

Sociólogo francês fala na festa dos 30 anos da Faculdade de Educação

Trabalho como fonte de prazer (ou não)

ANTÔNIO ROBERTO FAVA
fava@reitoria.unicamp.br

É preciso trabalhar para ser feliz? O que há no trabalho que torna as pessoas felizes ou infelizes? As questões foram tema central da conferência do professor e sociólogo Christian Baudelot, nos últimos dias 29 e 30, durante as comemorações dos 30 anos de criação da Faculdade de Educação (FE) da Unicamp, e constam do livro *Bonheur et Travail (Felicidade e Trabalho)*, a ser lançado brevemente no Brasil, em parceria com Roger Establet. No livro, os autores concluem que a felicidade no trabalho se dá com a realização profissional, a criatividade, o trabalho bem feito e o sentimento de ser útil.

“A infelicidade se vive quando as pessoas se sentem ultrapassadas, abandonadas, submetidas a pressões contraditórias, ameaçadas e sem futuro: é a selva, a prisão”, diz Baudelot, professor da École Normale Supérieure de Paris, autor também de *L'École capitaliste en France* (1971), *L'École primaire divise* (1975), *Le niveau monte* (1989), *Allez les filles!* (1992) e *Avoir 30 ans en 1968 et en 1998* (2000).

Para o professor Baudelot, o trabalho se configura numa felicidade para uma certa categoria de pessoas, com diploma, boa renda, e um bom ambiente de trabalho. Ele diz que, para outro grupo de pessoas, há, porém, uma conotação de grande sofrimento e de infelicidade. “São sintomas ou sentimentos que atingem a todas as categorias sociais: as que sofrem com o trabalho por várias razões individuais, que podem ser sociais ou econômicas. Ou ambas. Uma situação de desacordo entre a trajetória do período de estudos concluídos e o tipo de emprego que poderão conseguir no futuro, nem sempre satisfatório”.

E mais: quando não estão bem num ambiente de trabalho, é natural, diz ele, que se viva numa situação de pressão desagradável muito forte. Muitas vezes esse sofrimento citado por Baudelot vem de uma situação delicada no trabalho quando padrões ou superiores exigem do funcionário mais dedicação às tarefas a ele atribuídas. Por consequência, são frequentemente ameaçados pela precarização do emprego, e os profissionais são submetidos a uma intensificação do trabalho. Essa é uma situação que tanto pode ocorrer na França quanto no Brasil.

Investimento – Quem é mais feliz profissionalmente: o homem ou a mulher? E Baudelot responde que quando homem e mulher falam de seu próprio trabalho deixam transparecer que o sentimento em relação ao seu serviço é praticamente o mesmo. A grande diferença é que os homens se interessam muito mais, lutam mais por melhores salários, por um melhor padrão de



Ilustração: Félix

vida, enquanto as mulheres se preocupam com mais frequência por estabelecer horários mais condizentes, mais flexíveis, às vezes lhe trazendo certo desconforto.

Trata-se de um processo que talvez possa trazer algum tipo de felicidade tanto para um quanto para o outro. Ou de infelicidade. Existem vestígios muito fortes de uma antiga divisão de trabalho entre homens e mulheres: os homens geralmente são apresentados como se fossem os ladrões do fogo. Um tipo de Prometeu, da mitologia grega, o deus que lutou pelo bem-estar dos homens, dando-lhes fogo, aqueles que vão conquistar a sobrevivência de si próprio e dos seus familiares, garantindo-lhes a subsistência.

E a mulher vai ocupar-se das tarefas tradicionais de uma dona-de-casa como educar, socorrer e cuidar dos familiares. “A generalização do trabalho feminino, contudo, é um fato, mas as mulheres não podem ser liberadas das tarefas domésticas”, diz Baudelot.

Há uma série de fatores que interferem para que o indivíduo seja infeliz no trabalho. Primeiro, as más condições, tarefas intensas e repetitivas, entre tantas outras coisas; depois, há as razões subjetivas, quando as pessoas não se realizam dentro de determinado ofício ou ocupação, avalia o sociólogo. “Quando uma pessoa não se realiza no trabalho é porque não é o que gostaria de estar fazendo ou porque o trabalho que faz, com o tempo, tornou-se insuportável”, conclui.

O homem visto como ‘coisa’

Foto: Neldo Cantanti

As novas formas de gerenciamento, que são muito individualizadas, fazem da felicidade e do bem-estar no trabalho, um dever, na opinião do professor. Em certo momento, esse dever, portanto, é praticamente impossível de ser realizado. É uma característica própria dos novos modelos de gerenciamento exigirem investimento e dedicação intensos por parte do funcionário. A chave para entender isso é a intensificação das tarefas que, hoje em dia, dispõem de meios tecnológicos que reforçam o trabalho, como a informática, por exemplo. “O tempo social e profissional foi encurtado, e tudo começou a andar muito mais rápido que o homem mal pode acompanhar, exigindo dele uma dedicação extrema”, diz.

Uma das questões discutidas pelo professor francês relaciona-se à questão de quem é que ganha mais no mercado competitivo contemporâneo. E o mercado brasileiro praticamente tem mais ou menos o mesmo perfil do francês no que se refere a esse particular. As mulheres, de forma geral, recebem de 25% a 30% menos que os homens. Pode-se dizer que isso ocorre porque as mulheres geralmente não fazem o mesmo trabalho que os homens. São mais frequentemente empregadas nos serviços gerais do que aos cargos de executivas. Quando se comparam as mulheres com as mesmas qualificações que os homens, confrontam-se salários dessas mulheres com os dos homens com as mesmas qualificações, e verifica-se, nesse caso, que elas ganham até 11% a menos.

Há um sociólogo francês, Maurice Halbwachs, que estudou a questão do que é ter um relacionamento dignificante ou coisificante com a empresa em que o profissional trabalha, na França. Mas que bem poderia ser uma situação também vivida pelo Brasil. Ele distinguiu diferentes tipos de trabalhadores e verificou que o camponês tinha um relacionamento mais íntimo com a matéria viva, que é a terra, enquanto que os operários lidavam mais com a matéria inerte, que é o ferro, a madeira e tantos outros. Estes eram considerados por eles mesmos como *coisa*. Havia uma outra categoria, os empregados, que consideram os homens como simples números. Tinham relações no seu local de trabalho com homens e mulheres. Mas era um relacionamento frio, inerte, feito atrás de um guichê, sem qualquer



O professor e sociólogo Christian Baudelot: “Novos modelos de gerenciamento exigem investimento e dedicação intensos por parte do funcionário”

comunicação entre si. Geralmente era um trabalho de caráter puramente administrativo.

“Posso dizer que essas pessoas que se relacionam no trabalho não são nada mais que um número, são consideradas como coisa, indiferentes. Um profissional que tem um relacionamento coisificante com a empresa está, na verdade, sendo desrespeitado por ela e por seus líderes”, acentua Baudelot.

Depois de 1968, na França – talvez em virtude de uma série de manifestações em geral contra o chamado “*establishment*” (o sistema político estabelecido) – os padrões passaram a interiorizar a idéia de que não havia cabimento fazer um exercício duro de autoridade, mas sim usar de uma autoridade mais leve, que funcione melhor e é mais saudável, tanto para o profissional quanto para a empresa. “Já o relacionamento dignificante se dá quando a pessoa tem sua dignidade preservada. Com isso, ela se torna autônoma e luta por sua realização profissional e a da empresa, tornando-se mais produtivo e feliz”, conclui.

UNICAMP Universidade Estadual de Campinas

Reitor Carlos Henrique de Brito Cruz. Vice-reitor José Tadeu Jorge.
Pró-reitor de Desenvolvimento Universitário Paulo Eduardo Moreira Rodrigues da Silva.
Pró-reitor de Extensão e Assuntos Comunitários Rubens Maciel Filho.
Pró-reitor de Pesquisa Fernando Ferreira Costa.
Pró-reitor de Pós-Graduação Daniel Hogan. Pró-reitor de Graduação José Luiz Boldrini.

Elaborado pela Assessoria de Imprensa da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp). Periodicidade semanal. Correspondência e sugestões Cidade Universitária “Zeferino Vaz”, CEP 13081-970, Campinas-SP. Telefones (0xx19) 3788-5108, 3788-5109, 3788-5111. Fax (0xx19) 3788-5133. Homepage <http://www.unicamp.br/imprensa>. E-mail imprensa@unicamp.br. Coordenador de imprensa Clayton Levy. Editor Alvaro Kassab. Redatores Antonio Roberto Fava, Isabel Gardenal, Luiz Sugimoto, Manuel Alves Filho, Maria Alice da Cruz, Nadir Peinado, Raquel do Carmo Santos, Roberto Costa e Ronel Thezolin. Fotografia Antoninho Perri, Neldo Cantanti e Dário Crispim. Edição de Arte Oséas de Magalhães. Diagramação Dário Mendes Crispim. Ilustração Félix. Arquivo Antonio Scarpineti. Serviços Técnicos Dulcineia B. de Souza e Edison Lara de Almeida. Impressão ArtPrinter Gráficos & Editores (0xx11) 6947-2177. Publicidade JCPR Publicidade e Propaganda: (0xx19) 3295-7569.