

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO (UFRJ)
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS (FACC)**

LEONAM CARVALHO DE SOUZA

**IMPACTO DA PRECARIZAÇÃO ESTRUTURAL DO TRABALHO NA PERCEPÇÃO
SOBRE EMPREGABILIDADE DO EGRESSO DE ADMINISTRAÇÃO DE UMA
UNIVERSIDADE PÚBLICA**

RIO DE JANEIRO - RJ

2022

LEONAM CARVALHO DE SOUZA

**IMPACTO DA PRECARIZAÇÃO ESTRUTURAL DO TRABALHO NA PERCEPÇÃO
SOBRE EMPREGABILIDADE DO EGRESSO DE ADMINISTRAÇÃO DE UMA
UNIVERSIDADE PÚBLICA**

Monografia apresentada à Faculdade de Administração e Ciências Contábeis (FACC/UFRJ), como requisito parcial à conclusão do curso de graduação em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Luciano Rodrigues de Souza Coutinho

RIO DE JANEIRO - RJ

2022

Aos meus familiares e amigos que sempre me apoiaram ao longo de toda essa
jornada.

Em especial Gilcinéa Maria, que segue conosco, Gisele, Manoel e Theodoro, que
me incentivaram e me apoiaram nos momentos mais difíceis e me fizeram continuar
seguindo em frente.

Dedico este trabalho...

AGRADECIMENTOS

Àquele que é e não pode ser comportado em qualquer perspectiva de existência, principalmente as de cunho mercadológico.

Ao professor Luciano Coutinho, um homem “de classe” na melhor acepção da palavra, que não hesitou em me encorajar a fazer este trabalho, através de sua orientação e conselhos.

Ao professor Renato Bittencourt, por se dispor a ser o leitor do trabalho em questão.

Aos mestres que dedicam parte muito significativa da própria vida ao ensino, pesquisa e extensão.

Aos trabalhadores da Universidade Pública brasileira, inclusive “terceirizados”, que espero algum dia não necessitem desta distinção, pois já basta a primeira.

Aos amigos Thomas, Ronald, Igor, Alex, Zé Mamede, Léo Dourado e Plaza, sem os quais as portas para a vida talvez se fechassem de forma definitiva... e a todos os respondentes da entrevista, cujos nomes ironicamente terei de preservar por razões metodológicas, mas que uma delas tem um lugar especialíssimo no meu coração.

Aos mais antigos Felipe, Iago, Victor, Nath e Baiano, sem os quais jamais me reconheceria, mesmo que estejamos tão longe fisicamente.

Aos que passaram como um rio em minha vida, que já não alcanço mais, porém levo-os no meu coração até quando chegar a hora de adentrar todo o esplendor da eternidade.

Aos que já encantaram, fosse antes ou depois da Pandemia, e deixaram em nós uma saudade infinita... nos sentimos mais sozinhos neste mundo, mas felizmente não é pra sempre.

Se a aparência e a essência das coisas coincidissem, a ciência seria desnecessária.

Karl Marx

RESUMO

DE SOUZA, Leonam Carvalho. **Impacto da precarização estrutural do trabalho na percepção sobre empregabilidade do egresso de administração de uma universidade pública**. Rio de Janeiro, 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Administração) – Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2022.

Em vista das transformações no mundo do trabalho, que interferem sobre a inserção profissional e perspectiva de carreira, inclusive, de pessoas com diploma de graduação, pesquisou-se sobre o impacto da *precarização estrutural do trabalho* na percepção sobre empregabilidade do egresso de Administração de uma universidade pública. Para tanto, foi necessário descrever elementos teóricos sobre a precarização estrutural do trabalho, a noção de empreendedorismo e aspectos da percepção sobre empregabilidade do egresso. Realizou-se, então, uma pesquisa exploratória, cujo instrumento de coleta dos dados consistiu em um roteiro de entrevistas semiestruturado aplicado a pessoas formadas em Administração, por uma universidade pública. Diante disso, verificou-se que o empreendedorismo, enquanto componente ideológico, não é capaz de esconder totalmente as condições degradantes de trabalho, até mesmo entre aqueles trabalhadores com ensino superior.

Palavras-chave: Precarização Estrutural do Trabalho. Egresso de Administração. Impacto na percepção sobre empregabilidade.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

- Figura 1 – Fluxos de saída e entrada para empregados formais (1º trim. 2015 – 4º trim. 2021) 37
- Figura 2 – População por vínculo empregatício – taxa de variação interanual (4º trim. 2017 – 4º trim. 2021) 38

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Relação entre Taylorismo/Fordismo e Toyotismo

25

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Percepção sobre aspectos da flexibilização	60
Quadro 2 – Percepção sobre aspectos da terceirização	62
Quadro 3 – Percepção sobre aspectos da informalidade	63
Quadro 4 – Percepção relativa à noção de empregabilidade	64
Quadro 5 – Discriminação por questões regionais	68

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
AC	Análise de Conteúdo
BMT	Boletim Análise e Conjuntura: Mercado de Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
FACC	Faculdade de Administração e Ciências Contábeis
FGV	Fundação Getúlio Vargas
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
IBRE	Instituto Brasileiro de Economia
MPT	Ministério de Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
Novo Caged	Novo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
OIT	Organização Internacional do Trabalho
Sacom	<i>Students and Scholars Against Corporate Misbehavior</i>
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio
TIC	Tecnologia da Informática e Comunicação
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 OBJETIVOS	15
1.1.1 Objetivo geral	15
1.1.2 Objetivos específicos	15
2 REFERENCIAL TEÓRICO	16
2.1 TRABALHO	16
2.2 PRECARIZAÇÃO ESTRUTURAL DO TRABALHO	18
2.2.1 Flexibilização	20
2.2.2 Terceirização	27
2.2.3 Informalidade	35
2.3 IDEOLOGIA	41
2.3.1 Ideologia da competência	42
2.3.2 Empreendedorismo	47
3 METODOLOGIA	56
3.1 TIPO DE PESQUISA	56
3.2 UNIVERSO	56
3.3 COLETA DE DADOS	56
3.4 TRATAMENTO DOS DADOS	57
3.5 LIMITAÇÕES DO MÉTODO	58
4 RESULTADOS	59
5 DISCUSSÃO	69
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	78
7 REFERÊNCIAS	80
APÊNDICE A – Roteiro de entrevista semiestruturada	84
APÊNDICE B – Termo de consentimento livre e esclarecido	86

1 INTRODUÇÃO

Uma série de transformações relativas ao mundo do trabalho, que vão desde a introdução de tecnologias que permitem o desenvolvimento da automação, passando por novas modalidades de trabalho remoto e semipresencial, até novos tipos de contratos que já não supõem as mesmas relações trabalhistas do passado, têm influenciado na trajetória profissional das pessoas no século XXI. A partir deste movimento, é possível analisar preocupações relacionadas à própria colocação no mercado de trabalho, seja no que se refere a garantir alguma relação trabalhista que garanta direitos ou vincular-se a alguma ocupação que possa garantir uma perspectiva autônoma em relação a ter patrões.

As incertezas que advém desta dinâmica, envolvem fundamentalmente jovens estudantes universitários que ingressaram na universidade e fizeram toda uma trajetória acadêmica, em que se alimentam expectativas sobre a vida no trabalho depois de formado. No entanto, tais anseios têm sido condicionados por uma nova morfologia do trabalho, que também constitui uma nova classe trabalhadora (ANTUNES, 2018).

Simões (1985) aponta que, na realidade brasileira da década de 1970, 83% dos graduados encontravam-se empregados em, no máximo, um ano depois de formados. O mesmo autor indica que, no decênio seguinte, esta proporção cai para 77% e, se acrescentarmos a contribuição de Lima (2021), veremos que somente 25,5% estavam em um emprego, logo depois de recém-graduados.

Assim, o cenário incerto que se coloca e o medo da não realização dos sonhos, expectativas e pressão familiar relacionados aos desdobramentos na vida pessoal a partir dessa inserção no mundo do trabalho, acabam por suscitar a necessidade de buscar um entendimento sobre as condições enfrentadas no mercado de trabalho - como meio de se antecipar às mesmas – inclusive por formandos em Administração de uma universidade pública.

Como se revelou *a posteriori*, na busca por explicações para um horizonte de trabalho que inspira tanto temor, estes aspectos identificados de maneira particularizada, nada mais são do que elementos de um panorama global, decorrente de escolhas políticas e econômicas que têm consequências sobre os modos de gerir a produção e a própria força de trabalho.

O reconhecimento a este quadro geral, chega a se expressar até mesmo na Organização Internacional do Trabalho – OIT, como constatação de uma condição deteriorada do trabalho ao redor do mundo. A este respeito, desde o ano de 1999, a entidade tem formulado na sua missão histórica, o conceito de *Trabalho Decente*.

Pressupõe-se nesta conceituação, a promoção de oportunidades para que mulheres e homens, sem discriminação quanto ao gênero, realizem trabalho de qualidade e produtivo, sob condições seguras, equânimes e humanamente dignas (OIT,1999).

A afirmação de tais valores, ainda na mesma definição, tem por finalidade conjunta e sustentável, a expectativa de promover o emprego produtivo, pleno, inclusivo e o crescimento econômico. De maneira que, em tal propositura, encontre-se subjacente a ideia de uma vida e trabalho precarizados, marcados pela volatilidade, efemeridade e descartabilidade ilimitadas, inclusive da própria força de trabalho (ANTUNES; DRUCK, 2015).

Trata-se de um processo estrutural de precarização do trabalho, em que se subentende o labor enquanto conjunto de relações de produção que envolvem a atividade de mulheres e homens (ANTUNES, 2018). A este sujeito do trabalho, ademais, recai uma série de exigências sobre as qualificações necessárias para a sua inserção produtiva e limites ao seu exercício nos mais variados ambientes laborais.

Enuncia-se, a partir disso, uma correlação entre o processo de precarização ao nível estrutural do trabalho e sua repercussão na apreensão que os trabalhadores fazem acerca dos modos de inserção no mercado de trabalho. Este entendimento configura-se como elemento definidor deste movimento processual, que tem uma origem e desenvolvimento passível de definição em certos termos conceituais.

Caracterizar o processo de *precarização estrutural do trabalho*, acabou por se estabelecer como caminho incontornável no corpo do presente trabalho, assim como, também, a designação da noção de *empregabilidade*, nos mesmos marcos processuais.

Após estas definições, foi possível proceder a uma sondagem sobre o impacto do referido processo, na percepção sobre empregabilidade do egresso em Administração da Faculdade de Administração e Ciências Contábeis – FACC, da Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ.

Para a consecução de tais intentos, inicialmente procedeu-se à busca por referências bibliográficas que amparassem conceitualmente o trabalho. Em um segundo momento, realizou-se uma pesquisa de campo, cujo instrumento de prospecção dos dados qualitativos, consistiu em um roteiro de entrevistas semiestruturado e fundamentado no Referencial Teórico a ser apresentado adiante.

O mencionado delineamento teórico fora dividido em dois capítulos. O primeiro, alude à *precarização estrutural do trabalho* e sua tríade determinante na *flexibilização, terceirização e informalidade*. Já o segundo, é referente à *ideologia da competência* e ao *empreendedorismo* como expressão ideológica do *neoliberalismo*, uma doutrina econômica e social, como apontam Élide Silva e Gilmar Silva (2021)

Já no fechamento da pesquisa exploratória, evidenciaram-se elementos que apontam para os efeitos do trabalho precarizado, também entre trabalhadores com escolarização em nível superior, para além daqueles em situação informal ou enquanto terceirizados. Além disso, identificou-se a percepção, entre os egressos, sobre a receptividade do diploma de Administração por uma universidade pública, no Mercado de Trabalho.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo geral

Consiste o objetivo geral deste trabalho em: analisar a percepção do *impacto* da *precarização estrutural do trabalho* na *empregabilidade* do egresso em Administração da FACC/UFRJ.

1.1.2 Objetivos específicos

Para atender ao objetivo geral do presente estudo, foram definidos os objetivos específicos a seguir:

- Descrever aspectos teóricos do processo de Precarização Estrutural do Trabalho
- Retratar aspectos teóricos da noção de Empregabilidade
- Caracterizar elementos do impacto da precarização estrutural do trabalho na percepção sobre empregabilidade do egresso de Administração da FACC/UFRJ.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 TRABALHO

Sobre os diversos sentidos atribuídos à palavra *trabalho*, Ricardo Antunes (2018), em *O Privilégio da Servidão*, lembra que, dentre suas várias acepções, é possível considerá-la desde uma categoria da física, enquanto medidora da transferência de energia pela aplicação de uma força, até a sua etimologia no termo latino *tripalium*. Este último, ainda segundo o autor, designava, durante a Antiguidade, um instrumento de tortura aplicado contra pessoas escravizadas e, desse modo, pode metaforicamente ilustrar o que Antunes (2018) qualifica como condição degradante inerente à realização do trabalho, ainda hoje.

Ainda assim, não se pode reduzir o trabalho a esta circunstância, quando se apreende suas características mais amplas ao nível das relações sociais de produção estabelecidas, enquanto uma atividade autoproducente do próprio ser humano (ZAMORA; LESSA, 2019). Neste sentido, há no trabalho um caráter teleológico que, enquanto *ação humana*, ao transformar o próprio ambiente do homem, faz com que este, simultaneamente, transforme também a si mesmo enquanto ser humano, de maneira a conferir os mais variados *modos de ser* assumidos pelo trabalho em cada etapa histórica (ZAMORA; LESSA, 2019).

No presente momento histórico, que ainda diz respeito ao modo de produção capitalista, há um outro elemento característico das relações construídas pelo trabalho, referente à circulação dos produtos desta mesma atividade humana, que confere a estes a forma de *mercadoria* (ZAMORA; LESSA, 2019). Esta, pode se referir tanto a objetos corpóreos quanto intangíveis e detém a propriedade de *valor de uso*, como fruto das várias necessidades às quais potencialmente se aplica, nas condições históricas contemporâneas (ZAMORA; LESSA, 2019).

Ainda assim, para que se realize enquanto objeto a ser transacionado no *mercado*, é preciso que haja, simultaneamente, um valor relativo entre todas as mercadorias que, na economia política, assume a forma *valor de troca* (ZAMORA; LESSA, 2019). Mas este, enquanto face aparente, como ressaltam Zamora e Lessa (2019), ainda se mostra insuficiente na caracterização da qualidade essencial de uma mercadoria, quando se voltam para Marx (1988):

Deixando de lado então o valor de uso dos corpos das mercadorias, resta a elas apenas uma propriedade, que é a de serem produtos do trabalho. Entretanto, o produto do trabalho também já se transformou em nossas mãos. Se abstrairmos o seu valor de uso, abstraímos também os componentes e formas corpóreas que fazem dele valor de uso. (MARX, 1988 *apud* ZAMORA; LESSA, 2019, p. 2)

Ainda em Marx (1988), os autores acrescentam que este movimento de mascaramento da propriedade útil dos produtos do trabalho, do próprio trabalho neles empenhado e representado e, em última análise, das formas concretas de realização do trabalho, converte-os em indistinto trabalho humano *abstrato* (ZAMORA; LESSA, 2019). Disto decorre um fenômeno de reificação do trabalho humano, pelo *modo* como as relações de produção entre os homens passa a ser considerado, na forma de uma relação entre coisas, no que também em Marx (1988) denomina-se *fetichismo da mercadoria* (ZAMORA; LESSA, 2019).

Sob este mesmo fenômeno, insere-se a própria força de trabalho, também tornada mercadoria, cujo valor consiste em *tempo de trabalho socialmente necessário* para a reprodução de sua existência, em um movimento que atende à finalidade da produção capitalista enquanto conversora de dinheiro em capital, jogando a um segundo plano as necessidades concretas dos homens (MARX, 1988 *apud* ZAMORA; LESSA, 2019). E é em meio a este processo que, ancorados no mesmo autor, Zamora e Lessa (2019) descrevem as consequências que se abatem sobre os trabalhadores.

Para que possam reproduzir sua própria existência, aqueles que só têm como meio transacionável no mercado, a própria *força de trabalho*, vendem-na em troca de salário, que corresponde a uma parte do valor produzido em uma jornada de trabalho, para que o capitalista, na qualidade de detentor dos meios de produção, possa realizar lucro, que concretamente equivale à apropriação de um excedente produtivo (MARX, 1988 *apud* ZAMORA; LESSA, 2019). Denominada *mais-valia*, esta pode se dar tanto pelo prolongamento da jornada de trabalho, equivalente a aumentar o tempo de trabalho excedente, na *mais-valia absoluta*, quanto com incrementos dos fatores de produção como máquinas, por exemplo, de maneira a reduzir o tempo requerido na reposição da força de trabalho, na *mais-valia relativa* (MARX, 1988 *apud* ZAMORA; LESSA).

Toda esta atividade configura os “modos e meios” sob os quais se dá o trabalho de mulheres e homens, que, na sua dimensão concreta, envolve alguma familiarização com conhecimentos e instrumentos específicos, que se renovam a

cada geração de novos ingressantes no *mercado de trabalho* (ZAMORA; LESSA, 2019). A este propósito, as seções a serem apresentadas a seguir, descrevem uma série de outros elementos referentes às feições assumidas pelo trabalho nos dias atuais, com implicações sobre os mais diversos aspectos da vida em sociedade, seja nos procedimentos laborais ou nas próprias pessoas que trabalham.

2.2 PRECARIZAÇÃO ESTRUTURAL DO TRABALHO

Em razão de, sob o modo de produção capitalista, o trabalho ser dotado de uma característica intrinsecamente precária, devido a sua transformação em mercadoria, como enunciam Lessa e Zamora (2019), tal característica, em autores como Ricardo Antunes e Graça Druck (2015), é considerada sob o aspecto das necessidades impostas aos trabalhadores com o passar dos anos. Trata-se de uma condição, que estabeleceu a necessidade de uma luta travada historicamente contra os interesses das classes proprietárias, resultando na conquista de uma série de direitos, cuja expressão formal se verifica nas legislações de proteção do trabalho, próprias da história de cada país (ANTUNES; DRUCK, 2015).

No caso da Inglaterra, por exemplo, a instituição jurídica destas garantias se deu em um processo construído desde princípios da própria Revolução Industrial, enquanto, de maneira mais tardia, na trajetória brasileira, teve seu ponto de partida na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, a partir dos anos 1930 (ANTUNES; DRUCK, 2015). Foi, inclusive, no desenvolvimento de tal processo, no pós-Segunda Guerra Mundial, em um conjunto de países do Norte Global, que se conformou, então, um novo tipo de Estado, uma forma simultânea e correspondente a diversas outras de caráter social e político, tais como o *mercado de massas* e as *entidades sindicais: o Estado de Bem-Estar* (ANTUNES; DRUCK, 2015).

Sobre o modelo de sociedade composto por tais sujeitos, ademais, Antunes e Druck (2015) descrevem uma trajetória de existência pujante até a década de 1970, quando, sinalizam os autores, uma *mundialização* e *financeirização* sem precedentes da economia, acabou por ganhar uma dimensão globalizante. Sua principal consequência fora a subordinação de toda a esfera produtiva ao capital financeiro, com ecos que perduram ainda nos nossos dias, em função da lógica de *curto prazo*, própria da criação de novos produtos financeiros, que acabou por contaminar as práticas e modos de gestão do trabalho (ANTUNES; DRUCK, 2015).

Demonstram também os autores que, à medida em que uma nova racionalidade ganhava corpo, recrudesciam os conflitos com o modelo produtivo então dominante, em uma estrutura social peculiar aos países Centrais, do *Estado de Bem-Estar Social*, conjunta ao padrão *taylorista-fordista* de produção, no qual o sujeito do trabalho revelava-se quantitativamente robusto na figura do denominado operário-massa (ANTUNES; DRUCK, 2015). Os pontos de estrangulamento gerados a partir de então, podem ser verificados nos contributos teóricos de Marco Aurélio Santana e José Ricardo Ramalho (2004).

Segundo estes autores, contribuíram concomitantemente para o processo de ruptura que se gestava e, posteriormente, redundaria na constituição de novos componentes produtivos, a *saturação do mercado* e o *engessamento* da legislação social protetora do trabalho, então responsável por elevar os custos da mão-de-obra (SANTANA; RAMALHO, 2004). Por sua vez, de modo incremental, mas que tangencia estes mesmos elementos, Antunes e Druck (2015), abordam sobre a ocorrência de uma série de protestos contra paradigmas morais que, segundo os mesmos, seriam lapidares para a sociedade do capital e o modelo de massas, como outro determinante para a referida crise.

Este conjunto de caracterizações apresentadas, a partir de então, passou a condicionar os mais diversos aspectos da vida social, em que o ritmo de curto prazo é símile da lógica das inovações financeiras e incessantes novidades tecnológicas (ANTUNES; DRUCK, 2015). Seus desdobramentos, nos dias presentes, podem ser verificados nos elementos da seguinte definição de Antunes e Druck (2015):

São tempos de desemprego estrutural, de trabalhadores e trabalhadoras empregáveis no curto prazo, através das (novas) e precárias formas de contrato [...], onde terceirização, informalidade, precarização, materialidade e imaterialidade são mecanismos vitais, tanto para a preservação quanto para a ampliação da sua lógica. (ANTUNES; DRUCK, 2015, pp. 24-25).

A partir disso, são apresentadas nas seções subsequentes, descrições de elementos teóricos do que Antunes (2018), em *O Privilégio da Servidão*, elenca como centrais do processo que denomina “*precarização estrutural do trabalho*”: flexibilização; terceirização e informalidade. Como será verificado, trata-se de uma postulação que se complementa com os aportes teóricos de outros autores, sobre este mesmo tema.

2.2.1 Flexibilização

Tratar de elementos teóricos que dizem respeito ao processo de *flexibilização*, como esmiuçado em Antunes (2018), mais recentemente, e Santana e Ramalho (2004), na primeira metade dos anos 2000, remete a um processo com foco inicial nos países centrais do capitalismo, do denominado *Estado de Bem-Estar* (ANTUNES; DRUCK, 2015). Este, como cabe reiterar segundo Antunes e Druck (2015), conformou-se mediante um processo de décadas de luta da classe operária por direitos, culminando na construção do que os autores definem como uma legislação social protetora do trabalho, até que irrompesse uma crise do *taylorismo-fordismo*.

A este propósito, Santana e Ramalho (2004) discorrem sobre a inflexão histórica que a aludida crise representou, além do surgimento de leituras teóricas distintas sobre suas causas, características e consequências que, como destacado por Antunes (2018), ainda reverberam na atualidade, depois de ter se aprofundado em uma “*nova fase*”. Ainda sobre os primeiros autores, Santana e Ramalho (2004), com a finalidade de compreender os rumos e limitações do processo em questão e, desta maneira, expor divergências teóricas ilustrativas das demais, estes definem os que defendem a *superação* do modelo hegemônico fordista nos países centrais, sob o aspecto da produção, e os que sustentam ter ocorrido um *ajuste* e *readequação* frente ao sistema em crise (SANTANA; RAMALHO, 2004).

Tais discordâncias foram determinantes para que se formassem noções como *especialização flexível* e *neofordismo*, por exemplo, sobre o “o que era” e o “modo” como se desdobrava o modelo nascente em debate, não havendo, cabe salientar, discordâncias quanto a representarem a ocorrência de uma crise (SANTANA; RAMALHO, 2004). Dito isto, é a partir desta dinâmica e no contexto histórico em questão, que Antunes (2018) caracteriza a “*precarização estrutural do trabalho*” como um processo tendencial e de feição informal, no qual se verifica aquilo que chama de uma *dupla degradação*. Nesta, conjugam-se traços de continuidade do *taylorismo-fordismo* e de *descontinuidade* sob uma nova era da flexibilização (ANTUNES, 2018).

Na linha de abordar o que seriam os contornos de uma continuidade do *taylorismo-fordismo*, segundo Antunes (2018), Santana e Ramalho (2004) davam um direcionamento que partia de uma ponderação teórica feita por outro autor: David

Harvey (1993). Para este, a simples apropriação feita do nome do industrial Henry Ford (1863-1947) – no *Fordismo* – pode condicionar a uma compreensão restrita sobre o que era e, de certa forma, ainda o é, o modelo paradigmático da produção em larga escala do século XX (HARVEY, 1993, p. 14 *apud* SANTANA; RAMALHO, 2004)

Os elementos presentes no modelo de Ford consistiam em uma recorrência de tendências previamente existentes, porém articuladas de maneira, até então, singular: na linha automática de montagem, na jornada de oito horas diárias de trabalho e pagamento de cinco dólares aos trabalhadores (HARVEY, 1993 *apud* SANTANA; RAMALHO, 2004). Este englobamento de fatores de produção, também estava ancorado em uma configuração organizacional *corporativa* e *inovações tecnológicas* à época, cuja origem refere-se ao século XIX, com a incorporação das ideias do engenheiro norteamericano Frederik W. Taylor (1856-1915), pai da chamada *Administração Científica* (SANTANA; RAMALHO, 2004).

É relativo a este elemento, o emprego da categoria *taylorismo-fordismo*, por Ricardo Antunes (2018), ao discorrer sobre o, também segundo o autor, modelo produtivo da sociedade de massa, consolidado na primeira metade do século XX. Trata-se de uma relação elucidativa de componentes produtivos, por estarem simbolizados nos nomes das duas personagens históricas que lhes são mais destacadas. Porém, um entendimento mais próximo de sua integralidade, não pode prescindir de contextualização no seu respectivo arranjo social, como de certo modo ponderam tanto Antunes e Druck (2015), quanto Santana e Ramalho (2004).

Sob este viés, considerava-se o trabalhador como um ser marcado pela indolência, fosse a mesma inata ou intencional (SANTANA; RAMALHO, 2004). De maneira a corroborar este dado, inclusive, Cláudio Gurgel (2005) enuncia que Taylor (1980), orientado pelo propósito de tornar viável a operacionalização de tarefas relativas ao trabalho, em seu *Princípios da Administração Científica*, deixava transparecer questões concernentes à vida social fora da fábrica. É sobre esta mesma obra, aliás, que Santana e Ramalho (2004) mencionam que se formalizava o processo de subdivisão da atividade laboral, em tarefas fragmentadas e sob um cronométrico controle do tempo.

Em razão das considerações supracitadas sobre a teorização de Taylor (1980), vale destacar que o mesmo advogava, em termos de procedimento laboral, a separação entre execução e concepção das tarefas (SANTANA; RAMALHO, 2004).

A inserção de tais medidas, teve consequências na *desqualificação* no sentido de especialização do trabalhador e aumento no grau de *hierarquização* organizacional, concomitantemente a um regime de recompensa salarial segundo o esforço individual, integrados em um processo automatizado na linha de montagem, no qual a disciplina tem caráter medular (SANTANA, RAMALHO, 2004).

Tratava-se de um tipo de sujeição às normas operacionais e prescritivas, com pouca margem de consideração do saber dos operários, desde as etapas de execução, até chegar ao produto final, alinhado à produção a preços cada vez menores – pelos ganhos de escala – para um mercado de massa consumidor de bens *standardizados* (SANTANA; RAMALHO, 2004). Neste ponto, cabe justapor tal contorno destacado em Santana e Ramalho (2004), de um modelo que começava a apresentar instabilidade, com a atribuição feita aos *pilares morais* da sociedade de massa, enquanto fator gerador da crise, em Antunes e Druck (2015), em razão de demonstrarem uma convergência dos fatos.

Deste quadro geral em que se processava uma ruptura, começaram a derivar expressões características do modo de realização do trabalho, que se desvinculavam dos elementos formadores do modelo de massa, como a teoricamente *alusiva do tipo de qualificação requerida do trabalhador: especialização flexível* (SANTANA; RAMALHO, 2004). A este propósito, em termos mais atualizados para os nossos dias, em *O Privilégio da Servidão*, Antunes (2018) designa o que seria um movimento de *descontinuidade* do modelo da sociedade de massa, na expressão *acumulação flexível*.

Ainda no campo da diversidade de conceituações, referente às vinculações teóricas feitas aos variados deflagradores da *crise*, Santana e Ramalho (2004) recorrem a autores que elegem como geradores de tal transformação, *fatores externos*. Neste sentido, Michael Piore e Charles Sabel (1984) em *The Second Industrial Divide* (1984) mencionam a introdução de *novos padrões* requisitados na *demanda e consumo*, como um dos alicerces do *fordismo* ultrapassados pela saturação do mercado, que passava a confrontar uma lógica produtiva verticalizada de produtos padronizados em massa (PIORE; SABEL, 1984 *apud* SANTANA; RAMALHO, 2004).

Esta lógica produtiva em processo de corrosão, levantava a necessidade de uma solução em formas de produção regidas por outra lógica, como ressaltam Santana e Ramalho (2004). E seguem demonstrando que isto se deu de maneira

parecida com a emergência do próprio fordismo, como detalhado ao se apoiarem em Harvey (1993), visto que o mesmo foi baseado em um arranjo de elementos já existentes e, simultaneamente, concorrentes, não padronizados ainda de maneira dominante.

Assim, continuava a existir em experiências muito particulares, ao longo do tempo, traços de um chamado *sistema de manufatura*, que fora derrotado na esfera política por intervenções em favor do fordismo, sustentando-se em uma visão evolutiva de cunho tecnológico (SANTANA; RAMALHO, 2004). Logo, com o advento da crise do sistema fordista, em que um dos pontos fulcrais concentrava-se na saturação dos mercados, pelo surgimento de novos padrões de exigência, iniciou-se um movimento de adaptação a novos *nichos de consumo* (PIORE; SABEL, 1984 *apud* SANTANA; RAMALHO, 2004).

De modo a confirmar esta postulação teórica, Antunes e Druck (2015) explicam que, naquele período histórico, com a ruína de suas grandes fatias de mercado e acossados pela procura de segmentos de consumo inexplorados, as empresas passaram a enfrentar um grau de concorrência até então inédito, que exigia uma estrutura de produção versátil e processos de trabalho com foco – como enunciam os autores - na *qualidade do produto*. Sob esta inédita exigência de versatilidade, constituiu-se um complexo que flexibilizava a relação homem/máquina, mediada por tecnologias expressas em ferramentas e trabalhadores flexíveis, respectivamente, em sua *funcionalidade* e *capacitação* (ANTUNES; DRUCK, 2015).

Sobre este aspecto, aliás, Santana e Ramalho (2004) também asseveram que este novo trabalhador, dotado de uma série de competências, representava uma ruptura com o que denominam “*trabalho parcelar*”, em que se associava uma pessoa a uma única tarefa e posto de trabalho, em linha com a abordagem de Antunes e Druck (2015). Além do mais, esta reconfiguração proporcionou uma aproximação entre concepção e execução do trabalho, antes rigidamente separadas, tornando os trabalhadores mais próximos, de maneira a possibilitar a incorporação de competências uns com os outros (SANTANA; RAMALHO, 2004)

Sobre a redução da hierarquia gerencial, vale salientar, Santana e Ramalho (2004) destacam a reunião dos funcionários em pequenos grupos, dos quais se exigia uma atuação, segundo a postulação dos autores, “*qualificada*” sobre as variadas etapas da produção. Tais mudanças se refletiram até mesmo na estrutura da firma, com diminuição do quadro de funcionários e do próprio porte das

empresas, em um processo de *desverticalização organizacional*, que consistia em deixar de abarcar desde as fases da extração da matéria-prima até a venda do produto, para restringir-se a um *foco: processos e produtos* (SANTANA; RAMALHO, 2004).

Com a instituição de uma estrutura hierárquica “*desverticalizada*”, os processos de trabalho passaram a ser fundados em cooperação e confiança, tanto entre os funcionários que acabaram por ser aproximados, quanto pelo estreitamento dos vínculos entre compradores e fornecedores, o que, ademais, permitiu o desenvolvimento de “*noções*” como *qualidade* e *rapidez* (SANTANA; RAMALHO, 2004). Constituíram-se estas enquanto parte de um modo de operação da produção, no qual *estoques* de matéria-prima *diminutos* e *reposição regulada* no tempo, conferiam *constância* à cadência produtiva no que se denominava *just in time* (SANTANA; RAMALHO, 2004).

Após descrever estes elementos do referido processo de transformação, Santana e Ramalho (2004) indicam que sua formulação enquanto modelo paradigmático, no bojo do mesmo movimento, encontraria guarida em uma experiência do “*extremo oriente*”. Por sua vez, em Antunes e Druck (2015), verifica-se o mesmo dado, porém expresso de modo mais direto, ao referenciar-se na empresa japonesa *Toyota*, como inspiradora da introdução de uma série de inovações produtivas em resposta à crise dos anos 1970. A partir de então, o meio empresarial altamente competitivo, não admitiria mais o distanciamento entre os múltiplos entes da cadeia produtiva, como se verificava no modelo taylorista-fordista (ANTUNES; DRUCK, 2015).

De volta a Santana e Ramalho (2004), percebe-se que os autores também tratam desta *elevada competitividade* pontuada em Antunes e Druck (2015), mas vão além, ao destacarem a influência do fator geográfico. Demonstram que, este, constituía-se em um importante elemento de realização da atividade produtiva, no qual se baseou a formação de distritos industriais mundo afora. Sobre isso, afirmam Santana e Ramalho (2004):

Como exemplo [...], temos as experiências concretas das pequenas e médias empresas da região da Emilia Romana, a chamada “Terceira Itália”; da fábrica da Volvo em Kalmar, na Suécia; e do fenômeno mais marcante, a experiência da Toyota, no Japão – (SANTANA; RAMALHO, 2004, p. 19).

Do mesmo modo, ao se recorrer a Antunes e Druck (2015), pode-se constatar que, como formulam os autores, a experiência japonesa tanto representou uma

saída para a crise do padrão *taylorista-fordista* e seus mecanismos de “controle social”, que se generalizou em escala global até se ocidentalizar como projeto de dominação societal (ANTUNES; DRUCK, 2015). Dito isto, os aspectos essenciais, segundo Antunes e Druck (2015), que distinguem o que seria o modelo *taylorista-fordista* em relação ao *Toyotismo*, são apresentados na Tabela 1 a seguir, de modo a ilustrar o processo de transformação descrito.

Tabela 1 – Relação entre Taylorismo/Fordismo e Toyotismo

	<i>Taylorismo/Fordismo</i>	Era da Acumulação Flexível e “Empresa Enxuta” (<i>Toyotismo</i>)
Pujança da Empresa	Grande Número de operários que nela exercem atividade laborativa. A era do operário-massa	Empresas que mantêm o menor contingente de trabalhadores e, apesar disso, aumentam seus índices de produtividade
Produção	Em série e para um mercado de massa	Diretamente vinculada à demanda
Divisão do Trabalho	Trabalho parcelar	Trabalho em Equipe, Multifuncionalidade
Relação homem/máquina	Um homem/uma máquina	Processo produtivo <i>flexível</i> em que um homem opera simultaneamente várias máquinas <i>Just in Time</i> – princípio segundo o qual a produção deve se realizar no menor tempo possível
Estoques	Estoques são maiores	Estoques são os menores possíveis. Desenvolve-se sistema <i>Kanban</i> , de senhas de comando para reposição de peças em estoque
Estrutura Hierárquica	Verticalizada	Horizontalizada
Controle da Produção	75% da produção era realizada no seu interior	25% realizada internamente, em razão da centralidade assumida pela terceirização/subcontratação na estratégia patronal

Saber do trabalhador	Desprezava o <i>savoir-faire</i> do trabalho	Hierarquia horizontalizada estende-se às subcontratadas, às “terceirizadas”, acarretando expansão dos métodos para toda a rede de subcontratação
		Desenvolve a criação de Círculos de Controle da Qualidade (CCQ’s), visando melhoria da produtividade das empresas e permitindo apropriar-se do <i>savoir-faire</i> intelectual e cognitivo.

Fonte: Elaboração própria, com base em ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça, *A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra*, O Social em Questão, vol. 18, núm. 34, 2015, Julho-, pp. 19-40 Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro Brasil. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=552264586001>

Este tipo de disposição conceitual – sem considerar precisamente uma tabela – mesmo que seja ilustrativa, em Santana e Ramalho (2004), são objeto de uma ponderação sobre o que se apresenta de maneira homogênea na teoria. Isto porque, segundo os autores, podem se revelar de modo “*híbrido*” na realidade. Nesta mesma linha, porém mais atual, como vale reiterar, Antunes (2018) destaca no que chama de “era da flexibilidade toyotizada”, elementos que denomina de *continuidade* e de *descontinuidade* em relação ao *fordismo*.

É em função de tal enunciação, inclusive, que Antunes (2018) perpassa uma série de aspectos do que define como “*precarização estrutural do trabalho*”, enfatizando tratar-se de um processo, segundo palavras do autor, *tendencial* e que adquire cada vez mais *feição informal* ao longo do tempo. Assim, todas estas transformações reverberam nos modos de gerir as organizações e nos meios de realização da produção, sempre acompanhados pela inovação tecnológica, sob uma orientação do sentido de diminuição dos custos de produção, inclusive da *força de trabalho* (ANTUNES, DRUCK, 2015).

Para adentrar em elementos mais detalhados deste processo em movimento, Antunes (2018) recorda que o Toyotismo, enquanto o que Santana e Ramalho (2004) denominam modelo produtivo paradigmático, tornou-se referência na década de 1970 e ocidentalizou-se em um processo de difusão global a partir dos anos 1980, influenciando na ideia de *empresa*. Esta, na qualidade de categoria de arranjo da produção inspirada no período Pós-Segunda Guerra, no Japão, refere-se a um

protótipo de empresa *enxuta* ou *liofilização organizativa*, com consequências sobre os processos de realização do trabalho e gestão da própria força de trabalho (ANTUNES, 2018).

Quanto aos elementos descritivos deste último aspecto, a seção seguinte apresenta-os de maneira conjunta com o que é, segundo sustentam Antunes e Druck (2015), seja em dados quantitativos ou a partir de análises qualitativas, o carro-chefe da precarização do trabalho no Brasil, para além do movimento de “*flexibilização*” dos processos de trabalho retratados até aqui.

2.2.2 Terceirização

Retratar alguns dos elementos formadores daquilo que, em Santana e Ramalho (2004), considera-se uma modalidade de externalização de parte da produção - enquanto um componente do modelo *toyotista*, como os mesmos o classificam - , se tomado em conta sob a ótica do que Antunes (2018) caracteriza, já nos tempos atuais e segundo sua denominação, serem elementos centrais do processo de “*precarização estrutural*”, abre a possibilidade de um melhor entendimento do que os autores em questão qualificam como *terceirização*.

Tal modalidade, como demonstra Antunes (2018), guarda uma identidade com o que o autor classifica como lógica da “empresa enxuta” e, ao detalhar tal classificação, ratifica tratar-se de um processo que, para além de deslocar para fora da unidade produtiva parte das suas atividades, pesa sobre os trabalhadores nos aspectos contratuais e de organização laboral do que seria um trabalho “*subcontratado*”.

Neste mesmo sentido, ao se recorrer a Freitas e Coutinho (2015), verifica-se que em um breve histórico sobre a *terceirização*, esta tem sua origem identificada em casos alusivos ao século XIX, com referências inglesas, estadunidenses e escocesas (FREITAS ;COUTINHO, 2015). Desta maneira, como atestam os autores, amparados teoricamente em Basso (2008): “[...] *experiências de criação da ‘empresa espelho’ da própria organização matriz, em outras nações, surgiram na década de 1850, com o fito de produzir insumos para a matriz[...]*” – BASSO, 2008, p. 90 apud FREITAS; COUTINHO, 2015, p. 4.

Ainda segundo esta mesma razão, tanto Freitas e Coutinho (2015) quanto Antunes (2018) convergem em situar historicamente como definitivo marco histórico

de difusão da terceirização, o período pós-Segunda Guerra Mundial que, ademais, segundo este último autor, ocorreu simultaneamente à emergência de aspectos do que viria a ser a, como denominada pelo mesmo, organização “*liofilizada*”. Como já tratado, mas de modo a reiterar, estes elementos foram parte de um processo de transformação que, consonante ao descrito em Santana e Ramalho (2004), fora contido pela saturação do mercado de massa e, segundo Antunes e Druck (2015), contestado nos seus padrões morais. Porém, cabe ressaltar um outro componente para fins de uma descrição mais detalhada.

Outro aspecto causal deste movimento vinculava-se à dinâmica do setor financeiro, que, a partir de então, passava a hegemonizar os demais ramos da atividade econômica, como indicam Antunes e Druck (2015). A este respeito, cabe acrescentar que os ganhos sociais herdados do crescimento após-guerra, passaram a representar um depreciador da taxa de lucro e, a saída encontrada pelas organizações, urgentes de uma repentina retomada da lucratividade, passava por elevar a produtividade face à diminuição dos custos de produção e do trabalho (FREITAS ; COUTINHO, 2015).

Sobre esta dinâmica que, como lembra Antunes (2018), irrompe nos anos 1970, o autor traça um paralelo com o tempo presente, ao pôr em relevo como novo ponto de origem a crise econômica global dos anos 2007/2008. Seu epicentro se deu ao Norte Global ou países centrais do capitalismo, intensificando a tendência de corrosão do trabalho regulamentado, dominante nos chamados “*Estado de Bem-Estar*” ao longo do século XX (ANTUNES, 2018). E, como ainda se pode constatar em Antunes (2018), há um movimento global de padronização da competição entre os mais variados fornecedores.

Trata-se de algo que os obriga a se adequarem aos padrões instituídos de tempo, qualidade e preço, de modo a pressionar os salários e, até mesmo, a saúde daqueles que vendem sua força de trabalho, em que o Norte se esparrama para o Sul e vice-versa (ANTUNES, 2018). No sentido de confirmação desta tendência, além do mais, Santana e Ramalho (2004), já demonstravam que a realidade brasileira não passava imune a tal influência. Nela, já pré-existia uma flexibilidade nas formas de contratação da força de trabalho, em linha com o que - em John Humphrey - denomina-se *flexibilização defensiva* (HUMPHREY, 1994 *apud* SANTANA; RAMALHO, 2004).

De acordo com a aludida definição de *flexibilização defensiva*, a organização da produção permanece intocada, enquanto flexibilizam-se os contratos de trabalho e, como no Brasil nunca houve *Estado de Bem-Estar* nos moldes europeus, isto pressupõe uma legislação social protetiva do trabalho de caráter austero (SANTANA; RAMALHO, 2004). Tendo isto em vista, verifica-se uma semelhança com o modo pelo qual se aprofunda, segundo Antunes (2018), a “*precarização estrutural do trabalho*”, na corrosão da legislação trabalhista que, precisamente em função desta razão, como nos termos de Antunes e Druck (2015), adquire constantemente “*feição informal*”.

Sobre a *terceirização* em terras brasileiras, vale destacar a sua peculiaridade conforme suas caracterizações já em Santana e Ramalho (2004) e, de modo mais atual, em Antunes (2018). Tanto para os primeiros, quanto para o segundo, trata-se de uma espécie de gerenciamento dos conflitos do trabalho que, mais precisamente para o último, intensifica a precarização do trabalho nos seus mais variados aspectos. E, neste ínterim, tem se generalizado de maneira a se configurar como *fió condutor* da “*precarização estrutural do trabalho*” no Brasil (ANTUNES; DRUCK, 2015).

Assim, já na virada do século XX para o século XXI, *conflitos e tensões* inerentes ao ambiente de trabalho eram *exportados* de suas unidades de produção, inclusive da própria legislação trabalhista brasileira, de forma a considerar trabalhadores como de um “terceiro” (SANTANA; RAMALHO, 2004). Vale enfatizar que a face mais explícita desse movimento já se dá pela expropriação do trabalho em domicílio, ao transformar a residência de funcionários em pequenas minifábricas (SANTANA; RAMALHO, 2004).

Sobre o significado desta tendência, ademais, já em Antunes e Druck (2015), para além de um certo desmantelo da legislação do trabalho, destaca-se também a diminuição da representação de classe. E, como enfatizam os mesmos autores, esta característica se torna cada vez mais aguda ao se ter em conta o que contextualizam como *desemprego estrutural*. No entanto, como é lícito enfatizar a despeito de todos estes elementos, uma compreensão que desconsidere, de acordo com Santana e Ramalho (2018), as distintas consequências entre países da “*periferia*” e sociedades do *Estado de Bem-Estar*, como qualificam, ofusca o entendimento do processo.

Enquanto na acepção paradigmática do *toyotismo*, a terceirização se revela como parte integrante de um processo de *desverticalização* produtiva e *foco* nas *atividades-fim*, em detrimento das *atividades-meio*, no Brasil, sua finalidade tem sido dirimir conflitos e *reduzir* os *custos* da força de trabalho (SANTANA; RAMALHO, 2004). Assim como é feito, ao se especular teoricamente sobre as transformações de um modelo produtivo, também na prática empresarial, buscava-se por exemplos que fornecessem elementos norteadores da prática na gestão do trabalho, como o fizeram setores empresariais brasileiros no sentido de modernizar, sob novas técnicas, a organização, produção e gestão do trabalho (SANTANA; RAMALHO, 2004).

Desta forma, afirmavam Santana e Ramalho (2004):

Ainda que visem o 'modelo japonês' acabam por contextualizá-lo em termos de interesses empresariais de curto prazo e/ou da situação nacional, muitas vezes usando isoladamente métodos e técnicas que antes, articulados, compunham o 'modelo'. (SANTANA; RAMALHO, 2004, p. 36).

Ainda segundo acrescentam Santana e Ramalho (2004), ao destacarem um traço distintivo da realidade brasileira:

Aqui, o contexto das inovações tem relação direta com a tentativa de acesso ao mercado mundial, seus padrões de preço e qualidade dos produtos e a abertura comercial promovida durante o governo de Fernando Collor. Esse processo forçou à competitividade uma economia que, em grande parte, senão em sua totalidade, se desenvolveu sob o guarda-chuva protecionista (SANTANA; RAMALHO, 2004, pp. 36-37).

E, em consonância com o apontamento de Antunes e Druck (2015), sobre a vida social estar eivada por uma "*racionalidade instrumental*", já em Santana e Ramalho (2004) discorre-se sobre o fato de, aqui, o mercado ser potencialmente amplo - mas não efetivamente - pela elevada concentração da renda. A disputa por nichos de consumo, em que se combinam *pequena demanda* com *muita renda*, de alta lucratividade, são duramente disputados (SANTANA; RAMALHO, 2004). Além do mais, no contexto brasileiro, impõe-se internamente às *empresas*, a necessidade de lidar com escasso dinamismo tecnológico enquanto, no ambiente externo, com o atraso da indústria relativo aos países centrais (SANTANA; RAMALHO, 2004).

A este respeito, Santana e Ramalho (2004) recorrem a Ruy de Quadros Carvalho (1994) ao afirmarem que:

[...] um padrão de industrialização marcado pela exploração predatória de mão-de-obra barata e de recursos naturais abundantes e na manutenção de um protecionismo generalizado e ilimitado no tempo. (CARVALHO, 1994 *apud* SANTANA; RAMALHO, 2004, p. 37)

Logo, a mera inclusão de elementos modernizantes na produção, com consequências sobre as relações de trabalho, faz prevalecer processos de trabalho convencionais, de tipo descritivo e fundado em tarefas parcelares (SANTANA; RAMALHO, 2004). Além disso, o mesmo trabalhador que, enquanto fator de produção, é considerado custo, também expressa suas carências em uma demanda que, como é válido enfatizar, formou-se historicamente segundo um processo *taylorista* de recrutamento (SANTANA; RAMALHO, 2004). Nisto se explicita o principal fator determinante na baixa qualificação profissional - a baixa escolaridade - que, ironicamente, serve de motivação a um discurso que opera de modo a denunciá-la como entrave à modernização (SANTANA; RAMALHO, 2004).

Sobre uma base que, via de regra, se define por *prescrição individual*, foram incorporados sistemas referentes ao modelo paradigmático da *flexibilização*: o *toyotismo* (SANTANA; RAMALHO, 2004). Sobre isso, destacam Santana e Ramalho (2004): “Assim, [...] a flexibilização na produção fica marcada pela introdução de ‘sistemas’, tais como *just in time*, *Kan-Ban* e os *CCQ’s*, muitas vezes isoladamente e com seu sentido transformado” (SANTANA; RAMALHO, 2004, p. 38). Estas características, de acordo com Santana e Ramalho (2004), no Brasil assumiam um vínculo específico com o que Antunes (2018) elenca ser uma das propriedades do “*taylorismo-fordismo*”, seu denominado despotismo fabril, característico da gerência.

Em função da dificuldade em adaptar a competência dos funcionários aos novos métodos, passaram a coexistir novos expedientes laborais, junto a relações de trabalho arcaicas, baseados em baixos salários e ausência de procedimentos que dirimissem a alta rotatividade da mão-de-obra, como inerência das relações de trabalho (SANTANA; RAMALHO, 2004). Além disso, a produção “*verticalizada*”, da empresa de tipo “*faz tudo*”, manteve-se como um sério entrave à necessidade de focalização da produção, de maneira a conservar um cenário de baixa competitividade e qualidade (SANTANA; RAMALHO, 2004).

Desmembrado o modelo, houve uma apropriação muito particular de suas partes. Em algumas empresas o sistema *kan-ban* tornou-se apenas a coloração das ordens de serviço, perdendo seu aspecto de conectivo intra e extra-fábrica. (SANTANA; RAMALHO, 2004, p. 39).

Relativo ao foco no produto principal, que Santana e Ramalho (2004) distinguem como traço do que chamam “paradigma *toyotista*”, porém já na contemporaneidade, Antunes e Druck (2015) tratam de atividades que, por não

serem parte deste cerne, integram o conjunto das “subcontratações”, em profissões que estes autores categorizam como “*tipicamente terceirizáveis*”. Na mesma direção teórica, Coutinho e Freitas (2015) valem-se de Martins (2012), ao destacarem que: “*Essa contratação pode compreender tanto a produção de serviços de limpeza, vigilância ou até de serviços temporários.*” (MARTINS, 2012, p. 10 apud FREITAS; COUTINHO, 2015, p. 7).

Cabe apontar que, tal medida alinha-se com uma concepção de gestão norteada pelo incremento de *vantagens competitivas*, na ótica da organização, sem a dispersão para ocupações onde haja pouca *expertise* (FREITAS; COUTINHO, 2015). Ainda assim, embora até aqui a descrição de tal processo tenha se concentrado nos elementos mais gerais no mundo e no Brasil, ao mencionar a categoria que considera como “países da periferia capitalista”, Antunes (2018) destaca o modo como grandes empresas assentam sua produção em países como a China, a título de exemplo.

Sobre o sucesso de uma grande companhia do ramo comercial, no que Antunes (2018) considera uma “*nova fase*” do que denomina “precarização estrutural do trabalho”, o autor aponta que segundo “[...] *a organização Students and Scholars Against Corporate Misbehaviour (Sacom), [...] o triunfo comercial da Apple reside, em grande parte, na terceirização da produção de seus eletrônicos para a Ásia[...]*” – (ANTUNES, 2018, p. 35). Isto se dá paralelamente à necessidade empresarial de busca por altos lucros, já que se agudiza, também, a hegemonia do setor financeiro sobre os demais ramos da produção, nesta “*nova fase*” de aprofundamento dos pilares da “*precarização estrutural*” (ANTUNES, 2018)

Coincidentemente, porém no que tange ao caso brasileiro, Antunes e Druck (2015), também abordam a generalização da *terceirização*, enquanto parte de uma lógica de gestão da empresa matriz que, à procura de menores custos, como asseveram os autores, externalizam parcela de sua atividade produtiva. Ainda nesta mesma linha de abordagem, Coutinho e Freitas (2015), apoiam-se em outros dois teóricos, ao afirmarem que: “*Neto e Brito (2012) correlacionam à entrada da terceirização no Brasil, [...] a estrutura de negócio das montadoras de automóveis ‘multinacionais’[...]*” (NETO; BRITO, 2012, p. 43 apud FREITAS; COUTINHO, 2015, p. 6).

É mediante tal processo, como enuncia Antunes (2018), que a *terceirização* passa a ganhar destaque na iniciativa empresarial, com consequências até mesmo,

de acordo com autor, sobre as relações sociais por, como afirma, tomá-las na forma de uma relação entre empresas. Os tipos de contrato que se prolongam a partir daí, respondem à necessidade da empresa que contrata, de modo a crescerem contratos de trabalho *flexibilizados*, por tempo pré-definido, em sincronia com os ritmos da empresa contratante, mascarando as formas de relação entre o sujeito do trabalho e o sujeito do capital (ANTUNES, 2018). Em função disto, arremata Antunes (2018), reforça-se a tendência do que o autor denomina “*liofilização organizacional*”.

A partir daí, em conformidade com o que Antunes e Druck (2015) definem como “*atividades tipicamente terceirizáveis*”, exemplificadas em limpeza e vigilância, Freitas e Coutinho (2015) inserem um dado sobre dois tipos de *terceirização* que se projetam, segundo as demandas de cada empresa. Na demonstração destes, enquanto uma diz respeito à parte *contratante*, em que a qualificam como *interna*, a outra se refere à *contratada*, qualificada como *externa*. Logo, enquanto nesta, uma empresa se insere com seus trabalhadores nas dependências de outra, naquela, contrata-se serviços a serem prestados dentro de sua própria unidade produtiva (FREITAS; COUTINHO, 2015).

Assim, como é cabível reforçar sobre a *terceirização externa* assinalada por Freitas e Coutinho (2015), há uma correspondência com a lógica do que, em Antunes (2018), é chamada “*empresa enxuta*”, porém levada ao limite. Isto porque, no referido tipo de *terceirização*, expressa-se o que Freitas e Coutinho (2015), ancorados em Viana (2015), intitulam fenômeno da “*empresa vazia*”. Nele, é perceptível que “[...] *a empresa contratada nada produz ou comercializa – a não ser os próprios trabalhadores*” (VIANA, 2015, p. 15 apud FREITAS; COUTINHO, 2015, p.7). Trata-se de um elemento das relações de trabalho flexibilizadas, seja na contratação ou, em especial, na dispensa, viabilizando um processo mais ágil, sem ter que se submeter às normas que se relacionam com o direito trabalhista (FREITAS; COUTINHO, 2015).

Complementarmente, é lícito acrescentar que, em função deste quadro, Antunes (2018) situa o trabalho como um processo incluso em uma tendência que, assevera o autor, adquire permanentemente “*feição informal*”. E, em razão deste mesmo movimento, Antunes e Druck (2015) já alertavam para o fato da modalidade de *trabalhadores terceirizados*, tender a se tornar *majoritária*. De maneira a convergir com esta ideia, Freitas e Coutinho (2015) também destacavam um aumento da parcela de contratados *terceirizados*, ao afirmarem que em todos os

ramos da produção, “*houve um crescimento exponencial da terceirização[...], levando a aumentos muito maiores do número de terceirizados do que de efetivos.*” (FREITAS; COUTINHO, 2015, p.11)

Com a preponderância de trabalhadores nesta condição, Freitas e Coutinho (2015) demonstram que passa a figurar nas relações de trabalho, duas categorias de trabalhadores a ocuparem seja o mesmo espaço, a mesma unidade produtiva ou a mesma empresa, como destacam. Esta coexistência acrescenta uma série de *elementos discriminatórios* que podem ir desde diferenças salariais até expedientes de assédio no trabalho (FREITAS; COUTINHO, 2015). Assim, cabe pontuar que, além de sofrerem com abuso de poder e assédio moral, condições mais degradantes que se expressam em jornadas de trabalho extensas, elevada rotatividade de funcionários e falta de benefícios, configuram a regra entre os *terceirizados*, se comparados com os efetivos (FREITAS; COUTINHO, 2015).

Em função disso, em Antunes (2018), sintomas de um trabalho que o autor, como cabe reiterar, afirma assumir *feição* crescentemente *informal*, sob um processo que o mesmo caracteriza na forma de “*precarização estrutural*”, são incrementados pelo que, por sua vez, Freitas e Coutinho (2015) afirmam como modos de gestão baseados no medo, verificados, como salientam, na maior exposição aos riscos à própria saúde. Estes elementos de uma força de trabalho que, também em Antunes e Druck (2015), enquadra-se como descartável, se desnudam como “*resultado dos padrões de gestão que desrespeitam o treinamento necessário, as informações sobre riscos, as medidas preventivas, coletivas, etc.*” (FREITAS; COUTINHO, 2015, p. 12).

Portanto, em conformidade com o expresso na presente seção, acerca da condição de “precariedade” de trabalhadores subcontratados, segundo Antunes e Druck (2015), a mesma aparta-os de traços formais do trabalho enquanto relação regida por normas que, em Freitas e Coutinho (2015) aparecem como trabalhistas, técnicas ou de saúde. Arrematam estes últimos, que tal quadro torna-os mais vulneráveis aos riscos de acidente e à perda do emprego, além de atrelá-los a menores benefícios – quando não estão ausentes – e menores salários. E é a partir destas constatações teóricas, que se apresenta o tópico subsequente deste trabalho.

2.2.3 Informalidade

Detalhar aspectos teóricos do que vem a ser a *informalidade*, encontra amparo na obra de diversos autores, dentre os quais, novamente, se destaca Ricardo Antunes (2018), no momento em que este enuncia o que chama de “*reestruturação produtiva*” e situa seus marcos globais de origem e difusão, respectivamente, nas décadas de 1970 e 1980. Nesta mesma dimensão da abordagem teórica, ademais, Antunes e Druck (2015) versam sobre formas de trabalho que classificam como “*desprovidos de direito*”, em direção ao qual se dirigem, conforme assinalam, todas as iniciativas de produção marcadas pelo que definem nos termos da “*flexibilização*”.

Em meio a uma “*processualidade*” que condiciona o mundo empresarial na reintrodução de novas formas de trabalho que, frequentemente, assumem “*feição informal*”, flexibiliza-se salário, jornada e, em última análise, as próprias relações de trabalho (ANTUNES; DRUCK, 2015). Neste sentido, de maneira mais atual, mas ao reafirmar as mesmas ideias, Lima e Oliveira (2021) acrescentam que “*Novos impulsos de flexibilização e (des)regulamentação das relações de trabalho têm sido sistematicamente defendidos nos discursos empresarial, midiático e governamental, sob o eufemismo de ‘modernização’.*” – (LIMA; OLIVEIRA, 2021, p. 923).

Ainda sobre este mesmo aspecto, Lima e Oliveira (2021) fazem menção a uma alteração operada no quadro legislativo das relações de trabalho em 2017, que, conforme asseveram os autores, altera pontos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Trata-se, como afirmam os mesmos, de uma “*Reforma*” que, conforme evidenciam, teve implicações nos direitos e deveres de empregados, de modo a ganhar até mesmo projeção midiática. Sobre a Lei 13. 467/2017, atestam os autores:

[...] a Reforma Trabalhista representa a maior mudança já realizada nos fundamentos do sistema de origem varguista, tendo os seguintes pilares¹⁸: [...] a desconfiguração da CLT – que, mesmo sob limites (dado seu caráter restritivo e contraditório), instituiu, a partir da presença de alguns princípios fundamentais, em um padrão de proteção das relações de trabalho no país. – (LIMA; OLIVEIRA, 2021, p. 924)

É em função de tal movimento que, por sua vez, Antunes (2018) demonstra haver o que denomina uma “*similaridade*”, entre a *informalidade* e a precarização do trabalho, entendida esta na sua dimensão “*estrutural*”, conforme ressalta o autor.

Enfatiza, ainda na mesma obra, não se tratar de sinônimos, mas do que caracteriza como presença da informalidade enquanto elemento que atravessa todas as relações de trabalho. Dessa forma, é um reflexo dos contornos a serem, tendencialmente, assumidos pelo trabalho, por estar em curso um processo de erosão dos direitos do trabalhador em que, a *informalidade*, não diz respeito apenas às formas contratuais *totalmente desprovidas* de regulação trabalhista (ANTUNES, 2018).

Sobre isso, Antunes e Druck (2015) ponderam que, enquanto no século XX desfilaram uma série de particularidades que permitem caracterizá-lo como uma “*era de degradação*” do trabalho, já nos seus anos finais e em princípios do século XXI, a *precarização* se expressa em novas maneiras de ser e modalidades de trabalho (ANTUNES; DRUCK, 2015). Nesta mesma linha e, em termos ligeiramente mais atuais, Antunes (2018) afirma:

A degradação típica do taylorismo e do fordismo, que vigorou ao longo de praticamente todo o século XX, teve (e ainda tem) um desenho mais acentuadamente despótico, embora mais regulamentado e contratualista. (ANTUNES, 2018, p. 88).

Esta mesma característica despótica, além do mais, já em Santana e Ramalho (2004) vinculava-se ao que os autores qualificavam como trabalho *parcelar* e *prescritivo*, ao detalharem o que chamam de paradigma *fordista*. E associa-se a uma “formalidade” na qual a regulamentação e os direitos dentre os trabalhadores mais qualificados, revelava-se como parte integrante nos países do *Estado de Bem-Estar Social* (SANTANA; RAMALHO, 2004). No entanto, ao se retornar a Antunes (2018), percebe-se uma nova composição, em larga medida influenciada pelo que o autor ressalta como “incremento de dispositivos digitais”.

Neste atual arranjo, pondera Antunes (2018), ainda prevalece uma parcela qualificada de trabalhadores. Porém, diferentemente do trabalho qualificado e com direitos da sociedade de massa, há uma “feição informal” *singular* da Era Digital, sob as Tecnologias da Informação e Comunicação – TIC’s (ANTUNES, 2018). Contudo, ainda segundo o autor, de maneira inversa, no pólo que denomina como *menos* “especializado, constata-se um crescimento da “informalização”. Neste particular, vale inclusive destacar que o *trabalho informal*, segundo a definição do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, era majoritário na retomada das ocupações, ao final de 2021 (BMT 73, 2022).

Mas, de maneira ambivalente, tem se revelado o primeiro a ser descontinuado em momentos de crise, no caso do mercado de trabalho do Brasil (BMT 73, 2022). A este respeito, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – Ipea, veicula periodicamente análises sobre o Mercado de Trabalho do Brasil, em seu Boletim Análise e Conjuntura: Mercado de Trabalho – BMT. Para tal intento, sustenta-se em dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua – Pnad Contínua, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, além do Novo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – Novo Caged, vinculado ao Ministério do Trabalho e Previdência – MPT (BMT 73, 2022).

Segundo as definições da edição de número setenta e três do BMT do Ipea, na categoria *emprego* formal, situam-se estatutários, militares e trabalhadores com carteira assinada. A título de ilustração, a análise relativa ao trabalho formal presente no aludido BMT, revelou que entre os dois últimos trimestres de 2021, os fluxos de entrada foram superiores aos fluxos de saída, o que indicaria um aumento da formalidade, como se pode constatar na Figura 1.

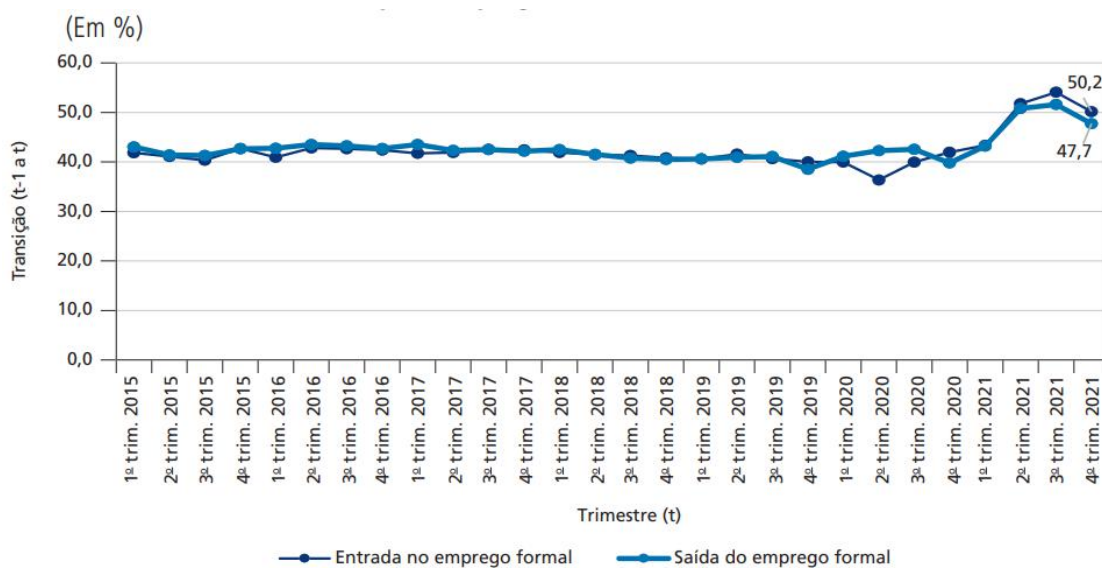


Figura 1 – Fluxos de saída e entrada para empregados formais (1º trim. 2015 – 4º trim. 2021). Após cinco anos de estabilidade, os fluxos apresentaram oscilações nos dois últimos anos, até que, entre o penúltimo e o último trimestres o de entrada manteve-se superior ao de saída. Compreende o período de tempo entre o 1º trimestre de 2015 ao 4º trimestre de 2021. Fonte: PNAD Contínua (IBGE), disponível em: <https://bit.ly/3v9TVH3>. Elaboração: Grupo Conjuntura da Diretoria de Estudos e Políticas Macroeconômicas (Dimac) do Ipea.

No entanto, do terceiro para o quarto trimestres do período em questão, já começava a se desenhar uma *diminuição* das admissões em empregos formais, indicativa de uma baixa margem de postos de trabalho neste setor, como retomada

da atividade econômica, após 2020, ápice da Pandemia da Covid-19 (BMT 70, 2022). Além disso, ocupações por conta própria e sem carteira assinada foram determinantes para uma alta da *Taxa de Ocupação* de 19,6% no trimestre final de 2021, em relação ao anterior (BMT 70, 2022). Trata-se de uma proporção superior ao aumento das ocupações com carteira assinada no setor privado, somente 9,5%, como demonstra a análise do BMT de número setenta e está ilustrado na Figura 2 a seguir.

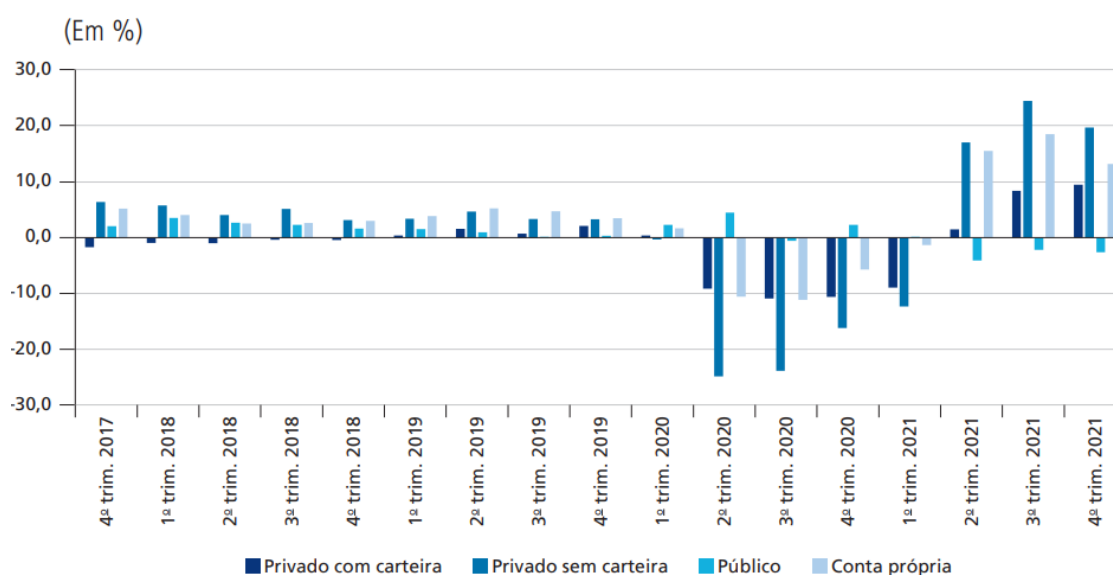


Figura 2 – População por vínculo empregatício – taxa de variação interanual (4º trim. 2017 – 4º trim. 2021). Depois de pouco mais de dois anos de estabilidade, a partir do segundo trimestre de 2020, o trabalho privado sem carteira apresentou a maior oscilação dentre todas, seja na diminuição ou no aumento. Compreende o período de tempo entre o 1º trimestre de 2015 ao 4º trimestre de 2021. Fonte: PNAD Contínua (IBGE), disponível em: <https://bit.ly/3v9TVH3>. Elaboração: Grupo Conjuntura da Diretoria de Estudos e Políticas Macroeconômicas (Dimac) do Ipea.

Além disso, nos dados sobre população ocupada por vínculo empregatício, verifica-se desde o segundo trimestre de 2021, uma prevalência das atividades por conta própria e, no setor privado, sem carteira de trabalho (BMT 70, 2022). No que concerne a esta questão, inclusive, e num panorama global, Antunes (2018) demonstra que nos fluxos de trabalhadores entre ocupações *informais* e *formais*, verifica-se uma espécie de “oscilação”. Pode-se afirmar que a força de trabalho transita crescentemente entre trabalhos perenes, porém de ritmo cada vez mais acelerado e esvaziado em direitos, e trabalhos mais informalizados, com uma superfluidade ascendente (ANTUNES, 2018).

Desta forma, Antunes (2018) define o contingente de trabalhadores da contemporaneidade, sob um contexto que parece assumir o que se poderia chamar de “configuração polarizada”, como se pode atestar na seguinte afirmação:

Em outras palavras, trabalhos mais qualificados para um contingente reduzido – de que são exemplo os trabalhadores das indústrias de software e das TICs – e, no outro polo do pêndulo, modalidades de trabalho cada vez mais instáveis para um universo crescente de trabalhadores e trabalhadoras. (ANTUNES, 2018, p. 88)

Em meio à associação destes elementos, há uma base de trabalhadores constituída por aspectos como *desemprego estrutural*, precarização e informalidade, além de um *topo* altamente qualificado (ANTUNES, 2018). A enunciação destas características, que congrega desde elementos da Nova Era Digital, como denominado em Antunes (2018), até a simultânea flexibilização das relações de trabalho, segundo Antunes e Druck (2015), sugere uma série de consequências que abarcam a realidade nacional dos países, ainda de forma “híbrida”, como já ponderado, por sua vez, em Santana e Ramalho (2004).

Ao se difundirem estas tendências pelo mundo, a partir dos pólos mais dinâmicos da produção, como fora constatado de forma paradigmática desde o modelo *toyotista*, presente em Santana e Ramalho (2004), algo sugere haver alterações no espaço de realização do trabalho e no tempo do mesmo. Por sua vez, na expressão mais atualizada de Antunes (2018), ocorre um processo que se dá de maneira, como nos termos do autor, “desigual e combinada”, mas que o próprio sintetiza na seguinte afirmação:

No topo da pirâmide social do mundo do trabalho, em sua nova morfologia, encontramos, então, os trabalhos ultraqualificados que atuam no âmbito informacional e cognitivo.[...] Na base, ampliam-se a informalidade, a precarização e o desemprego, todos estruturais; [...] e, no meio, encontramos a hibridez, o trabalho qualificado que pode desaparecer ou erodir, em decorrência das alterações temporais e espaciais que atingem as plantas produtivas ou de serviços em todas as partes do mundo. (ANTUNES, 2018, p. 88).

Neste processo, cabe destacar o modo como o “saber operário” que, como salientado em Santana e Ramalho (2004), o denominado pelos autores “modelo *toyotista*”, não teria, como ponderam, funcionalidade, sofre uma alteração nos seus meios de difusão atuais, caracterizada em Antunes (2018), como a seguir:

[...]a transferência do *savoir-faire*, sob a condicionalidade *maquínico-informacional-digital*, do novo mundo do trabalho, assume um caráter transformado em função de sua permanente transferência para os aparatos digitais de mediação do trabalho (ANTUNES, 2018, p. 88).

Este último processo, relativo à passagem do que em Antunes (2018) denomina-se “*savoir-faire*” - nada mais que o saber-fazer operário – para o que o autor qualifica como “meios informacionais-digitais”, revela uma condição constatável, segundo suas palavras, não apenas à base da pirâmide social do trabalho, mas também ao seu estrato médio (ANTUNES, 2018). Tal tendência, além do mais, se revela como parte intrínseca deste contexto produtivo da *flexibilidade liofilizada*, em que se constitui esta como uma modalidade de organização e controle do processo de trabalho e ente símile dos seus contornos informais (ANTUNES, 2018).

Esta caracterização específica dos processos de trabalho em Antunes (2018), cabe ressaltar, se considerada sob o aspecto da gestão do *sujeito* do trabalho, enquanto categoria apresentada em Antunes e Druck (2015) parece guardar traços semelhantes com o que os últimos enunciaram ser o “fio-condutor” da precarização no Brasil: a *terceirização*. Isto porque, enquanto esta aparentemente estabelece seu enfoque em gerir a força de trabalho, da mesma maneira, aquela, volta suas atenções para a gestão dos “modos” de realizar o trabalho, como qualificado em Antunes (2018).

Por todos estes elementos descritivos, graças ao que Antunes (2018) caracteriza *informalização*, o autor demonstra ter se avolumado um agrupamento de trabalhadores assalariados. Nisto, segundo afirma o mesmo, “*são exemplos os trabalhadores nas TICs, que abrangem desde as empresas de software até aquelas de call-center, telemarketing etc.,[...] crescente da nova morfologia do trabalho*” (ANTUNES, 2018, p. 89). Há, dessa forma, uma *nova degradação* do trabalho, que também é reveladora de traços de prolongamento e ruptura com aquela verificada no século XX, nos países do *Estado de Bem-Estar*, em que a informalidade se revela como um de seus pilares determinantes, ao lado da *flexibilização* e da *terceirização* (ANTUNES, 2018).

Também segundo a “*nova morfologia*” do trabalho aludida por Antunes (2018), em que, conforme o autor, se inscrevem os elementos constitutivos da *precarização*, o mesmo salienta que pessoas inseridas no nível intermediário do que chama “pirâmide social do trabalho”, tem se deparado com modalidades - na linha de suas categorias de análise – que seriam tendencialmente caracterizadas por um processo de “*informalização*”. Ainda em consonância com Antunes (2018), esta espécie de novo desenho do que seriam novas formas do trabalho, envolvem, como

ressaltado em *O Privilégio da Servidão*, processos que vão desde os setores da economia até as maneiras de exercício do controle do “sujeito do trabalho”, nos termos de Antunes e Druck (2015), no plano ideológico. E sobre este aspecto, delineiam-se as seções seguintes.

2.3 IDEOLOGIA

Em sua obra “*O Que É Ideologia?*”, Marilena Chauí (2008) distingue *ideologia de saber histórico* ao explicar que, enquanto este guarda as diferenças de época como aspecto essencial de cada sociedade, aquela define o presente como recorrência do passado e o futuro nos limites do já existente no próprio presente (CHAUÍ, 2008). Neste sentido, como constata e enfatiza a própria autora, só se admite o futuro enquanto ambições que os homens *devem* fazer, em vez de dar margem ao que *podem* realizar.

A título de exemplo, Chauí (2008) faz menção à ideologia nacionalista que, segundo a mesma, converte uma unidade fictícia formada por classes sociais antagônicas em seus respectivos interesses, em *sujeito histórico*: a Nação. Desta maneira, os homens e mulheres de uma sociedade devem proceder à realização dos desígnios desta unidade em que são situados, de modo a desprezar os antagonismos reais presentes entre si (CHAUÍ, 2008). No entanto, ao se analisar eventos históricos já plenamente consumados, porém sob a ótica do presente, torna-se evidente a distinção entre a racionalidade contemporânea e aquela verificada nos sujeitos partícipes do evento analisado e, em função disto, proceder a uma busca das raízes de tal diferença, de modo a possibilitar desenvolver um pensamento de extração não-ideológica (CHAUÍ, 2008).

Na perspectiva de um pensamento não-ideológico, inclusive, a autora, ao se apoiar em Marx (1818-1883) e Engels (1820-1895), demonstra que não há história na ideologia, em razão de nas mais variadas formulações da *ideologia burguesa* haver o que denomina “culto da história enquanto *progresso*”. Assim, o passado acaba por ser explicado segundo a *racionalidade do presente*, pelo fato de o historiador burguês trabalhar sob o postulado do progresso da burguesia que, enquanto classe dominante, considera progressivo seu *modo* de subjugar os homens e a natureza, de maneira a evocar para si o direito de colonizar povos tidos como primitivos, por levar a estes o progresso civilizacional (CHAUÍ, 2008).

O “dominador”, como caracterizado por Chauí (2008), ao proceder à eliminação física do dominado ou, em caso de necessitar do seu trabalho, suprimir sua memória histórica, de acordo com a autora, converte-se em sujeito da história sem que haja a versão dos subjugados que, como exemplifica-se em Chauí (2008), pode ser verificada até mesmo na descrição de sociedades consideradas como pré-lógicas, pela antropologia social.

Neste aspecto, a percepção dos antropólogos sobre estes povos como “*diferentes*”, na tentativa de não fazer concessões à abordagem ideológica da burguesia, ainda assim revela a influência da *ideologia burguesa*, afinal, constatar nestas formações sociais a ausência de Estado, mercado ou escrita, válida como modelo explicativo a sociedade onde tais formas se fazem presentes (CHAUÍ, 2008). Do mesmo modo, “Grandes feitos”, “grandes homens”, “grandes progressos” e “grandes descobertas” são parte de um léxico comum ao conjunto simbólico de dominação de uma classe sobre as outras, como frisado por Chauí (2008), que ao complementar, afirma que este tipo de consideração, ao supor os demais sujeitos como pequenos, já indica um pacto com a ideologia dominante.

É sob este artifício ideológico que o derrotado é condicionado a não ter a si próprio como sujeito provido de história, como demonstrado pela autora, de modo a prevalecer o que a mesma chama de “vazios explicativos” que assegurem as estruturas políticas e sociais de dominação, só passíveis de desmantelo pela *crítica*, como ainda aponta Chauí (2008). E sobre tal *crítica da ideologia*, cabe ressaltar, conclui que a mesma:

[...] consiste em preencher as lacunas e os silêncios do pensamento e discurso ideológicos [...], deixando ver o que estava escondido e assegurava a exploração econômica, a desigualdade social e a dominação política e exclusão cultural. CHAUÍ, 2008, p. 118.

É a partir desta constatação, que decorre dos elementos que a antecedem na descrição sobre a “*ideologia*”, conforme a obra da referida autora, que a seção seguinte adentra na exposição teórica deste mesmo objeto, porém de forma um pouco mais detalhada.

2.3.1 Ideologia da competência

Na década de 1930, como também demonstrado por Chauí (2008), uma transformação no padrão de organização industrial do trabalho, acabou por redefinir

o modo como se estruturavam as relações sociais estabelecidas no seu entorno. Como adiantado pelo autora, a este respeito, tratava-se de um momento que viria a se revelar como ponto de partida histórico de uma *prática social* generalizada, nos termos enfatizados por Chauí (2008).

Como já expresso na seção *flexibilização*, a partir da referência de Santana e Ramalho (2004), em relação aos *modos* sob os quais se estruturava a grande indústria dos países centrais, estes, como definidos em Antunes (2018), até a década de 1970, o *fordismo*, em linhas gerais, consistia em um padrão produtivo de controle de toda a cadeia produtiva de um bem, voltado para o consumo em um mercado de massa. Por esta razão, havia um controle total da produção, orientado para a produção em escala e a *qualidade dos produtos*, de modo que, esta, figurava como justificadora da competição capitalista (SANTANA; RAMALHO, 2004). Ademais, este pressuposto da qualidade, em um contexto competitivo, também se compunha de aprimoramentos de ordem científica e tecnológica, próprios daquela época (CHAUÍ, 2008).

Em vista desta última característica, aliás, a necessidade *sine qua non* das grandes empresas, de controle de toda a produção, passava a incluir, também, o financiamento de pesquisas e a construção de laboratórios (CHAUÍ, 2008). Estes traços constitutivos, vale dizer, também se apresentam nas caracterizações de Santana e Ramalho (2004), como próprios das unidades empresariais ilustradas no que os autores chamam de modelo *fordista*. É a este, inclusive, que Chauí (2008) reputa como introdutor do que a autora nomeia uma *nova prática*, no âmbito das relações sociais. Tratava-se de um modo de interação, até então, socialmente inédito na vida entre os homens: a *Organização* (CHAUÍ, 2008).

Enquanto modo de se relacionar em sociedade, a *Organização*, como teoricamente definida por Chauí (2008), também passou a ser parte intrínseca da *ideologia burguesa*, como detalha e enumera a mesma, um discurso e pensamento, de caráter ético, pedagógico e legislador, determinante quanto à maneira de pensar a realidade, em que se define: “o bom e o mal, o lícito e o ilícito, o justo e o injusto, o normal e o patológico, o belo e o feio, a civilização e a barbárie” (CHAUÍ, 2008, p. 102). Assim, estabelecia-se uma ordem na vida social que condecorava como positivas e universais instituições como família, escola, empresa e Estado e, nestes entes institucionais, designavam-se como genuínos portadores da autoridade e do

poder, membros como o pai, o professor, o patrão, o governante e o cientista (CHAUÍ, 2008).

Dito isto, conforme se generalizou a prática social da *Organização*, com todas as condições relativas às instituições reputadas como positivas e universais, acrescenta Chauí (2008) que seus integrantes assumiram uma posição de elevado prestígio e, como incrementa a autora, neles se reconhecia a autoridade e o exercício do poder, de maneira a vigorar o que a mesma denomina uma “nova *racionalidade*” nas relações em sociedade. Neste sentido, a *racionalidade administrativa* passou a determinar as relações sociais, impondo-se cotidianamente pela necessidade de encontrar meios capazes de alcançar um objetivo, sem que houvesse controvérsia quanto aos fins e, posto isso, vale dizer que *organizar* consiste em *administrar* (CHAUÍ, 2008).

Sobre este ponto, cabe ressaltar, Gurgel (2005) demonstra ser elucidativo o papel que, desde sempre, a *teoria administrativa* procurou edificar para si. Parafraçando o autor, trata-se de um processo com *ares de objetividade*, contra o qual não cabe questionamentos, mas respostas práticas que satisfaçam suas diretrizes. E é de acordo com esta mesma finalidade que, por sua vez, Chauí (2008) assevera que uma organização é considerada *racional* se for eficiente. Vale destacar este aspecto da *racionalidade administrativa* e acrescentar que tal eficiência depende de uma hierarquia de cargos (e funções) que identifiquem a *ascensão social* com elevação a um *cargo e função superiores* (CHAUÍ, 2008).

Por esta razão, pode-se afirmar que a identificação dos integrantes com os objetivos da organização é um elemento assegurador da eficácia organizacional, o que acaba por conferir à *Organização*, o caráter de ente dotado de uma *lógica própria*, enquanto aspecto próprio da *ideologia burguesa*, que se evidencia pelo modo como a prática social se converte em *administração científica racional* (CHAUÍ, 2008). A esta, conforme sintetiza Chauí (2008), caberia o mero conhecimento das ações que *devem* ser efetivadas e dos indivíduos *competentes* para levá-las a cabo.

Esta caracterização feita por Chauí (2008), relativa à dinâmica ideológica da sociedade *burguesa*, que parte do ramo da produção e se generaliza enquanto prática socialmente referendada, também é determinada por duas outras inovações advindas da indústria. Por seu turno e em relação a este aspecto, Santana e Ramalho (2004) demonstram que uma tem seu eixo no que denominam *linha de montagem* enquanto a outra na chamada pelos autores de *gerência científica*.

No que concerne à *linha de montagem*, vale salientar que, sob seus limites, o trabalhador *deve* se dedicar a uma única função, sem que precise lançar-se às demais tarefas necessárias à produção de um bem, no que configura o *trabalho parcelar* (SANTANA; RAMALHO, 2004). Já no que se refere à *gerência científica*, vale destacar que, seja em Santana e Ramalho (2004), em Antunes e Druck (2015) ou mesmo em Chauí (2008), trata-se de uma estrutura organizacional em que se separam os que *elaboram* as tarefas daqueles às *executam*, uma configuração que, no que concerne ao verificado em Antunes (2018), com a emergência do *toyotismo*, fora flexibilizada de modo a contar com o que este autor designa Saber-Fazer operário.

A introdução destas duas inovações na prática social, ainda segundo Chauí (2008) e intitulada pela mesma como “*organização*”, define como detentores do conhecimento da totalidade da produção, os administradores e gerentes, próprio de uma concepção hierárquica presente nas elaborações de Frederick Taylor (1856-1915). Sobre isso, auxilia no entendimento desta rígida divisão hierárquica do trabalho, a partir dos limites fabris, o fato de a *teoria administrativa*, nos seus primórdios do século XIX, restringir seu debate apenas aos círculos de iniciados no tema (GURGEL, 2005). Cabe frisar a este respeito que, como assevera Gurgel (2015), Taylor (1856-1915) concebia teoricamente os operários sob a figura de linguagem de *macacos amestrados*.

Enquanto se desenvolvia esta dinâmica, privava-se deste saber os trabalhadores, na condição de meros executores de trabalhos fragmentados, sob uma *divisão social do trabalho*, em que se forjou em escala ampliada, a separação entre os *competentes*, para dirigir, e os *incompetentes*, capazes apenas de executar (CHAUÍ, 2008). Com isso, acrescenta Chauí (2008), instituem-se as bases para que detenham o *poder* aqueles portadores do *saber* e, de maneira complementar, reproduzam-se como despossuídos de poder os supostamente não portadores do saber, o que ao nível social, no qual se difunde a prática social definida pela autora como *Organização*, passava a se constituir, ainda de acordo com a mesma, em um incremento da *divisão social de classes*.

A conformação ideológica que se estabeleceu a partir deste processo, representou uma ruptura com a *ideologia burguesa* na sua forma tradicional, na qual as ideias eram concebidas como produtos de agentes sociais, tais como pai, professor e patrão, por exemplo, em razão da aparente emanção direta das ideias,

do funcionamento organizacional e, de forma mais ampla, das supostas *leis de mercado* (CHAUÍ, 2008). A este processo de autonomização das ideias a partir das ditas *leis de mercado* e do funcionamento das organizações, como descrito por Chauí (2008), ainda na mesma obra, a autora acrescenta um outro elemento, que passou a condicionar até mesmo a maneira como se aplicava o *conhecimento científico* às necessidades dos homens.

Trata-se da *tecnologia* que, anteriormente à aludida transformação, expressava uma valoração que guardava um certo distanciamento do conhecimento científico, ao qual destinava-se a qualidade de alicerce teórico passível de aplicação na atividade produtiva, graças à *técnica* (CHAUÍ, 2008). A face mais visível desta aplicação, como demonstra Chauí (2008), figurava nas máquinas construídas para viabilizar a produção. Na contemporaneidade, porém, como ressalta a autora, diferentemente de aplicar o conhecimento científico ao uso de técnicas, usa-se e desenvolve-se o que a mesma chama de *tecnologias*. Estas são definidas pela “*fabricação de instrumentos de precisão que interferem no próprio conteúdo das ciências*” (CHAUÍ, 2008, pág.: 105).

Trata-se de uma relação de mútua dependência entre o processo produtivo e o desenvolvimento tecnológico, conforme caracterizado em Chauí (2008) que, por seu turno, em Antunes (2008), de acordo com aquilo que o autor qualifica *Nova Era Digital*, ganha evidência, ainda segundo o mesmo, na informatização e automação das mais variadas atividades econômicas, não somente no ramo da indústria.

A incorporação da *tecnologia* enquanto fabricação de instrumentos de precisão necessários à produção, em um contexto ideológico no qual as ideias parecem emanar das próprias estruturas organizacionais, facultou poder e deferência à *ciência e tecnologia* e, desde então, as ideias cunhadas como tecnológicas e científicas têm servido, inclusive, de subterfúgio ideológico (CHAUÍ, 2008). No bojo deste processo, como é lícito reiterar nas descrições de Chauí (2008), a autora revela que, o que chama de *ideologia da competência*, atende à finalidade de ocultar a existência das classes sociais, mediante uma divisão social entre portadores do conhecimento científico, no papel de *competentes*, e os executores de tarefas sob o comando de tais especialistas, os *incompetentes*.

Como na caracterização da referida autora, *ideologia burguesa* se configura em um pensamento e discurso. Na hierarquia das organizações, aqueles que ocupam uma posição que os credencia como *especialistas*, acabam por proferir um

discurso que se notabiliza por um certo protagonismo, como se explana em Chauí (2008). Disto decorre uma conclusão lapidar da mesma, segundo a qual quanto mais organizações e hierarquias existirem em uma sociedade, mais discursos competentes também existirão.

De maneira ambígua, contudo, e como até então vale ressaltar, o *discurso competente* aparece como uma emanção da *Organização*, ao afirmá-la como racional e, com isso, esvaziam-se as classes sociais e os indivíduos da condição real de sujeitos históricos, políticos e sociais (CHAUÍ, 2008). Depois de esvaziá-los, como enuncia Chauí (2008), o *discurso competente* reabilita os sujeitos na condição do que a autora denomina *indivíduos privados*, sendo estes aos quais se dirige o *discurso da competência privatizada*. Segundo este mesmo discurso, salienta a mesma, cabe ao especialista ensinar a cada um como se relacionar com a natureza e os demais seres humanos, como se pode constatar a seguir:

Assim, cada um de nós aprende a relacionar-se com o desejo pela mediação do discurso da sexologia, a relacionar-se com a alimentação pela mediação do discurso da dietética ou nutricionista, a relacionar-se com a criança por meio do discurso da pediatria, da psicologia e da pedagogia, a relacionar-se com a Natureza pela mediação do discurso ecológico, a relacionar-se com os outros pela mediação do discurso da psicologia e da sociologia, e assim por diante. (CHAUÍ, 2008, p. 106-07).

Sob esta nuance do *discurso da competência*, conclui Chauí (2008), o reconhecimento na qualidade de pessoa competente apenas se dá com a internalização de regras e valores estipulados pela figura do especialista, no que acaba por privatizar até mesmo, como arremata a autora, a competência. E esta especificidade do *discurso da competência*, uma competência de característica privatizada, congrega uma série de especificidades inerentes ao *indivíduo* e, por conseguinte, às bagagens em termos de *saber* que o mesmo deve adquirir, como expressão de uma vida social exitosa. Os tópicos seguintes, farão um apanhado teórico destas questões.

2.3.2 Empreendedorismo

Abordar aspectos do empreendedorismo passa por uma série de questões de cunho político e social, que se afirmaram após uma série de transformações históricas, como demonstram Lima, Miguel, Carneiro e Souza (2021). Nesse sentido,

com a crise de reestruturação produtiva que deu proeminência ao *toyotismo* face ao *taylorismo-fordismo*, enquanto paradigmas produtivos foram desencadeados, também, uma série de transformações ideológicas (SANTANA; RAMALHO, 2004).

Durante os anos 1980, passou a se difundir globalmente, os ecos de uma doutrina política de cunho *liberal*, de inspiração no pano de fundo histórico que originou a economia política clássica, porém renovada em uma expressão que se distingue pelo prefixo “*neo*”: o *neoliberalismo* (LIMA; MIGUEL; CARNEIRO; SOUZA, 2021). Sobre isso, no período clássico do liberalismo, recordam Lima, Miguel, Carneiro e Souza (2021), precursores como John Locke (1632-1704) e Adam Smith (1723-1790) atuavam no sentido de superar a crise da economia feudal, o que esbarrava no poder da igreja e da nobreza.

Com isso, tal doutrina fundamentou-se na defesa das liberdades individuais, em conflito com as formas de coerção e intervenção do poder tomadas como tirânicas, até então (LIMA; MIGUEL; CARNEIRO; SOUZA, 2021). Suas ideias, evoluíram até ao ponto em que culminaram na derrubada do feudalismo e, desse modo, o capitalismo consolidou-se como sistema dominante em que, sobretudo no Ocidente, afirma-se ideologicamente no liberalismo (LIMA; MIGUEL; SOUZA, 2021).

Tal expressão doutrinária da política, seguiu um percurso em que se institucionalizou política e economicamente, até adentrar uma etapa cujas origens históricas remonta ao século XIX, com o nascimento da Grande Indústria (LIMA; MIGUEL; SOUZA, 2021). E sob a Revolução Industrial, o produto da atividade produtiva tornava-se cada vez mais alienado do controle dos trabalhadores, de maneira a degradar suas condições de vida até gerar instabilidades para a ordem dominante (LIMA; MIGUEL; SOUZA, 2021).

A este propósito, Enfatizam Lima, Miguel e Souza (2021) que, já no primeiro quarto do século XX, a latência de crises sociais sucessivas, tornou indisfarçáveis entre as classes, as disparidades distributivas dos produtos do trabalho, o que redundou em revoltas dos trabalhadores, que ameaçavam a dominação da burguesia liberal. Estava dado, com isso, um terreno fértil de ideias que suspeitavam de certa disfuncionalidade do liberalismo, de maneira a requerer a intervenção do Estado nas relações sociais de produção (LIMA; MIGUEL; SOUZA, 2021). E é a partir de então, que se aprofunda um processo de transformação política que evoluiu até culminar na formação do Estado de Bem-Estar Social (ANTUNES; DRUCK, 2015).

Neste ínterim, cabe salientar, os trabalhadores não foram um elemento passivo, mas, sim, tiveram papel de protagonismo em um movimento histórico de luta como, por exemplo, o que transcorreu desde a Revolução Industrial, na Inglaterra, e culminou na consolidação de uma legislação social protetora do trabalho (ANTUNES; DRUCK, 2015). Tal legislação, era parte de um arranjo social correlato a outras formas sociais e políticas como, por exemplo, o paradigma de produção *fordista* da sociedade de massa e, já no após-Segunda Guerra Mundial, passava a conviver com a difusão de ideais liberais que, com a eclosão da crise econômica global nos anos 1970, intensificaram-se (LIMA; MIGUEL; CARNEIRO; SOUZA, 2021).

A partir deste período, como pontuam Élido Silva e Gilmar Silva (2021), com a difusão do – desta vez – *neoliberalismo*, um corpo teórico passava a se notabilizar em razão da obra de Theodore W. Schultz (1979), laureado com o Prêmio de Ciências Econômicas em memória de Alfred Nobel. Seu reconhecimento no campo das ciências, devia-se à correlação estipulada entre crescimento da economia de um país e investimentos na área de seguridade social, saúde e educação, de tal maneira que população escolarizada e assistida, seriam uma combinação economicamente exitosa (SILVA, E.; SILVA, G, 2020).

Dentre os elementos incrementais das capacidades humanas, na Teoria do Capital Humano de Schultz (1973), também estavam o treinamento de pessoas em situação de desemprego e políticas de incentivo à mobilidade de famílias e pessoas como forma de tirar proveito de produções sazonais, enquanto geradoras de empregos temporários (SILVA, E.; SILVA, G., 2020). O pano de fundo desta abordagem teórica, tomou corpo ao longo do tempo até ganhar maior intensidade nos anos 1980, em que se transformou decisivamente a conjuntura das ideias (LIMA; OLIVEIRA, 2021).

Sendo assim, tudo o que se associava ao coletivo, público e estatal, passou a figurar no discurso empresarial sob os estigmas da *incompetência*, da *ineficiência* e do *desperdício*, descaracterizando a forma de socialização anterior dos indivíduos (LIMA, OLIVEIRA, 2021). Desse modo, ganharam o primeiro plano das ideias gerais, ações individuais orientadas para o acúmulo de repertórios requisitados pelo próprio desenvolvimento capitalista (SILVA, E.; SILVA, G, 2020).

Neste interregno, como acrescentam Élido Silva e Gilmar Silva (2020), Drucker (1986) proclamava o nascimento de uma *sociedade empreendedora*, como se pode verificar em:

A característica fundamental desse processo de ressignificação foi a implantação de uma administração, dita empreendedora, que encorajasse aos trabalhadores redundantes, aqueles que viviam centrados em uma única rotina laboral, a estarem dispostos a correrem riscos em outras áreas, carreiras ou até mesmo em um negócio próprio. – (DRUCKER, 1986 *apud* SILVA, E.; SILVA, G., 2020, p.5).

O Capital Humano seria um potencializador da organização a que um indivíduo se vincula e, em última análise, responsável pelo desenvolvimento dos países, sem situar seus cidadãos em uma complexidade de relações de produção internamente e externamente desenvolvidas (SILVA, E.; SILVA, G., 2020). Como asseveram, ainda, Élido Silva e Gilmar Silva, apoiando-se em Sylvio Costa (2009): *O indivíduo moderno, que se qualificava como sujeito de direitos, transmuta-se, assim, num indivíduo-microempresa: Você S/A* (COSTA, 2009, p. 177 *apud* SILVA, E.; SILVA, G., 2020, p. 6)

Valendo-se deste ensejo, cabe enunciar que, tal qual o empreendedorismo, a *empregabilidade*, ao estabelecer a necessidade de adquirir habilidades e competências laborais atraentes para o mercado de trabalho, contribui para o isolamento dos sujeitos em sua própria projeção de sucesso (SILVA, E; SILVA, G, 2020). Sobre tal vinculação, inclusive, asseveram Élido Silva e Gilmar Silva (2020):

[...]destaca-se as noções de empreendedorismo e empregabilidade, pois possuem bases confusas para o pronto entendimento de seus desdobramentos na sociabilidade capitalista, mas suas polissemias são, de fato, intencionais. Ao distanciar o trabalhador do significado concreto, os intelectuais do capitalismo possibilitam múltiplas conotações particulares para os desdobramentos práticos das noções em questão (SILVA, E; SILVA, G., 2020, p. 5)

Logo, em linha com a Teoria do Capital Humano, mais conhecimentos redundariam em maior possibilidade de colocação no mercado de trabalho. O que, sob a *nova fase* do processo de “precarização estrutural do trabalho”, demonstra ter vida curta diante da *descartabilidade* de produtos, empregos e dos próprios sujeitos do trabalho (ANTUNES; DRUCK, 2015).

Ademais, um outro aspecto, para além do apelo à aquisição de habilidades e competências laborais, também alusivo do discurso empresarial, diz respeito a elementos de cunho pessoal. Neste sentido, Élido Silva e Gilmar Silva, enunciam Machado (1998): “*O culto da competência é carismático, é a apologia do poder*

individual, mediante o qual os produtos da atividade humana aparecem como mágicas, pois se apresentam independentes das relações sociais” (MACHADO, 1998, p. 20 *apud* SILVA, E; SILVA, G, 2020, p. 11)

Portanto, pelas postulações dos autores, a noção de empreendedorismo e seu desdobramento na empregabilidade, operam no plano das ideias de modo a diferenciar os sujeitos no processo de trabalho, ao convertê-los em entes empresariais. Com estas caracterizações, só parece ser admissível como lugar das relações de trabalho, o mercado e sua respectiva lógica de competição.

Estas modificações que centralizaram o mercado no plano das ideias, de maneira a alimentar a competitividade entre os trabalhadores, como parte de uma “racionalidade” *neoliberal*, coadunavam com uma doutrina econômica e política de não-intervenção no que seriam “dinâmicas mercadológicas” (LIMA; MIGUEL; CARNEIRO; SOUZA, 2021). E este tipo de abordagem doutrinária, acabou por orientar uma série de práticas políticas que chegaram ao ponto de delinear, nos anos 1990, uma Reforma do Estado brasileiro (LIMA; MIGUEL; CARNEIRO; SOUZA, 2021).

Como expressão das consequências econômicas de tais medidas de caráter neoliberal, na referida década, Pereira, Nunes e Lima (2018), oferecem um dado ilustrativo, a partir de Pochmann (2010), no que se refere ao crescimento do desemprego, do trabalho “precarizado” e de perdas salariais generalizadas: “[...]de cada 10 (dez) trabalhadores que almejavam uma vaga no mercado de trabalho durante os anos 90[...], somente 6 (seis) encontraram alguma ocupação e, dentre estes, apenas 4 conseguiram um emprego com carteira assinada” (POCHMANN, 2010 *apud* PEREIRA; NUNES; LIMA, 2018, p. 863).

Em meio a este processo, o Estado assumiu uma configuração que o fez adentrar o século XXI marcado por um papel ambivalente, em que, por definição, deveria proteger direitos, ao mesmo tempo em que sofria um esvaziamento de seu poder de intervenção nas carências sociais (LIMA; MIGUEL; CARNEIRO; SOUZA, 2021). Desde então, como modo de driblar tal contradição, enunciam Bernasconi e Espinosa-Cristia (2020), tal corpo político passou a se abrigar em um discurso moralmente justificador da sua razão de ser. “[...] o Estado, por meio de suas políticas públicas, passou a buscar a intervenção cultural, promovendo um discurso sobre o valor do empreendedorismo[...].” (BERNASCONI; ESPINOSA-CRISTIA, 2020, p. 134)

Neste sentido, aliás, é preciso diferenciar cultura genuinamente empreendedora de hegemonia cultural do *empreendedorismo* (BERNASCONI; ESPINOSA-CRISTIA, 2020). Enquanto aquela seria geradora de novos mercados, pela introdução de inovações produtivas, esta diria respeito a um processo de *dissolução* entre o que é economicamente racional do que não é (BERNASCONI; ESPINOSA-CRISTIA, 2020).

Tal confluência intrincada ocorre, ainda hoje, graças à dissociação do ambiente empresarial de sua conotação econômica original e, no mesmo movimento, à universalização do empreendedorismo para os mais diversos sujeitos sociais, tais como universidade, pessoas físicas, setor público e Estados (BERNASCONI; ESPINOSA-CRISTIA, 2020). A partir de então, o modo como as pessoas passaram a se relacionar umas com as outras, sofreu uma modificação, como pontuam Lima e Oliveira (2021): “[...] a socialização dos indivíduos se dá [...] sob o primado do governo de si e do pressuposto de que todo indivíduo tem algo de empreendedorístico [...]” (LIMA; OLIVEIRA, 2021, p. 910).

Desta maneira, Lima e Oliveira (2021) corroboram as postulações de Élido Silva e Gilmar Silva (2020), sobre o mercado enquanto meio de excelência nas relações de trabalho entre os homens. Os primeiros, sob o aspecto do *empreendedorismo* como decorrência da Teoria do Capital Humano de Schultz (1973) e, os segundos, da perspectiva de um tipo de indivíduo enquanto sujeito dotado de uma coisa “empreendedorística”.

Assim, como expresso por Lima, Miguel, Carneiro e Souza (2021) e descrito nos parágrafos anteriores, uma série de causas relativas às crises no emprego e corrosão dos direitos trabalhistas, no que tange à realidade brasileira, não foram capazes de conter a agenda neoliberal implementada nos anos 1990. Isto porque, conforme Lima e Oliveira (2021), tal agenda esteve ancorada no *empreendedorismo* e seu associado conteúdo discursivo, enquanto estratégia de legitimação moral.

Um exemplo lapidar, como o demonstram Lima e Oliveira (2021), se fez presente, à época, na seguinte resolução, do então Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, no ano de 1995, sob um sentido de responsabilização do trabalhador pela sua colocação profissional, como se pode constatar a seguir:

O emprego dos anos 90 tem um novo conceito: a empregabilidade, conjunto de conhecimentos, habilidades, comportamentos e relações que tornam o profissional necessário não apenas para uma, mas para toda e qualquer

organização. Hoje mais importante do que apenas obter um emprego é tornar-se empregável, manter-se competitivo em um mercado em mutação. Preparar-se, inclusive para várias carreiras e diferentes trabalhos – às vezes, até simultâneos (MTE/Sefor, 1995, apud Affonso, 2001, p. 72 apud LIMA; OLIVEIRA, 2021, p. 911)

Assim sendo, arrematam Lima e Oliveira (2021) que o sujeito *empregável* nada mais é que uma ideia complementar ao *empreendedorismo*, por se tratar de uma espécie de *empreendedor de si mesmo*. Percebe-se, com isso, o sentido de haver um deslocamento ideológico para os trabalhadores, da dimensão concreta destas expressões, deixando-as marcadas por uma polissemia proposital, apontada por Éldo Silva e Gilmar Silva (2020). Vale acrescentar, também, o termo descritivo de tal processo, como definido em Bernasconi e Espinosa-Cristia (2020): *dessignificação-universalização*.

No que se refere a estes elementos do denominado *sujeito empregável*, segundo Lima e Oliveira (2021), verifica-se um diálogo com Chauí (2008), no aspecto da *ideologia burguesa* enquanto desprovida de história, porém, contraditoriamente, legitimada graças a uma história que apresenta o ideário da classe dominante como racional e universal, de maneira a camuflar a existência das classes sociais sob a forma contemporânea de *ideologia da competência*, como já exposto. Assim, seja no cotidiano ou no âmbito escolar, a *ideologia burguesa* se expressa no ensino de que o homem se dignifica pelo trabalho, de maneira que noções como “malandragem” e “preguiça”, por exemplo, assumem o caráter de vício daqueles que não trabalham (CHAUÍ, 2008).

Correntemente, nas organizações escolar e empresarial, sob a *ideologia da competência*, o trabalho é valorizado como assegurador da felicidade e da realização do *indivíduo privado* (CHAUÍ, 2008). A este respeito, vale destacar a correlação existente entre tal concepção de indivíduo, como traço da ideologia da competência, e a caracterização feita por Lima e Oliveira (2021), do sujeito *empregável* como empreendedor de si próprio. Neste sentido, ambos reduziriam o indivíduo a uma espécie de “personificação mercadológica”.

No entanto, esta propriedade da *ideologia burguesa* irrompe em mais um traço contraditório, sob a presente era, de uma lógica de curto prazo e hegemonia do capital financeiro sobre os demais capitais, como estruturante da produção (ANTUNES; DRUCK, 2015). Estes fatores determinantes da descartabilidade de todas as mercadorias, pressuposta esta segundo a definição de Lessa e Zamora

(2018), e que envolve a própria força de trabalho, se combinado com o advento da tecnologia apresentado em Chauí (2018), parece descrever parcialmente uma dinâmica que leva ao *desemprego*.

Ainda assim, como pontua Chauí (2008) a ideologia da competência privatizada acaba por culpabilizar aquele que se encontra em desemprego: “(...) o *desempregado, ignorando o que se passa e orientando-se pelo que foi inculcado pela ideologia, sente-se culpado pelo desemprego, humilhado e num beco sem saída*” (CHAUÍ, 2008, p. 55). Assim, a consideração simultânea do *discurso competente* da *Organização*, enquanto prática social, e do *discurso competente dos especialistas*, como detentores da competência, contribuem para a existência de dois elementos inseparáveis do capitalismo (CHAUÍ, 2008).

Neste modo de produção, o *discurso da Organização* chancela como única racionalidade possível a das presumidas leis de mercado e, o *discurso do especialista*, reconhece a felicidade apenas na competição e no êxito de quem a vence, como esclarece Marilena Chauí (2008). Neste sentido, este traço ideológico demonstrado por Chauí (2008), também dialoga com o isolamento de homens e mulheres na expectativa individual de sucesso, apontada também por Éldio Silva e Gilmar Silva (2020), no que concerne ao *empreendedorismo*.

Ainda assim, na sociedade do *discurso competente* conforme tantas organizações, hierarquias, cargos e funções possa haver, o diploma concede o *status* de especialista (*competente*) e, desta maneira, uma posição superior aos relativamente reputados como *incompetentes* na estrutura hierárquica das organizações (CHAUÍ, 2008). Em razão de o diploma conferir a qualidade de especialista àquele em busca de um emprego, que se traduz em superioridade na hierarquia de funções e cargos, a *ideologia da competência* acaba por ser reforçada pela universidade, deslocando a um segundo plano a pesquisa formadora da crítica (CHAUÍ, 2008).

Este outro aspecto levantado por Chauí (2008), sobre uma mudança de papéis atribuída à universidade, parece denotar alguma convergência com o *empreendedorismo*, segundo um processo que se define na sua dinâmica de *designificação* dos sujeitos de sua conotação sócio-econômica originária e, posteriormente, *universalização* de modo indistinto para todos os objetos possíveis, como exposto por Bernasconi e Espinosa-Cristia (2020).

Dito isto, vale destacar a provável existência de uma percepção entre os jovens universitários, de que a universidade tem como função a *adaptação* às demandas do *discurso empresarial*, expresso na forma de *Organizações empresariais* (CHAUÍ, 2008). Em linha com esta mesma ideia, além do mais, Lima, Miguel, Carneiro e Souza (2021) destacam como:

Inclusa pois nesta realidade, está a própria Educação, que submissa à lógica competitiva, pragmatista e utilitarista do neoliberalismo, tem se utilizado do espaço escolar para formação técnica da mão de obra necessária às demandas de mercado, que tem se limitado a instrução técnica e à transmissão de conhecimentos, longe de seu real compromisso com o desenvolvimento do homem como cidadão eticamente responsável. (LIMA; MIGUEL; CARNEIRO; SOUZA, 2021, p. 388)

Portanto, nos marcos da *ideologia burguesa*, o propósito de tomar parte em um projeto de pesquisa ou formação docente para o ensino, ganha o fundo da cena universitária, de modo a chancelar o diploma como mera credencial de concorrência nos processos seletivos das organizações. Trata-se de mais uma faceta teórica que não se restringe ao âmbito acadêmico, mas que informa, também, sobre a inserção de homens e mulheres no mercado de trabalho.

3 METODOLOGIA

3.1 TIPO DE PESQUISA

Realizou-se, quanto aos fins, uma pesquisa qualitativa de caráter exploratório, por consistir em fazer sondagens, de modo a admitir hipóteses ou suposições durante ou depois de sua realização (VERGARA, 1998). Além disso, tratou-se também de uma pesquisa descritiva, por se propor a retratar aspectos de duas variáveis (VERGARA, 2019), a “precarização estrutural do trabalho” e a “percepção sobre empregabilidade”.

Já no que se refere aos meios, a pesquisa foi bibliográfica, em função de buscar subsídios, com o Referencial Teórico, para a construção do instrumento de coleta de dados (VERGARA, 1998) e de campo, por proceder a uma investigação empírica (VERGARA, 1998) da percepção do sujeito.

3.2 UNIVERSO

Na referida pesquisa de campo, compreende-se como universo, o egresso do curso de Administração da FACC/UFRJ. Logo, trata-se de pessoas com diploma na referida instituição, confrontadas com sua experiência no mercado de trabalho, de modo a poder revelar, na sua percepção, aspectos relativos ao impacto da precarização estrutural do trabalho, na percepção sobre *empregabilidade*. Além disso, a amostra é de cunho não probabilístico, por ser relativa a uma pesquisa qualitativa, que se apoia no critério de acessibilidade para a seleção dos respondentes (VERGARA, 2019).

3.3 COLETA DE DADOS

Para a pesquisa bibliográfica, foram estudados livros, monografias, dissertações, teses e periódicos acadêmicos, de tal maneira que, nestes últimos, como cabe salientar para fins de acesso a dados mais atualizados, priorizou-se artigos publicados nos últimos cinco anos. Já no que concerne à pesquisa de campo, aplicou-se um roteiro de entrevistas formado por quinze perguntas abertas,

segmentado em quatro blocos: A) Percepção sobre aspectos da flexibilização; B) Percepção sobre aspectos da terceirização; C) Percepção sobre aspectos da informalidade e D) Percepção segundo a noção de empregabilidade. Com isso, buscou-se realizar o objetivo-geral do presente trabalho, que consiste em analisar o impacto da precarização estrutural do trabalho na noção de empregabilidade do egresso de Administração, de uma Universidade Pública.

A coleta de dados se deu por meio de entrevista semiestruturada, realizada por videoconferência (VERGARA, 2019). Além disso, aos entrevistados fora apresentado um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE, de modo a informá-los sobre o tema, o objetivo-geral da pesquisa e preservação da identidade pessoal de cada um dos respondentes. Posteriormente, as entrevistas foram gravadas, integralmente transcritas e, transpostas tais etapas, disponibilizadas aos respondentes para que verificassem eventuais discordâncias quanto ao conteúdo reproduzido (VERGARA, 2019).

3.4 TRATAMENTO DOS DADOS

Por se tratar de uma abordagem que toma a realidade pelo que as pessoas imaginam, a partir de sua própria vivência, o estudo em questão requer uma abordagem qualitativa como modo de proceder a sua realização (VERGARA, 2019). Neste sentido, como demonstrado por Triviños (1987), com relação à entrevista semiestruturada, esta *“favorece não só a descrição dos fenômenos sociais, mas também, sua explicação e a compreensão de sua totalidade”* (TRIVIÑOS, 1987, p. 30).

Além disso, como técnica para decodificação dos relatos, recorreu-se à Análise de Conteúdo – AC, entendida esta enquanto *“conjunto de procedimentos sistemáticos e objetivos para descrever e organizar o conteúdo das mensagens, permitindo a inferência de conhecimentos relativos às condições de sua produção/recepção”* (MAIA, 2020, p. 37). Seu ponto de partida, é a mensagem que, neste caso, fora transcrita para posterior análise já na forma escrita e, dentre suas regras para descrição de categorias, conforme Maia (2020), verifica-se que devem ser:

Homogêneas: poder-se-ia dizer que ‘não se mistura alhos com bugalhos’; exaustivas: esgotas a totalidade do ‘texto’; exclusivas: um mesmo elemento do conteúdo não pode ser classificado aleatoriamente em duas categorias diferentes; objetivas: codificadores diferentes devem chegar a resultados iguais; adequadas ou pertinentes: isto é, adaptadas ao conteúdo e ao objetivo (BARDIN, 2011, p. 42 apud MAIA, 2020, p. 37).

Além disso, no presente trabalho, optou-se pela AC Temática, que orienta ao agrupamento de relatos em temas ou unidades de significado, segundo a teoria que embasa o fenômeno em estudo (MAIA, 2020). Ainda sobre a AC, cabe destacar que a mesma *“assenta-se nos pressupostos de uma concepção crítica e dinâmica da linguagem” (FRANCO, 2003, p. 14)*. E isto, vale ressaltar, é próprio de uma dinâmica de interações que envolve a linguagem, o pensar e o agir, de maneira a propiciar o desenvolvimento de representações sociais (FRANCO, 2003).

Neste sentido, a AC Temática foi realizada em duas etapas. Na primeira, os relatos dos participantes foram descritos na íntegra e, na segunda, procedeu-se à organização temática dos elementos relatados, de modo a sistematizar o conteúdo em categorias e subcategorias agregadoras de unidades de significado.

3.5 LIMITAÇÕES DO MÉTODO

Em razão da presente pesquisa ter sido feita por um graduando em vias de se formar, na sua primeira iniciativa de pesquisa acadêmica como requisito imprescindível à conclusão do curso, há limitações de amplitude no tratamento dos dados submetido à AC. Além disso, as entrevistas foram realizadas por videoconferência, em razão de restrições de tempo conjugada à distância geográfica entre o pesquisador e os respondentes. Nisto, portanto, uma série de sutilezas comportamentais observáveis apenas de modo presencial, podem ter sido perdidas.

Outro elemento que cabe salientar, diz respeito ao prazo para a entrega da pesquisa concluída. Isto foi determinante para que o roteiro de entrevistas não fosse aplicado a um número maior de sujeitos egressos de Administração da FACC/UFRJ.

4 RESULTADOS

Nas linhas seguintes, serão apresentados os resultados das entrevistas. Estes se encontram agrupados em categorias que, a princípio, respondem aos objetivos intermediários expressos na introdução, como: A) percepção sobre aspectos da flexibilização; B) percepção sobre aspectos da terceirização; C) percepção sobre aspectos da informalidade e D) noção de empregabilidade.

Além disso, é preciso destacar que, antes de encaminhar as perguntas do roteiro semiestruturado aos respondentes, fora aplicado um mini-questionário com o intuito de traçar o perfil de cada um deles. No presente instrumento de coleta dos dados, a idade dos participantes varia na faixa de 25 anos a 33 anos, nove são do sexo masculino e duas do feminino, sete pessoas se declararam brancas, enquanto três se disseram pardas e uma se declarou negra. Além disso, dois estavam desempregados, uma pessoa faz estágio, sete trabalham no setor privado e um único respondente no setor público. Oito dos participantes declararam estar solteiros, enquanto três estavam casados. Por fim, oito dos respondentes se disseram graduados e apenas um com mestrado completo.

A) PERCEPÇÃO SOBRE ASPECTOS DA FLEXIBILIZAÇÃO

Esta categoria diz respeito ao modo como o sujeito da pesquisa percebe os elementos associados à *flexibilização*, entendida esta como um dos pilares do processo de “*precarização estrutural do trabalho*” expresso em Antunes (2018), com ênfase sobre as transformações relativas aos “processos de trabalho”, como enunciam Antunes e Druck (2015). Estão embutidas na mesma, outras sete subcategorias, como apresentadas no Quadro 1 abaixo, associadas às unidades de significado correspondentes a elas.

Quadro 1 – Percepção sobre aspectos da flexibilização

<p>Correlação crescimento da empresa/crescimento dos funcionários</p>	<p>“... seria melhor ‘a empresa cresce porque funcionários trabalham’.” (R1P3)</p> <p>“... ganhos tidos [...] não são distribuídos entre os empregados” (R2P3)</p> <p>“os empregados [...] se beneficiam com algum aumento salarial... e melhores condições de trabalho” (R3P3)</p> <p>“... dificilmente vai ser equivalente...” (R4P3)</p> <p>“... quando trabalhei foi bem nítido que quando a empresa estava aumentando suas receitas... aumentou o número de empregados... mas foi só a situação se inverter... que as demissões foram em grau muito maior do que as contratações!” (R6P3)</p> <p>“... não existe essa correlação obrigatória” (R7P3)</p> <p>“... se tiver começando agora, tipo <i>start-up</i> [...] é mais multi-tarefa [...]. Numa empresa grande... as oportunidades são menores...” (R8P3)</p> <p>“... trabalho até cresce, mas os benefícios nem sempre crescem em conjunto.” (R9P3)</p>
<p>Identidade trabalhador-empresa</p>	<p>“...<i>colaborador</i> parece uma coisa meio informal [...] pra pessoa simpatizar com a empresa” (R1P4)</p> <p>“... moda dos termos criados pelas empresas...” (R2P4)</p> <p>“mais suave” (R3P4)</p> <p>“... essa visão ‘coletiva’[<i>respondente faz sinal de aspas</i>] passada nessa expressão [<i>colaborador</i>]... é falsa” (R4P4)</p> <p>“ideológico” (R5P4)</p> <p>“... tentar amaciar a situação... eu traço logo um paralelo com quem chama empregado doméstico de família...” (R6P4)</p> <p>“... empreendedor [...] chefe de si mesmo [...] ele que escolhe fazer aquela jornada de trabalho” (R7P4)</p> <p>“...trazer uma imagem mais humanizada pra empresa...” (R8P4)</p> <p>“... gosto de ser chamado de ‘empregado’ porque eu sou...” (R10P4)</p> <p>“... método pra você deixar as coisas mais horizontais [...] mecanismo psicológico pra passar a visão de que estamos todos no mesmo barco...” (R11P4)</p>
<p>Baixo salário como determinante para movimento migratório</p>	<p>“mais vantajosa financeiramente” (R4P5)</p> <p>“... perspectiva de ganhar mais...” (R5P5)</p> <p>“... questão econômica do câmbio...” (R7P5)</p>

	<p>“... trabalha-se muito e ganha pouco.” (R8P5)</p> <p>“... o cara que tem uma baixa formação [...] mais precarizados [...] acho que pelo ganho maior...” (R10P5)</p>
Falta de oportunidade como determinante para imigração	<p>“... atual cenário de desemprego...” (R4P5)</p> <p>“Falta de oportunidades” (R3P5)</p> <p>“... conseguir um emprego [...] a irmã de um amigo próximo se mudou esse ano para Praga [...] conseguiu emprego com facilidade...” (R6P5)</p> <p>“... emprego na área de atuação de onde a pessoa vive.” (R7P5)</p> <p>“... o cara que tem uma boa formação [...] pode conquistar mais coisas...” (R10P5)</p> <p>“... falso reconhecimento [...] você trabalhar e não ser promovido [...] saber de coisas e não ser reconhecido pelo seu bom trabalho...” (R11P5)</p>
Flexibilidade de horário e lugar	<p>“... dedicar-se a outras coisas durante intervalos...” (R3P11)</p> <p>“... maior tempo de descanso...” (R2P11)</p> <p>“... comodidade de se trabalhar em casa...” (R4P11)</p> <p>“... aparecem demandas fora do horário de trabalho combinado previamente...” (R4P11)</p> <p>“... pessoas que moram longe...” (R6P11)</p> <p>“... questão de acessibilidade...” (R7P11)</p> <p>“flexibilidade” (R8P11)</p> <p>“... poder almoçar em casa [...] mais saúde, mais qualidade de vida...” (R10P11)</p> <p>“...você pode combinar um horário com a sua empresa, sem se prender ao horário comercial tradicional...” (R11P11)</p>
Isolamento no trabalho	<p>“... relações [...] mais frias...” (R2P11)</p> <p>“... perda de interatividade [...] agilidade de virar pro lado e fazer uma pergunta...” (R5P11)</p> <p>“... falta de socialização com os outros trabalhadores...” (R6P11)</p> <p>“...você não conhece todo mundo, quando você não tá presente...” (R8P11)</p> <p>“...<u>você tá isolado</u> [...] leva a ficar desmotivado...” (R10P11)</p> <p>“...acho importante criar relações não só pro ambiente ficar gostoso [...] relações influenciam em promoções [...] <u>é uma falta que causa dor nas pessoas.</u>” (R11P11)</p>
Menor custo financeiro e de tempo	<p>“...veio pra ficar! Poupa gastos pra empresa...” (R1P11)</p> <p>“... menor tempo gasto com trânsito...” (R2P11)</p>

B) PERCEPÇÃO SOBRE ASPECTOS DA TERCEIRIZAÇÃO

Já no que se refere à presente categoria, como se pode depreender, em um primeiro momento, de Santana e Ramalho (2004) e, em anos mais recentes, de Antunes e Druck (2015) e Antunes (2018), trata-se de uma modalidade de gestão da própria “*força de trabalho*”, que também compõe, juntamente à flexibilização, um dos elementos centrais do “*processo de precarização estrutural*” do trabalho, caracterizado em Antunes (2018). Nela, inscreveram-se a partir da AC Temática, outras três *subcategorias*, como apresentadas a seguir no Quadro 2.

Quadro 2 – Percepção sobre aspectos da terceirização

Medo associado à carreira	<p>“...dedicar tanto tempo ali pra progredir na carreira...” (R11P10)</p> <p>“... ponto contra você em uma futura triagem..” (R5P10)</p> <p>“...enfraquecimento do perfil...” (R3P10)</p>
Medo de perder o sustento	<p>“... precisava de dinheiro...” (R11P10)</p> <p>“Se manter minimamente empregada...” (R9P10)</p> <p>“Medo de ser demitida!” (R8P10)</p> <p>“...perder seu emprego...” (R7P10)</p> <p>“Medo de perder o sustento...” (R2P10)</p>
Medo de ser descredibilizado	<p>“pessoas fiquem contra ela” (R6P10)</p> <p>“...criar um clima ruim dentro do seu trabalho...” (R7P10)</p> <p>“... medo de ser taxado como louco.” (R10P10)</p>

C) PERCEPÇÃO SOBRE ASPECTOS DA INFORMALIDADE

Além da *flexibilização* e da *terceirização*, a *informalidade* também configura um dos componentes principais do processo de “*precarização estrutural*” do trabalho em Antunes (2018). Sobre isto, vale ressaltar, em Antunes e Druck (2015) faz-se menção a uma “*feição crescentemente informal*” assumida pelo trabalho ao longo dos últimos anos. Também no decorrer da aplicação da técnica de análise empregada no tratamento dos dados da presente pesquisa, revelaram-se três *subcategorias* referentes à categoria da presente seção, demonstrado no Quadro 3.

Quadro 3 – Percepção sobre aspectos da informalidade

<p>Falta de empregos formais</p>	<p>“...se a maioria das pessoas pudesse escolher, não escolheria um trabalho informal!” (R11P6)</p> <p>“Não sei se é mesmo uma escolha...” (R10P6)</p> <p>“Procurar um emprego causa tanta ansiedade na pessoa...” (R10P6)</p> <p>“...é o jeito que eu tenho pra trabalhar” (R9P6)</p> <p>“...não consegue encontrar um emprego formal [...] não puderam ter formação...” (R7P6)</p> <p>“...falta de perspectiva” (R5P6)</p> <p>“...crise econômica, falta de oportunidades...” (R4P6)</p> <p>“O informal é mais fácil de sair da inércia do desemprego...” (R1P6)</p>
<p>Informalidade por opção</p>	<p>“geração!” (R8P6)</p> <p>“...os jovens hoje em dia tão mais preocupados em viver o presente...” (R8P6)</p> <p>“...motivo pode ser ideológico... aquela frase que você falou no início da entrevista... ‘ser o próprio patrão’...” (R6P6)</p>

D) PERCEPÇÃO RELATIVA À NOÇÃO DE EMPREGABILIDADE

Esta categoria concentra o maior número de subcategorias extraídas a partir do tratamento dos dados coletados. Refere-se aos elementos que o sujeito da pesquisa percebe como determinantes para a sua inserção, permanência e, em caso de estar desempregado, recolocação no mercado de trabalho. Ao todo, reúne 12 subcategorias, de maneira que uma delas, *trabalho como gerador de “coágulos de sociabilidade”* faz alusão a uma expressão cunhada por Antunes (2018), como apresentadas no Quadro 4 abaixo e vinculadas às suas respectivas unidades de significado.

Quadro 4 – Percepção relativa à noção de empregabilidade

Exploração no trabalho	<p>“... é tido como algo para garantir a sobrevivência... nem mesmo é escolha de quem o exerce.” (R2P1)</p> <p>“... há exploração da mão-de-obra, ...” (R3P1)</p> <p>“... afirmação válida mas que abre margem pra interpretações que visam prejudicar o trabalhador...” (R7 P1)</p> <p>“... ela é usada erroneamente pra... enfim... esconder a exploração do trabalho e do trabalhador...” (R10 P1)</p> <p>“Eu acho que é parte de uma ideologia capitalista... burguesa... pra fazer trabalhar e dar dinheiro pro patrão.” (R11 P1)</p> <p>“... joga a culpa de uma crise e da falta de oportunidades nas costas de uma pessoa...” (R1P2)</p>
Contribuição social e/ou realização pessoal	<p>“... na minha visão moral... é importante na vida de cada um” (R1 P1)</p> <p>“... vejo o lado de nos sentirmos produtivos... úteis à sociedade!” (R3 P1)</p> <p>“... no aspecto prático... financeiro... quanto psicológico... o trabalho oferece essa dignidade ao trabalhador...” (R4 P1)</p> <p>“... quando a gente trabalha e compra alguma coisa, a gente se sente mais <i>empoderado</i>.” (R8 P1)</p> <p>“... acho que todo mundo precisa trabalhar, né... não de emprego, mas trabalho coletivo... ninguém é independente... a gente depende das pessoas pra chegar comida na nossa casa...” (R10 P1)</p> <p>“... importante buscar o próprio negócio para não receber apenas uma parte do lucro como trabalhador...” (R3 P2)</p>
Limites e possibilidades para pessoas mais velhas	<p>“<i>ultrapassadas</i>” (R1P7)</p> <p>“não se ajustar à crescente demanda” (R2P7)</p> <p>“depende da área”(R7P7)</p> <p>“tendência das empresas mais modernas se tornarem mais inclusivas... não pega tanto essa questão” (R8P7)</p> <p>“salário... a remuneração, que é muito mais alto” (R8P7)</p> <p>“vai depender do perfil da vaga, né...” (R9P7)</p> <p>“...no fim da fila pra preencher vagas...” (R10P7)</p>

	<p>“... eu acho que as pessoas meio que tem na cabeça um regra de com que idade uma pessoa deve estar em um cargo e quando não corresponde a isso, parece estranho...” (R11P7)</p>
<p>Limites e possibilidades para pessoas mais jovens</p>	<p>“sem experiência” (R1P7)</p> <p>“...não apresentar o conhecimento diário e prático do negócio...” (R2P7)</p> <p>“empresas pedem experiência[...] não oferecem oportunidades de termos” (R2P7)</p> <p>“... mais novo você até consegue [...] mas vai ser um emprego com condições bem ruins” (R6P7)</p> <p>“tecnológico... vantagem competitiva” (R7P7)</p> <p>“é mais fácil deles aceitarem salário mediano” (R8P7)</p> <p>“iniciando a carreira profissional” (R8P7)</p> <p>“... em grandes empresas, quanto mais novo melhor” (R9P7)</p>
<p>Recolocação profissional via indicação</p>	<p>“... consegui meu primeiro emprego por indicação de um amigo” (R1P9)</p> <p>“podem determinar o futuro profissional da pessoa... [...] pela indicação ao novo posto feito pelos antigos colegas”(P2R9)</p> <p>“facilitam na filtragem dos candidatos” (R3P9)</p> <p>“acabam chamando quem já é do ramo” (R6P9)</p> <p>“...empresa entre em contato com seu antigo empregador...” (R7P9)</p> <p>“Tive duas experiências [...] de ter conseguido vaga” (R5P9)</p> <p>“...confia no trabalho que você fazia...” (R8P9)</p> <p>“... é com aquele ‘QI’, né...” (R9P9)</p> <p>“... se o cara te conhece...” (R10P9)</p> <p>“... se você tem o conhecimento, trabalhou em algum lugar com aquela pessoa... [...] a pessoa vai lembrar de você...” (R11P9)</p> <p>“...no Brasil, eu acho que a gente tem uma cultura muito forte de indicação... a [empresa em que a respondente trabalha] por exemplo, tem um programa de indicações... se você indicar minorias, que são mulheres, pessoas pretas, pardas e, também, pessoas LGBTQIA+, eles dão dinheiro... se essa pessoa conseguir passar, eles te dão [respondente informa certa quantia em dinheiro].” (R11P9)</p>

<p>Trabalho como gerador de “coágulos de sociabilidade” (ANTUNES, 2018)</p>	<p>“laços saudáveis com amigos dentro do trabalho” (R4P9)</p> <p>“rede de contatos” (R5P9)</p> <p>“trabalhadores de um certo ramo fiquem em contato” (R6P9)</p> <p>“... boa impressão no aspecto pessoa...” (R7P9)</p> <p>“... apesar de empresa, é um lugar onde todo mundo se conhece porque trabalha junto...” (R10P9)</p> <p>“<i>networking</i>” (R10P9)</p> <p>“construiu boas relações” (R11P9)</p>
<p>Escolha por Administração associada à oferta de emprego</p>	<p>“... possibilidade de emprego...” (R1P12)</p> <p>“Possibilidade de trabalhar em diversas subáreas de uma empresa... [...] várias oportunidades de concurso...” (R3P12)</p> <p>“imaginava que <u>empregabilidade</u> seria melhor” (R5P12)</p> <p>“pessoas me diziam que me traria muitas possibilidades” (R6P12)</p> <p>“... acho que foi pela oferta de emprego...” (R9P12)</p>
<p>Escolha por Administração em razão de Incerteza quanto à vida profissional</p>	<p>“... falta de conhecimento das outras áreas ofertadas...” (R2P12)</p> <p>“indecisão” (R5P12)</p> <p>“Incerteza quanto ao caminho profissional...” (R7P12)</p> <p>“... acho que sempre quis estudar ‘ADM’, mas fui influenciada por família...” (R8P12)</p> <p>“sempre foi algo como ‘o lado ruim da força’ [<i>neste ponto, a respondente faz uma apreciação política do curso</i>]... [...] eu tinha aptidão, mas achava que não deveria... [...] acabei passando pra Ciências Sociais... [...] no segundo semestre, fui fazer Administração Pública à distância, na [<i>instituição pública de ensino superior</i>]... [...] não achei que ensino à distância fazia sentido... fiz o vestibular de novo e consegui entrar na UFRJ.” (R11P12)</p>
<p>Prestígio social relativo ao curso de Administração</p>	<p>“... quando digo no trabalho ou a amigos que fiz administração sou meio que ignorado” (R1P13)</p> <p>“Não acredito que seja muito ‘prestigioso’...” (R6P13)</p>
<p>Prestígio social relativo à UFRJ</p>	<p>“Ainda é grande! Mesmo com todos os cortes e problemas vividos pela Universidade Pública, essa instituição ainda gera um prestígio sobre a sociedade... talvez esse sentimento ainda seja por conta de uma certa exclusividade de acesso a esses cursos...” (R2P13)</p>

	<p>“... o prestígio vem da universidade UFRJ” (R4P13)</p> <p>“... justa... estudantes importantes já passaram pela universidade... além da exigência alta em relação à formação do corpo docente” (R5P13)</p> <p>“... quando eu falo, as pessoas: <i>caraca, federal!</i>” (R7P13)</p> <p>“... nem todos têm acesso...” (R8P13)</p> <p>“... eu acho que é prestígio pela UFRJ!” (R10P13)</p>
Sujeito empreendedor de si mesmo	<p>“... tentar conciliar o interesse da empresa e o interesse do trabalhador” (R1P14)</p> <p>“... se adaptar às diversas demandas possíveis...” (R2P14)</p> <p>“Ser aberto... é você contribuir com o que sabe, mas também querer aprender...” (R4P14)</p> <p>“Resiliência... [...] proatividade” (R5P14)</p> <p>“pró-ativo” (R7P14)</p> <p>“... boa organização... visão de todo [...] <u>administrador competente...</u>” (R9P14)</p> <p>“... trabalhar além do horário...” (R11P14)</p>
Perspectiva de carreira não comportada pelo atual emprego	<p>“... minha ideia é me manter aqui até passar num concurso” (R2P15)</p> <p>“... apesar de eu querer sair, porque mudou de empresa” (R3P15)</p> <p>“... eu tenho planos de ir pra fora em algum momento... já até recusei propostas melhores... visando me manter nesse projeto de carreira.” (R4P15)</p> <p>“... assim... eu tenho buscado outras paradas...” (R7P15)</p>

E) Discriminação por questões regionais

Esta, a princípio, seria uma subcategoria. No entanto, por apresentar elementos que poderiam fazê-la figurar tanto em *percepção sobre aspectos da flexibilização* quanto em *percepção relativa à noção de empregabilidade*, estabeleceu-se a necessidade de apresentar a mesma de maneira separada e sob a forma de uma categoria, sustentada esta em duas unidades de significado extraídas, cada uma, das transcrições de dois participantes.

Quadro 5 – Discriminação por questões regionais

Discriminação de trabalhadores por questões regionais	<p>“...se uma empresa se estabelece na Zona Sul Carioca... é um sinal de que não só ela está voltada ao público daquele lugar... mas também que... provavelmente... valoriza aquele estilo de vida o qual não é encontrado em regiões mais afastadas... o que pode gerar uma barreira para o perfil de trabalhadores os quais serão aceitos nessa organização.” (R2P8)</p> <p>“...muitas vezes, não é nem pela distância em si, mas pelo preconceito mesmo... o recrutador não vê um trabalhador, sei lá, do interiorzão do Piauí... do Centro-Oeste, ele não vê... e tá lá o currículo da pessoa, ele não olha ali um ser humano que tá ali, na mesma cultura dela, sabe...” (R10P8)</p>
---	---

5 DISCUSSÃO

Nas questões relativas ao crescimento da empresa/crescimento pessoal, alguns respondentes manifestaram a ideia de que não há necessariamente um nexo causal entre as duas coisas, como na resposta “...não existe essa correlação obrigatória” (R7P3). Dentre os motivos associados, estava a noção de que, quando há ganho por parte da empresa, os mesmos não são distribuídos de forma equivalente para os trabalhadores, com um dos sujeitos (R6P3) fornecendo o relato de que, na sua experiência profissional, viu a empresa em que trabalhava usar seus ganhos excedentes para contratar mais trabalhadores, sem aumentar o ganho dos nela já empregados.

Enquanto isso, uma respondente (R8P3) expressou a ideia de que em empresas pequenas, como *start-ups*, há a possibilidade real da referida correlação ser verdadeira, por ser “*multi-tarefa*”(R8P3). Trata-se esta, de uma alusão mais atual à polivalência como elemento fundante do *toyotismo*, que caracteriza a flexibilização do trabalho (ANTUNES; DRUCK, 2015). Esta questão, inclusive, tangencia também a identificação do trabalhador com a empresa onde trabalha, aspecto sistematizado em outra subcategoria.

Em *identidade trabalhador-empresa*, há trechos de respostas que sugerem uma tentativa de maior envolvimento com os trabalhadores, a partir da introdução de novos vocábulos no discurso empresarial. Sobre o uso da expressão “colaborador”, em detrimento do nome “funcionário”, alguns respondentes adjetivaram-no como “ideológico”(R5P4), “meio informal”(R1P4) e “mecanismo psicológico pra passar a visão de que estamos todos no mesmo barco” (R11P4). Tais manifestações, sugerem certa antipatia com o uso do termo, por parecer um subterfúgio para a identificação do sujeito que trabalha com a empresa. Neste sentido, um dos respondentes chegou a expressar certa indignação ao exclamar que gosta de “ser chamado de *empregado*” (R10P4) e, na mesma frase complementou “porque eu sou” (R10P4).

Além destes elementos relativos à tentativa de alinhar a identidade do trabalhador ao *discurso empresarial*, como expresso em Gurgel (2005), de maneira a também “*despersonificar o sujeito do trabalho*”, como enunciado em Antunes (2018), a percepção do egresso revela também impressões que se referem aos fluxos migratórios, segundo os termos de Antunes (2018) contido na ideia de que “o

Norte se esparrama para o Sul e vice-versa”. Nisto, revelaram-se como subcategorias presentes nas respostas, o *Baixo salário como determinante para o movimento imigratório* e a *Falta de oportunidade como determinante para a imigração*.

Com relação à primeira, notou-se nas respostas a percepção de que pessoas com uma baixa formação escolar, buscam imigrar para países do Norte Global, como caracterizados em Antunes (2018), em razão de um câmbio favorável face à moeda brasileira e um maior poder de compra. Já relativamente à segunda, pessoas com o que o sujeito da pesquisa considera uma “boa formação” (R10P5), no sentido de maior escolaridade, mudam-se para outro país à procura de um reconhecimento do que seriam competências adquiridas. Enquanto o primeiro movimento expressa uma busca em direção ao que Antunes e Druck (2015) qualificam “legislação social protetora do trabalho”, o segundo apresenta aderência com o que Chauí (2008) caracteriza como *ideologia da competência*.

Além disso, emergiram outras subcategorias que tem relação com esta seção. No que concerne à *flexibilidade de horário e lugar*, foram enumerados aspectos tidos como positivos pelo egresso em “maior tempo de descanso”(R2P11), “acessibilidade” (R7P11) e “dedicar-se a outras coisas durante intervalos” (R3P11) sobre o trabalho remoto, o que é eloquente sobre uma certa mistura entre o tempo de trabalho e o de lazer, apontado em Antunes (2018). Já com relação aos elementos negativos do trabalho remoto, em Santana e Ramalho (2004) já havia apontamentos para a tendência de “*exportar conflitos*” relativos à atividade laboral, para a residência dos trabalhadores.

Um dos efeitos de tal tendência para as empresas, pode ser deduzido do seguinte trecho da fala de um dos respondentes: “...veio pra ficar! Poupa gastos pra empresa...” (R1P11). Tal unidade de significado, vale ressaltar, inscreve-se na subcategoria *Menor custo financeiro e de tempo*. Já ao considerar aqueles que trabalham remotamente, fragmentos como “você não conhece todo mundo, quando você não tá presente” (R8P11), “você tá isolado”(R10P11) e “é uma falta que causa dor nas pessoas”(R11P11) expressam uma inconformidade do egresso com a condição de isolamento no trabalho

Uma outra questão, presente nos resultados desta pesquisa, buscou sondar a percepção do egresso sobre *aspectos da terceirização*. Embora fosse pouco provável que um dos respondentes fosse trabalhador terceirizado, em razão de não

ocuparem postos de trabalho no que Antunes e Druck (2015) qualificam como *atividades tipicamente terceirizáveis*, formou-se ao longo da pesquisa bibliográfica a suposição de que tais sujeitos talvez pudessem sofrer as consequências da *terceirização* em outras dimensões do labor, independentemente da atividade desempenhada.

Neste sentido, o *Medo associado à carreira*, durante situações de assédio moral e abuso de poder no trabalho, associados em Antunes (2018) ao que o autor qualifica como “despotismo fabril” do *taylorismo-fordismo* e, como lembra o mesmo, ainda verificável no que também denomina “*dupla degradação*” do trabalho, por combinar elementos degradantes seja do próprio *taylorismo-fordismo* ou *Toyotismo* se revela em trechos como: “enfraquecimento do perfil”(R3P10); “ponto contra você em uma futura triagem”(R5P10) e “dedicar tanto tempo ali pra progredir na carreira”(R11P10).

Além disto, o *Medo de perder o sustento* também se revelou em passagens como “precisava de dinheiro” (R11P10), “se manter minimamente empregada”(R9P10) e, em vinculação direta com a subcategoria em questão, “Medo de perder o sustento...”(R2P10). Também vale acrescentar o *Medo de ser descredibilizado*, como constatável no que parece ser o mais emblemático dos trechos destacados: “medo de ser taxado como louco” (R10P10).

Outra questão relevante para a discussão dos resultados, tem a ver com os dados qualitativos relacionados à *percepção* do sujeito da pesquisa sobre *aspectos da informalidade*, visto que em Antunes e Druck (2015) o trabalho assume tendencialmente, como nos termos do autor e da autora, “*feição informal*”. Nas respostas dos egressos, constatou-se uma prevalência de olhares que apontavam para a informalidade como imposição de um mercado de trabalho com cada vez mais *falta de empregos formais*.

Enquanto um dos respondentes declarou que “é mais fácil sair da inércia do desemprego”(R1P6), sobre o trabalho informal, outros demonstraram suspeitar da ideia de ocupação informal como fruto de uma escolha, similar aos termos de uma *sociedade empreendedora* (DRUCKER, 1986 *apud* SILVA, E; SILVA, G, 2020). Inclusive, um dos sujeitos afirma em tom de exclamação que “se a maioria das pessoas pudesse escolher, não escolheria um trabalho informal!” (R11P6).

Coincidentemente, na Sondagem do Mercado de Trabalho feita pelo Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas - FGV IBRE, em 2022, revelou

que uma proporção de 69,6% dos trabalhadores autônomos preferem estar formalmente vinculados a uma empresa (FGV IBRE, 2022). Isto, no entanto, coexiste com a percepção de alguns entrevistados que vinculam a informalidade à questão de “geração”(R8P6), pelo suposto fato de jovens estarem “preocupados em viver o presente”(R8P6), nos dias atuais. Uma entrevistada, vale salientar, vinculou este tipo de *informalidade por opção*, a um motivo ideológico: “aquela frase que você falou no início da entrevista ‘ser o seu patrão’” (R6P6).

Desse modo, todas as categorias até aqui apresentadas e discutidas, conjuntamente às subcategorias inerentes às mesmas, em razão do objetivo-geral manifesto na parte introdutória da pesquisa, suscitam a necessidade de relacioná-las com a noção de empregabilidade constante na percepção do egresso. Como descrito no Referencial Teórico, esta noção pode figurar seja no *senso comum*, como enunciado em Gurgel (2005), no âmbito do discurso empresarial, conforme a definição de Antunes (2018) ou, até mesmo, no que Chauí (2008) constata como opinião corrente entre os jovens, sobre a adaptação da formação universitária às demandas das organizações, racionalizadas, salienta a autora, sob a forma do *mercado*.

Assim, no que tange ao trabalho como elemento dignificante do homem, em alinhamento com a ideologia burguesa, como enuncia Chauí (2008), e desdobrada na forma de *ideologia da competência*, ainda segundo a mesma autora, dois dos respondentes vincularam o trabalho à palavra “exploração”(R3P1; R10P1). Um dos entrevistados vai além, ao mencionar que “joga a culpa de uma crise e da falta de oportunidades nas costas de uma pessoa” (R1P2), uma afirmação que alude à maneira como a *competência* privatizada, ainda de acordo com Chauí (2008), culpabiliza quem está desempregado, pelo próprio desemprego.

Tais atribuições de sentido, destoam da acepção do trabalho enquanto atividade autoproducente do próprio ser humano (MARX, 1988 *apud* LESSA; ZAMORA, 2018). Sobre isso, na subcategoria *contribuição social e/ou realização pessoal*, um dos respondentes afirma haver no trabalho um “lado de nos sentirmos produtivos e, um deles, vale destacar, fornece uma passagem que aparenta ser a mais elucidativa da subcategoria em questão:

[...] acho que todo mundo precisa trabalhar, né [...] não de emprego, mas trabalho coletivo[...] ninguém é independente[...] a gente depende das pessoas pra chegar comida na nossa casa... (R10 P1)

No entanto, na estrita dimensão da *realização pessoal*, um dos respondentes declarou que “quando a gente trabalha e compra alguma coisa, a gente se sente mais empoderado”(R8P11). O significado deste trecho revela similaridade com o que Chauí (2008) caracteriza como *discurso da competência*, que vincula o êxito pessoal a quem vence a competição no que a autora qualifica como suposta racionalidade de mercado.

Além destas subcategorias relativas ao sentido que o trabalho tem no imaginário dos respondentes, elementos sobre a inserção no mercado de trabalho também foram extraídos das falas transcritas, de maneira a formar categorias relacionadas à questão etária. Sobre as *limitações e possibilidades para pessoas mais velhas*, empregou-se a palavra “ultrapassadas”(R1P7) e no “fim da fila”(R10P7) quanto aos processos seletivos, com ênfase para a área tecnológica, o que sugere o aspecto etário como dado do culto da competência como algo carismático, expresso em Éliido Silva e Gilberto Silva (2020).

Neste sentido, revela-se como ilustrativa a seguinte declaração concedida por uma das respondentes:

[...] eu acho que as pessoas meio que tem na cabeça um regra de com que idade uma pessoa deve estar em um cargo e quando não corresponde a isso, parece estranho[...] (R11P7)

Uma respondente, porém, levantou questão sobre haver uma “tendência das empresas mais modernas se tornarem mais inclusivas” (R8P7). Desta forma, segundo a mesma, “não pega tanto essa questão”(R8P7), o que talvez revele a emergência de uma compreensão que leve em conta a pluralidade de condições de vida na experiência de cada sujeito, inclusive quanto a ser jovem. Sobre isto, inclusive, Dias (2021) conclui em sua obra que: “*a juventude é, ao mesmo tempo, uma representação e uma condição social atribuída a um sujeito* (DIAS, 2021, p. 69)

Dado o ensejo da citação anterior, no que concerne aos *Limites e possibilidades para pessoas mais jovens*, um dos respondentes sugeriu que a juventude pode ser uma “vantagem competitiva” (R7P7) a depender do perfil de candidato almejado em um processo seletivo para vaga de emprego. Porém, aspectos desvantajosos foram elencados ao se associar a juventude à “não apresentar conhecimento diário e prático do negócio” (R2P7) e à ideia de que “é mais fácil deles aceitarem salário mediano” (R8P7)

Estes elementos aqui em discussão, entram no mérito sobre o que leva uma pessoa a conseguir colocação profissional. Porém, há casos em que é necessário sondar a respeito de como conseguir *recolocação profissional* e, nas respostas obtidas junto aos egressos, a indicação revelou-se como um expediente aparentemente muito presente na realidade brasileira, de modo a validar o enunciado em Santana e Ramalho (2004), de que, mesmo com a *flexibilização*, permaneceram relações arcaicas no Brasil.

Enquanto alguns se referem à indicação como “QI” (R9P9), significando “quem indica” e outros revelam que conseguiram seu “primeiro emprego por indicação de um amigo” (R1P9), uma das respondentes parece sintetizar este aspecto das relações de trabalho, na seguinte afirmação:

...no Brasil, eu acho que a gente tem uma cultura muito forte de indicação... a [empresa em que a respondente trabalha] por exemplo, tem um programa de indicações... se você indicar minorias, que são mulheres, pessoas pretas, pardas e, também, pessoas LGBTQIA+, eles dão dinheiro... se essa pessoa conseguir passar, eles te dão [respondente informa certa quantia em dinheiro]. (R11P9)

E é a partir deste fator de recolocação no mercado de trabalho, que se dá ensejo a uma definição de Antunes (2018) sobre as relações de trabalho. Segundo o autor, o trabalho gera o que chama de *coágulos de sociabilidade*. Desta propriedade, ademais, fora sistematizada uma das subcategorias do presente trabalho, como expresso anteriormente na tabela de apresentação dos resultados. Termos como “*networking*” (R10P9) ou seu correspondente em português “rede de contatos” (R5P9), parecem corroborar o enunciado por Antunes (2018). Nisso, arremata um dos respondentes: “apesar da empresa, é um lugar onde todo mundo se conhece porque trabalha junto” (R10P9).

Esta última categoria, trata de um aspecto importante a ser considerado para além da recolocação profissional, mas sobre a permanência de uma pessoa em um emprego. Dito isto, a noção de empregabilidade, se tomada de acordo com o que Lima e Oliveira (2021) expõem sobre o *sujeito empregável*, a mesma apresenta uma relação de complementariedade com a concepção de empreendedorismo, também destes autores em questão, enquanto o que denominam estratégia de legitimação moral da agenda neoliberal.

Desta forma, colocações dos entrevistados relativas ao *sujeito empreendedor de si mesmo*, congregam unidades de significado como “se adaptar às diversas

demandas possíveis” (R2P14) e “trabalhar além do horário” (R11P14). Além disso, “tentar conciliar o interesse da empresa e o interesse do trabalhador” (R1P14) configura um dado em consonância com a enunciação de Silvio Costa (2009) segundo a qual: “o indivíduo moderno que se qualifica como sujeito de direitos, transmuta-se, assim num indivíduo microempresa” (COSTA, 2009, p. 177 apud SILVA, E.; SILVA, G., 2020, p. 6)

Um outro aspecto que se relaciona com a aludida ideia sobre o indivíduo microempresa definido em Costa (2009), refere-se a mais uma das subcategorias conformadas a partir das respostas dos entrevistados: *Perspectiva de carreira não comportada pelo atual emprego*. Fragmentos como “minha ideia é me manter aqui até passar num concurso” (R2P15), “eu tenho buscado outras paradas” (R7P15), revelam um anseio por sair do emprego. De modo ambíguo, uma resposta sugere a perspectiva de sair, ao mesmo tempo em que, para tal intento, precisa permanecer.

Assim, disse uma das respondentes: “eu tenho planos de ir pra fora em algum momento... já até recusei propostas melhores... visando me manter nesse projeto de carreira” (R4P15). A este propósito, inclusive, Souza, Lemos e Silva (2020) asseveram o que parecem ser fundamentos teóricos do trecho correspondente à resposta desta entrevistada:

E o trabalhador sem fronteiras personifica esse terceiro espírito, por sua capacidade de transitar entre diferentes projetos, funções e organizações. Esta capacidade faz com que ele represente a “grandeza” desse espírito, encarnando os traços de autonomia, assunção de risco e flexibilidade que passam a ser demandados (SOUZA; LEMOS; SILVA, 2020, p. 106)

Desta maneira, além de todas estas subcategorias expostas, associadas seja à *perspectiva de carreira*, *avínculos sociais* no trabalho ou fatores determinantes para colocação profissional de uma pessoa no mercado de trabalho, sempre segundo a percepção dos egressos de Administração da UFRJ, na parte exploratória da pesquisa, procedeu-se também à sondagem de particularidades relativas a sua formação universitária. Quando indagados sobre quais seriam as razões de terem escolhido Administração na instituição de ensino superior em questão, as respostas variaram de *Escolha associada à oferta de emprego* até *Escolha devido à incerteza quanto à vida profissional*.

Sobre a primeira, por exemplo, fragmentos como “várias oportunidades de concurso” (R3P12), “imaginava que empregabilidade seria melhor” (R5P12) e “pessoas me diziam que me traria muitas possibilidades, corroboram a formação de

tal categoria. Trata-se, também, de um exemplo que se enquadra no que Chauí (2008) define como diploma conferidor da qualidade de *especialista*, a quem procura emprego. Caberia, desta forma, verificar se, assim como também assevera a autora, a universidade acaba por reforçar a *ideologia da competência* e é opinião corrente entre os jovens, a ideia de que tal instituição deve se adequar ao discurso empresarial.

Já relativamente à segunda subcategoria em discussão, no que tange às incertezas que permeiam a escolha profissional, os respondentes forneceram trechos como “falta de conhecimento das outras áreas” (R2P12), “indecisão” (R5P12), “influenciada por família” (R8P12) e, de maneira mais pormenorizada, na seguinte passagem:

Sempre foi algo como ‘o lado ruim da força’ [PESQUISADOR: *neste ponto, a respondente faz uma apreciação política do curso*]... [...] eu tinha aptidão, mas achava que não deveria... [...] acabei passando pra Ciências Sociais... [...] no segundo semestre, fui fazer Administração Pública à distância, na [*instituição pública de ensino superior*]... [...] não achei que ensino à distância fazia sentido... fiz o vestibular de novo e consegui entrar na UFRJ. (R11P12)

Assim, já desde antes de se graduarem, os egressos orientavam suas escolhas segundo uma visão aderente à ideia de *carreira sem fronteiras* presente em Souza, Lemos e Silva (2020). Sobre este último trecho destacado, além do mais, cabe também salientar sua similaridade com a *ideologia da competência* nos termos de Chauí (2008), no que se refere ao trabalho enquanto assegurador de felicidade e realização do que a autora qualifica *indivíduo privado*.

Além disso, também fora constatada a ocorrência de um elevado *prestígio social relativo* à UFRJ, “mesmo com todos os cortes e problemas vividos pela Universidade Pública” (R1P13), seja porque “nem todos têm acesso” (R8P13) ou pela “exigência alta em relação à formação do corpo docente” (R5P13), em contraste com o baixo prestígio associado à formação em Administração. Sobre isto, alguns entrevistados foram taxativos em afirmar que achavam ser exclusivamente um “prestígio pela UFRJ” (R10P13), ilustrado também de maneira eloquente na seguinte passagem: “...quando digo no trabalho ou a amigos que fiz administração sou meio que ignorado” (R1P13).

Desta maneira, chegava-se ao fim da AC Temática, enquanto técnica de análise dos dados qualitativos do presente trabalho. Porém, isto não se deu sem deixar de suscitar a necessidade de uma investigação mais aprofundada, de uma

subcategoria não assumida por nenhuma suposição alimentada durante o presente trabalho, como contribuição, mesmo que ao nível de caso, para o próprio entendimento da *precarização do trabalho* (ANTUNES; DRUCK, 2015). Como se pode verificar no trecho a adiante:

...se uma empresa se estabelece na Zona Sul Carioca... é um sinal de que não só ela está voltada ao público daquele lugar... mas também que... provavelmente... valoriza aquele estilo de vida o qual não é encontrado em regiões mais afastadas... o que pode gerar uma barreira para o perfil de trabalhadores os quais serão aceitos nessa organização. (R2P8)

Além deste, em outra passagem, de outro entrevistado, foi dito sobre o distanciamento geográfico como fator dificultador no acesso a uma vaga de emprego que:

[...] muitas vezes, não é nem pela distância em si, mas pelo preconceito mesmo... o recrutador não vê um trabalhador, sei lá, do interiorzão do Piauí... do Centro-Oeste, ele não vê... e tá lá o currículo da pessoa, ele não olha ali um ser humano que tá ali, na mesma cultura dela, sabe[...] (R10P8)

Estas unidades de significado destacadas congregam-se em uma subcategoria que trata da *Discriminação de trabalhadores por questões regionais*

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante a construção do Referencial Teórico da presente pesquisa, constatou-se no estudo de trabalhos acadêmicos como livros e artigos, a caracterização de um processo de precarização estrutural do trabalho, que sugeria uma pluralidade de elementos teóricos ponderáveis nos mais variados sujeitos, a partir da sua visão de mundo. Diante disso, procedeu-se à análise do impacto desta dinâmica, na percepção sobre empregabilidade do egresso de Administração da FACC/UFRJ.

Assim, o objetivo principal do presente trabalho, foi atendido a partir da sondagem de aspectos da percepção dos entrevistados, associados aos processos de trabalho, à forma como as novas modalidades de labor condicionam o vínculo entre empregados e empregadores e à aparência assumida pelo trabalho que parece ofuscar as delimitações entre esfera privada e vida profissional

Com isso, foi possível descrever aspectos sobre a inserção profissional do egresso de Administração, sobre quais os fatores que determinam a sua colocação em um emprego, permanência no mesmo e, em caso de se encontrar desempregado, que determinantes poderiam contribuir para a sua recolocação.

Neste sentido, os elementos descritos relativos à flexibilização no trabalho, na percepção dos graduados, estão associados a uma série vantagens quanto a adequar as demandas da vida pessoal às tarefas do trabalho e o não dispêndio de tempo de deslocamento, seja em longas distâncias, seja no trânsito dos grandes centros urbanos. No entanto, paralelamente a esta visão, o distanciamento físico revelou-se como principal condicionante do isolamento destes trabalhadores, o que pode dificultar seja a permanência no trabalho ou a recolocação profissional.

Já no que concerne à descrição de alguns dos componentes que, em linhas gerais, se referem à terceirização, as questões de assédio ou abuso de poder, por exemplo, que envolvem o receio de se sentir descredibilizado por se mostrar insatisfeito no ambiente de trabalho, configura-se como impeditivo na procura por novas oportunidades.

Agora, sobre a abordagem de aspectos da informalidade, revelou-se o reconhecimento de parte dos sujeitos como sendo esta a alternativa com maior potencial de absorção imediata, pelo mercado de trabalho. Tal caminho, apareceu como reforçado pela falta de conhecimento sobre outras áreas, culpabilização pela

própria condição de desemprego e incerteza quanto à vida profissional, o que exclui do horizonte a possibilidade de inserção em um emprego formal

Na descrição sobre a percepção relativa à noção de empregabilidade, destacaram-se fatores como situar-se em uma rede de contatos, de modo a acessar oportunidades viabilizadas por uma cultura da indicação, no Brasil. Além disso, sobressaíram-se também, o alinhamento do perfil profissional com valores das organizações e vinculação às entidades empresariais que demonstrem reconhecimento, seja na forma de promoção ou salário, das competências adquiridas pelo sujeito, enquanto “empreendedor de si mesmo”.

Com relação às limitações da presente pesquisa, o resultado do miniquestionário sobre o perfil dos respondentes, revelou uma baixa prevalência de mulheres, pessoas autodeclaradas negras e pardas e, no caso de amarelas, não registrou um único participante. Este dado, foi condicionado pela proximidade do fim do prazo de entrega do trabalho e pela acessibilidade enquanto critério de seleção da amostra, o que restringiu os participantes a um perfil menos diversificado.

Por fim, durante a sistematização das categorias para apresentação dos resultados, revelou-se uma questão não comportada nos objetivos do presente trabalho, mas que suscita a possibilidade de uma nova agenda de pesquisas, a discriminação dos trabalhadores por questões regionais.

7 REFERÊNCIAS

ANTUNES, R.; DRUCK, G. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. **O Social em Questão**, v.18, n.34, p. 19-40, jul. 2015. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=552264586001>>. Acesso em: 1 ago. 2022.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1.ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. 70 ed. São Paulo: Almedina Brasil, 2011.

BASSO, G.M. Terceirização e o mundo globalizado: o encadeamento produtivo e a complementaridade de serviços como potencializadores da formalização de contratos. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v.74, n.4, p. 89-116, out./ dez. 2008.

BERNASCONI, O.; ESPINOSA-CRISTIA, J.F. Nem Política, Nem Sociedade: Questionando a Justificativa de Políticas Públicas Pró-Empreendedorismo no Chile. **Revista de Administração de Empresa – RAE**, São Paulo, v.60, n. 2, p. 131-143, mar-abr 2020.

BRAGA, D.S. *et al.* Empregabilidade e destino ocupacional de egressos da educação superior: uma revisão da literatura. **Revista de Educação - PUC**, Campinas, v. 27, p.1-15, mar. 2022.

BRASIL. Decreto-legislativo nº6, de março de 2020. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 20 mar. 2020. Seção 1, p.1. Disponível em:< https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/dlg6-2020.htm#:~:text=DECRETO%20LEGISLATIVO%20N%C2%BA%206%2C%20DE,18%20de%20mar%C3%A7o%20de%202020>. Acesso em: 30 set. 2022.

CARVALHO, R.Q., **Capacitação tecnológica, revalorização do trabalho e educação**. In: Ferretti, Celso João *et al.* (orgs.). *Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*. **Anais** [...] Petrópolis, Vozes, 2ª ed., 1994, p.93-127.

CHAUÍ, M. **O que é ideologia**. 2.ed. São Paulo: Brasiliense, 2008.

DIAS, W.M. Juventude (s), sociedade mundo do trabalho contemporâneo: um olhar sociológico sobre a relação entre juventude e trabalho na era da precarização. **Aurora**, Marília, v.14, p. 63-74, out. 2021. Disponível em: <<https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/aurora/article/view/12693>>. Acesso em: 2 ago. 2022.

DRUCKER, P.F. **Inovação e espírito inovador – práticas e princípios**. Tradução Carlos J. Malferrari. São Paulo: Pioneira, 1986.

FGV IBRE, Instituto Brasileiro de Economia. **Sondagem do mercado de trabalho**. dez. 2022. Disponível em: < https://portalibre.fgv.br/sites/default/files/2022-12/press-release-sondagem-do-mercado-de-trabalho-dezembro-de-2022_2.pdf>. Acesso em: 12 de dez. de 2022

FRANCO, M.L.P.B. **Análise de Conteúdo**. Série Pesquisa, 3ª ed., Brasília Liberi Livro Editora, 2008.

FREITAS, L.A.; COUTINHO, L.R.S. Terceirização: uma análise a partir da percepção dos trabalhadores terceirizados de uma universidade pública na cidade do rio de janeiro. *In*: SEGET Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 13., 2016, Resende. **Anais**. Resende: Associação Educacional Dom Bosco, 2016. Disponível em: < <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos16/30124331.pdf>>. Acesso em: 23 ago. 2022.

GURGEL, C. A Gerência do Pensamento – a ideologia neoliberal na formação do gestor. **Revista Trabalho Necessário**, v.3, n.3, 6 dez. 2005. Disponível em: <<https://doi.org/10.22409/tn.3i3.p6124>>. Acesso em: 18 ago. 2022.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 1993.

HUMPHREY, J. O impacto das técnicas “japonesas” de administração na indústria brasileira. **Novos Estudos CEBRAP**, São Paulo, n.38, p. 148-167, mar. 1994.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Ministério do Trabalho. **Mercado de trabalho: conjuntura e análise**. Brasília, 1996.

LIMA, J.C.; OLIVEIRA, R.V. O empreendedorismo como discurso justificador do trabalho informal e precário. **Contemporânea**, v. 11, n. 3, p. 905-932, set./dez. 2021.

LIMA, H. et al, **Estado neoliberal e a precarização do trabalho docente**. *In*: **CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO**, 7., 2021. E-book Escola em tempos de conexões. Realize, mar. 2021, p. 386-403. Disponível em: <<https://editorarealize.com.br/educacao/detalhes/escola-em-tempos-de-conexoes-3>>. Acesso em: 28 ago. 2022.

MAIA, A.C.B. **Questionário e entrevista na pesquisa qualitativa: elaboração, aplicação e análise de conteúdo – Manual Didático**. São Carlos: Pedro & João Editores, 2020.

MARTINS, S.P. **A terceirização e o direito do trabalho**. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARX, K. **O Capital: crítica da economia política**. Livro I. São Paulo: Nova Cultural, 1988.

NETO, I.G.; BRITO, R.N. **A terceirização no Brasil**. Curitiba: Íthala, 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente**, 1999. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm#:~:text=Formalizado%20pela%20OIT%20em%201999,fundamental%20para%20a%20supera%C3%A7%C3%A3o%20da>>. Acesso em: 28 ago. 2022.

PEREIRA, C.M.P.; NUNES, R.P.; LIMA, C.M.D. Empregabilidade Em Debate, **Diversitas Journal**. Santana do Ipanema/AL. v.3, n.3, p.859-866, dez. 2018.

PIORE, M.; SABELI, C. **The second industrial divide**. Nova York: Basic Books, 1984.

POCHMANN, M. **Desenvolvimento, trabalho e renda no Brasil: avanços recentes no emprego e na distribuição dos rendimentos**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2010.

SANTANA, M.A.; RAMALHO, J.R. **Sociologia do trabalho no mundo contemporâneo**. Rio de Janeiro: Zahar, 2004.

SCHULTZ, T.W. **O capital humano: investimentos em Educação**. São Paulo: Zahar Editora, 1973.

SILVA, E.S.; SILVA, G.P. Desdobramentos da Teoria do Capital Humano: assimilação do discurso empreendedor e da empregabilidade. **Revista Educação E Questão**, Natal, v.58, n°. 56, p. 1-23, abril/jun 2020.

SIMÕES, R.A. **Ensino superior e mercado de trabalho**. 1985. 154 f. Dissertação (Mestrado em Economia) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 1985.

SOUZA, F.A.S.; LEMOS, A.H.C.; SILVA, M.A.C. Metamorfoses de um discurso: carreiras sem fronteiras e o novo espírito do capitalismo. **Revista Organizações & Sociedade**, Salvador, v.27, n.92, p. 95-112, 2020.

TAYLOR, F. **Princípios da Administração Científica**. São Paulo: Atlas, 1980.

TRIVIÑOS, A.N.S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

VERGARA, S.C., **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1998.

VERGARA, S.C., **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**, 16° ed, 2° reimpr., São Paulo: Atlas, 2019.

VIANA, M. T. **Para entender a terceirização**. 2 ed., São Paulo: LTr, 2015.

ZAMORA, M.; LESSA, B. “O que sobrou do céu”: trabalho e precarização no capitalismo neoliberal. *In*: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 2019, Fortaleza. **ANPAD**, 18 maio 2019. Disponível em:<http://arquivo.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjU3ODg=>. Acesso em: 2 ago. 2022.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

Idade: () 22-25 anos () 26-30 anos () 31-35 anos

Sexo: () masculino () feminino

Cor/Raça: () amarelo () branco () pardo () preto

Setor onde trabalho: () público () privado () desempregado

Estado Civil: () solteiro () casado () separado/desquitado/divorciado

Escolaridade: () graduado () mestrado incompleto () mestrado completo
() doutorado incompleto () doutorado completo

1) Como você avalia a afirmação de que “o trabalho dignifica o homem”?

2) Como você avalia a afirmação de que “uma pessoa competente e empreendedora, pode ser patroa de si mesma, ao montar seu próprio negócio”?

3) À luz da sua experiência profissional, como você avalia a afirmação de que “conforme a empresa cresce, os funcionários crescem juntos”?

4) Como você avalia o uso da expressão *colaborador*, em vez de *funcionário*, no discurso empresarial?

5) Na sua visão, que tipos de dificuldades relacionadas ao trabalho, podem levar uma pessoa a sair de um país para viver em outro?

6) Na sua visão, que razões levam uma pessoa a escolher uma *ocupação informal*, em detrimento de um *emprego formal*?

7) De que modo você acha que a idade influencia no acesso a uma vaga de emprego?

8) De que modo você acha que o distanciamento geográfico influencia no acesso a uma vaga de emprego?

9) De que modo as relações sociais construídas no ambiente de trabalho, podem contribuir para a reinserção profissional, caso uma pessoa se encontre desempregada?

10) Na sua visão, que razões levariam uma pessoa que sofre com assédio e abuso de poder no trabalho a não denunciar?

11) Na sua visão, quais seriam as vantagens e desvantagens do trabalho remoto?

12) O que te motivou a cursar administração na UFRJ?

13) Como você avalia o prestígio social conferido ao diploma em Administração pela UFRJ?

14) Na sua visão, quais competências fazem de um administrador, um profissional requisitado pelas organizações?

15) Que aspectos te levam a permanecer no seu atual emprego, além do fator salário? *Observação:* pergunta a ser evitada caso o (a) respondente esteja desempregado (a)

APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TÍTULO DA PESQUISA: IMPACTO DA PRECARIZAÇÃO ESTRUTURAL DO TRABALHO NA PERCEPÇÃO SOBRE EMPREGABILIDADE DO EGRESSO DE ADMINISTRAÇÃO DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA

Eu _____, declaro que estou ciente da minha participação na pesquisa intitulada acima, que tem por objetivo geral analisar o impacto da precarização estrutural do trabalho na percepção sobre empregabilidade do egresso de Administração de uma Universidade Pública.

Minha participação, enquanto sujeito da presente pesquisa, ficará registrada enquanto respondente de uma entrevista semiestruturada. Fica acordada a preservação da minha identidade e a utilização das informações fornecidas por mim para fim de pesquisa científica. Os resultados do estudo serão divulgados em um Trabalho de Conclusão de Curso, do curso de Administração, da Faculdade de Administração e Ciências Contábeis (FACC), da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).

Fico ciente de que se trata de atividade voluntária, que não envolve remuneração. Além disso, tenho total liberdade de não responder a determinadas questões, tirar dúvidas durante o andamento do estudo, excluir informações que tenham sido dadas por mim ou desistir, em qualquer momento, de participar da pesquisa, exceto após a publicação dos resultados. Também posso recusar e/ou retirar este consentimento, informando ao pesquisador, sem prejuízo para ambas as partes, a qualquer momento que eu desejar.

Após a leitura e discussão, com o pesquisador, deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, concordo em participar da pesquisa. Formaliza-se a minha participação por meio da assinatura deste termo em duas vias, em que uma é retirada por mim e a outra pelo pesquisador.

_____, ____/____/2022.

Participante – Assinatura: _____

Nome Completo: _____

Pesquisador – Assinatura: _____

Nome Completo: _____