:

“E o que aconteceu em 2016, não pelo Ministério Público, mas em 2016 vem um relatório da CGU, que só chegou em 2017, mas relativo ao ano de 2016, acusando a Universidade de estar, inclusive, causando prejuízo ao erário por ter uma jornada indiscriminada não regulamentada. Eu acho que é exagero da CGU (...) não vejo nenhum prejuízo financeiro, uma vez que não foi contratado mais gente por causa disso. Não tem relação entre a flexibilização e algum prejuízo financeiro na minha interpretação” (S6).

Para o servidor 6, atuando na comissão responsável por verificar a adequação dos planos de flexibilização à resolução da UFJF, por encaminhá-los para aprovação do Reitor, e também por orientar e dirimir dúvidas com relação à resolução, é possível que todos os servidores cumpram a jornada flexibilizada:

“A flexibilização, ela tá no momento agora de elaboração dos planos. Do ponto de vista de critérios para a flexibilização, eu vejo que todos os setores da Universidade poderiam, sem muito problema, apenas passando por reorganizações administrativas internas, aderir. Porque os critérios são apenas dois: tem que ter atendimento ao público e tem que ter doze horas ou mais de trabalho, ou seja, o setor precisa, em função de atender público, trabalhar pelo menos doze horas, ou mais. Isso contempla, na minha opinião, quase todos os setores da Universidade, e os que não contemplam, é apenas uma questão de ampliação de horário” (S6).

Como abordamos anteriormente, ainda que os órgãos de controle, como a CGU, entendam que atendimento ao público, no caso da IFES, esteja restrito aos casos de atendimentos aos discentes, para o servidor há amparo legal no Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), disposto na lei nº 11.091/2005, que aponta que usuário seriam todas as pessoas ou coletividades que usufruem, direta ou indiretamente, dos serviços prestados pelas IFES:

“(…) a definição de usuário, no nosso plano de carreira, que foi reproduzido pela resolução, é uma definição que diz que usuário é o público interno e externo, então a gente atende outros TAEs, a gente atende professores, a gente atende terceirizados, atende estudantes, a gente atende a comunidade externa, por exemplo, no HU, então, a gente faz atendimento ao público o tempo todo, todos os TAEs fazem... isso na teoria. Na prática, a gente já nota, estando na comissão e fazendo parte do sindicato, a gente já percebe algumas

resistências de chefias que entendem que o melhor pro setor seria trabalhar oito horas... os trabalhadores daquele setor. E a gente tem feito um trabalho na tentativa de sensibilização, de conscientização desses dirigentes” (S6).

O servidor 8 aponta que a Administração Superior já tem sido questionada pela CGU a respeito da questão do atendimento ao público:

“(...) [há] uma interpretação dos órgãos de controle equivocada. Recentemente, nós respondemos (...) eles já fizeram críticas à flexibilização do Gabinete e da Secretaria Geral com duas questões que a gente tá discutindo com eles, que seria a questão do público interno (...) o atendimento ao público, eles não veem o que é interno e externo (...). Então, desde que foi aprovada a resolução, a gente tem disputado essa concepção, com a Controladoria, que é quem tem feito isso” (S8).

Isso, na visão do servidor, ocorre devido a uma tentativa, por parte da CGU, em fragmentar a Universidade de acordo com as atividades realizadas em cada um dos setores:

“Fizemos agora uma resposta também que certamente vai entrar agora no Relatório de Auditoria que vai sair da CGU (...) e também da perspectiva que eles acabam trabalhando por atividade e não por serviço. É uma discussão do seguinte: o Decreto fala em excepcionalidade, aí o que a gente defende é o seguinte: é excepcionalidade para o serviço público em geral. A Universidade é um serviço excepcional, então a Universidade deve entrar na flexibilização porque o serviço dela é um serviço que funciona doze horas, que tem [trabalho] noturno. Essa é a particularidade do nosso serviço (...) e com isso a gente consegue justificar, no meu entendimento, a grande maioria das atividades aqui” (S8).

Todos os servidores entrevistados relataram que suas atividades envolvem o atendimento ao público, ou ao usuário, seja interno, como outros servidores e alunos, seja externo, como a comunidade externa ou fornecedores de insumos para a UFJF. Sendo assim, é possível afirmar que as funções desses servidores se enquadram nas condições estabelecidas pelos Decretos nº 1.590/1995 e nº 4.836/2003:

“Porque eu faço atendimento a professores e alunos também, então tipo assim, durante a minha semana isso eu faço direto” (S3).

“Na secretaria do [setor] trabalhamos basicamente com atendimento ao público, tanto por telefone quanto pessoalmente. Então, assim, eu trabalho no período de tarde, de uma às sete, e a gente atende a todos os públicos, porque é agendamento, público, pessoal que vai lá, o público interno da Universidade (...) nós temos público interno e público externo, então nós trabalhamos com o atendimento de dois públicos...” (S2).

O entrevistado 6 afirma que a unidade acadêmica em que trabalha, além de atender ao público, já funciona por mais de doze horas ininterruptas:

“Bem mais de doze horas... então a gente faz tudo, tudo de rotinas de secretaria (...) de atendimento ao público via presencial, atendimento ao público por e-mail, atendimento ao público de telefone, assessoramento da direção, pedido, solicitação de viagem, prestação de contas de viagem (...) tudo isso” (S6).

Em relação à regulamentação da jornada reduzida, os servidores entrevistados entendem ser importante pra dar segurança aos servidores e também para “harmonizar” a jornada de trabalho, ou seja, para que ela possa se estender a todos os servidores, reduzindo a jornada para alguns e aumentando para outros que, como apontado pela entrevistada 2, chegam a trabalhar menos de seis horas diárias:

“O que eu acho que eu menos gosto é colega que não faz nada. Colega que fica lá o dia inteiro, ou nem fica. Colega que trabalha só três horas (...) lá nós temos essas situações (...) colega que não trabalha, que não procura saber nada, que não sabe fazer e que não procura aprender. Tem esse tipo de situação e eu acho isso muito ruim (...) porque que me incomoda, né? (...) Porque a gente batalha tanto para um país sem corrupção, um país correto, e eu acho que essas pequenas atitudes é que levam às grandes. Então eu acho que se a gente quer que o serviço público tenha uma imagem boa, essa imagem tem que começar pela gente (...) Porque quem paga o nosso salário é o público né? Então a gente deveria fazer jus ao salário que a gente recebe” (S2).

Outros servidores também relataram que conhecem casos de servidores que não cumprem a jornada de trabalho de seis horas. Para o entrevistado 5, esse pode ter sido o fato que levou o Ministério Público a exigir o controle eletrônico de frequência para os servidores:

“Com relação às atitudes de muitos funcionários e que burlavam o horário de trabalho (...) acabou que optaram por essa saída (...) eu, particularmente, não gosto muito disso” (S5).

Em relação ao controle eletrônico de frequência, a posição dos servidores diverge. Alguns servidores não veem problema no controle, pois afirmam que cumprem sua carga horária e que o controle de frequência poderia até mesmo mudar a imagem do servidor perante a sociedade:

“Não vejo o ponto eletrônico como uma coisa negativa, uma afronta aos servidores, nada disso. Eu acho que é um tipo de controle que é feito. Não sei

se deveria ser o ponto eletrônico, mas eu acho que um controle deveria ser feito sim, até pra se ter noção da assiduidade do servidor. Então, não acho errado; não sei se a melhor forma é o ponto eletrônico, mas acho que um controle é sim viável de ser feito, baseado nas seis horas. A ideia é que se continue as seis horas” (S1).

“Eu não vejo problema no ponto eletrônico, eu cumpro meu horário. Eu acho que vai pegar pra quem não cumpre os horários exatamente como deveriam cumprir (...) Aí eu tô falando muito individualmente, pra mim eu não vejo problema nenhum em ponto eletrônico. Sempre trabalhei com controle de horário e nunca tive problema” (S2).

“Eu não tenho nada contra, não. Eu acho até que (...) porque muita gente fala que servidor público não trabalha, que aqui na Universidade o pessoal não cumpre horário (...) igual lá no nosso setor, a maioria cumpre horário direitinho, então eu acho que isso não atrapalha, não (...) de ter o ponto eletrônico, não. Até ficaria, como eu posso dizer (...) igual pra todo mundo porque tem setores que eles falam que fazem quatro horas, né?” (S7).

Já para outros servidores, o ponto pode ter consequências negativas, além de ressaltarem que hoje já existe um controle e atesto da frequência do servidor pelas chefias imediatas:

“Com relação ao ponto eletrônico... bem, porque só pro TAE? Esse ponto eletrônico não fere a Direção, que atesta esse ponto?... porque a Direção sempre atesta o ponto, se não tá atestando o ponto, tem que ver com a Direção... a gente é avaliado sempre... tem os mecanismos de avaliar e tem o que o Diretor atesta, se você tem vindo trabalhar, se tem cumprido seu horário... e esse ponto eletrônico eu não sei como vai ser, se é uma exigência do Ministério Público... se vem pra professor também, pros docentes...e, por exemplo, quando você sai, quando você viaja ou quando você vai fazer outras atividades... porque a Universidade é isso, né?... Como é que vai se dar isso?” (S4).

“(...) eu vejo mais como punição, sabe? (...). Porque eu sei que tem pessoas muito complicadas aqui dentro (...) no sentido de que não fazem nem seis horas (...) eu acho que não é instrumento de moralizar porque a pessoa pode bater o ponto e ir embora, o que garante esse ponto vai de fato moralizar? E não é só moralizar... e a questão da melhoria do serviço em si, sabe? (...) Então, eu acho que não é por aí, eu acho que já existem instrumentos... por exemplo, eu sei de casos de pessoas que fazer três horas, isso eu acho que são coisas que tinham que ser revistas mesmo... mas, assim, o ponto eletrônico ele te tira aquela flexibilidade (S3).

O entrevistado 5 vê a possibilidade de que o controle eletrônico de frequência seja usado para inibir greves e paralisações:

“Eu acho que o ponto eletrônico, ele vai (...) ditar muito o nosso dia a dia com relação ao trabalho. Com relação, às vezes a uma folga que você precise, depois não vai conseguir ter mais (...) aquela conciliação entre coordenador, diretor e funcionário com relação àquilo que eu preciso fazer, aquilo que eu tenho necessidade (...) acaba que é mais uma preocupação pra gente (...) e até também por outras questões que a gente vê com relação a greves que aconteceram, os comentários de que vai se cortar o ponto (...) de quem participar da greve, de quem não vier trabalhar, eu acho que isso é uma coisa meio de repressão (...) acaba que vai tirando, aí já tira um direito nosso em

relação ao direito de se manifestar, de fazer greve e tal. Eu acho que isso pode ser usado, não tô dizendo que vai ser, mas é uma pressão, que pode ser usado pra inibir as nossas ações também e correr atrás dos nossos direitos” (S5).

Essa também é a posição do servidor 6, que acredita que faltou, desde o início do processo de discussão sobre o controle de frequência, um envolvimento maior da direção do sindicato na época, no sentido de mostrar as consequências de sua implantação para a categoria. Para o servidor, era necessário que fossem feitas reuniões para chamar a categoria para a discussão sobre o que esse controle significava, e também para fazer pressão sobre o CONSU para mostrar resistência ao ponto e mostrar o que a sua implantação causou a outras IFES:

“Qual ficou a imagem no ponto eletrônico, na minha opinião: (...) uma imagem de moralização, se você não explica que você conhece casos de universidades em que isso aumentou os casos de assédio moral, que isso foi usado pra tentar inibir greve, inibir participação em atos e assembleias, se você não oferece esse ponto de vista pras pessoas fica a única imagem de ‘eu trabalho, cumpro meu horário, qual é o problema do ponto eletrônico?’, uma visão natural que as pessoas tenham, a não ser que tenham contato com outro ponto de vista. E eu acho que o sindicato na época não ofereceu esse outro ponto de vista pra categoria” (S6).

O servidor 6 aponta que há outros meios muito mais efetivos para se garantir a assiduidade dos servidores e que, a seu ver, o ponto traz mais malefícios que benefícios:

“A gente acha que o ponto eletrônico traz muito mais prejuízos do que ganhos e que problemas que supostamente seriam resolvidos pelo ponto eletrônico, a gente acha que poderiam ser resolvidos de outra forma, com auto-responsabilização do setor, com controle social, com uma coisa que a flexibilização vai trazer que é expor o horário de trabalho na plaquinha. Eu acho que é muito mais um controle saudável o usuário saber que a pessoa tinha que estar lá e ver se ela tá, o usuário cobrar, que uma máquina, né?” (S6).

O servidor 8 concorda, mas coloca o ponto de vista de que o gestor estaria descumprindo a legislação se não implantasse o ponto eletrônico:

“(...) obviamente, e eu não tenho dúvida que, do ponto de vista do trabalhador, ele deve sempre combater o ponto eletrônico. E nem, do ponto de vista da gestão, esse é um mecanismo de gestão pra potencializar o trabalho. E essa gestão entende isso completamente. (...) o controle eletrônico só entrou em pauta porque é uma legislação e o Ministério Público está impondo a implementação dessa legislação” (S8).

Dentre os servidores entrevistados, somente a servidora 7 afirmou não ser sindicalizada. Ela afirmou ter sido sindicalizada por vários anos, tendo se filiado logo quando entrou na UFJF, quando ainda nem havia sindicato, mas sim associação. Entretanto, afirmou que resolveu cancelar sua filiação não por questões políticas, mas sim porque quando precisou de uma consulta jurídica simples, o setor jurídico do sindicato se recusou a respondê-la por afirmar que a questão não era relacionada a ela ou a alguns de seus dependentes. O servidor 4, também há muitos anos na instituição, afirmou ser sindicalizado desde 1985, e afirma já ter participado mais ativamente, lutando junto com outros TAEs e com docentes, para mudar a Universidade, que, a seu ver, era muito arcaica. Ele acredita que, com o nível de capacitação e qualificação alcançado pelos TAEs, e pelo seu perfil técnico, quaisquer posições na UFJF poderiam ser ocupadas por esses servidores:

“O papel do TAE tem mudado muito, né? Porque quando eu cheguei aqui ele era totalmente, assim... só executava. Hoje, o TAE não, o TAE pensa, o TAE participa, o TAE se qualificou (...) porque quando eu cheguei aqui 1% dos funcionários tinha nível superior (...) muito baixo. Agora não, os TAEs, ao meu ver, os TAEs podem até ser Reitor(...) até seria mais interessante, do meu ponto de vista, que TAE assumisse mesmo as posições de destaque (...)mas eu acho que foi assim uma questão do TAE se impor, do TAE se qualificar, de o TAE procurar seus direitos, né? E hoje eu penso isso mesmo: qualquer Pró-Reitoria, e tanto a Reitoria, o Reitor, poderia ser ocupado por TAE” (S4).

Quando questionado a respeito do que sabia sobre a participação do sindicato e da comissão, tanto no processo de regulamentação da jornada de trabalho quanto na questão do controle de frequência, o servidor 4 afirmou que não tem participado de assembleias, mas busca se informar com outros servidores e ler a respeito:

“As pessoas que me chegam com alguma informação. Porque eu fiquei sabendo que o Ministério Público quer que implante o ponto eletrônico, até inclusive com catraca, umas coisas assim que eu acho, assim, uma violência, um absurdo, mas aí depois falaram que não, que ia ser de outra forma, que a Universidade ia elaborar um mecanismo tecnológico... mas, eu não fui em reuniões, não, eu fiquei lendo, alguma coisa que saía, que publicavam” (S4).

Sobre a mudança na direção do sindicato, o servidor diz que reconhece o trabalho feito pela direção anterior, mas que acha necessário haver mudanças para dar um “novo fôlego” à luta:

“Olha, a anterior eu gostava sim, eles fizeram um grande avanço... várias conquistas... não é fácil trabalhar nessa área, é muito difícil... mas eu gosto dessa chapa agora, acho ela mais dinâmica... tem mais fôlego” (S4).

Com exceção do servidor 6, que atua na comissão de flexibilização e na atual direção do sindicato, e da servidora 2, que participa da Comissão Interna de Supervisão (CIS), os demais servidores TAEs declararam não ter participado ativamente do processo de flexibilização da jornada. Ainda assim, disseram sobre a importância dos trabalhos da comissão e sobre a mudança na forma de conduzir as negociações entre os servidores e a Administração Superior com a mudança na direção do SINTUFEJUF.

“Não tive ativamente lidando com o assunto, mas pelo que eu vi, ouvi falar, [a participação do sindicato] não foi uma participação muito intensa, não. Teve algumas reuniões, mas eu não sei até que ponto eles interferiram nessa questão. (...) Eu acho que essa comissão [de flexibilização] tenta ao máximo esclarecer e conversar sobre o assunto e expor os pontos positivos dessa flexibilização. A comissão tem feito o seu papel em se fazer presente nessa discussão; acho que eles estão fazendo de tudo pra achar o melhor caminho” (S1).

“A primeira assembleia que eu fui eu fiquei muito decepcionada... foi em maio [de 2016] (...) apresentaram lá na assembleia do sindicato um documento que não fazia sentido, foi um documento mais político do que técnico (...). Não tinha embasamento legal, só tinha embasamento político, da luta, do sindicato, de tudo o que foi feito (...) e daí dali saiu a formação de uma comissão para elaborar a resolução para apresentar para a Direção [do sindicato]. Então foi dali que surgiu aquela comissão, surgiu aquele movimento em prol do embasamento técnico e legal pra gente conseguir porque senão não ia sair nada” (S2).

“O sindicato anterior, sem ser esse que tá agora... sem ser esse da Avante, eu não lembro o nome da anterior, me parece que eles comeram muitos sapos aí nesse processo... e eu acho que esse pessoal da Avante já estava mexendo também com essas questões, né?... Mas, eu lembro de uma história de uma reunião com CONSU em que o sindicato parece que comeu mosca e votou contra a gente... mas era o sindicato anterior... Mas, esse sindicato atual, eu acho ele melhor... eu acho que ele vai ter um papel melhor, eu espero muito que ele tenha” (S3).

“... eu fui na última assembleia, achei a chapa atual bem informada, esclareceu todas as dúvidas, eu gostei bastante, achei que tá bem atuante” (S7).

“(...) eu me sindicalizei porque eu já tinha acompanhado algumas ações, já tinha participado de algumas plenárias da antiga administração e parecia que precisava, de fato, de alguma mudança (...) eu não sei se era pelo tempo, pelo o que eu sei essa antiga direção ficou muito tempo no cargo, não sei se começou a acomodar um pouco, então, acaba que a gente olhava, a gente ia nas reuniões e via muito pouca gente, muito pouca gente participando. Eu acho que acaba passando muito na atitude e na ação do sindicato e de quem comanda o sindicato. (...) Mudanças, às vezes incomodam, mas às vezes é preciso. Então, eu entendi e eu me sindicalizei, fiquei sabendo também que tava aproximando o período eleitoral (...) achei que eu poderia ajudar nessa mudança também” (S5).

O servidor 6, que à época das discussões iniciais a respeito da regulamentação da jornada e do controle de frequência atuava como membro da Frente Avante, coletivo de oposição à direção do SINTUFEJUF, lembra como estavam sendo conduzidas as discussões, que tomavam como modelo universidades que ainda não tinham uma jornada flexibilizada. Por esse motivo, se candidatou para membro da comissão de flexibilização:

“Eu entrei na comissão de flexibilização em junho de 2016, ela já existia desde março. Mas, assim, a gente identificava na época, não sendo da direção do sindicato nem da comissão, que não tava indo pra um bom caminho. A proposta que a comissão tava discutindo na época era uma proposta baseada em outras universidades que vinham nesse contexto que eu falei, eram oito caminhando pra ter seis. E, ao ter acesso a esse documento, a gente discutia na Frente Avante... que era nosso coletivo de oposição na época... tem problemas nessa resolução, porque ela tá com uma visão de lugares que não fazem seis e aqui já faz seis. Então, criava um caminho muito mais difícil até chegar na flexibilização” (S6).

Ele relata que, desde então, tem tentado contribuir com as discussões e, fazendo parte da direção do SINTUFEJUF desde setembro de 2017, vê de uma forma positiva a aproximação entre a comissão e o sindicato:

“Agora, estando no sindicato, vamos dizer assim, ampliou nosso poder de negociação (...) eu fiz muitas reuniões setoriais demandado como um técnico que participava da comissão e que eles gostariam de conversar pra trocar uma ideia. Hoje, eles me chamam (...) e a gente tem mais poder (...) para intervir (...) Antes, ao identificar algum problema, a gente discutia ou na comissão ou levava pra coordenação do sindicato, hoje a gente já percebe direto. Recentemente, um setor disse que não ia participar da flexibilização, aí qual a resposta da comissão? ‘Não, mas como é que foi essa discussão, os trabalhadores participaram, como é que vocês chegaram nessa decisão?’ Isso é a resposta da comissão. Enquanto sindicato, a nossa conversa é outra, a gente já tá conversando com os trabalhadores do setor pra ver que tipo de intervenção eles querem que o sindicato faça, é conversar com a direção? É reunir com eles? É procurar o Reitor? A comissão é uma grande fonte de informação pro sindicato poder atuar”(S6).

Sobre a posição do Conselho Superior no tocante às questões do controle de frequência (ponto eletrônico) e da flexibilização da jornada de trabalho, considera que a votação do ponto eletrônico poderia ter sido conduzida de forma totalmente diferente se o CONSU não tivesse se recusado a discutir a questão da autonomia universitária e do aprimoramento do controle já existente:

“O ponto eletrônico, na minha opinião foi muito ruim, muito ruim. Porque, a Universidade, através do seu Conselho Superior, com os votos dos representantes, inclusive da Reitoria, no CONSU, decidiu não ia sequer

debater se a Universidade podia, ou não, seguir a recomendação [do Ministério Público]. A Universidade já tinha decidido que não era obrigada (...) num documento oficial do Reitor em 2015, era o outro Reitor, mas disse, e a gente quis reafirmar aquilo debatendo se o Conselho concordava com aquela afirmação ou não, e o Conselho tinha todo o direito de dizer que não concordava com a leitura anterior, mas o Conselho e a Reitoria decidiram simplesmente que não iam debater aquilo, o que me pareceu uma interdição do debate, logo dentro de uma universidade pública (S6).

O servidor critica o que enxerga ser uma cisão entre o discurso da Administração Superior e a realidade da aprovação do ponto eletrônico para os TAEs da UFJF:

“Um sistema que enrijece o trabalho e todos esses argumentos não sensibilizaram os ouvidos da Reitoria, a gente acha que isso vai inibir greve, vai atrapalhar, vai dificultar adesão à greve, à participação em assembleias, e o movimento dos trabalhadores, seja técnicos ou professores, são um dos pilares do movimento de defesa da Universidade. Parece completamente contraditório o discurso progressista da Reitoria atual e uma medida como a implementação do ponto eletrônico, principalmente com a naturalização e a divulgação de uma informação completamente impropriedade de que a Universidade seria obrigada a fazer isso, sendo que ela tem autonomia constitucionalmente. Então, pra mim, na discussão do ponto eletrônico, embora tenha sido na comissão muito cordial, foi uma posição politicamente muito ruim da Reitoria, eu acho” (S6).

Para o servidor 8, não houve recusa em discutir a Autonomia Universitária, mas foi necessário enxergar seus limites, pois a seu ver:

“(...) não existe Autonomia Universitária para ir contra uma legislação (...) a Autonomia Universitária, e isso a jurisprudência... ela é forte na sua dimensão acadêmica. A Autonomia Universitária, e isso têm várias jurisprudências nesse campo, ela não é Soberania. Então, normativas para o funcionamento da Administração Pública direta e indireta, a Universidade tem que cumprir (...). Então, eu não posso resolver gerir meu patrimônio independente das normativas. Eu não posso decidir gerir meu orçamento independente das normativas, e eu não tô falando de lei, de instrução normativa do Ministério do Planejamento (...) você tem autonomia acadêmica, didática, científica... tanto é que a gente tem brigado sempre por isso. Agora, do ponto de vista da gestão de pessoal, patrimonial e orçamentário-financeira, a gente tem que seguir as instruções e normativas da Administração Pública” (S8).

Por outro lado, aponta que a autonomia administrativa foi invocada para determinar o modelo de controle que seria implantado:

“O Decreto pede para se fazer o controle eletrônico e é explícito: controle eletrônico (...) porque no Decreto fala controle eletrônico e eu tenho autonomia administrativa pra dizer que tipo de controle eletrônico eu vou fazer. Então, nós informamos o Ministério Público, que tava querendo que implantasse biométrico, mas nós informamos a ele que nós vamos montar um controle eletrônico via *login* e senha. A Autonomia cabe nisso, eu tenho autonomia pra dizer o tipo de controle que eu vou utilizar (...) agora, fugir do Decreto eu discordo inteiramente dessa visão da Autonomia (...). Isso é você não ter clareza dos limites da institucionalidade” (S8).

O servidor 6, ao se referir às discussões da regulamentação da jornada de trabalho, acha que o processo foi diferente devido ao trabalho da comissão, que procurou construir um texto baseado nas ideias e no consenso entre os três segmentos da UFJF nela representados. Ainda assim, estranhou as modificações feitas quando o texto passou pela votação do CONSU e ainda não sabe dizer se essas mudanças terão reflexos na implantação da jornada flexibilizada nos setores:

“Da flexibilização, é um pouco diferente (...) é uma discussão que na comissão foi excelente, nós conseguimos escrever uma proposta por unanimidade na comissão, nunca foi votado nada na comissão, entregamos um texto pro CONSU totalmente consensual, passado em duas assembleias nossas, discutidos pelos diretores, discutido pela Administração, ou supostamente discutido dentro da Administração, e que os representantes da comissão lá, que tinha sindicato, tinha diretores de unidade, Secretaria Geral e PROGEPE consensuaram o texto (...) o CONSU ficou cinco reuniões de quatro horas debatendo a proposta que a gente escreveu, alterou ela em vários pontos (...). Houve propostas de alterações feitas por diretores de unidade e que a Reitoria votou pela alteração do texto que ela mesma ajudou a fazer, então isso pra mim também foi (...) esse momento foi muito ruim. (...) e essa fase de implementação, ainda tá cedo pra fazer uma avaliação sobre isso” (S6).

Em sua visão, só será possível verificar a postura política da Administração Superior no momento em que surgirem conflitos no momento da implantação da jornada nos setores de trabalho. Disse que até o momento, a comissão tem conseguido progressos na construção dos planos junto com os setores da UFJF, mas que pode ser que isso não seja sempre assim:

“Agora, a gente vai precisar verificar quando os conflitos aparecerem qual é a resposta política, né? Porque uma coisa é o que a comissão faz, outra coisa é o que os atores da comissão fazem fora, né? Se tiver um setor que disser, sei lá, que não interessa em flexibilizar ninguém, a gente enquanto sindicato vai contestar isso; e se esse setor for ligado à Reitoria, não sei qual é a resposta que o Reitor vai dar, se ele vai intermediar isso, se ele vai concordar com o órgão que tá ligado à Reitoria e que diz que não vai flexibilizar... a gente tem por princípio que as trinta horas seja pra todo mundo. É um ponto de vista de conquista da categoria. Então, assim, não chegou o momento do conflito pra poder avaliar o que é que a Reitoria vai fazer. No ponto eletrônico, quando houve um conflito da posição do Ministério Público com o que a posição da categoria dizia, eles não tiveram a menor dúvida de concordar com o Ministério Público. Quando teve o conflito da flexibilização no Consu, entre o que a própria comissão dizia, não era só o sindicato, com o que alguns diretores de unidade propunham, eles também acabaram concordando com os diretores, agora tem um terceiro momento pra acontecer, né?” (S6).

O servidor 8, ao relatar sobre essa questão, diz entender as mudanças feitas como críticas pertinentes por parte dos gestores:

“(...) as discussões da flexibilização, essa proposta, essa minuta inicial, ela foi muito consensuada (...) dentro da comissão. Quando ela foi para o debate, tiveram várias críticas dos diretores, porque o DCE eu nem me lembro de ter acompanhado muito, e aí uma série de críticas e gestão teve que ir administrando e vendo que as questões eram ponderações razoáveis, outras não... Então, enfim (...) teve uma crítica que era pertinente, de que isso não podia ficar completamente na mão de uma comissão de implementação. Isso é pertinente, porque é um plano de flexibilização, tem a ver com a gestão de uma unidade organizacional, então (...) tinha um poder muito maior na proposta inicial da comissão de implementação e com isso esvaziava o poder do gestor das unidades organizacionais (...) então tinha que equilibrar isso” (S8).

Em sua visão, as alterações na portaria eram necessárias para dar maior poder para os gestores de unidade, para que eles pudessem organizar os planos de acordo com as necessidades do setor. Porém, a seu ver, a comissão continuou tendo papel preponderante:

“(...) de qualquer forma, como a resolução ficou, deu poder a essa comissão justamente de fazer análise crítica do plano e então, mesmo ela não sendo a protagonista, ela não deixou de ter protagonismo. Essa é a minha divergência, por exemplo, nas análises que o sindicato fazia. Não, pra mim não perdeu... sem dúvida, perdeu poder no processo, mas o poder que ela perdeu ela ganhou no controle. Ela continuou tendo poder no controle, atuando como consultora e como assessora, ou seja, ia ser difícil passar um plano que a comissão não referendasse” (S8).

O servidor afirma, também, que o contexto atual coloca o gestor público sobre pressão, com autonomia restrita; por outro lado, por meio de brechas na interpretação normativa dos próprios órgãos de controle. é possível obter alguns avanços:

“(...) o que tá acontecendo com a gestão pública é que alguns temas, eles estão se restringindo. Aí, a autonomia do gestor tá cada vez mais limitada mesmo, do ponto de vista administrativo. (...) Então, a gente utiliza essas contradições administrativas (...). Na própria flexibilização, a gente deu um parecer contrário, a gente conseguiu implantar flexibilização pra FG³⁹ com parecer contrário da AGU (...) com parecer contrário da parecerista do CONSU sobre isso. Aí nós fizemos um parecer (...) [com base em] diferentes interpretações, mesmo não sendo majoritária (...). E do ponto de vista administrativo, científico e político, a gente tem bancado todas as ações que vem de Ministério Público, CGU... a gente não tem problema nenhum e vai, defende, avança” (S8).

³⁹ Servidores com função gratificada (FG).

Quando questionados sobre a visão da Administração Superior em relação ao processo de redução da jornada e do ponto eletrônico, os demais servidores entrevistados têm opiniões distintas a respeito. Para a servidora 2 e para o servidor 4, há receio e uma certa cautela por parte da Administração Superior, já que os órgãos de controle podem questionar e trazer consequências, com a responsabilização dos dirigentes da instituição; mas, ainda assim, entendem que a Administração está aberta à negociação e disposta a viabilizar a implantação:

“Eu acho que ela tem tratado com receio porque, pelo o que nós temos acompanhado da evolução da flexibilização e também pela cobrança da CGU que também tá em cima, eu acho que ela tá com receio de tomar uma atitude que ela não tenha alçada pra fazer. Então eu acho que ela tá... tentando prever, visualizar, futuramente o que isso poderia acarretar. Eu acho que ela tá tratando com receio atualmente. Mas, eu não tô dizendo que ela não queira implantar, eu acho que ela tá só mais cuidadosa, vamos dizer assim, na implantação” (S2).

“Eu acho que pra Administração Superior fica um pouco complicado... é uma ordem do Ministério Público, então eu acho que eles têm que chamar a categoria e negociar e parece que a Administração Superior tá a favor das seis horas... então, eu acho que é isso aí, o caminho é a negociação... eu acho que eles estão abertos à negociação, né?... algumas pessoas dizem que não, outras falam que sim, eu quero acreditar que sim... que eu acho que o caminho pra construir é dessa forma” (S4).

Para o servidor 3, a autonomia universitária foi colocada em segundo plano, quando poderia ter sido invocada para mostrar que a Universidade já tinha seus meios de controle e organização própria de trabalho:

“Eu acho que ele podiam ter batido mais forte com essa questão da autonomia universitária, ter mostrado que existem outros meios de controlar, porque isso é controle, ponto é controle, né? Existem outros meios de se controlar a questão do trabalho e mostrar também que, no geral, acho que existe um trabalho de boa qualidade na Universidade, mesmo com todos os seus percursos burocráticos (...) eu acho que eles podiam ter argumentado melhor essa questão da autonomia universitária... eu acho que teve um pouco de falha aí, eu tenho essa impressão” (S3).

As servidoras 1 e 7 acreditam que a Administração Superior tem atuado dentro das suas atribuições:

“Pra te falar a verdade eu não tenho muito conhecimento dessa questão. Eu acho que tá sendo tratado da forma que... conforme as coisas vão acontecendo, [a Administração Superior] vai tomando as providencias. Então, assim...surge uma coisa, vai lá e se faz uma reunião (...) e conversa

sobre o assunto, mas, nada muito elaborado, não. Mas eu não tenho muito conhecimento, então não tenho como te falar” (S1).

“(...) eu acho que eles estão se empenhando pra tudo correr da melhor maneira possível” (S7).

Quando questionados a respeito de qual acreditam ser a posição de suas respectivas chefias a respeito da flexibilização, os servidores são da seguinte opinião:

“Não é muito falado pela chefia com a gente sobre essa questão não. O que eu percebi é que [a chefia] concordava com as seis horas, desde que fossem cumpridas as seis horas, mas também se vier a ter que trabalhar oito [horas] ela concorda que se trabalhe oito. Eu acho que não foi muito falado, mas o que eu vi até agora é que vai se cumprir o que tiver que ser cumprido” (S1).

“Ele vê com muita tranquilidade. Ele nunca se opôs, pelo menos com a gente, ele nunca se opôs à flexibilização das seis horas, pelo contrário: quando nós entramos ele já ajustou os horários do [setor] para que fosse seis horas, e como lá nós atendemos mais de doze horas pra não ficar desguarnecido” (S2).

“Ela apoia a flexibilização e apoia o ponto também, apoia os dois” (S3).

Para o servidor 5, as chefias não estão muito propensas a ver com bons olhos a jornada reduzida por conta da pressão que sofrem, enquanto chefes, para entregar resultados. Contudo, relata que no setor em que trabalha foi possível chegar a um acordo com a chefia com relação à flexibilização:

“Como ela tá ali, como ela é cobrada com relação aos resultados, então, assim, quanto mais a gente trabalhar, quanto mais tempo a gente passar trabalhando pra ela é mais conveniente (...). Mas, por exemplo, com relação à jornada, a gente já consegue hoje fazer a nossa jornada de seis horas (...) houve uma reunião no setor e a gente conseguiu acordar e chegar nesse ponto, nesse denominador comum entre o servidor e a chefia” (S5).

A entrevistada 7, que possui função gratificada, e hoje trabalha sete horas por dia com uma hora de almoço, acredita que a chefia não é muito favorável à jornada reduzida:

“Eu acho que [a chefia] não é muito favorável não, porque, igual agora, a gente fica na parte da manhã e da tarde... ela até falou que vai ter que alguém ficar lá responsável por atender ligação na hora que eu não estiver... que [a chefia] não vai fazer a parte relacionada ao que eu faço no momento em que eu não estiver lá pela flexibilização” (S7).

Além disso, a entrevistada vê com certa preocupação a possibilidade de que alguns setores não possam fazer a jornada flexibilizada, o que, a seu ver, seria motivo de grande insatisfação entre os servidores desses setores:

“Eu acho que vai ser muito importante. Acho que vai ser muito bom... A minha preocupação só é de alguns setores não conseguirem, por algum motivo, e criar, assim, uma certa insatisfação. Trabalhar na mesma instituição... o mesmo que acontece hoje, tem muita gente que quando entra tem que fazer oito horas, né? (...) e acabar acontecendo isso também...” (S7).

Atualmente, o processo de elaboração do plano de flexibilização tem gerado dúvidas e inseguranças entre alguns servidores e, pelo meu conhecimento, em pelo menos um setor da UFJF, há o temor de que a jornada reduzida implicará em redução proporcional dos salários, o que levou os servidores desse setor a, inicialmente, preferirem cumprir oito horas a ter redução em seus vencimentos.

Tenho conhecimento também de que em outro setor o Diretor tem se recusado a assinar o plano de flexibilização dos servidores, afirmando que eles devem cumprir oito horas diárias para benefício do setor, o que se mostra infundado, visto que o setor passará a funcionar por doze horas, ampliando seu horário de funcionamento e atendimento. Questões como essas tem demandado bastante trabalho por parte da comissão de flexibilização, que tem feito reuniões setoriais na busca por dirimir dúvidas e conscientizar os dirigentes, geralmente da carreira docente:

“Eu já acho que seria atrasado se a gente tivesse discutindo uma passagem de oito pra seis, e aí algum dirigente assustasse ‘nossa, eu vou perder duas horas de cada trabalhador aqui...’ eu acho que, assim, seria mais complexo, mas também seria viável, mas o que nós estamos falando é regulamentar uma coisa que já existe e que vai proporcionar a oportunidade do dirigente fazer uma reorganização administrativa do setor, atender mais tempo (...) reajustar horários, então há uma forma de melhorar os processos de trabalho (...) e a gente tem investido nisso” (S6).

Para a servidora 2, em relação ao papel do TAE na instituição, há uma dissensão entre a visão de alguns docentes e alguns ocupantes de funções gratificadas, e o papel que de fato esse servidor representa na UFJF:

“Eu acho o trabalho do TAE primordial pra dar essa assistência administrativa que a instituição precisa. Embora, muitas vezes, a Direção, os cargos superiores, as chefias, não vejam dessa forma. Desde que eu cheguei na Universidade eu ouço funcionários mais antigos falarem que o pensamento dos docentes, principalmente, é de que TAE não faz nada. E talvez tenha mesmo até se criado essa cultura aqui dentro. Então, eu vejo que

muitas coisas que poderiam ser passadas para o TAE não são, ficam centralizadas” (S2).

Quando instados a falar a respeito do que fazem em seu tempo fora do trabalho e em seu tempo livre, as respostas foram variadas. Porém, é possível identificar que o tempo realmente livre não é a maior parte do tempo fora do trabalho, ainda que haja certa confusão entre o que é tempo livre e o que é “tempo liberado”, ou seja, o tempo em que as pessoas não estão no trabalho, mas têm que se dedicar a outras atividades.

A servidora 1, por exemplo, quando questionada a respeito do que fazia em seu tempo livre, respondeu:

Ah, eu cuido de casa, da [minha] filha e ponto... Fim de semana, saio, passeio, viajo, mas só finais de semana; no dia a dia mesmo não sobra muito tempo pra lazer. No dia a dia só as rotinas e as tarefas comuns de casa e de levar filho na escola, na verdade, eu não levo, só busco (...) e lidar mesmo com a rotina de casa (S1).

Quando questionada se as atividades domésticas e rotineiras poderiam ser consideradas como tempo livre:

Na verdade não, né? Porque é mais uma tarefa, né? É como se fosse um trabalho, só que não aqui [na UFJF]. A questão de buscar filho na escola, fazer uma janta, enfim... não acho que é tempo livre. Tempo livre, pra mim, é aquele tempo que você tem pra fazer nada, né? Ou pra fazer o que você quiser, e, às vezes, o que você faz em casa não é bem o que você quer, mas o que precisa ser feito. Mas, como também são atividades prazerosas, às vezes, né? Às vezes sim, às vezes não, mas como também são prazerosas dependendo do dia (...) acho que não pode encaixar como tempo livre não (S1).

Para a servidora 2, o tempo fora do trabalho é permeado por atividades, sendo o tempo realmente livre quando não necessita executar atividades pessoais e domésticas:

“O tempo livre pra mim é o tempo em que eu não preciso fazer nada. Entendeu? É um tempo, assim, que eu estou fora do meu horário de trabalho e eu não tenho atividades pessoais, domésticas pra realizar. (...) Porque o fato de eu não trabalhar aqui determinado período não quer dizer que o meu tempo é livre, eu tenho atividades. Não são trabalhistas, mas eu tenho atividades que precisam ser executadas, que eu não posso deixar de fazer. Então praticamente o tempo livre pra mim é à noite, que você chega em casa e aí você vai ler, vai fazer uma caminhada, vai fazer uma dança... aí é tempo livre. Fora disso não é tempo livre, é tempo que você dedica à sua vida pessoal” (S2).

A servidora entende que tempo livre é sinônimo de lazer:

“É um momento que você tira pra você e que você não precisa estar pensando em nada. Quando eu não tô pensando em nada que eu preciso fazer, eu acho que é um lazer... por exemplo, eu tenho feito a dança aqui da Universidade, aquele programa... aquilo pra mim é um momento de lazer, porque eu faço uma atividade física, eu me desligo de tudo, eu tô ali fazendo uma coisa prazerosa... lazer é isso, é fazer uma coisa que te dá prazer” (S2).

Para o servidor 3, lazer é um momento de se desconectar e relaxar. Também entende que a forma como usufrui do lazer mudou ao longo do tempo:

“O lazer de verdade é quando você consegue se desconectar... de tudo, sabe? Você relaxar mesmo, sabe?... Então, por exemplo, pra mim hoje em dia ir pra uma balada, ficar a noite toda já não é mais lazer... então, assim, tem dia que eu prefiro ficar quieto em casa vendo Netflix, que eu tô descansando... do que tá no meio de uma multidão... ah, um barzinho, uma viagem curta, uma viagem longa que seja... algo que você possa distrair a cabeça, você vai ver um filme ou você vai bater perna em um lugar diferente... ver alguma exposição também, que faz tempo que eu não faço... mas Juiz de Fora também não oferece muita opção, né?” (S3).

Para o servidor, também a forma de encarar o tempo livre vai de acordo com o momento de vida de cada um. Por estar estudando para concursos e ter interesse na vida acadêmica, seu tempo livre tem sido voltado para isso:

“Eu gostaria de me empenhar mais pra pensar nesse tempo de lazer, entendeu?... eu realmente sou muito desorganizado, quando eu vejo eu não tô marcando férias pra viajar, eu tô marcando férias pra estudar... eu acho que ainda é complicado, pra mim né? (...) Porque também é o momento de vida (...) estou estudando pra concurso, então acaba que você fica muito mais bitolado nessas questões do que às vezes se eu já tivesse acomodado ou tranquilo (...) eu fico pensando em que eu vou chegar em casa, em que eu vou ler, no que eu sei, que eu não sei quase nada, enfim...” (S3).

Essa também é a visão do servidor 5, que vê na dedicação de grande parte de seu tempo aos estudos um meio para que, no futuro, seu tempo livre possa ser usufruído “de forma plena”:

“(...) eu gosto muito de fazer as coisas, eu gosto muito de viajar, eu gosto muito de passear, de ter o tempo livre, em determinados dias, eu gosto de fazer nada... Mas, eu sei que pra ter isso lá na frente de uma forma muito mais completa, eu preciso me dedicar hoje em dia” (S5).

Em sua visão, o lazer serve como uma forma de reunir forças para manter o foco nos estudos:

“O lazer (...) ele serve pra te motivar a estudar (...) ele te serve pra poder tirar um pouco a pressão que o estudo te traz. O lazer é isso: você tá fazendo coisas com pessoas que você gosta, tá podendo curtir um pouco o seu final de semana, por exemplo, que são os dias que a gente tira pra poder dar uma aliviada. Então, eu acho que o estudo precisa do lazer e acho que o lazer, em determinados momentos, serve muito como motivação pra você poder estudar” (S5).

O servidor 6 afirma que consome boa parte de seu tempo fora do trabalho nas atividades relacionadas ao sindicato. Sua dedicação, em termos de horas semanais, é maior que a carga horária de seu trabalho na UFJF e não se restringe a dias úteis e ao horário comercial:

“Quanto tempo por semana no sindicato? Ah, vou chutar aí umas quarenta horas mais ou menos por semana, vamos dizer assim. Porque a gente fica o dia inteiro, às vezes à noite, às vezes fim de semana, então eu vou chutar aí umas quarenta...” (S6).

Quando questionado sobre o que entende como lazer:

“Eu vejo como lazer o cinema, o barzinho, a festa, a visita a alguém, o futebol que eu jogo... jogo toda semana, quinta à noite e sábado de manhã. Visito a minha família na cidade que eles moram, pelo menos uma vez por mês eu vou à [cidade] visitar meus pais... essas coisas” (S6).

O entrevistado 4, que quando se aposentar, em breve, pretende morar fora do país, afirma gostar muito de viajar em seu tempo livre, entre outras atividades. Vê o lazer como a fruição do tempo em atividades prazerosas:

“No meu tempo livre eu gosto de procurar restaurante, gosto de viajar... muito, viajar é legal, gosto de ler, cinema e amigos (...). Lazer é você ficar bem tranquilo com você, sabe? Fazer alguma coisa que você goste, que te dá prazer, que te tira o *stress*, isso é lazer pra mim” (S4).

A servidora 7, que também pensa em se aposentar em breve, afirma que tem receio de se arrepender:

“... eu acho que eu tenho que programar mais por que... às vezes eu falo: ‘já passou da época’, o tempo é muito rápido, a gente tem que aproveitar. Aí eu encontro colegas [que já aposentaram]: ‘ah, eu arrependi’, aí me dá uma indecisão, entendeu?... mas, ao mesmo tempo tem a pressão da família...” (S7).

A servidora, mesmo afirmando não ter muito tempo livre devido à sua jornada de trabalho somada ao tempo que gasta com transporte, afirma ter receio de quebrar essa

rotina com a aposentadoria não saber o que fazer em tempo livre. Ao falar sobre o que faz em seu tempo livre atualmente:

“eu chego em casa (...) aí eu ainda vou fazer janta, arrumar as coisas e tudo (...) então, depois, o meu tempo livre (...) eu já tô cansada, aí eu vou assistir uma televisão, ler um livro e depois vou dormir... então, é pouco tempo que eu acho que sobra... aí fim de semana não: eu procuro passar mais tempo, me dedico mais à família... ao tempo livre, pra eu fazer as coisas que eu gosto(...). Eu procuro ter um contato maior com a família... eu tenho dois netos... então, fim de semana, meu tempo livre eu costumo ter um contato maior com eles, fazer programa em família” (S7).

Quando questionados a respeito da importância do trabalho dos TAEs para a UFJF, os servidores apontaram ser esse trabalho fundamental para o funcionamento das atividades de ensino, pesquisa e extensão, pilares da Instituição:

“Acho que eles [os TAEs] fazem a universidade andar, né? Porque às vezes a gente nem enxerga eles (...) a gente, assim (...) antes de entrar na universidade a gente nem atenta que existe tanta gente em tantos setores exercendo tantas atividades distintas. Então, eu acho que é fundamental porque eles movem toda a estrutura. A universidade não é feita só de professores, Reitor e alunos. Pelo contrário. Eles [TAEs] dão total suporte a todos os setores da universidade. Então, eu acho que eles são peças fundamentais” (S1).

“Olha, eu acho que tem vários caminhos aí dentro, entendeu? Porque, por exemplo, uma aula prática não funcionaria se não tivesse um técnico ali no laboratório, ou seja, tem cursos que depende muito não só do professor, mas do técnico também. Os vários processos lá da PRORH⁴⁰, de compras, de planejamento, de SCDP... a Universidade não funciona sem os técnicos também, né?... Eu acho que todos têm o seu papel de importância, entende?” (S3).

“Eu acho que eu faço parte da engrenagem, né? Então, todas as coisas que eu faço têm um motivo, né? E tanto na área administrativa, tem que ser feito isso, eu faço, e o que eu gosto mais, que é muito importante, que eu acho que é o cartão de visita da UFJF, é o atendimento ao público, porque aí eles detectam como tá sendo esse atendimento... se você resolve, se você é solícito... eu acho que isso que é a imagem da UFJF” (S4).

“Ser servidor, acho que o nome é bem objetivo, né? Você poder servir mesmo, da melhor forma possível quem precisa do trabalho que você executa. (...) infelizmente ainda tem muito aquela ideia de servidor público ser acomodado, de tá no serviço só por tá, pra poder tá lá no fim do mês ganhando o dinheiro dele, mas eu acho que o serviço público tá muito além disso, tá muito na satisfação da pessoa que você tá orientando, que você tá prestando algum tipo de informação, tá na qualidade do serviço que você tem que fornecer. Tem a instituição e o seu ato leva o nome da instituição junto, então, a importância de a gente tá fazendo por onde, em zelar pelo nome da instituição e atender a todos aqueles que precisam do serviço que eu executo” (S5).

⁴⁰ Antiga Pró-Reitoria de Recursos Humanos, atual Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE).

Os servidores foram unânimes, também, em apontar como benéfica a jornada de trabalho flexibilizada, tanto para si mesmos enquanto trabalhadores e indivíduos, quanto para os serviços que prestam à sociedade por meio da UFJF. Como ressaltado pela servidora 1, o trabalhador é um ser integral e a jornada reduzida tem reflexo em todos os aspectos de sua vida:

A gente não é só trabalho, a gente é trabalho, a gente é família, a gente é saúde, então, assim, é um conjunto de coisas que a gente precisa cuidar para que tudo corra bem. Se eu não tô bem na minha família, eu não tô bem no meu trabalho; se eu não tô bem de saúde, eu não tô bem no meu trabalho. E se eu não tô bem no meu trabalho, eu não tô bem na minha família. Então, eu acho que é um conjunto que tem que trabalhar em sintonia. Então, a jornada de trabalho reduzida facilita todos esses âmbitos [da vida] funcionarem bem, então essa é a importância dessa redução da jornada. Não só para o servidor público (...) eu acho que a jornada de oito horas (...) claro que é [juridicamente] legal, sempre aconteceu, mas eu acho que os outros aspectos da nossa vida ficam em desvantagem por conta de uma jornada que ocupa o dia inteiro, praticamente, da pessoa (S1).

Após a apresentação dos resultados da pesquisa, destacando as opiniões de sujeitos que compõem o quadro de servidores da UFJF, passarei às considerações finais, onde também faço uma análise acerca dos resultados encontrados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em toda a trajetória que percorri nesse trabalho, primeiramente, traçando um percurso teórico para, em um segundo momento, apresentar a pesquisa de campo qualitativa, busquei demonstrar a importância da redução da jornada de trabalho sem redução de salários, e o consequente aumento do tempo livre. Trouxe o caso da regulamentação da jornada de trabalho reduzida, ou flexibilizada, para os servidores técnico-administrativos da UFJF para demonstrar a importância que acredito ter a redução da jornada de trabalho para a sociedade em seu contexto atual, independente se o trabalho é considerado produtivo ou improdutivo em relação ao processo de reprodução do capital.

Entendo que a luta pela redução da jornada de trabalho para todos os trabalhadores coloca-se como uma forma de resistência aos imperativos de valorização do capital, tendo sido iniciada nos primórdios da Revolução Industrial e ainda hoje tendo seus desdobramentos. No caso do serviço público, principalmente em áreas como a da educação, também convertida em mercadoria a serviço do capital, a redução da jornada, com a criação de escalas de trabalho para ampliação do horário de atendimento ao público, é uma forma de ampliar direitos sociais e fortalecer a carreira do servidor, sendo um passo importante na direção de uma gestão pública democrática.

O Estado se apresenta como uma arena de disputa de interesses, sendo a pressão dos trabalhadores em torno da conquista e ampliação de direitos o caminho necessário no processo revolucionário de erosão das bases da sociedade capitalista, dentre elas o próprio Estado. Assim, as organizações de representação de classe, como os sindicatos, os partidos e grupos que representam os interesses da classe trabalhadora, são fundamentais para a conquista e ampliação de direitos, dentre eles a redução da jornada de trabalho sem redução de salários. Essa deve ser uma bandeira que some forças à resistência aos atuais ataques aos direitos do trabalho, como a reforma trabalhista e da previdência.

A Universidade Pública, dentre elas a Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), *locus* de realização dessa pesquisa, ocupa um lugar privilegiado na estrutura do Estado, por ser uma instituição social que atua, de alguma forma, para atenuar os efeitos deletérios da dinâmica de reprodução do capital e de suas crises, pois é centro formador de pensamento crítico e pode apresentar uma orientação de questionamento da ordem

posta. Sendo assim, vejo que o processo de regulamentação da jornada de trabalho reduzida para os servidores técnico-administrativos em educação é uma oportunidade para trazer o debate para toda a comunidade atendida pela UFJF, trazendo à luz a questão do interesse público, com a ampliação do horário de funcionamento dos setores para atendimento aos usuários e também a questão da qualidade de vida dos trabalhadores.

Tal debate deve considerar o atual contexto de corte de recursos para a educação pública e a tentativa de sua privatização e submissão aos imperativos do mercado, com exigência de produtividade e busca por financiamento privado. A meu ver, a regulamentação da jornada de trabalho combinada à ampliação do atendimento ao público se coloca como um ato em favor da Universidade e da Educação pública e gratuita.

Durante a pesquisa de campo, ao ouvir a visão dos sujeitos envolvidos no processo de regulamentação da jornada de trabalho na UFJF e, também fazendo parte do quadro de servidores técnico-administrativos da instituição, pude notar que os processos de redução da jornada de trabalho e implantação do controle eletrônico de frequência são permeados por contradições. Primeiramente, cabe colocar o quanto a dimensão historicamente determinada do trabalho, o chamado trabalho abstrato, está presente na fala dos entrevistados que, de uma forma geral, apontaram o trabalho na Universidade como um meio de vida: em alguns casos para ganhar dinheiro e contribuir com o sustento da família, em outros para manter suas condições de vida e seus estudos com vistas a um emprego melhor.

Os sete entrevistados consideram que o trabalho como técnico-administrativo não é exatamente uma escolha, mas sim uma oportunidade de ingressar ou retornar ao mercado de trabalho em uma posição que goza de benefícios como a estabilidade. Dentre os entrevistados, dois afirmam que não pretendem continuar na carreira TAE, almejando posições com melhores salários e benefícios e menos sujeitas à precarização das condições de trabalho.

Todos os entrevistados apontaram, também, que o trabalho na Instituição segue uma rotina predeterminada, característica do trabalho burocrático, tendo poucas alterações. Assim, a redução da jornada de trabalho pode se apresentar como

instrumento de resistência à monotonia enfrentada no trabalho, como apontado por um dos entrevistados, que afirmou conciliar suas atividades extras com a própria jornada de trabalho, negociando com a chefia a liberação de parte de seu horário de trabalho para atividades sindicais, quando necessário.

A vida fora do trabalho acaba por se colocar, ainda, como meio de reposição da força de trabalho, e a redução da jornada de trabalho contribui para isso, especialmente no caso em que os trabalhadores têm que lidar com tarefas domésticas e de cuidado com a família, que consomem parte do seu tempo livre. Dentre as três servidoras entrevistadas, somente duas delas já cumpriam a jornada de seis horas diárias e ambas afirmaram que uma jornada de oito horas levaria a um prejuízo no tempo dedicado à família e às atividades domésticas. Também um dos servidores afirmou utilizar parte de seu tempo fora do trabalho para cuidar dos pais em idade avançada. Aí está colocada a questão do tempo dedicado à reprodução da força de trabalho, tempo que ainda é dispendido em maior proporção pelas mulheres e que está sujeito ao trabalho abstrato. O tempo dedicado à família e às atividades domésticas é encarado, pelo ponto de vista social, como tempo residual, visto que não é remunerado pelo capital.

Assim, quem arca com o custo de reprodução social são as famílias, e mesmo o Estado é desobrigado de contribuir, no campo das políticas públicas, com as atividades que são colocadas no campo familiar. Dessa forma, há que se notar que a redução da jornada de trabalho não é convertida, em sua totalidade, em tempo livre, no sentido de ócio e fruição, mas, ainda, contribui com o barateamento dos custos de reprodução social.

Outra questão interessante é o discurso da eficiência, que faz parte do ideário neoliberal e que hoje está, em grande parte, incorporada na vida das pessoas. O próprio termo “flexibilização” da jornada de trabalho traz a crença de que aquele que trabalha menos é mais eficiente, pois consegue dedicar mais tempo ao trabalho sem interrupções; tal preceito, porém, pode servir para ocultar a intensificação do trabalho que, como vimos, tem consequências para o trabalhador, nos setores público e privado.

Por outro lado, os servidores que trabalham há mais tempo na UFJF relataram terem trabalhado em uma jornada de oito horas diárias com o controle de frequência, tendo sido mencionado um caso de extrema rigidez por parte de um chefe que se recusou a abonar um atraso de dois minutos, fazendo com que a servidora perdesse um

terço de seu dia de trabalho. Relatos como esse são preocupantes, pois mostram que o controle de frequência pode ser usado como instrumento de assédio moral e perseguição. É fundamental que a instituição esteja preparada para reconhecer e lidar com tais casos quando eles ocorrerem.

Há também divergência entre os entrevistados quando questionados a respeito do que pensavam do controle de frequência. Alguns o consideram como o instrumento adequado para registrar a assiduidade dos servidores e até mesmo como forma de mudar a imagem do servidor público perante a sociedade. Porém, para outros, o ponto eletrônico não “moraliza” o comportamento, ou seja, não garante nem o cumprimento da jornada, nem contribui para a melhoria dos serviços prestados, já que, por si só, não leva a um maior comprometimento do servidor com seu trabalho. Esses servidores entendem que o meio de controle utilizado atualmente, por meio de relatórios de frequência dos servidores com atesto das respectivas chefias, é suficiente, e expressaram a preocupação de que o instrumento de controle de frequência seja usado para inibir greves e paralisações mediante o corte de salários, enfraquecendo a luta coletiva.

E, em se tratando de luta coletiva, dos sete TAEs entrevistados, somente dois deles participaram de forma mais direta das discussões acerca da implantação da flexibilização e do controle de frequência. Os demais buscavam informações com outros servidores ou em meios de comunicação; alguns afirmaram que participaram de algumas assembleias e se sindicalizaram para votar nas eleições para direção do sindicato. De uma forma geral, todos apontaram como positiva a mudança na direção do sindicato, a fim de “dar fôlego” à luta, mas poucos atuaram de forma efetiva para que a jornada de trabalho reduzida fosse regulamentada.

É necessário apontar que no interior da Universidade, como um reflexo do que ocorre com a classe trabalhadora em geral, há diferentes categorias de trabalhadores, representadas por sindicatos diversos e com bandeiras próprias. Em se tratando de servidores públicos, além da categoria TAE, há a categoria docente, não afetada pelas determinações de jornada de trabalho e controle de ponto por amparo legal. Há, ainda, os trabalhadores do Hospital Universitário servidores da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH), uma empresa pública vinculada ao Ministério da Educação, que são regidos pela CLT. Por fim, há a categoria de trabalhadores terceirizados também regidos pela CLT e que, por abrigar uma miríade de funções, é representada por

mais de um sindicato. Assim, há a fragmentação da classe trabalhadora em diversas categorias representadas por sindicatos próprios com pautas de luta diversas.

A Universidade sofre, ainda, pressão dos órgãos de controle e do Ministério Público, colocando em questão se há limites para sua autonomia prevista na Constituição Federal. Não é possível desassociar tais pressões ao atual contexto de judicialização da política, além do subfinanciamento e congelamento de investimentos públicos que afetam diretamente as IFES. Nesse contexto, a autonomia dos gestores é bastante restrita, e o receio de punições supera, muitas vezes, o interesse em enfrentar tais pressões.

Para esses órgãos, além de ser necessário efetivar um controle de assiduidade e pontualidade, preferencialmente com uso de catracas e câmeras de vigilância, a generalização da jornada de trabalho reduzida implica em perdas de recursos públicos. Tal visão burocratista não considera o interesse público e a qualidade de vida dos servidores da instituição, pressupondo que os servidores devam ser vigiados e coagidos para que cumpram seu horário de trabalho, quando tal controle pode ser exercido pelos próprios usuários dos serviços, já que um quadro com os horários de trabalho de cada servidor ficará afixado nos setores com horário de atendimento ampliado.

A formação de equipes de trabalho garante a continuidade dos serviços durante todo o período de funcionamento do setor, sendo um fator positivo na questão do relacionamento interpessoal entre os trabalhadores. É também uma possibilidade de reorganização da força de trabalho, a fim de evitar a intensificação e o *stress* em determinados períodos. Coloca-se também como uma ferramenta importante para o planejamento na instituição em um nível amplo, evitando que se lance mão do serviço extraordinário, o que acaba afetando o tempo livre dos servidores.

Todos os TAEs entrevistados apontaram que os efeitos de um aumento da jornada de trabalho das atuais seis horas para oito horas diárias seriam deletérios não somente para sua vida pessoal, mas também para a própria instituição, pois afetaria diretamente a disposição e a qualidade de vida dos trabalhadores. Atividades fora do trabalho, como estudo e lazer, ficariam prejudicadas.

Em relação ao tempo livre, há que se fazer uma distinção entre o tempo fora do trabalho, mas que o trabalhador ocupa com outras atividades cotidianas, do tempo livre voltado para a fruição e para o lazer. Muitas vezes, não há uma separação clara entre

tempo de trabalho e tempo livre, assim como às vezes não é possível separar o tempo investido em atividades cotidianas do tempo de lazer, como no caso do servidor que relatou considerar o tempo de estudo um tempo de lazer porque lhe era prazerosa a busca por conhecimento.

Como relatado por outro servidor “concurseiro”, o estudo deve ser encarado de forma prazerosa ainda que, em última instância, seja um meio na busca por ascensão profissional e social. Os servidores que não pretendem permanecer no cargo que ocupam almejam carreiras com melhores salários e benefícios que não são proporcionados pelo plano de carreira dos técnico-administrativos em educação por entenderem que outras carreiras são mais valorizadas pelo Estado. Para os que pretendem permanecer na mesma carreira, há incerteza com relação a direitos como o da aposentadoria em um cenário onde os ataques do governo contra a classe trabalhadora se intensificam.

Em relação ao tempo, todos os entrevistados colocaram que, caso tivessem mais tempo livre disponível, o dedicariam a atividades que consideram prazerosas, como viagens e passeios em família, e também na busca por informação e conhecimento. Vimos que a fruição do tempo livre se situa também, em grande parte, na esfera do consumo, sendo o lazer convertido em mercadorias a serem consumidas ou em atividades voltadas à recomposição a força de trabalho, como uma espécie de recompensa pelo esforço despendido nas atividades laborativas.

Por todo o exposto, e tomando por base as hipóteses aventadas no início desta dissertação, foi possível notar que as mesmas não foram confirmadas mediante a pesquisa de campo empreendida. A ampliação do horário de funcionamento dos setores, ainda que relevante para os serviços prestados pela Universidade para a comunidade interna e externa, não é a questão central, pelo menos para a maioria dos entrevistados. Há mais de vinte anos a jornada de trabalho para a maioria dos servidores é de seis horas diárias sem que os setores funcionem durante doze horas; a ampliação do horário de atendimento ao público visa adequação ao Decreto nº 4836/2003, buscando amparo legal para o que vinha ocorrendo por meio de acordo tácito entre várias gestões da Administração Superior e os servidores.

De uma forma geral, as IFES vêm sofrendo pressões externas de órgãos que enxergam a jornada de trabalho reduzida como prejuízo aos cofres públicos. Assim, a conquista da jornada de trabalho reduzida pelos TAEs está sob constante risco e o horizonte político não se demonstra muito favorável à ampliação de direitos para os servidores públicos da educação. A “luta pelas trinta horas” é uma luta de anos, e ainda não é uma conquista para várias IFES, que, além de estarem submetidas a uma jornada de oito horas diárias para os seus TAEs, ainda tiveram a imposição de ponto eletrônico.

É possível notar que a relação entre tempo de trabalho e tempo livre, e todas as inferências a partir do tema, aqui não se esgotam, se colocando como um campo fértil para outros estudos e aprofundamentos. Espero, com esse trabalho, ter dado alguma contribuição para outros pesquisadores interessados pela temática, além de dar visibilidade ao processo de regulamentação da jornada de trabalho flexibilizada na UFJF, trazendo à tona a importância da temática para os serviços prestados pela Universidade e também para a vida cotidiana dos servidores técnico-administrativos da instituição.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUENA, P. (org). **O Marxismo e os Sindicatos**. São Paulo: Editora Instituto José Luís e Rosa Sundermann, 2008.

ALVES, G. **Trabalho e Subjetividade**: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011. Cap. 5, p. 111-126.

_____. Maquinofatura: breve nota teórica sobre a nova forma social da produção do capital na era do capitalismo manipulatório. In: ALVES, G.; BATISTA, R. L.; MONTEIRO, A. (ORGS.) **Trabalho e Sociabilidade**: perspectivas do capitalismo global. Bauru: Canal 6, 2012, p. 9-20.

AMORIM, H. J. D. **A Valorização do Capital e o Desenvolvimento das Forças Produtivas**: uma discussão crítica sobre o trabalho imaterial. 2006. 216 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), Campinas - SP.

_____. **Trabalho Imaterial**: Marx e o debate contemporâneo. São Paulo: Annablume; FAPESP, 2009.

_____. As Teorias do Trabalho Imaterial: uma reflexão crítica a partir de Marx. **Caderno CRH**, Salvador, v. 27, n. 70, p. 31-45, Jan./Abr. 2014.

AMOROSO LIMA, A. M. C. **Administração Pública Brasileira e o Sistema Universitário Federal**: a ética deformada do patrimônio. 2006. 157 f. Tese (Doutorado em Serviço Social) - Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Rio de Janeiro – RJ.

ANTUNES, R. **O Que é Sindicalismo**. 6ª Edição. São Paulo: Editora Brasiliense, 1981.

_____. **Os Sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

_____. ; PINTO, G. A. **A Fábrica da Educação**: da especialização taylorista à flexibilização toyotista. São Paulo: Cortez, 2017.

ARRIZABALO MONTORO, X. **Capitalismo e Economia Mundial**. Bases teóricas y análisis empírico para la comprensión de los problemas económicos del siglo XXI. Instituto Marxista de Economía (IME). Universidad de Arte y Ciencias Sociales (ARCIS) e Universidad de Concepción (UdeC), Madrid, 2014, p. 313-336.

BEHRING, E. R. **Brasil em Contrarreforma**: desestruturação do Estado e perda de direitos. 2ª ed. São Paulo: Cortez, 2008.

BIHR, A. **Da Grande Noite à Alternativa**: o movimento operário europeu em crise. São Paulo: Boitempo, 1998.

BOSI, A. P. A precarização do trabalho docente nas Instituições de Ensino Superior do Brasil nesses últimos 25 anos. **Revista Educação & Sociedade**. Campinas, vol. 28, n. 101, p. 1503-1523, set./dez. 2007. Disponível em <http://www.cedes.unicamp.br>. Acesso em 05.ago.2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Promulgada em 05 de outubro de 1988.

_____. **Decreto nº 1590**, de 10 de agosto de 1995.

_____. **Decreto nº 1867**, de 17 de abril de 1996.

_____. **Lei nº 9468**, de 10 de julho de 1997.

_____. **Medida Provisória nº 2174-28**, de 24 de agosto de 2001.

_____. **Decreto nº 4836**, de 09 de setembro de 2003.

_____. **Lei nº 11.091**, de 12 de janeiro de 2005.

_____. MINISTÉRIO DA SAÚDE, Conselho Nacional de Saúde. **Resolução Nº 466**, de 12 de dezembro de 2012.

BRENNER, R. **O Boom e a Bolha**: os Estados Unidos na economia mundial. São Paulo: Record, 2003, p. 45-93.

CARCANHOLO, R. **O Trabalho Produtivo na Teoria Marxista**. Campinas: UNICAMP, 2007. Disponível em: http://www.unicamp.br/cemarx/anais_v_coloquio_arquivos/arquivos/comunicacoes/gt1/sessao7/Reinaldo_Carcanholo.pdf Acesso em 28.abr.2017.

CHAUÍ, M. Introdução. In: LAFARGUE, P. **O Direito à Preguiça**. São Paulo: Hucitec; UNESP, 1999, p. 09-56.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO (CGU). **Relatório de Auditoria Anual de Contas referente à prestação de contas anual da Universidade Federal de Juiz de Fora no ano de 2016**. Brasília: CGU, 30 de agosto de 2017. Disponível em: <https://auditoria.cgu.gov.br/download/10087.pdf> Acesso em 14.mai.2018.

DAL ROSSO, S. **Mais Trabalho!** : a intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

_____. Teoria do Valor e Trabalho Produtivo no Setor de Serviços. **Caderno CRH**, Salvador, v. 27, n. 70, p. 75-89, Jan./Abr. 2014.

DE MASI, D. (Org.) Perspectivas para o Trabalho e o Tempo Livre. In: **Lazer numa Sociedade Globalizada**: Leisure in a Globalized Society. São Paulo: SESC/WLRA, 2000, p. 121-137.

_____. **A Economia do Ócio**. Rio de Janeiro: Sextante, 2001.

DIAS parados por greve de servidor devem ser descontados, exceto se houver acordo de compensação. **Notícias STF**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=328294>. Acesso em: 17.dez.2016.

DIEESE. Redução da Jornada de Trabalho: uma luta do passado, presente e futuro. **Nota Técnica**, São Paulo, n. 87, abril de 2010. 09 p. Disponível em www.dieese.org.br/notatecnica/2010/notatec87ReducaoJornadaTrabalho.pdf. Acesso em 22.out.2016.

DUARTE, J.; BARROS, A. (orgs.). **Métodos e técnicas de pesquisa em Comunicação**. 2ª edição. São Paulo: Atlas, 2012, Cap. 4, p. 62-83.

DRUCK, M. G. **Terceirização: (Des)Fordizando a fábrica**: um estudo do complexo petroquímico. São Paulo: Boitempo, 1999.

ESCURRA, M. F. O trabalho como categoria fundante do ser social e a crítica à sua centralidade sob o capital. **Verinotio - Revista on-line de Filosofia e Ciências Humanas**. Ano XI . out./2016 . n. 22, p. 12-28.

FALQUETO, J. FARIAS, J. Saturação Teórica em Pesquisas Qualitativas: relato de uma experiência de aplicação em estudo na área de Administração. In: Investigação Qualitativa em Ciências Sociais. **Atas do 5º Congresso Ibero-americano em investigação qualitativa**, v. 3, 2016, p. 560-569.

FONTANELLA, B. J. B., RICAS, J., TURATO, E. R. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. **Caderno de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, 24(1):17-27, jan., 2008. Disponível em <http://www.scielo.org/pdf/csp/v27n2/20.pdf>. Acesso em 23.fev.2017.

FH ficou seis anos sem reajustar salários de servidores e suspendeu concursos. **O Globo (acervo)**. Disponível em: <<http://acervo.oglobo.globo.com/em-destaque/fh-ficou-seis-anos-sem-reajustar-salarios-de-servidores-suspendeu-concursos-17519867#ixzz4ZbgDGp8Q>> Acesso em 24.fev.2017.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5ª edição. São Paulo: Atlas, 1999.

GUIRALDELLI, R. Trabalho, trabalhadores e questão social na sociabilidade capitalista. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2014, vol. 17, n. 1, p.101-115.

HOBSBAWN, E. **A Era das Revoluções: Europa 1789-1848**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977.

_____. **A Era do Capital: 1848-1875**. 3ª edição. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1982.

_____. **A Era dos Impérios: 1875-1914**. 7ª edição. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.

_____. **Era dos extremos: o breve século XX, 1914-1991**. 2ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

JÚNIOR, A. F. B.; JÚNIOR, N. F. A utilização da técnica da entrevista em trabalhos científicos. **Revista Evidência**, Araxá, v. 7, n. 7, p. 237-250, 2011.

KALAM, R. J. A. **O Programa Dinheiro Direto na Escola no Contexto do Financiamento Público da Educação**: implementação de políticas e implicações na gestão escolar. 2011. 162 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora - MG.

KURZ, R. A Ditadura do Tempo Abstrato. In: **Lazer numa Sociedade Globalizada: Leisure in a Globalized Society**. São Paulo: SESC/WLRA, 2000, p. 39-46.

LAFARGUE, P. **O Direito à Preguiça**. São Paulo: Hucitec; UNESP, 1999.

LÉDA, D. B.; MANCEBO, D. REUNI: heteronomia e precarização da universidade e do trabalho docente. **Revista Educação e Realidade**, n. 34(1), p. 49-64, jan./abr., 2009.

LEE, S.; MCCANN, D.; MESSENGER, J. C. **Duração do Trabalho em Todo o Mundo: Tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada**. Secretaria Internacional de Trabalho. Brasília: OIT, 2009.

LESSA, S. **Trabalho imaterial, classe expandida e revolução passiva**. Disponível em:
<https://www.ifch.unicamp.br/criticamarxista/arquivos_biblioteca/comen15lessa.pdf>
Acesso em 22/07/2017.

LOJKINE, J. **A Revolução Informacional**. São Paulo: Cortez, 1995.

LOWY, M. **Método Dialético e Teoria Política**. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1978, p. 9-34.

LUKACS, G. **Para uma Ontologia do Ser Social**. Vol. II. São Paulo: Boitempo, 2013, Cap. I, p. 41-158; Cap. IV, p. 577-832.

MANCEBO, D. Trabalho Docente na Educação Superior Brasileira: mercantilização das relações e heteronomia acadêmica. **Revista Portuguesa de Educação**, n. 23, p. 73-91, 2010.

MANDEL, E. **O Capitalismo Tardio**. São Paulo: Abril Cultural, 1982. Cap. 12, p. 265-286; Cap. 15, p. 333-350; Cap. 16, p. 351-366.

MARINI, R. M. **Dialética da Dependência: uma antologia da obra de Ruy Mauro Marini**. Petrópolis: Editora Vozes; Buenos Aires: CLACSO, 2000, Cap. 2, p. 105-166.

MARX, K. **O Capital: Livro I – Capítulo VI (inédito)**. 1ª edição. São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas, 1978.

_____. **Manuscritos Econômico-Filosóficos**. São Paulo: Boitempo, 2004.

_____. **Sobre a Questão Judaica**. São Paulo: Boitempo, 2010.

_____. **O Capital: crítica da economia política. Livro I**. 31ª edição. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2013, Cap. VIII, p. 267-341; Cap. XIII, p. 425-537.

_____. **O Capital: crítica da economia política. Livro III: o processo global da produção capitalista**. 1ª edição. São Paulo: Boitempo, 2017. Cap. XIII, p. 249-269; Cap. XIV, p. 270-279.

_____. **Crítica do Programa de Gotha**. São Paulo: Boitempo, 2012.

MASCARENHAS, F. Em Busca do Ócio Perdido: idealismo, panaceia e predição histórica à sombra do lazer. In: PADILHA, V. (Org.) **Dialética do Lazer**. São Paulo: Cortez, 2006, p. 75-103.

MASCARO, A. L. **Estado e forma política**. São Paulo: Boitempo, 2013.

MATTOS, M. B. **O Sindicalismo Brasileiro Após 1930**. Rio de Janeiro: Zahar, 2003.

MAYA, P. V. R. Trabalho e Tempo Livre: uma abordagem crítica. In: JACQUES, M. G. C., *et al.* (Org.). **Relações sociais e ética** [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2008. p. 31- 47. ISBN: 978-85-99662-89-2. Disponível em: <http://books.scielo.org/id/6j3gx/pdf/jacques-9788599662892-07.pdf> Acesso em 10.abr.2018.

MEIRELLES, D. S. O Conceito de Serviço. **Revista de Economia Política**, vol. 26, nº 1 (101), p. 119-136, Jan.- Mar. 2006.

MÉSZÁROS, I. **A Educação para Além do Capital**. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2008.

_____. **Para Além do Capital**: rumo a uma teoria da transição. 1ª ed. revista. São Paulo: Boitempo, 2011, Cap. 15, p. 634-674.

MIRANDA, C. R. T. **Na Trilha de Macunaíma**: ensaio para uma política pública de lazer. 2004. 325 f. Dissertação (Mestrado em História). Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), Campinas – SP.

NAVARRO, V. L. Trabalho, saúde e tempo livre sob os domínios do capital. In: PADILHA, V. (Org.) **Dialética do Lazer**. São Paulo: Cortez, 2006, p. 50-74.

NETTO, J. P. Introdução ao método na teoria Social. In: **Serviço Social: direitos sociais e competências profissionais**. Brasília: CFESS/Abepss, 2009. Disponível em: <https://pcb.org.br/portal/docs/int-metodo-teoria-social.pdf> Acesso em 30/06/2018.

OLIVEIRA, R. A. A Concepção de Trabalho na Filosofia do Jovem Marx e suas Implicações Antropológicas. **Revista Kínesis**, Vol. II, nº 03, Abril, 2010, p. 72 – 88.

OLIVEIRA, R. P. A Transformação da Educação em Mercadoria no Brasil. **Educação e Sociedade**, Campinas, vol. 30, n. 108, out. 2009, p. 739-760.

PADILHA, V. (Org.) **Dialética do Lazer**. São Paulo: Cortez, 2006.

PARO, V. H. **Administração Escolar**: introdução crítica. São Paulo, Cortez, 1999, p. 11-15; p. 123-131.

PELLEGRIN, A. Lazer, corpo e sociedade: as articulações críticas e resistências políticas. In: PADILHA, V. (Org.) **Dialética do Lazer**. São Paulo: Cortez, 2006, p. 104-125.

POULANTZAS, N. **O Estado, o Poder, o Socialismo**. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1980.

_____. **Poder Político e Classes Sociais**. 2ª edição. São Paulo: Martins Fontes, 1986.

RUSSELL, B. O Elogio ao Ócio. In: DE MASI, D. (Org.) **A Economia do Ócio**. Rio de Janeiro: Sextante, 2001, p. 49-137.

SAMBATTI, A. P.; RISSATO, D. **O Setor terciário da economia: uma discussão teórica introdutória**. Campus de Cascavel, p.1-7, 2000.

SANDRONI, P. **O que é mais-valia**. São Paulo: Brasiliense, 1982, p. 85-97.

SANTOS, V. O. Crítica à teoria do trabalho imaterial a partir da crítica à divisão dos três paradigmas produtivos. VII Seminário do Trabalho: Trabalho, Educação e Sociabilidade, 2010. Disponível em: http://www.estudosdotrabalho.org/anais-vii-7-seminario-trabalho-ret-2010/Vinicius_Oliveira_Santos_critica_teorica_do_trabalho_imaterial_a_partir_da_critica_divisao_tres_paradigmas_produtivos.pdf
Acesso em 30/06/2018.

_____. O Pensamento de Karl Marx e o Trabalho Imaterial: elementos introdutórios para o debate. **ABET**, v. XI, n. 1, jan/jun de 2012, p. 135-149.

SILVER, B. **Forças do Trabalho: movimentos de trabalhadores e globalização desde 1870**. São Paulo: Boitempo, 2005.

SOUZA FILHO, R. Apontamentos sobre o materialismo dialético. **Revista Libertas**, v. 2, n. 2, jul-dez/2002, v. 3, n. 1 e n. 2, jan-dez/2003, p. 115-130. Juiz de Fora, UFJF/FSS, 2003.

_____. O Fenômeno Burocrático e a Universalização de Direitos. **Revista Libertas**, v.4 e 5, n. especial, p.151 - 170, jan-dez / 2004, jan-dez / 2005, p. 151-170. Juiz de Fora, UFJF/FSS, 2004.

_____. **Gestão Pública e Democracia: a burocracia em questão**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2011, p. 178-216.

_____. ; GURGEL, C. **Gestão Democrática e Serviço Social: princípios e propostas para a intervenção crítica**. São Paulo: Cortez, 2016.

TEIXEIRA, A. **Ensino Superior no Brasil: análise e interpretação de sua evolução até 1969**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1989, p. 65-69.

TRABALHADORES técnico-administrativos da UFJF conquistam jornada flexibilizada. **Jornal do Sintufejuf**, Juiz de Fora, Ano XIX, Edição 211, Agosto de 2016, p. 3.

TRAGTENBERG, M. **Sobre Educação, Política e Sindicalismo**. São Paulo, Editora Autores Associados/ Cortez Editora, 1982.

WEBER, M. **Economia e Sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva**. Volume I. São Paulo: Imprensa Oficial do Estado de São Paulo, 1999, cap. III, p. 139-147.

_____. **A Ética Protestante e o “Espírito” do Capitalismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

YACOUB, L. B. D. **Movimento Operário e Redução da Jornada de Trabalho**. 2004. 237 f. Tese (Doutorado em Serviço Social) – Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Rio de Janeiro - RJ.

ANEXOS**ANEXO I****MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA****PORTARIA Nº 695, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2006.**

Autoriza, no âmbito da Reitoria, das Unidades Acadêmicas e dos Órgãos Complementares da UFJF, que os respectivos Gestores, segundo peculiaridades de cada órgão e as conveniências próprias em função do interesse dos serviços específicos e dos respectivos usuários, implementem a flexibilização da jornada de trabalho dos servidores Técnico-Administrativos em Educação, estabelecida em jornada diária de 6 (seis) horas e carga horária de 30 (trinta) horas semanais.

A PRÓ-REITORA DE RECURSOS HUMANOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA - UFJF, **Gessilene Zigler Foine**, no exercício da Reitoria da UFJF (nos termos da Portaria n. 699, de 28 de dezembro de 2006),

Considerando o disposto na Lei 8.112 de 1990, em especial o art. 22, e no Decreto 1.590 de 1995, em especial os arts. 3º e 5º;

Considerando que, na entidade autárquica Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), existem diversos órgãos – Reitoria e respectivas Pró-Reitorias e Assessorias em geral (como as Secretarias), Unidades Acadêmicas (Institutos e Faculdades), Órgãos Suplementares (como o Hospital Universitário), e outros – que exercem atividades contínuas, em regimes de turnos ou escalas, em período igual ou superior a 12 (doze) horas ininterruptas, em função de atendimento ao público interno e/ou externo, ou em período noturno, órgãos que possuem, cada qual, as suas peculiaridades, com conveniências próprias em função do interesse dos serviços específicos e dos respectivos usuários;

Considerando, enfim, a conveniência e a oportunidade administrativas desta Autarquia Universitária de promover a flexibilização da jornada de trabalho (Decreto 1.590 de 1995, art. 2º, § 2º),

Então, **RESOLVE**:

Art. 1º Quando os serviços de cada órgão da UFJF – Pró-Reitorias e Secretarias vinculadas à Reitoria, e Unidades Acadêmicas e Órgãos Suplementares – exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a 12 (doze) horas ininterruptas, em função de atendimento ao público interno e/ou externo ou em período noturno, ficam os respectivos Pró-Reitores e Secretários da Reitoria, e os Diretores de Unidades Acadêmicas e Órgãos Suplementares, autorizados a implementarem a flexibilização da jornada de trabalho dos servidores lotados nos respectivos órgãos (Decreto 1.590 de 1995, art. 3º, *caput*).



12

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA

Parágrafo único. A flexibilização de que trata o *caput* deste artigo, caso venha a ser implementada pelo Gestor específico de cada órgão, implicará o cumprimento, pelos servidores do respectivo órgão, de jornada de trabalho de 6 (seis) horas diárias e carga horária de 30 (trinta) horas semanais (Decreto, art. 3º, *caput*), observado o seguinte:

I – a afixação, nas dependências do órgão, em local visível e de grande circulação dos usuários dos serviços, de quadro, permanentemente atualizado, com a escala nominal dos servidores que trabalharem no regime flexibilizado, constando os dias e horas dos respectivos expedientes (Decreto, art. 3º, § 2º), bem como do funcionamento dos próprios órgãos (Decreto, art. 5º, *caput*);

II – os horários de início e de término da jornada de trabalho e dos intervalos de refeição e descanso, observado o interesse do serviço, deverão ser estabelecidos previamente e adequados às conveniências e às peculiaridades de cada órgão ou entidade, unidade administrativa ou atividade, respeitada a carga horária correspondente aos cargos (art. 5º, § 1º);

III – o intervalo para refeição não poderá ser inferior a 1 (uma) hora nem superior a 3 (três) horas.

Art. 2º O controle de assiduidade e pontualidade poderá ser exercido mediante controles mecânico, eletrônico e de folha de ponto (Decreto, art. 6º, *caput*), observadas as normas regulamentares (Decreto, art. 6º, §§ 1º a 6º).

§ 1º São dispensados do controle de frequência os ocupantes dos Cargos Direção (CDs) ou os servidores exercentes de funções remuneradas mediante “CDs” iguais ou superiores ao nível “3” (Decreto, art. 6º, § 7º).

§ 2º Eventuais atrasos ou saídas antecipadas decorrentes de interesse do serviço poderão se abonados pela chefia imediata.

Art. 3º Encaminhe-se cópia da presente Portaria a cada órgão (Pró-Reitorias, Secretarias da Reitoria, Unidades Acadêmicas ou Órgãos Suplementares) da UFJF, para ciência dos respectivos Gestores.

Art. 4º Esta Portaria entra em vigor na presente data.

Juiz de Fora, 29 de dezembro de 2006.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Gessilene Zigler Foine'.

Gessilene Zigler Foine

Pró-Reitora de Recursos Humanos, no exercício da Reitoria,
da Universidade Federal de Juiz de Fora

ANEXO II

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
CONSELHO SUPERIOR

RESOLUÇÃO Nº 54/2016

Aprova regras para flexibilização da jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal de Juiz de Fora.

O Conselho Superior da Universidade Federal de Juiz de Fora, no uso de suas atribuições legais, considerando a proposta apresentada pela Comissão Especial designada pela Resolução nº 01/2016, de 18 de janeiro de 2016, e Resolução nº 47/2016, deste Conselho, e tendo por base as previsões constantes dos seguintes atos normativos:

- Art. 207 da Constituição Federal, que estabelece que as universidades gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial;
- Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que, em seu art. 19, prevê que a jornada dos servidores públicos civis da União, das autarquias e fundações públicas federais, será definida em razão das atribuições pertinentes aos cargos, devendo-se observar a duração máxima de trabalho semanal de quarenta horas e o limite mínimo e máximo de seis e oito horas diárias, respectivamente;
- Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, que dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, estatuinto, através da redação conferida pelo Decreto nº 4.836, de 09 de setembro de 2003, em seu art. 3º, a possibilidade de flexibilização da jornada de trabalho para trinta horas semanais – portanto, seis horas diárias - aos servidores que trabalhem em unidades organizacionais que, em função de atendimento ao público, funcionem em regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas ou trabalho no horário noturno;
- Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação;

e considerando que:

- dada a diversidade e multiplicidade de ações desenvolvidas na UFJF, seus diferentes ambientes organizacionais operam em diferentes horários, havendo inclusive aqueles que operam durante vinte e quatro horas;
- a UFJF apresenta modificações significativas no perfil de suas unidades, com ampliação de ofertas de cursos e atividades didáticas curriculares em turnos contínuos e, em

especial, noturnos;

- a maioria dos ambientes organizacionais da UFJF caracteriza-se por apresentar uma demanda de atendimento ao público interno e externo, em turnos contínuos de mais de doze horas, intervalo durante o qual se desenvolvem atividades letivas, de pesquisa, de extensão e de apoio, de forma ininterrupta;
- a UFJF desenvolve suas atividades em processos integrados por ambientes organizacionais nas Unidades Acadêmicas e Órgãos, previstos no art. 7º de seu Estatuto, de forma a garantir a multidisciplinaridade das relações internas e a articulação das atividades e funções administrativas, técnicas e de gestão;
- identifica-se a necessidade de atender ao público, para garantir apoio e sustentação à expansão e à qualificação das atividades acadêmicas e das funções associadas;
- a adoção de flexibilização de jornada permite tornar mais efetivas as funções desempenhadas pelas equipes de trabalho, em relação ao atendimento ao público de forma continuada;

DECIDE

Aprovar as normas para flexibilização da jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação do quadro permanente de pessoal da UFJF, de acordo com o que segue:

CAPÍTULO I DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA

Art. 1º Esta resolução estabelece as normas e os procedimentos necessários à adoção da flexibilização da jornada de trabalho de servidores técnico-administrativos em educação do quadro permanente de pessoal da UFJF, nos termos do Decreto nº 1.590/1995 e do Decreto nº 4.836/2003.

Parágrafo único. Quando os serviços exigirem atividades contínuas de regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno, é facultado ao Reitor autorizar os servidores a cumprir jornada de trabalho de seis horas diárias e carga horária de trinta horas semanais, sem redução de remuneração.

Art. 2º Para os fins desta resolução, fica estabelecido que:

I- será adotado, para fins de conceito de “atendimento ao público”, o previsto na Lei nº 11.091/2005, quando define usuário como pessoas ou coletividades internas ou externas à Instituição/UFJF que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados.

II- entende-se por período noturno aquele que ultrapassar as vinte e uma horas, de acordo com o §1º, do art. 3º, do Decreto nº 1.590/1995.

III- atividades contínuas e ininterruptas são aquelas que exigem regime de turnos em

períodos iguais ou superiores a 12 horas, em função das peculiaridades, atribuições e competências institucionais.

IV- são consideradas unidades organizacionais:

- a) Reitoria e seus setores de assessoramento direto;
- b) Pró-Reitorias e seus setores de assessoramento direto;
- c) Unidades Acadêmicas;
- d) Diretorias;
- e) Órgãos Suplementares;
- f) Auditoria.

V- as unidades organizacionais compreendem ambientes organizacionais, que são as áreas específicas de atuação dos servidores, integradas por atividades afins ou complementares, estruturadas a partir das necessidades institucionais e que orientam a política de desenvolvimento, envolvendo secretarias, laboratórios e congêneres, nos termos da Lei 11.091/2005.

VI- são consideradas “equipes multifuncionais” os grupos de técnico-administrativos que compartilham a maioria das rotinas, protocolos e/ou funções de trabalho de um ambiente organizacional em todos os turnos de trabalho de funcionamento, sem implicar desvios de função.

Art. 3º Consoante o §2º, do art. 3º, do Decreto nº 1.590/1995, os horários de trabalho dos servidores técnico-administrativos deverão ser divulgados em local visível e de grande circulação dos usuários dos serviços, com a escala nominal dos servidores, constando dias e horários dos seus expedientes, e devem ser permanentemente atualizados.

Art. 4º A jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos ocupantes de cargos em comissão ou função de direção, chefia e assessoramento superiores, cargos de direção, função gratificada e gratificação de representação será de 8 (oito) horas, nos termos do Decreto nº 1.590/1995, respeitando-se o intervalo intrajornada de no mínimo uma hora e no máximo três horas diárias para descanso e alimentação.

§1º Os servidores em Cargo de Direção (CD) não terão sua carga horária de trabalho computada para fins de composição do período de atendimento ao público usuário de doze horas ininterruptas.

§2º Os servidores em Função Gratificada (FG) poderão ter sua carga horária de trabalho computada para fins de composição do período de atendimento ao público usuário de doze horas ininterruptas, nos casos em que, devidamente comprovado, o número de servidores for insuficiente para o cumprimento do atendimento do serviço.

Art. 5º O plano de flexibilização será elaborado pelo Dirigente da Unidade organizacional em conjunto com o corpo técnico administrativo e deverá conter, minimamente, os seguintes itens:

- I - a identificação da Unidade Organizacional e do Ambiente Organizacional;
- II - o horário de funcionamento do Ambiente Organizacional;
- III- uma lista com nomes e horários de trabalho dos integrantes da Equipe Multifuncional;
- IV- programação para o funcionamento do Ambiente Organizacional de integrantes das equipes multifuncionais de modo a assegurar o atendimento aos usuários por, pelo menos, 12h de forma ininterrupta, incluindo a descrição de metas de atendimento aos usuários e estratégias de implementação;
- V- a justificativa para a flexibilização;
- VI- recomendações para aprimorar as condições de trabalho nas Unidades/Ambientes Organizacionais.

Parágrafo único. A PROGEPE encaminhará para as Unidades/Ambientes Organizacionais o(s) formulário(s) para formatação dos planos de flexibilização.

Art. 6º O dirigente da Unidade Organizacional em que se encontre servidor técnico-administrativo estudante, que usufrui de horário especial concedido em razão da incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, conforme previsão do art. 98, da Lei nº 8.112/1990, deverá ajustar o disposto neste artigo da citada lei com as normas relativas à jornada de trabalho regulamentada por esta resolução.

Art. 7º Cabe aos dirigentes das Unidades Organizacionais da Universidade apresentar o plano de flexibilização com a distribuição dos servidores técnico-administrativos sob sua responsabilidade nos referidos turnos ou escalas de trabalho e de atribuições, em conformidade com sua descrição de cargos, a fim de que o expediente de atendimento ao público ocorra de forma ininterrupta por, no mínimo, doze horas, nos ambientes organizacionais das unidades que se enquadram nessa resolução.

§1º O plano de flexibilização deve ser referendado pelo órgão colegiado administrativo máximo da Unidade Organizacional, sempre que houver.

§2º As escalas individuais de trabalho devem ser definidas assegurando a distribuição adequada da força de trabalho, de forma a garantir o funcionamento da unidade como um todo.

§3º Os ambientes organizacionais administrativos e de ensino, que se enquadrem nos critérios de flexibilização de jornada, definidos por esta resolução, poderão formar equipes multifuncionais de modo que possa ser realizado o atendimento ao público usuário, de maneira ininterrupta, por no mínimo doze horas.

§4º É vedado o fechamento dos ambientes organizacionais com flexibilização de jornada, salvo em situações especiais e mediante justificativa e autorização da Reitoria ou do dirigente da Unidade Organizacional.

§5º Na jornada de trabalho flexibilizada é permitido um intervalo de quinze minutos para alimentação, sem prejuízo do funcionamento do setor.

§6º Não será considerado, para fins de organização de jornada de trabalho flexibilizada, o trabalho desenvolvido por bolsistas e terceirizados.

CAPÍTULO II DA COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO E DAS HORAS EXTRAS

Art. 8º Ressalvadas as concessões de que trata o art. 97 da Lei nº 8.112/90, as ausências poderão ser compensadas, até o mês subsequente ao da ocorrência, na forma acordada com o dirigente do Ambiente Organizacional, no interesse do serviço público, sendo assim considerados como efetivo exercício.

§1º Para fins de compensação, o servidor técnico-administrativo deverá solicitar o usufruto de no máximo duas horas diárias ao chefe do Ambiente Organizacional ou da Unidade Organizacional.

§2º Quando os servidores técnico-administrativos em educação precisarem se ausentar do ambiente de trabalho para atividades externas de interesse institucional ou atividades convocadas pela representação sindical, deverão comunicar à chefia imediata, não havendo, nestes casos, necessidade de compensação.

Art. 9º Para atender necessidades temporárias de excepcional interesse público, o servidor técnico-administrativo em educação que estiver em jornada flexibilizada poderá ser convocado, oficialmente, com antecedência mínima de setenta e duas horas, pela chefia imediata, para cumprir jornada de oito horas diárias, respeitando-se o intervalo para descanso e alimentação previsto na legislação, sem direito a compensação posterior da carga horária ou repercussão salarial.

§1º Só será considerada hora extra aquela que ultrapassar a oitava hora de trabalho do servidor, ou seja, até o limite de oito horas/dia, não haverá compensação financeira e nem de horas.

§2º O serviço extraordinário superior às oito horas diárias deverá ocorrer logo após a jornada diária do servidor, respeitando o limite máximo de duas horas diárias, quarenta e quatro horas mensais e noventa horas anuais, conforme estabelece o art. 3º, do Decreto nº 948, de 5 de outubro de 1993.

§3º No que concerne às horas excedentes às oito horas diárias, incluindo compensação financeira, deverão ser observadas as previsões dos artigos 73 e 74, da Lei nº 8.112/1990 e do Decreto nº 948/1993.

CAPÍTULO III DO REGISTRO DE FREQUÊNCIA

Art. 10 O controle de frequência dos servidores técnico-administrativos em educação da UFJF deverá ser feito diariamente.

Parágrafo único. A responsabilidade da chefia do ambiente organizacional ou unidade organizacional no acompanhamento da frequência será detalhada em regulamentação própria.

CAPÍTULO IV DA COMISSÃO DE ASSESSORAMENTO DA IMPLEMENTAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA TAE

Art. 11 O Reitor nomeará, no prazo máximo de 15 dias úteis da publicação desta Resolução, uma Comissão de Assessoramento da Implementação e Acompanhamento da Flexibilização da Jornada TAE com a finalidade de:

- I - prestar assessoria sobre o tema flexibilização por meio de relatórios técnicos ao dirigente máximo da UFJF;
- II - auxiliar os dirigentes das unidades organizacionais que requisitarem apoio técnico para a elaboração e/ou implementação dos planos de trabalho de flexibilização.

Parágrafo único. Em caráter excepcional, a Comissão de Assessoramento da Implementação e Acompanhamento da Flexibilização da Jornada TAE poderá receber autorização especial do Reitor para elaborar proposta de flexibilização de jornada de trabalho da Unidade Organizacional que não encaminhar o referido plano dentro do prazo estipulado e nem justificar a motivação do não envio.

Art. 12 A Comissão de Assessoramento da Implementação e Acompanhamento da Flexibilização da Jornada TAE terá a seguinte composição:

- I- quatro servidores técnico-administrativos em educação, indicados pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação das Instituições Federais de Ensino no Município de Juiz de Fora, sendo dois titulares e dois suplentes;
- II- dois servidores da Comissão Interna de Supervisão da Carreira (CIS), um titular e um suplente;
- III- Pró-Reitor(a) de Gestão de Pessoas da UFJF e um suplente;
- IV- quatro servidores técnico-administrativos lotados na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, sendo dois titulares e dois suplentes;
- V- um representante do DCE, o qual terá mandato de 01 (um) ano, sendo um titular e um suplente.

§1º O Centro de Gestão do Conhecimento Organizacional (CGCO) participará da Comissão, exercendo a função de assessoria.

§2º O(a) Presidente da Comissão será o(a) Pró-Reitor(a) de Gestão de Pessoas ou seu suplente.

§3º Essa Comissão será renovada a cada dois anos, podendo haver a recondução de seus membros.

Art. 13 Compete à Comissão:

- I- fixar normas e procedimentos de funcionamento da própria comissão, respeitando esta resolução e a legislação vigente;
- II- reunir-se com os dirigentes máximos e servidores técnico-administrativos em educação das Unidades Organizacionais para apresentar orientações sobre a flexibilização da jornada de trabalho nos ambientes organizacionais específicos de cada unidade organizacional;
- III- emitir pareceres circunstanciados sobre os planos de flexibilização de jornada de trabalho apresentados pelas Unidades Organizacionais e encaminhá-los ao Reitor;
- IV- emitir pareceres circunstanciados sobre as justificativas de não flexibilização apresentadas pelas Unidades Organizacionais e encaminhá-los ao Reitor;
- V- aprovar por maioria simples de seus membros os pareceres sobre os planos de flexibilização de jornada de trabalho;
- VI- aprovar por 2/3 de seus membros os pareceres sobre os recursos apresentados à Comissão;
- VII- elaborar planos de flexibilização de jornada de trabalho para os casos previstos nessa Resolução, em caráter de excepcionalidade, por ordem expressa do Reitor;
- VIII- realizar visitas técnicas nas Unidades Organizacionais e/ou ambientes organizacionais para verificar informações e/ou apoiar a elaboração dos planos de flexibilização e sua implementação, quando necessário;
- IX- atender a todas as solicitações do Reitor sobre emissão de pareceres referentes aos recursos relativos à flexibilização da jornada de trabalho dos técnico-administrativos em educação;
- X- publicar os pareceres circunstanciados às competências da Comissão, com registros de votações, encaminhados ao Reitor em até 48h após a aprovação em página eletrônica da Comissão de Assessoramento da Implementação e Acompanhamento da Flexibilização da Jornada TAE.

Art. 14 A Comissão de Assessoramento da Implementação e Acompanhamento da Flexibilização da Jornada TAE terá 5 (cinco) dias úteis para emitir cada parecer circunstanciado às competências da Comissão, a ser encaminhado para o Reitor a contar da data de registro de recebimento do Plano de Flexibilização da Jornada de Trabalho das unidades organizacionais.

§1º O prazo máximo de cinco (cinco) dias pode ser prorrogado mediante justificativa da Comissão para conclusão do parecer.

§2º A Comissão poderá definir um cronograma, por etapas, para a implantação da flexibilização.

§3º A Comissão apresentará uma justificativa ao Reitor com razão/motivo que respalda seu parecer e dará ciência ao(s) servidor(es) técnico-administrativo(s) do(s) setor(es).

Art. 15 Ao receber o plano de flexibilização e o parecer circunstanciado às

competências da Comissão, o Reitor terá o prazo de 15 (quinze) dias úteis para se manifestar.

Parágrafo único. Baseado no plano de flexibilização e no parecer da Comissão, o Reitor poderá emitir ou não portaria de jornada flexibilizada de trabalho, tornando público os motivos do deferimento ou indeferimento.

Art. 16 Das decisões do Reitor é cabível a interposição de recurso, que será julgado pelo Conselho Superior da UFJF, em conformidade com o art. 10, inciso I, do Regimento Geral da Universidade.

§1º interposto o recurso, poderá o Reitor, antes de encaminhá-lo ao Conselho Superior, reconsiderar sua decisão, no prazo de 05 (cinco) dias, hipótese em que o recurso perderá o seu objeto, nos termos do parágrafo 3º, do art. 10, do Regimento Geral da Universidade.

§ 2º É de 10 (dez) dias o prazo para a interposição do recurso, a ser contado da ciência ou divulgação oficial da decisão recorrida, conforme previsão do parágrafo 1º, do art. 10, do Regimento Geral da Universidade.

§ 3º São legitimados a recorrer:

- a) Servidores técnico-administrativos em educação;
- b) Dirigentes das Unidades Organizacionais afetados pela decisão;
- c) Sindicato dos Trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação das Instituições Federais de Ensino no Município de Juiz de Fora, na condição de representantes dos interesses da categoria.

CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 17 As portarias concedentes de flexibilização podem, a qualquer tempo, ser suspensas ou revogadas pelo Reitor, depois de ouvida a Comissão, nos casos em que as condições desta resolução não estiverem sendo atendidas, sendo certo que a flexibilização da jornada não gera direito adquirido.

Parágrafo único. Contra a decisão é cabível a interposição de recurso nos termos do art. 16 desta Resolução.

Art. 18 Fica estabelecido o prazo de até 100 (cem) dias, a partir do envio dos formulários do plano pela PROGEPE, para que todo o processo de flexibilização da jornada dos servidores técnico-administrativos em educação, lotados em cada Unidade Organizacional da Universidade, seja concluído.

§1º O prazo máximo de 100 (cem) dias pode ser prorrogado mediante justificativa da Comissão para conclusão dos trabalhos.

§ 2º O dirigente de cada Unidade Organizacional deverá apresentar o primeiro plano de flexibilização da jornada de trabalho para a Reitoria em até 45 (quarenta e cinco) dias do envio dos formulários do plano pela PROGEPE.

Art. 19 Os planos podem ser revisados a qualquer tempo, seguindo os mesmos trâmites de sua criação, previstos nesta Resolução.

Art. 20 Os casos omissos desta Resolução serão decididos pelo Conselho Superior.

Parágrafo único. O Reitor poderá solicitar pareceres para subsidiar as decisões do Conselho Superior.

Art. 21 Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Juiz de Fora, 27 de março de 2017.

Rodrigo de Souza Filho
Secretário Geral

Marcus Vinicius David
Presidente do CONSU

ANEXO III

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
CONSELHO SUPERIOR

RESOLUÇÃO Nº 50/2017

Institui o sistema eletrônico de controle de assiduidade e pontualidade do servidor técnico-administrativo em educação (TAE) e do trabalhador público de outros órgãos lotados na Universidade Federal de Juiz de Fora.

O Conselho Superior da Universidade Federal de Juiz de Fora, no uso de suas atribuições legais e regulamentares, tendo em vista o que consta do Processo nº **23071.019158/2017-71** e o que foi deliberado, por unanimidade, em sua reunião ordinária do dia 29 de setembro de 2017,

CONSIDERANDO a proposta apresentada pela Comissão Especial designada para a implementação do Sistema Eletrônico de Controle de Assiduidade e Pontualidade na Universidade Federal de Juiz de Fora, bem como as previsões constantes nos seguintes atos:

- Inteiro teor da lei 8112/1990;
- artigo 15 da Lei nº 8.868/1994;
- o inteiro teor do Decreto Federal nº. 1.590/1995 e suas alterações posteriores;
- o inteiro teor do Decreto Federal nº. 1.867/1996;
- a Resolução nº 54/2016 deste Conselho.

RESOLVE:

Instituir o sistema eletrônico de controle de assiduidade e pontualidade do servidor técnico-administrativo em educação (TAE) e do trabalhador público de outros órgãos lotados na Universidade Federal de Juiz de Fora, doravante denominados trabalhadores públicos.

Art. 1º - O controle eletrônico, com a finalidade de registrar a assiduidade e a pontualidade, será realizado por meio de software desenvolvido pelo Centro de Gestão do Conhecimento Organizacional (CGCO), a partir de diretrizes da Comissão de Acompanhamento do Controle de Assiduidade e Pontualidade.

§1º - Os trabalhadores públicos lotados na UFJF deverão realizar o login com senha neste software de caráter pessoal e intransferível.

§2º - O gerenciamento operacional do sistema eletrônico de controle de assiduidade e pontualidade dos trabalhadores públicos no âmbito da UFJF será realizado pelo Centro de Gestão do Conhecimento Organizacional.

Art. 2º - Serão válidos somente os acessos realizados com identificação de Internet Protocol (I.P.) providos pela Universidade, prévia e devidamente autorizados, ou na rede de conexão sem fio (wi-fi) da UFJF.

Art. 3º - A frequência do mês deverá ser encaminhada, pelas chefias imediatas, aos dirigentes das unidades acadêmicas e administrativas que a remeterão à Pró-Reitoria de

Gestão de Pessoas - PROGEPE até o quinto dia útil do mês subsequente, contendo as informações das ocorrências verificadas.

§ 1º - No controle eletrônico de assiduidade e pontualidade está previsto a tolerância, para registro, de até 20 minutos para cada início de turno das jornadas de trabalho, considerada em virtude da disponibilização do Sistema.

§ 2º - As justificativas de faltas, atrasos, saídas antecipadas ou outro motivo qualquer de não registro ou registro atípico, no sistema, deverão ser lançados eletronicamente pelo próprio trabalhador público.

I - O trabalhador público tem até cinco dias úteis, contados da ocorrência, para realizar o lançamento no sistema e, a partir desse registro, cabe à chefia imediata, em igual prazo, indicar abono ou necessidade de compensação.

a) Não havendo lançamento de justificativa por parte do trabalhador público no prazo indicado no inciso I, o sistema registrará como falta ou como necessidade de compensação, conforme a situação.

b) Não havendo manifestação da chefia imediata no prazo previsto no inciso I, o sistema registrará como abonada a ocorrência lançada pelo trabalhador público.

c) O trabalhador público que discordar da manifestação da chefia imediata poderá recorrer às instâncias superiores, conforme normativas internas da Universidade.

II - Ressalvadas as concessões previstas no art. 97, da Lei nº 8.112/1990, e no art. 15, da Lei nº 8.868/1994, as ausências justificadas, os atrasos e saídas antecipadas poderão ser compensados, até o mês subsequente ao da ocorrência, na forma acordada com a chefia imediata, no interesse do serviço público, sendo, assim, consideradas como efetivo exercício.

a) As compensações de horas não podem ultrapassar o limite de 02 (duas) horas diárias nos dias de expediente regular, sendo permitida a compensação até o limite de 44 (quarenta e quatro) horas mensais e 90 (noventa) horas anuais, a partir do qual caberá à chefia imediata abonar ou deixar que o sistema lance como falta.

b) Para atender necessidades temporárias de excepcional interesse institucional, o trabalhador público poderá ser autorizado pelas direções das unidades acadêmicas ou administrativas, a compensação dos horários não trabalhados em dias de expediente não regular, como domingos e feriados.

c) Em nenhuma hipótese o trabalhador público poderá compensar suas ausências em períodos de gozo de férias ou licenças previstas em lei.

III - Tendo em vista a previsão do art. 7º, do Decreto nº 1.590/1995, eventuais atrasos ou saídas antecipadas decorrentes de interesse institucional deverão ser abonados pela chefia imediata.

§ 3º - Os descontos serão lançados no mês subsequente à ocorrência registrada, salvo disposição em contrário.

Art. 4º - Ficam dispensados do controle eletrônico de ponto os seguintes trabalhadores públicos:

I - Aqueles cujas atividades sejam executadas fora do órgão;

II - Aqueles cujas atividades sejam executadas no órgão, mas em condições materiais e logísticas que impeçam o registro diário de ponto eletrônico.

Parágrafo único - Esses trabalhadores públicos deverão preencher boletim mensal a ser encaminhado à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFJF, cabendo às chefias imediatas do órgão em que estiverem em exercício atestar a assiduidade e pontualidade.

Art.5º - Os trabalhadores públicos cujas atividades sejam executadas temporariamente fora da sede de exercício e em condições materiais que impeçam o registro diário da frequência na forma desta resolução preencherão, nos dias do afastamento, relatório, em campo

específico do software, anexando formulário de afastamento ou outros documentos comprobatórios.

Art. 6º - O controle de assiduidade do trabalhador público estudante far-se-á mediante folha de ponto e os horários de entrada e saída não estão, obrigatoriamente, sujeitos ao horário de funcionamento do órgão ou entidade, em conformidade com o art. 2º, do Decreto nº 1.867/1996 e do Art. 98 da Lei 8.112/1990.

Art. 7º - De acordo com a previsão do art. 6º, §7º, alínea c, do Decreto nº 1.590/1995, estão dispensados do controle de frequência os trabalhadores públicos ocupantes de Cargos de Direção (CD-01, CD-02, CD-03).

Art. 8º - Em caso de falha pontual no sistema que impeça o registro de frequência, o trabalhador público deverá registrá-la conforme §2º do art. 3º da presente resolução.

Art. 9º - O sistema eletrônico de controle de assiduidade e pontualidade registrará, além das horas normais trabalhadas, créditos ou débitos relativos ao cumprimento da jornada diária, semanal ou mensal dos trabalhadores públicos, permitindo ajustes compensatórios.

Art. 10 - No que concerne ao serviço extraordinário superior às oito horas diárias, incluindo compensação financeira, deverão ser observadas as previsões dos artigos 73 e 74, da Lei nº 8.112/1990, e do Decreto nº 948/1993.

§1º - A proposição para a prestação de serviço extraordinário será acompanhada da relação nominal dos TAE's que o executarão, sendo de responsabilidade do dirigente das unidades acadêmicas e administrativas sua confecção e encaminhamento à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas para aprovação.

§2º - A autorização para prestação de serviços extraordinários é obrigatoriamente prévia, competindo à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas concedê-la, nos termos do art. 2º, Decreto nº 948/1993.

Art.11 - O Reitor nomeará, no prazo máximo de 15 dias úteis da publicação desta Resolução, a Comissão de Acompanhamento do Controle Eletrônico de Assiduidade e Pontualidade com a finalidade de:

I - Prestar assessoria à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas sobre questões relacionadas ao Controle Eletrônico de Assiduidade e Pontualidade;

II - Dirimir dúvidas relacionadas às questões administrativas ou normativas, que envolvam o controle eletrônico de assiduidade e pontualidade;

III - Acompanhar a implementação do sistema eletrônico de assiduidade e pontualidade;

IV - Participar da elaboração de documentos orientadores para a implementação e efetivação do sistema eletrônico de assiduidade e pontualidade; I - Quatro servidores técnico-administrativos em educação, indicados pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação das Instituições Federais de Ensino no Município de Juiz de Fora, sendo dois titulares e dois suplentes;

V - Participar da elaboração do software, a ser desenvolvido pelo Centro de Gestão do Conhecimento Organizacional (CGCO), com a finalidade de registrar a assiduidade e a pontualidade.

Art. 12 - A Comissão de Acompanhamento do Controle Eletrônico de Assiduidade e Pontualidade terá a seguinte composição:

I - Quatro servidores técnico-administrativos em educação, indicados pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação das Instituições Federais de Ensino no Município de Juiz de Fora, sendo dois titulares e dois suplentes;

II - Dois servidores da Comissão Interna de Supervisão da Carreira (CIS), um titular e um suplente;

III - O Pró-Reitor(a) de Gestão de Pessoas da UFJF e um suplente;

IV - Quatro servidores técnico-administrativos em educação lotados na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, sendo dois titulares e dois suplentes;

V - Um representante do DCE, o qual terá mandato de 01 (um) ano, sendo um titular e um suplente.

§1º O Centro de Gestão do Conhecimento Organizacional (CGCO) participará da Comissão, exercendo a função de assessoria.

§2º O (a) Presidente da Comissão será o (a) Pró-Reitor(a) de Gestão de Pessoas ou seu suplente.

§3º Essa Comissão será renovada a cada dois anos, podendo haver recondução de seus membros.

Art. 13 - Compete à Comissão:

I- Fixar normas e procedimentos de funcionamento da própria comissão, respeitando esta resolução e a legislação vigente;

II- Reunir-se com os dirigentes máximos e trabalhadores públicos das unidades acadêmicas e administrativas para apresentar orientações sobre o controle eletrônico de assiduidade e pontualidade;

III- Realizar visitas técnicas nas unidades acadêmicas e administrativas para verificar informações e/ou para dirimir dúvidas ou conflitos acerca do controle eletrônico de assiduidade e pontualidade, quando necessário.

Art. 14 - Caso haja processo de flexibilização em aberto, a implementação do controle eletrônico será realizado após a conclusão do mesmo.

Art. 15 - Os casos omissos serão decididos pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoas, juntamente com a Comissão de Acompanhamento do Controle de Assiduidade e Pontualidade.

CRONOGRAMA DE IMPLEMENTAÇÃO

- MAIO/JUNHO/JULHO/2017 - elaboração da proposta de resolução do controle eletrônico de assiduidade e pontualidade;

- AGOSTO/2017 - apresentação da proposta ao CONSU;

- SETEMBRO/2017 - debate da proposta de resolução com a comunidade acadêmica e deliberação do CONSU;

- OUTUBRO/NOVEMBRO/DEZEMBRO/2017 - elaboração do software de controle eletrônico de assiduidade e pontualidade e dos documentos orientadores para a implementação e efetivação do sistema;

- JANEIRO/FEVEREIRO/2018 - implementação experimental;

- MARÇO/ABRIL/2018 - ajustes no sistema;

- MAIO A AGOSTO (PRAZO MÁXIMO DEZEMBRO) de 2018 - implantação escalonada do sistema.

Juiz de Fora, 02 de outubro de 2017.

Rodrigo de Souza Filho
Secretário Geral

Marcus Vinicius David
Presidente do CONSU

ANEXO IV

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O Sr. (a) está sendo convidado (a) como voluntário (a) a participar da pesquisa “A Luta pela Redução da Jornada de Trabalho na Contemporaneidade: Análise dos sujeitos e cenário na Universidade Federal de Juiz de Fora”. Nesta pesquisa pretendemos apreender sobre o processo de construção da resolução da redução da jornada de trabalho na UFJF e a relação entre a redução da jornada de trabalho, exercício do tempo livre e condições de vida dos servidores a partir da sua própria apreensão e de seus representantes sindicais. O que nos leva a estudar o tema é o reduzido número de estudos relacionados à redução da jornada de trabalho na contemporaneidade e a importância que o tema tem assumido na UFJF desde 2015 até o presente momento, pois vem sendo construída uma resolução para regulamentar a jornada de trabalho de 06 (seis) horas diárias para os TAEs, com a ampliação do horário de atendimento nos setores em que haja atendimento ao público.

Para esta pesquisa adotaremos os seguintes procedimentos: Se o Sr. (a) decidir participar deste estudo, será entrevistado pela pesquisadora responsável, que solicitará algumas informações sociodemográficas e fará perguntas referentes ao seu trabalho e ao seu tempo fora do trabalho, bem como a respeito da regulamentação da jornada “flexibilizada” para os TAEs da UFJF e a sua implantação. A pesquisa deverá durar cerca de 60 minutos.

Os riscos envolvidos na pesquisa são considerados mínimos e estão relacionados ao desconforto em tratar de algum dos assuntos abordados durante a entrevista, risco comparável ao de qualquer outra atividade rotineira, como conversar, por exemplo. Como forma de reduzir os riscos envolvidos, informamos que todos os dados e informações serão tratados de forma sigilosa, sem qualquer meio que possibilite a identificação dos participantes. Os benefícios esperados com essa pesquisa envolvem conhecer os processos de trabalho na instituição, os reflexos da flexibilização da jornada na qualificação e aprimoramento pessoal e profissional, bem como em atividades fora do ambiente de trabalho.

Para participar deste estudo o Sr (a) não terá nenhum custo nem receberá qualquer vantagem financeira. Apesar disso, caso sejam identificados e comprovados danos provenientes desta pesquisa, o Sr.(a) tem assegurado o direito a indenização. O Sr. (a)

terá o esclarecimento sobre o estudo em qualquer aspecto que desejar e estará livre para participar ou recusar-se a participar. Poderá retirar seu consentimento ou interromper a participação a qualquer momento. A sua participação é voluntária e a recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou modificação na forma em que o Sr. (a) é atendido (a). O pesquisador tratará a sua identidade com padrões profissionais de sigilo. Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada. Seu nome ou o material que indique sua participação não será liberado sem a sua permissão.

O (A) Sr (a) não será identificado (a) em nenhuma publicação que possa resultar.

Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias originais, sendo que uma será arquivada pela pesquisadora responsável, na Faculdade de Serviço Social, e a outra será fornecida ao Sr. (a). Os dados e instrumentos utilizados na pesquisa ficarão arquivados com o pesquisador responsável por um período de 5 (cinco) anos, e após esse tempo serão destruídos. A pesquisadora tratará a sua identidade com padrões profissionais de sigilo, atendendo a legislação brasileira (Resolução Nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde), utilizando as informações somente para os fins acadêmicos e científicos.

Eu, _____, portador do documento de Identidade _____ declaro que fui informado (a) dos objetivos da pesquisa “A Luta pela Redução da Jornada de Trabalho na Contemporaneidade: Análise dos sujeitos e cenário na Universidade Federal de Juiz de Fora”, de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar se assim o desejar.

Declaro que concordo em participar. Recebi uma via original deste termo de consentimento livre e esclarecido e me foi dada à oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

Juiz de Fora, _____ de _____ de _____.

Assinatura do Participante

Assinatura do (a) Pesquisador (a)

Nome da Pesquisadora Responsável:

Adriana Imaculada Fernandes

Endereço: Rua José Lourenço Kelmer, s/n – Campus Universitário - Faculdade de Serviço Social – Programa de Pós-Graduação em Serviço Social

CEP: 36036-900 / Juiz de Fora – MG

Fone: (32) 2102-3569 (Secretaria)

(32) 9 9947-3665/ 9 9114-5359 (Pesquisadora)

E-mail: if.adriana@gmail.com / adriana.fernandes@ufjf.edu.br

ANEXO V

Roteiro de Entrevista**1. Dados pessoais**

Qual seu nome e idade?

Estado Civil

Gênero

Cor

2. Dados socioeconômicos

Onde mora?

Possui casa própria?

Quantas pessoas moram com você?

Qual a renda familiar aproximada? Qual a participação de sua renda no total de rendimentos da sua família?

3. Formação profissional

Gostaria que falasse um pouco sobre a sua formação. Como foi o processo de escolha da profissão que exerce hoje?

Há quanto tempo trabalha na UFJF como servidor?

Pretende se aposentar nessa carreira? Por quê?

Você já era servidor antes de ingressar na UFJF?

Continua estudando para outro concurso?

4. Processo de trabalho

Qual o seu local de trabalho? Seu cargo se enquadra em qual ambiente organizacional?

Fale um pouco sobre sua semana de trabalho, como seu trabalho é organizado, quais são as suas atribuições.

Como são os seus dias no trabalho, sempre iguais ou tem algo diferente?

O que você mais gosta em seu trabalho? E o que menos gosta?

No setor em que trabalha existe demanda para horas extras?

Você leva algum trabalho para fazer em casa?

Se sua jornada de trabalho fosse aumentada para oito horas diárias, o que você teria que deixar de fazer?

Você já precisou se afastar do trabalho em decorrência de alguma doença profissional?

Ainda tem essa doença?

De uma forma geral e na sua visão, qual a importância do seu trabalho?

5. Sobre a redução da jornada e controle eletrônico de frequência

Pela sua vivência, em sua opinião, qual a importância da redução da jornada de trabalho para os trabalhadores em geral?

E qual a importância de uma jornada reduzida para os servidores públicos da UFJF?

E para você, individualmente falando, qual a importância de uma jornada menor?

Qual sua opinião a respeito da regulamentação da jornada de trabalho de seis horas na UFJF?

E qual a sua opinião a respeito do controle eletrônico de frequência?

Qual sua expectativa em relação à implantação de jornada de seis horas em turnos de trabalho e do controle eletrônico de frequência?

6. Relações de Trabalho

Como é sua relação com a chefia do seu setor?

Como é tratada pela chefia a questão das ausências justificadas do trabalho (ex: consultas médicas, assembleias e eventos sindicais, horário especial para servidor estudante)?

Como você percebe o trato da sua chefia com relação à regulamentação da jornada de seis horas?

E em relação à Administração Superior, qual a sua percepção desta no trato com a regulamentação da jornada de seis horas?

7. Ação Sindical

Você é sindicalizado? Se sim, desde quando e por quê? Se não é, por quê?

Você participa ou participou, de alguma forma, do processo de regulamentação da flexibilização?

Na sua opinião, qual a participação do sindicato na negociação junto à Administração Superior pela resolução de flexibilização? E da comissão de flexibilização?

8. Relação entre tempo de trabalho e tempo livre

Você acredita que a quantidade e a forma como o tempo de trabalho está organizado dentro da instituição interfere na sua vida fora dela? Como isso acontece?

E o contrário? Você acha que a sua vida fora da instituição influencia sua vida dentro da dela? Como?

Você estuda ou tem vontade? Por quê?

Quanto tempo por semana você dedica a esse estudo?

Você acredita que este tempo de estudo é tempo de trabalho ou tempo livre?

Quanto tempo você gasta com transporte? Você acredita que este tempo é tempo de trabalho ou tempo livre?

Quanto tempo você dedica ao cuidado da sua família? Para você, esse tempo é tempo de trabalho ou tempo livre?

O que você faz em seu tempo livre? Está satisfeito ou mudaria algo?

E se você tivesse mais tempo livre, o que faria?