



Narrativas sobre empregabilidade. As trajetórias profissionais de ex-empregados do setor elétrico brasileiro

Maria Soledad Etcheverry
Departamento de Sociologia e Ciência Política
Universidade Federal de Santa Catarina

E-mail: maria.soledad@terra.com.br; marisol@cfh.ufsc.br
Recebido em: julho 2004

Resumo

Refletir sobre a empregabilidade num cenário de crescentes restrições do mercado de trabalho e incertezas quanto ao futuro impõe-se como um tema de extrema atualidade. A proposta deste estudo é registrar os desafios da reinserção ocupacional de trabalhadores que perderam seus vínculos formais de trabalho durante o processo de reestruturação gerencial e privatização das empresas estatais do setor elétrico brasileiro durante a década de 90. A história de empregabilidade vivida pelos entrevistados foi vista a partir dessa transição nas trajetórias, na qual a quebra de perspectivas de carreira implicou reorganizações identitárias significativas. A narrativa é utilizada como recurso metodológico e conceitual fecundo, considerando-se que ela permite entrelaçar uma dupla dimensão: a da seqüência de eventos no tempo e do ponto de vista dos agentes, dotando de um viés interativo a noção de empregabilidade.

Palavras-chave

Empregabilidade, setor elétrico brasileiro, histórias de vida.

Abstract

In a scene of increasing restrictions and uncertainties in the work market, employability imposes itself as a most timely subject. The proposal of this study is to register the challenges of the occupational reabsorption of workers who had lost its formal bonds of work during the process of managerial reorganization and privatization of the state-owned companies of the Brazilian electric sector during the decade of 90. The labor trajectories of the interviewed subjects are seen from this turning point. The rupture of their career perspectives lead them to meaningful identity rearrangements. Narrative is used as fruitful methodological and conceptual resource, since it allows us to interlace a double dimension: the sequence of events in the time and the agents' point of view, endowing with an interactive bias the notion of employability.

Keywords

Employability, Brazilian electric sector, life narratives,

Situando o tema

Este estudo é o resultado de algumas reflexões extraídas da investigação realizada por ocasião da nossa tese de doutoramento, em que abordamos a temática do mercado de trabalho e as suas transformações na sociedade contemporânea, privilegiando a noção de empregabilidade, compreendida no âmbito de problemáticas teóricas associadas aos conceitos de trajetória, transição, narrativa e identidade.

O foco da nossa análise incide sobre as experiências de reinserção ocupacional de trabalhadores que perderam seus vínculos formais de trabalho. Este tema será discutido a partir dos trabalhadores que vivenciaram uma transição dessa natureza em suas trajetórias de vida, no cenário de reestruturação gerencial e privatização das empresas estatais do setor elétrico brasileiro durante a década de 90. Este é um período de reformas do sistema elétrico no país que têm repercussões expressivas sobre os níveis de emprego ao longo de toda a década, e que estão associadas principalmente ao avanço de um processo de privatização¹ - considerado como um dos pilares do modelo político-econômico neoliberal². As observações aqui apresentadas decorrem do acompanhamento por amostragem de 43 entrevistados, ex-empregados que deixaram as empresas por demissão involuntária, para procurar uma aposentadoria precoce ou aderir aos programas de demissão incentivada, oferecidos pelas agências envolvidas neste processo.

Do universo das estatais do setor, foram selecionadas duas empresas que desenvolviam atividades diferentes no sistema elétrico nesse período: a ELETROSUL, Centrais Elétricas do Sul do Brasil

S.A., com sede em Florianópolis, Santa Catarina, que, até dezembro de 1997 – quando sofreu uma cisão, um ano antes de ser privatizada – foi responsável pelas atividades de geração e transmissão de energia; e a LIGHT, Serviços de Eletricidade S.A.–Rio de Janeiro, sediada na cidade do Rio de Janeiro, privatizada em 1996, cuja atividade central, até hoje, é a distribuição de energia. A seleção deste universo nos permitiria contar com o peso das diferenças locais, no que diz respeito às demandas do mercado, assim como visava abordar ex-empregados com trajetórias em empresas que, apesar de pertencentes ao mesmo setor, provavelmente se expressariam através de tradições um pouco diferentes.

Investigar o destino dos ex-empregados de estatais é um tema de atualidade diante do ambiente de mudanças nutrido por uma subjetividade coletiva de incertezas quanto ao futuro. Mapear os seus trajetos permite-nos refletir sobre as estratégias de negociação por trabalho que este segmento de trabalhadores vem tecendo diante das crescentes restrições do mercado, sobretudo dada a particularidade do perfil deste trabalhador: o da longa permanência em grande empresa estatal. Este fato impõe a consideração de questões que estão sendo postas recentemente na literatura a respeito das mudanças de configurações identitárias, diante dos desafios objetivos dos novos requisitos em torno das competências solicitadas no mercado de trabalho³.

O interesse inicial por estudar o fenômeno das demissões associadas às privatizações decorre de uma inquietude de ordem subjetiva: vivenciamos de perto as dificuldades e ansiedades dessas pessoas que perderam seus empregos ao longo do período da privatização. Em consequência, refletir sobre esse processo representou um desafio e nos estimulou a estabelecer um *diálogo* com os protagonistas dessa história de transição de vida. Entre as muitas conjecturas formuladas, algumas eram: Essas pessoas estão conseguindo elaborar sua crise e criar novos projetos de trabalho? Que projetos? Suas vidas tomam um rumo muito diferente do anterior? Será que elas procuram reproduzir o projeto anterior? Existe qualidade nas situações de trabalho posteriores à saída do emprego na estatal? Entendemos que para compreender o tema da empregabilidade estas questões se impõem; e, por representar potenciais respostas que envolvem atores com recursos simbólicos, sociais e materiais diferenciados para mobilização em situações de negociação junto ao mercado, deixamos a reflexão dos próprios entrevistados vir à tona através da reprodução das suas narrativas.

Narrativas, trajetórias de trabalho e empregabilidade

A opção por trabalhar as trajetórias de trabalho e a empregabilidade atual e projetada dos nossos entrevistados através das suas narrativas teve como objetivo procurar entrar no universo dos eventos sociais.⁴ Baseamo-nos nas versões dos próprios protagonistas, relativas a uma história de perda e restabelecimento dos seus vínculos de trabalho. Tomando então as versões como ponto de inflexão da nossa abordagem, as trajetórias são compreendidas enquanto percursos particulares de vida, compostos pelo material das ações, pensamentos e sentimentos dos atores. A empregabilidade consiste no potencial de se manter trabalhando, conforme os próprios relatos e percepções destes mesmos atores a respeito da negociação dos seus diversos capitais junto ao mercado de trabalho. Através do recurso das narrativas, ganhamos “semelhança com a vida”⁵, implicando isso em termos acesso a detalhes das peripécias dos nossos protagonistas e apontarmos para o ambiente em que estes atuam, interagem, sentem e pensam. Também se ganha acesso à heterogeneidade dos percursos, muitos dos quais se perdem em bases de dados estatísticos, quando estes desaparecem no universo da informalidade ou de outras opções não passíveis de registro pelas mesmas bases⁶.

Tal escolha pode ser bastante oportuna, se levamos em consideração o argumento de que, cada vez mais, os destinos dos indivíduos se despadroneizam dentro das próprias posições sociais que antes lhes conferiam maior homogeneidade. No entanto, ao mesmo tempo, nossa abordagem padece de limitações no tocante a traçar um cenário dos movimentos mais amplos seguidos por esta população. Para nós, estes movimentos só poderiam ser inferidos através de dados complementares à nossa fonte principal; mas estes dados são de difícil acesso, já que muitos dos entrevistados se dispersam em situações de trabalho nem sempre registradas. Assim, não contamos com a generalização e sim com os particulares da experiência, que montam um cenário dos contextos vivenciados por estes protagonistas de uma história de transição.

Apoiamo-nos no postulado de que atores individuais não são anteriores ao coletivo, só existindo *em e através* das interações, com suas identidades, que são recriadas através da mediação da subjetividade coletiva. Assim, as informações sobre nossos indivíduos e suas narrativas sobre o processo vivido não se esgotam, por princípio lógico, em tratamento meramente idiossincrático de cada

destino. Os relatos são representativos de percursos e dilemas investidos das pressões também comuns ao seu grupo, o contexto social compartilhado. Os próprios repertórios discursivos são partilhados, denotando a dimensão interacional das narrativas, conforme expressa Ezzy (1997: 434): “As narrativas do *self* não são atos de indivíduos independentes, mas criações intersubjetivas (...); geralmente, os discursos culturais e as narrativas individuais são mutuamente influenciadas”⁸.

Contamos, em segundo lugar, com o postulado de uma necessária *entr e* hermenêutica na abordagem do social. Para esclarecimento deste ponto nos apoiamos em Giddens (1989), que incorpora   abordagem sobre a “teoria da *estrutura o*” a premissa do entrelaçamento da a o e da *cognoscitividade*. Para o autor, nas ciências sociais, “um ponto de partida hermen utico   aceito, na medida em que se reconhece que a descri o das atividades humanas requer familiaridade com as formas de vida expressas nessas atividades” (1989:2). Os agentes ou atores humanos “têm, como aspecto inerente do que fazem, a capacidade para entender o que fazem enquanto o fazem”. Por isto, os analistas sociais deverão ter o “necessário respeito” enquanto “força lógica”, pelo “*conhecimento mútuo*”, isto  , “pela autenticidade da crença (conhecimento dos atores) ou pela *entr e* hermenêutica na descri o da vida social” (1989:272).

Finalmente, procurando sistematizar as dimensões a partir das quais possamos fixar o valor do “modo de conhecimento” baseado em narrativas, podemos sustentar que, através delas, obtemos o retrato de uma seq ncia de eventos ordenados temporalmente em fun o de um enredo que os sujeitos constroem, na tentativa de dar sentido às suas experiências e expressar os seus valores e sentimentos. O seu valor radica na estrutura o de eventos através do cáculo humano que se expressa no enredo criado.

Temos, portanto, o entrelaçamento de uma dupla dimensão, a cronológica (seq ncia de eventos ordenados no tempo) e aquela do ponto de vista dos agentes, o que d  poder às narrativas, em termos de abordagem da realidade. Segundo Ochs & Capps (1996), “a dimensão cronológica oferece para os narradores um veículo para impor ordem em experiências que, de outra forma, seriam desconexas” (1996:24). No entanto, “a narrativa sobre a experiência pessoal   muito mais do que uma mera seq ncia de eventos. (...) Forjando elementos de uma história dentro de um enredo,

os narradores constroem uma teoria sobre os eventos. Os narradores fazem a tentativa de identificar problemas da vida, como e por que eles emergem, e seu impacto sobre o futuro" (1996:26-27)⁹. Por isso, as narrativas nos permitem entrar na dimensão da temporalidade da consciência (memória), e captar as razões e motivos dos agentes relativamente às suas ações, através de um processo de recordação, ao mesmo tempo que favorecem a elaboração de um sentido de futuro.¹⁰

Em nosso estudo, como dissemos, abordamos a dimensão cronológica e aquela do ponto de vista dos atores, expressas através do resgate dos sentidos imprimidos às trajetórias de trabalho que são narradas pelos nossos entrevistados. Assim, estabelecemos o marco do nosso desenho, representado por uma abordagem inicial sobre o repertório simbólico compartilhado em torno das empresas. Ele refere-se a valores e expectativas comuns, sem pretendermos argumentar que isso supõe uma homogeneização do grupo, porque este sempre comporta contradições, desigualdades internas, expectativas diferenciadas de sub-grupos ou de indivíduos. Este fato aponta para as formas de sociabilidade construídas a partir da vivência das empresas, que pretendemos relacionar à projeção das carreiras no âmbito das grandes empresas estatais.

Dando prosseguimento à nossa abordagem, exploramos os relatos sobre os contextos de saída nestas empresas, onde a decisão de desligamento constitui o marco de inflexão nas trajetórias baseadas em carreiras. Mas, como o enredo que as pessoas constroem embute este dilema que dá início a um novo processo de reencaixe, os passos subsequentes devem incluir os impactos que tal decisão teve sobre as suas vidas, assim como sobre a sua percepção e sobre as possibilidades de empregabilidade.

Evidentemente, a cronologia nos relatos nem sempre é construída pelos entrevistados da forma linear como nós aqui a utilizamos, como recurso de expressão, isto é, como história que tem um começo (as carreiras que são construídas no âmbito da empresa), um meio (a crise e as tentativas de compensação, que corresponde aos impactos da saída, quando se encaram as perdas) e um "fim" (a possibilidade de encaixe no mercado e da reconstrução de sentidos). É muito comum os narradores construírem as suas histórias recuando e avançando no tempo, trazendo para a atualidade as inquietações reconstruídas nas memórias. O recurso a recuos e avanços muitas vezes tem propósitos retóricos, para dotar as

histórias de maior dramaticidade. Mas, principalmente, acontecem porque as narrativas pessoais sobre o passado sempre são elaboradas da perspectiva de uma temporalidade presente, e a recuperação do passado se faz com o objetivo de compreender ou lidar com as inquietações atuais e futuras (Ochs & Capps 1996). Todavia, apesar destes relatos assumirem, muitas vezes, a forma de verdadeiros mosaicos, a cronologia serve como fio que possibilita a recondução do sentido.

Para encerrar estas reflexões, e respeitando as colocações de Bruner acima registradas, sustentamos que as histórias narradas nas quais entrevistamos para construir a nossa própria narrativa não refletem *a verdade*, mas constituem representações de eventos reais. Elas são testemunhos dos protagonistas de uma história cujo enredo se constrói a várias vozes. Trata-se de uma história feita de várias histórias e que representa uma forma de construção da realidade, uma realidade que *faz sentido* na perspectiva dos narradores.

Esta análise é construída a partir dos relatos coletados em um ou dois contatos estabelecidos com nossos entrevistados durante algumas horas de conversação. Portanto, as suas histórias, em relação à saída do emprego que tinham na empresa estatal e aos desafios enfrentados posteriormente, foram construídas nessas ocasiões. É provável que, se tornássemos a entrevistá-los, as suas histórias fossem tecidas a partir de outras entradas, poderiam explorar outros aspectos das experiências e assim seriam reconstruídas a partir de outra perspectiva. Assim, não são *a verdade*, mas são partes de uma história construída no contexto do diálogo estabelecido. Representam tentativas de organização de experiências através das quais se procura transmitir um sentido para quem as criava e para quem ouvia. São histórias sobre experiências de interação no mundo do trabalho, construídas a partir de um contexto de interação – as entrevistas. Nesse sentido, não se constituem como narrativas definitivas; embora os entrevistados tenham escolhido um fio resistente, sempre sobram pontas soltas. Sobre os relatos coletados, ainda fazemos nossa intervenção, nossa própria entrada de voz, a qual também deixará extremidades livres.

Narrativas sobre as empresas: construindo identidades

Esta história de tantas vozes é a história de um segmento das gerações que nasceram depois da metade da década de 40 e ao longo década de 50.¹¹ O que compartilham nas suas trajetórias é a experiência de trabalho numa grande empresa do setor elétrico, que representou um peso importante nas possibilidades de mobilidade social e um poderoso referente para a construção das suas identidade profissionais e sociais. Compartilham também a transição dos novos tempos: a batalha pelo novo trabalho e suas tentativas de recondução de um novo sentido para suas práticas profissionais.

A Light do Rio de Janeiro

As colocações recém-expostas são sugestivas no caso da Light do Rio de Janeiro, a grande empresa centenária, de capital privado até início de 1979 – ano em que retornou ao controle do Estado, assim permanecendo até à sua nova privatização, em 1996. O fato de se ter pertencido aos quadros desta empresa assume um peso significativo na narrativa das pessoas. A importância da empresa como referência para a construção de identidades tem um significado forte, não apenas em termos profissionais, como também em termos de uma identidade social, fundada no reconhecimento dos outros e traduzida no “orgulho de ser lightiano”. Isto, por um lado, pode ser assumido e traduzido como a perpetuação de um orgulho passado de pai para filho, ou, por outro lado, como o orgulho de construir uma grande empresa com conteúdo social, ou uma empresa com um bom conteúdo técnico e, acima de tudo, profissional. Estas referências se relacionam com discursos concorrentes, e surgem associadas aos distintos períodos históricos e às transformações pelas quais passa a empresa no Rio de Janeiro: um período de setenta e cinco anos como instituição privada, dezessete anos como estatal e, posteriormente, nova fase como privada. No entanto, esses discursos ganham vida quando traduzidos nas lembranças da vivência no trabalho e, assim, nos relatos dos entrevistados eles se intersectam, se amalgamam, e não necessariamente se tornam excludentes. Afinal, a constituição de identidades é fruto de traduções que não se reduzem simplesmente à coerência dos discursos.

O “orgulho de ser lightiano”, remetendo à grandeza da empresa, é multifacetado. A grandeza é aquilatada através do tamanho da empresa, fato recorrente nos depoimentos. O tamanho, relacionado com a amplitude do seu corpo funcional, como regis-

trado no relato acima, foi lembrado várias vezes. Outro entrevistado, por exemplo, informa com orgulho que a empresa chegou a ter, na década de 70, dezesseis mil empregados: *“Um mundo de gente, maior do que muita cidade por aí”*. Outros apontavam com admiração para a magnitude espacial e material do empreendimento, e associavam a isto a emergência do sentimento de segurança e o fortalecimento da adesão dos seus empregados. Dadas essas características de grandeza percebidas na empresa, somadas aos conteúdos paternalistas entranhados na relação que a Light estabelecia com os seus empregados, como não justificar uma subjetividade coletiva altamente centradora, que emergia da receita que combinava os ingredientes da admiração, da segurança e da dependência? O seguinte depoimento é esclarecedor a este respeito:

“Gosto muito do que eu fazia [observar o tempo do verbo gostar; o “orgulho de ser lightiano” ainda compõe o seu presente] (...). A grandeza da Light, o tamanho, o gigantismo da empresa, é uma coisa que te passa muita segurança. Você vai nas usinas da Light e você vê isso corporificado. De fora, você não consegue perceber o tamanho. Quando você vai no subterrâneo, entra na parte das turbinas, você vê o que é a Light. Te enche de orgulho! Eu sempre tive muito orgulho de trabalhar na empresa, tenho até hoje. Isso é uma coisa patente. Existe uma dependência das pessoas em relação à empresa, não é só financeira. E a Light, na verdade, na época dos canadenses e durante a estatal, sempre tomou uma atitude muito paternalista em relação aos empregados.”

As histórias de muitas pessoas que saíram no contexto atual da privatização da empresa começam a construir-se no período pré-estatal, e esse imaginário da empresa protetora e promissora mediou as suas trajetórias de trabalho como uma referência poderosa e, como vimos, prolongada durante a fase da estatal. Como afirma uma sindicalista sobre a Light:

“Nós temos cem anos de história e só dezessete anos de estatal. Assim, nós temos uma vivência de empresa privada no nosso inconsciente coletivo.”

Nas provas de seleção para o ingresso na Light canadense, o filho de funcionário já levava vantagem de pontos. Também uma carta de indicação era sempre um trunfo para quem a postulava. O conteúdo arbitrário da proteção social, embutido no paternalismo da Light canadense, servia para alguns e representava a oportunidade de iniciar uma carreira para toda a vida. Esse sentido da projeção da carreira por toda a vida foi praticamente consensual entre os ex-empregados entrevistados. Para os motivados por um projeto de ambição profissional e de mobilidade social, mas sem recursos materiais e sem estar protegidos nas redes de solidariedade paternalistas, era a oportunidade e o momento de fazer valer o seu esforço e habilidade. Isso porque, uma vez driblada a arbitrariedade da seleção paternalista, era possível desenvolver um projeto de trabalho numa estrutura que dava brechas para uma competição um pouco menos desigual. Era, em muitos casos, a chance de escapar do círculo vicioso da pobreza.

Hoje estamos diante de novos tempos no mundo do emprego formal, que mostra uma fase mais perversa, porque mais excludente. A proteção paternal que antes se expressava como critério arbitrário, mas que – por compromissos de reciprocidade, mesmo dentro de uma relação de dominação-subordinação – mantinha as pessoas no emprego, desaparece. O “modelo de competência questiona a proteção social – que através de um sistema regulado na época da empresa estatal postulava o princípio da igualdade de oportunidades, baseada na equação do esforço e habilidade, e fornecia a estabilidade dos projetos de trabalho. Afinal, o que o “modelo de competência” pleiteia é o trabalho como uma aventura do trabalhador individual. A estabilidade é até palavra feia, e remete para “os dinossauros”. O capital social do potencial de empregabilidade, que hoje assume um papel preponderante através do currículo de valor agregado, ampara este indivíduo somente quando conectado na rede mais virtuosa. Novos tempos e novas histórias de uma nova geração na mesma empresa.

A Eletrosul de Florianópolis

A história da Eletrosul e aquela das identidades que seus trabalhadores construíram em torno dela também são indissociáveis, tal como ocorreu no caso da Light. Mas existem diferenças importantes entre ambas empresas, a começar pela sua origem. A Eletrosul nasce estatal e não possui, no seu encaixo, um imaginário que re-

monta a tantas gerações. Os trabalhadores da Eletrosul construíram as suas identidades profissionais enquanto trabalhadores de estatal, o que constitui um ingrediente poderoso nas suas trajetórias de futuro. É sugestivo, também, que a idade da própria empresa coincide com o ciclo vital ocupacional dos seus trabalhadores, esta geração que circunscrevemos como sendo aquela dos nascidos na década de 40 e 50. Podemos sustentar, sem medo de incorrer em erro, que tanto a história da Eletrosul, como a história ocupacional dos seus empregados, pode ser contada a partir da transferência da sua sede para Florianópolis, em 1976. Ela somente ganha identidade coletiva com essa mudança. A sua sede, quando estava no Rio de Janeiro, representava mais uma entre tantas instituições que se comprimiam nos edifícios comerciais do centro dessa metrópole.¹² Os relatos convergem: a história desta empresa e a de seus empregados dentro dela é narrada em três tempos. É a história do auge e do declínio de um modelo estatal, rumo à privatização. E o auge e o declínio de uma forma de trabalho.

O primeiro tempo é promissor para esta geração de empregados. O projeto de uma carreira se delinea aos poucos; a grande estatal do setor elétrico que se transfere para Florianópolis oferece boas perspectivas de crescimento profissional e excelentes salários. Nessa época, a empresa estatal era o foco do projeto de desenvolvimento de infraestrutura nacional dos governos militares. Na década de 70, estes governos dão o último impulso às estatais, investindo muito no setor, especialmente nas áreas de geração e transmissão. Isso se traduz, para os trabalhadores do setor em geral, e para os empregados da Eletrosul (dessa área de geração e transmissão) em particular, em excelentes perspectivas de crescimento profissional. Os desafios técnicos e organizacionais, aliados à grandeza do empreendimento, exigiam a constante atualização dos funcionários, e as empresas investiam na melhoria permanente da sua formação. O trabalho exigia muita responsabilidade e dedicação dos funcionários da empresa. Sobrava trabalho, sobravam desafios. E a grandeza do empreendimento começa a ser vista por muitos como uma missão social, aquela do funcionário que tinha a obrigação de prestar um bom serviço público numa área considerada estratégica para o desenvolvimento nacional. Assim, este primeiro período marca a formação de identidade profissional destes trabalhadores, cria uma cultura de trabalho e representa um marco de referência para futuras transformações nas trajetórias ocupacionais.

É difícil demarcar com exatidão o fim desse primeiro momento promissor na estatal, mas ele pode ser identificado, a partir dos relatos, por volta da metade da década de 80. O processo de deterioração das condições de trabalho foi gradativo, e bem antes da mudança alguns sinais já se faziam sentir. O marco do novo momento coincidia com a desaceleração dos investimentos e com o começo do processo de desmonte das estatais. Inicia-se a segunda parte da história, de acordo com a narrativa dos entrevistados.

Nesta nova fase, ainda não há demissões, mas o trabalho começa a ficar burocratizado e sem perspectivas, o que é assinalado como um marco negativo para esses trabalhadores que tinham construído, para si e para os outros, uma identidade profissional que poderíamos denominar de virtuosa. Somente no contexto desse segundo cenário, em meados da década, os relatos de quebra de perspectivas, insatisfação e de críticas à acomodação em relação ao trabalho na estatal começam a aparecer.

A decisão de separação em relação à empresa por parte de alguns entrevistados começa a gestar-se nesse segundo momento da empresa, iniciado em meados da década de 80 e que culmina em 1990-1992. O terceiro tempo da Eletrosul coincide com a fase do governo Collor, em termos de temporalidade macro, e com o endurecimento da Direção da empresa, que reflete a situação nacional, em termos micro. Entrava-se no espírito da reestruturação, e a sua implementação foi feita por meio de controles internos, impensáveis para os profissionais da categoria. Os controles se afiguravam uma verdadeira afronta para esses trabalhadores, que pautavam a sua identidade de trabalho na articulação de dois componentes de responsabilidade: a técnica e a social. Iniciava-se, assim, através desses procedimentos administrativos, o processo que, no médio prazo, conduziria à privatização. Nessa terceira parte da história, o enxugamento da empresa é um requisito para a preparação da venda do seu segmento de geração. Com a entrada do governo Fernando Henrique Cardoso, em 1994, surgem as ameaças de mudança na legislação das aposentadorias. Assim, muitos empregados aceleram este processo diante do temor da perda de direitos, diante da avaliação de que a aposentadoria precoce era a única saída. Se eles ficassem, além de correr o risco de perder os direitos, poderiam ser demitidos de qualquer jeito.

Os motivos da saída das empresas

Indagar sobre os motivos de saída é fundamental para situar os passos do “drama”.¹³ O estabelecimento do fim não ocorre independentemente do contexto particular no qual o ator está envolvido, e tal situação se entrelaça com a avaliação dos meios disponíveis. Sustentar este argumento implica em conceber a ação na sua dimensão de interação e de subjetividade criativa, situada em relação à consciência e, portanto, em relação à intencionalidade dos atores e à sua possibilidade de promover mudanças em contextos específicos.¹⁴

Estabelecido este pressuposto, agrupamos os entrevistados – ex-empregados da Light e da Eletrosul – em termos da própria definição que é construída sobre o processo da saída, de forma a podermos compreender a ação. Em outras palavras, a nossa análise recai sobre o que foi observado a partir das indagações: *quando, como e por que* aconteceu a saída da empresa.

É possível distinguir duas grandes categorias, selecionadas a partir da compreensão de que não deveríamos focar somente a consequência final da decisão, isto é, a saída efetiva, materializada na ruptura do contrato de trabalho, mas o momento pessoal, as circunstâncias do contexto e a sua avaliação quanto aos meios disponíveis, através dos quais eles iniciam o processo de separação da empresa. Ou seja, o confronto com a decisão, a partir do momento em que tomam consciência do problema. Com esta perspectiva em mente, consideramos que podíamos agrupá-los em duas categorias relacionadas com a maior ou menor resistência à separação da empresa.¹⁵

Uma primeira categoria, a dos que “não resistem”, corresponde aos que já vinham elaborando conteúdos que poderiam ser caracterizados como transição de distanciamento, associados à insatisfação em relação às perspectivas de trabalho que a empresa vinha oferecendo. Uma segunda categoria é representada por “aqueles que resistem”. Ambas possibilitam compreender a percepção que as pessoas tinham sobre a sua empregabilidade, uma vez que iniciavam as suas trajetórias de reinserção profissional.

Dentro da primeira categoria incluem-se aqueles que, a partir do momento em que tomam consciência do problema, se orientam para a criação de um projeto profissional alternativo, ainda dentro da empresa. Também aqueles que, mesmo não tendo um projeto alternativo concreto já definido, valorizam o espírito do

empreendimento e optam pela via autônoma. Nesta categoria, podem estar incluídos os que saem somente com o incentivo e sem possibilidade de aposentadoria, mas também alguns dos aposentados, que enxergam na oferta do incentivo da empresa e na possibilidade de acelerar seu desligamento uma oportunidade para iniciar novas ou adiadas atividades que lhes acenavam com maior realização pessoal. Tais atores participam mais ativamente na promoção da sua transição.

Na segunda categoria (“os que resistem”) estão incluídos aqueles que não haviam considerado seriamente a possibilidade de vida sem a empresa, por estarem profundamente envolvidos na relação que estabeleciam com ela: seja por considerar que seu trabalho tinha uma utilidade para a empresa e um sentido para eles (e acreditar na possibilidade de que este pudesse continuar sendo realizado no contexto da empresa), seja por avaliar que não dispunham dos meios materiais, simbólicos, sociais (redes) ou adscritivos (por exemplo, idade) adequados para empreender uma trajetória autônoma no mercado, ou uma reinserção através de outro emprego. Em ambos os casos, a luta travada é pela preservação da própria identidade profissional. Salvar a própria identidade é o motivo de resistência ao desligamento, na medida em que perder a substância é perder a honra pessoal, e, sugestivamente, é este mesmo motivo que lhes faz tomar a decisão de sair. Na situação de extrema pressão por parte da empresa, o sentido subjacente é sempre o da desqualificação pessoal para continuar fazendo parte do quadro, e isso leva até ao limite o risco de perder a própria honra. Nesta categoria “dos que resistem” podemos incluir tanto aqueles que são forçados a tomar a decisão de aderir ao PDI quanto os que são forçados a aposentar-se. O critério principal é aquele que já foi frisado acima: o desligamento da empresa não fazia parte dos planos de vida.

Nesta última categoria de trabalhadores, cabe destacar, pelo apelo emocionado dos seus depoimentos, o sentimento compartilhado de exclusão, atribuído ao não reconhecimento do seu esforço de uma vida dedicada ao trabalho na empresa, assim como ao não reconhecimento das suas habilidades e iniciativas no âmbito profissional. Um “verdadeiro jogo perverso”, conforme referido por uma entrevistada, e que permite evocar o conceito de Goffman de “*cooling the mark out*”,¹⁶ que se refere a uma pessoa que é involuntariamente privada do seu papel, em circunstâncias em que fica como suposto

que ela não foi capaz de ganhar a aposta, mas que, ao mesmo tempo, ela tem que "ficar fria". Mas o jogo é realmente perverso, da forma como o descreve Goffman, a partir da metáfora de um jogo de apostas de caloteiros, que é aplicado às interações sociais como um todo.

Vejam os desenvolvimentos deste jogo. Ao apostador é permitido ganhar um pouco de dinheiro em um jogo que, na verdade, é uma grande "armação". Com este pequeno ganho, o apostador é convencido a investir uma quantia superior de dinheiro na aposta. Mas, de repente, "acontece um 'acidente' e o apostador é deixado para trás sem um tostão, enquanto os 'operadores' do jogo desaparecem." No entanto, para que os apostadores, que ficam furiosos, não chamem a polícia, um novo passo do jogo é encenado. Um dos caloteiros fica com os apostadores e faz o esforço de conter a sua fúria, exercendo "a arte do consolo". Este "apaziguador" tenta definir a situação para o apostador "de forma que fica mais fácil para ele aceitar o inevitável e voltar quieto para casa. Ao apostador é dada a instrução sobre a filosofia de aceitar a perda".⁴⁷ Assim como um apostador num jogo de apostas de caloteiros, o empregado joga os dados e a ele cabe uma posição inferior, ou simplesmente é descartado, em instâncias em que o desejado reconhecimento pelo esforço, habilidades e iniciativas se torna absolutamente contingente, uma simples aposta, em que o código do ganho (do sucesso) é definido pelos outros. A definição é decidida em função de quem pode ou não ser considerado adequado para merecer o trabalho. Afinal, o apaziguador diz: sinto muito, mais você perdeu (não foi capaz). Ou seja, são os "assaltos ao *self*". Aliás, para quem jogou seu sentido do *self* no tabuleiro, não é de estranhar que seja registrada a seguinte avaliação vinda destes entrevistados: "quanto mais velho se é, a aposta é mais cara". Ou então:

"Nessa época, um dos grandes males que esse processo trouxe para um grande número de pessoas é que quando você tinha vinte e tantos anos de idade, terminando a faculdade, em 75/76/77, toda essa geração fez uma opção de vida. Uns escolheram a Petrobrás, outros o BNDEs, a Embratel, e passaram por processos seletivos bastante complicados, muitos candidatos para um número reduzido de vagas. E as pessoas investiram sua vida, investiram tudo o que elas pensavam nessas empresas. Visando o quê? Visando a sua pro-

gressão funcional, o seu crescimento dentro dessas empresas. Um garoto jovem, de 22 anos, numa empresa que era e é uma das maiores do Brasil, o que pensa numa hora dessas? 'Vou investir em mim aqui dentro'. A carreira é promissora, eu tenho todos os espaços possíveis e imagináveis aqui dentro. No meu caso, como no de muitas pessoas, eu investi no que eu vislumbrei como meu futuro; então, para mim, perder foi muito duro!"

Para nossos "apostadores", o próximo "jogo" terá de ser vivido fora dos muros da empresa: o da "promissora aventura do empreendedor individual no mercado da livre concorrência". Um novo jogo de "*cooling the mark out*" para alguns?

Empregabilidade: as tentativas de compensação, o trabalho com sentido

Na época em que realizamos as entrevistas, não raro escutam os comentários dos nossos entrevistados a respeito do seu trabalho que nos intrigavam e que, naquela ocasião, não conseguíamos ainda compreender. A observação que nos estimulava à reflexão pode ser sintetizada na seguinte avaliação:

"Tenho uma ocupação, mas não um trabalho", ou então, "Antes de perder o emprego, perdemos o trabalho".

Entretanto, esta pequena narrativa da nossa dificuldade não deixa ter uma importância central no nosso trabalho, sobretudo neste momento de análise, já que teve um impacto fundamental sobre a forma em que fomos construindo a noção de empregabilidade e estabelecendo os marcos para analisar as entrevistas. O *diálogo* com a literatura sociológica dava pistas, e dizia-nos: a empregabilidade trata de uma negociação pela ocupação, é fruto de interação social, de um processo através do qual os indivíduos negociam os seus recursos e as suas trajetórias biográficas (Castro, Cardoso, Caruso 1997). Cardoso (1999) avançava, inclusive, a idéia de qualidade no trabalho nas trajetórias de reinserção ocupacional.

Apesar destas pistas, com a introdução da voz dos personagens da história, o "sentido das trajetórias" parecia trazer à tona não somente o sentido cronológico, isto é, não só a duração dos

eventos ocupacionais, mas também um outro tipo de sentido, o “sentido do trabalho”. Pode ser que, a esta altura, pareça óbvio, mas isso demandou um esforço concentrado na construção do próprio problema da pesquisa. Afinal, o foco da empregabilidade parecia ampliar-se para além da mera ocupação; os entrevistados estavam nos dizendo: “não consideramos que conseguimos propriamente um trabalho, enquanto não resolvermos alguns problemas de ajuste que não estão sendo nada fáceis para nós”. A própria idéia de duração dos eventos parecia pouco a pouco revelar que estava intrinsecamente associada a esta concepção do “sentido do trabalho”, refletindo o esforço de reconstrução de uma identidade. A hipótese sobre as possíveis dificuldades de reinserção ocupacional de pessoas oriundas de grandes empresas com uma trajetória passada de estabilidade e de longa duração temporal (Cardoso 1999) parecia corresponder à realidade dos nossos entrevistados, mas não atingia a todos da mesma forma. A diferença parecia radicar na forma em que os entrevistados vivenciaram esse processo de separação com a empresa. Isto é, o papel que assumiram na saída parecia indicar que aqueles “que não resistiam” à separação levavam alguma vantagem de tempo, em termos de vivência de uma transição pela qual todos deveriam passar. O seu sentido de trabalho estava mais definido, na medida em que aderiam a uma ideologia do trabalho autônomo.

Isso teve efeitos sobre as próprias trajetórias de reinserção posteriores, e relativizou em parte a duração da trajetória na estatal. Já para os entrevistados que tinham sido obrigados a tomar a decisão de saída da empresa, a duração da sua trajetória na estatal parecia assumir maior peso e demandar um esforço por elaborar a crise e construir tentativas de compensação posteriores à sua saída. A nossa perplexidade inicial sobre as avaliações da perda do sentido de trabalho, como indício da ausência do próprio trabalho, parecia encontrar uma resposta na compreensão de que, embora este sentimento tivesse sido comum a todos, fruto de uma necessária transição, tanto entre os que resistiam quanto entre os que não resistiam, revelava-se como uma certa vantagem no tempo da vivência para os segundos.

Na perspectiva de transição para uma separação efetiva da empresa, não somente em termos físicos, mas também em termos de identidade pessoal, os recursos que as pessoas possuem ou obtêm nesse processo devem ser percebidos não apenas em termos de

quantidade mas, principalmente, em termos da qualidade. Assim, sustentamos, como Vaughan (1987:128), que, no processo de ruptura contínua que uma separação implica, o que é determinante não são os aspectos mensuráveis tomados em si – a quantidade de amigos, o nível de prestígio no trabalho, o nível salarial – mas a possibilidade de conexão desses recursos com a reorganização da identidade. Os atores envolvidos no processo precisam criar um novo sentido para sua identidade, e legitimar esta escolha socialmente.

A vantagem daqueles que tomam a iniciativa está em que os novos conteúdos, necessários para potencializar os próprios recursos de que irão precisar nas suas novas trajetórias, já estavam em andamento. Para estes, o início da reinserção pode ser facilitado na medida em que muitos já se deram ao trabalho de, por exemplo, procurar outros nichos de reinserção profissional, ou, pelo menos, de tê-los mapeado; também já se deram ao trabalho de construir para si uma narrativa do *self* independente, já havendo procurado legitimá-la socialmente, por exemplo, em termos dos discursos disponíveis, sejam estes últimos procurados nos novos discursos do empreendedor, ou nos próprios discursos da profissão liberal, ou em referências familiares, ou outras quaisquer.

No entanto, não existe um padrão rígido, e não podemos assumir que todos os que nós acreditamos poder incluir numa ou noutra categoria (os que resistem ou os que não resistem) vão comportar-se da mesma maneira e, na medida em que a transição de separação para alguns tem seu início antecipado, vão, por isso, ser melhor sucedidos posteriormente. Muitas pessoas têm mais dificuldade em passar por uma transição, e os seus esforços podem esbarrar em restrições posteriores. A própria carreira *solo* é um novo desafio e, como tal, uma incógnita. Entretanto, estes pareciam estar mais bem preparados para enfrentar a aventura do mercado.

Os que não resistem à saída

Vejamos, por exemplo, o depoimento de um ex-empregado da Eletrosul que apresenta adequação ao empreendimento autônomo pautado na sua identidade em relação à profissão, cujos conteúdos de legitimação social do projeto biográfico independente serão buscados no espírito empreendedor da família de origem. Com estes recursos disponíveis, à medida em que a sua decisão de saída

amadurecia, o entrevistado se empenhava, antecipadamente, na criação de uma alternativa de reinserção ocupacional. Como diz Vaughan (1987), ninguém sai para uma nova situação que não se configure minimamente familiar.

“Eu não tive o perfil desse profissional que entrou para fazer carreira. Na minha história de trabalho, nunca fui muito preso a uma determinada empresa. O pessoal queria ficar aí, aumentar o seu salário, aumentar 5 a 10% e contar os dias para se aposentar. Eu sempre tive uma busca pela minha profissão, pela minha formação profissional. E eu estava vendo que ia me enterrar como engenheiro. Pensei: se eu ficar aqui, acabou a minha vida da engenharia (...). Ainda durante a Eletrosul, com um colega de trabalho, montamos um escritório e, quando saí, fui trabalhar nesse escritório, com ele como sócio. Fui tocar como um louco. Não tinha nada! Fui administrar obra, construção civil: fazer casas, fazer projetos. (...) Eu sempre procurei ser um bom profissional e bem realizado. Sou engenheiro porque eu gosto, estudei na minha vida e escolhi, sou uma das poucas pessoas que escolheu fazer o que gosta.(...) Eu sempre fui muito inquieto dentro da engenharia, o que me deu uma formação múltipla. E isso foi a grande coisa que me permitiu trabalhar por conta própria, porque é esse tipo de profissional que o mercado exige (...). Sempre tive desejo de ter o meu negócio, mas não para ficar rico, para viver bem e principalmente para ser o dono do meu nariz. Nunca topei ninguém me mandando, dizendo que deveria fazer isso ou aquilo e me cobrando um minuto de atraso. Isso nunca topei. Eu trabalho por produção. Eu sempre fui muito acostumado a fazer o meu horário; então, para mim, um ritmo de trabalho árduo é uma coisa que faz parte da minha vida. Por isso, em termos de quantidade de trabalho, essa mudança para mim não foi difícil. (...) Não sei, mas tem alguma coisa em mim que me leva a ser assim. Minha vontade de empreender, de trabalhar, de ter um negócio meu talvez se deva à minha formação familiar. Uma coisa específica da minha família. Tenho um irmão que também tem uma empresa de engenharia. A gente nunca foi de ficar num lugar só. Talvez influência do meu pai. Ele trabalhou em mil coisas na vida.

Ele fez de tudo, foi garçom, vendeu cachaça, teve comércio, foi jardineiro, rádio-telegrafista.”

“*Continuava fiel a mim mesmo e muito bem aparelhado para enfrentar as mudanças*”, é o que este entrevistado estava a nos dizer. Assim, tudo parecia indicar que estávamos diante da resolução de um “drama” que acabava na boa reinserção do trabalho com sentido. Afinal, a reflexão que o entrevistado faz da sua situação – ao construir um enredo cujo fio é o do projeto biográfico autônomo, baseado numa identidade profissional virtuosa (qualidade x realização) – integrava-o como indivíduo na sua própria história pessoal, encaixava-o socialmente (a família e o reconhecimento do mercado) e lhe permitia uma projeção de trabalho positiva. Esses três ingredientes eram fundamentais na resolução do drama da separação de um projeto anterior e do reencaixe num novo contexto. Isso certamente aponta para uma vantagem que o entrevistado teria em relação a outros que ainda teriam de fazer, na mesma época, um esforço para sair da crise através de tentativas (muito mais dramáticas) de tradução das mudanças e da ressignificação de projetos. Mas, como qualquer separação de projeto envolve muitas dimensões da vida, a sua transição também não foi isenta de obstáculos; afinal, há uma transformação significativa quando se sai do mundo da empresa, com seus ciclos temporais cotidianos bem demarcados, com seus contracheques que chegam no final de mês, para esse mundo do trabalho por conta própria.

A instabilidade e a incerteza das transformações da nova realidade de trabalho atingem a todos, e os nossos empreendedores saem na frente, mobilizando estas identidades profissionais em torno de certos conteúdos. Muitos, sugestivamente, como vimos com nosso primeiro entrevistado, se valem de ressignificações construídas a partir das referências familiares. As nossas percepções parecem corresponder, assim, ao argumento levantado na literatura, que sustenta a importância dos vínculos intergeracionais no desenvolvimento das expectativas de motivação para o trabalho na nova geração.

É possível assinalar que, de uma maneira geral, a presença ativa de pelo menos um dos pais ou figura significativa influi decisivamente na orientação laboral. Esta presença vincula-se com a configuração de uma representação positiva

do trabalho, e com o lugar que a dimensão laboral ocupa na construção de si (Guzmán, Mauro, Araújo s.d: 63).¹⁸

Para estas autoras, as influências que diferentes famílias exercem sobre o papel que o trabalho extra-doméstico desempenha na identidade pessoal e sobre as representações de gênero – as quais se refletem em termos de valores, expectativas e orientações compartilhadas – variam conforme o contexto histórico e cultural em que estão inseridas, bem como a posição socioeconômica (*ibid.*, p.60).

No caso da nossa investigação, aqueles que construíram o seu ponto de vista de empreendedor lançam mão destas representações; são oriundos de famílias de imigrantes, de famílias do interior ou de famílias pobres. Todos apresentam trajetórias de luta pela sobrevivência pautada no esforço familiar. E, sugestivamente, a maioria é constituída por mulheres. No caso de mulheres oriundas do interior de Santa Catarina, as suas famílias eram de “colonos”.¹⁹ Ali, a ideologia do imigrante (do desbravador) se alia à valorização do trabalho autônomo e familiar, seja na pequena propriedade agrícola, seja no comércio. No “sítio”,²⁰ todos trabalham, a mulher par a par com o marido e, ao que parece, às vezes, até mais. Já no caso dos nascidos no Rio de Janeiro, significativamente apareceram as figuras dos familiares portugueses na voz das mulheres, e com menor expressão a de homens oriundos de famílias árabes ou judias²¹, como referências para justificar o esforço do empreendedor autônomo: aparece a voz das mulheres empreendedoras, mais uma vez, entre as oriundas de famílias pobres que optam por iniciativas criativas de autoempresariamento, que conseguem conciliar a sua necessidade de renda, a opção pela família e uma forte orientação pela profissão.

A hipótese que sustenta a redução de chances de empregabilidade, para as mulheres, em função de uma orientação para “capacidade de desempenho” e realização que não passa pelos valores dominantes da “capacidade de ter sucesso” (Markus 1987) parece ser contornada no caso de todas estas mulheres. Elas criam arranjos de reinserção ocupacional em que a própria possibilidade do empreendimento autônomo pode ser garantida apelando para iniciativas que somem ao grupo familiar. Por outro lado, tomam iniciativas que viabilizam a possibilidade dos cuidados da família e sua realização pela identidade profissional, através da possibilidade de acionar redes sociais estabelecidas anteriormente a

partir do espaço de trabalho da empresa. Assim, a possibilidade de serem alvo de exclusões do mercado de trabalho em função de critérios adscritos (ser mulher) é contornada na articulação desses conteúdos de empreendedor, bem como da possibilidade de fazer uso de recursos sociais (o grupo familiar e as redes).

Um depoimento expressivo do enredo da empreendedora autônoma que se atualiza através do exemplo familiar da vida de trabalho no "sítio", onde, no estado de Santa Catarina, é bastante comum articular o trabalho na terra a algum tipo de indústria artesanal, nos é apresentado por uma engenheira que, uma vez que optou por se desligar da Eletrosul em 1991, no primeiro Plano de Demissão Incentivada, construiu vários empreendimentos familiares com o marido, reproduzindo essa lógica do trabalho da sua formação familiar. A sua mãe deu apoio econômico à família por anos e viabilizou, com seu trabalho, o espírito empreendedor do pai. Ele tinha terras e acabou enriquecendo a partir dos empreendimentos, e este foi um poderoso fio que a entrevistada resgatou para tecer a sua própria definição de empreendedora. Uma frase herdada do pai, e repetida algumas vezes ao longo do relato, parecia sintetizar a sua ideologia: *"Quem trabalha como empregado não tem tempo de ganhar dinheiro"*.

No caso de outras ex-empregadas o enredo construído é, de certa forma, semelhante. Entre as mulheres de ambas empresas, esse perfil de forte orientação para o trabalho, associado à realização pessoal pela "capacidade de desempenho", ao invés da "orientação para o sucesso", nos termos de Markus (1987), foi a tônica dos relatos. Mas o perfil identitário, somado às responsabilidades pelo cuidado da família, não parece ter sido um conjunto de fatores que tivesse influenciado negativamente as suas trajetórias ocupacionais dentro da empresa. E tampouco pareceu afetar as suas posições quanto ao papel de não resistência assumido na saída da empresa, e as possíveis relações que isso poderia ter em termos de menores chances de empregabilidade futura. As informações coletadas permitem-nos sustentar que, quando foram percebidas restrições nas trajetórias ocupacionais pelo fato de as entrevistadas serem mulheres, sempre vieram caracterizadas enquanto risco externo, isto é, estiveram associadas a preconceitos dos outros, não como restrição advinda de uma orientação pessoal.

Os que resistem à saída

Para os entrevistados que resistiram à saída da empresa, os desafios de reconversão são muito maiores, e o esforço de reflexividade é redobrado, porque, na tentativa de recriação de um sentido de projeto para o trabalho, está agregado o esforço da recuperação da auto-estima. É preciso não esquecer que, no jogo do “cooling the mark out”, a eles tocou-lhes o papel de “perdedores”.

Uma dentre as estratégias de resposta implica em árduo trabalho de retradução dos cânones que lhes foram impostos e que culminaram na exclusão. Isto representa a recuperação de uma identidade que se fortalece também na resistência, e que visa a confirmação do projeto anterior de trabalho. Em outras palavras, “não entro nesse jogo e, portanto, que não haja a pretensão de que seus critérios tenham alguma validade – pelo contrário. Eles pecam por uma visão extremamente curta”. Ocorre, então, a tentativa de compensar a exclusão e de retomar o controle sobre sua vida negando o outro. No movimento seguinte, já libertado desse outro, a mesma identidade profissional é mobilizada como recurso de tradução superior para avaliação das mudanças. Da perspectiva que articula *expertise* constantemente atualizada e memória, é possível transitar e decifrar os dois mundos, o da velha e o da nova linguagem da tecnologia. Em outras palavras, o domínio da experiência e o do conhecimento dá conta do modo como efetivamente o trabalho deve ser realizado, inclusive nesse processo de transição. Visando ilustrar este enredo de resistência e recriação, constatável em alguns depoimentos, destacamos um especialmente expressivo, recorrente entre aqueles que foram excluídos pela idade: o enredo do apagão da memória.

“Em primeiro lugar, posso lhe dizer que foi uma grande decepção para mim que tenha passado pelo que eu passei. Ou seja, a notícia que era mais comum, que estava em todos os pontos onde você circulava, era que ter 50 anos ou mais era uma coisa indesejável. Isso me fez muito mal. Era sempre uma notícia informal. Falava-se muito fortemente nisso, e isso me entristeceu muito, porque a minha atuação dentro da empresa – todos vão falar isso para você – foi uma atuação de vanguarda. (...) Está bem, estou velho para quem acha. Acho que os proprietários têm direito de fazer com a propriedade o que bem entenderem. Naturalmente, por ser uma

área de utilidade pública, não podem prejudicar o serviço, a comunidade. Mas, no meu caso, acredito que é apagar memória, não querer mais essa cultura. Essas pessoas ainda estão ligadas talvez a uma mesmice, talvez apresentem grandes reações contrárias às mudanças, o que dizem ser uma característica dos mais velhos. Nada disso aconteceu comigo. Eu sempre fui um lavrador; se não fosse, não teria me atualizado, aprendido. Se não fosse, não me submeteria a qualquer ambiente, a qualquer lugar, plenária, qualquer pessoa que queira fazer teste comigo. Eu trabalho intensamente. Eu sou capaz de fazer um trabalho até mais rápido do que antes. Estou mais maduro, é a experiência. Então eu acho que foi simplesmente apagar memória, e você apaga apagando a idade. Agora, qual é a idade limite? Não sei. (...) Mas é interessante, toda minha vida aqui dentro. Não sei se você vai concordar com isso, mas a vida da gente é um arquivo. Este arquivo você pode repartir e dizer que, entre os arquivos, este é o arquivo técnico profissional da minha vida, e esse você não pode apagar. Você pode apagar outros, mas esse não. Eu sei das coisas que aconteceram aí desde 71, eu tenho registrado. Toda a história. Sou dos poucos que sabe dessa história. Eu era o mais antigo de todos do departamento, ao sair de lá. Porque muitos documentos se perderam, eu sei. Então, apagar memória. Qual memória? Vale o sacrifício de apagar a memória técnica para apagar a memória das mesmices, dos vícios, das reações contrárias às melhorias e mudanças? Não é tanta mudança, é apagar memória para talvez começar uma nova empresa. Mas é muito difícil entender! (...) Uma pessoa como eu, que tinha o conhecimento convencional e eu já vinha trabalhando com o conhecimento digital (...) um encontro de interesses perfeito.”

No intuito de recuperar uma visão que temos defendido ao longo desse trabalho – a que dá destaque à interação –, cabe esclarecer que, na relevância que se tem atribuído à recuperação de sentido do trabalho, construída a partir dos reencaixes identitários particulares, esta referência está sempre presente. Não se trata de um esforço reduzido a uma reflexão que se esgota no indivíduo isoladamente. Todos os esforços de construção de sentido que nos-

sos entrevistados expressaram se estabelecem nessa negociação dos próprios capitais simbólicos, sociais e materiais, mas sempre são fruto desse contexto de interação com os diversos agentes de mercado. Mesmo no caso dos que não resistem, o potencial de empreendedor é realimentado pela possibilidade concreta de realização. Isso implica uma resposta, pelo menos parcialmente satisfatória, ao empreendimento, ou, no mínimo, com potencial para vir a ser satisfatória. No caso do último entrevistado, que foi pressionado a retirar-se da Light pela idade, a sua narrativa de resistência é alimentada pela possibilidade de manter uma ocupação. A sua identidade social está preservada na medida em que este reconhecimento dos seus recursos também é aceita pelos agentes contratadores de serviço. Como ele mesmo avaliou:

“Quando sai da Light, a grande sorte foi ter sido recontratado. Porque fiquei numa situação muito delicada. Porque, em que pese eu ter recebido o incentivo e os direitos em lei, esses valores nunca dariam para eu viver dois anos sustentando a minha família (o tempo em que ele poderia requerer a aposentadoria). (...) Ai é que está, não tenho perfil de busca. O meu filho está insistindo para que eu procure essas empresas de consultoria, para entrar com meu currículo e ser realocado. Talvez eu faça isso...”

Outra tentativa de reconstrução de sentido do trabalho e da identidade pessoal entre os que resistiram a ser demitidos da empresa caracteriza-se por orientações reformuladas sob novas perspectivas. A tentativa de retomada do controle da vida, no caso desse tipo de entrevistado, se assemelha à orientação seguida pelos trabalhadores demitidos da IBM, analisados por Sennet (*op.cit.*). Eles reconhecem que, na sua vida de trabalho dentro da empresa, acabaram acomodando-se, o que lhes retirou possibilidades de encaixes profissionais mais virtuosos nessa nova etapa da aventura do mercado. Portanto, reconduzem o seu sentido para uma perspectiva próxima à dos nossos primeiros empreendedores, depois da superação de uma forte crise pessoal.

“A minha saída foi traumática. (...) Tinha dias em que meu marido chegava em casa e eu estava em prantos: ‘O que eu vou fazer?’. Fiquei um bom tempo assim. (..) Eu pratica-

mente tinha 19 anos de Light, e você pensa 'o que vou fazer lá fora, como é que está esse mercado?'. Por mais que você diga que não, quando você está dentro de uma empresa, você tem um pouco de acomodação, por mais que você reclame do salário e do chefe, ao final do mês tem o seu contracheque e tem certa estabilidade. A gente veio de um sistema em que teoricamente não poderíamos ser mandados embora, porque as tais leis paternalistas nos protegiam. De alguma forma, isso deixa a gente acomodada, por mais que você faça cursos disso ou daquilo.(...) Eu costumo dizer que, depois que eu saí da Light, eu aprendi muita coisa, apesar dos tropeços. Aprendi a confiar mais no meu trabalho.(...) Há vantagens, você tem maior flexibilidade, tem como organizar melhor o seu tempo, embora trabalhe muito mais. Você se vira para trabalhar de forma concentrada, e depois fica livre. A única desvantagem que eu vejo é a falta do contracheque no final de mês. É estar sempre correndo atrás, porque você sabe que, no final de mês, não tem o dinheiro garantido. É a única desvantagem que eu vejo, porque as outras são todas vantagens: o aprendizado, a liberdade de organização de horário, você não fica presa a nada."

Por outro lado, um dos grandes desafios de quem perdeu o emprego é a perda dos laços de referência social, da identidade coletiva que lhes permitia construir a sua identidade pessoal. De uma hora para outra, estas pessoas tão gregárias, cujas redes também eram tão densas e centradas ao redor dos laços construídos a partir do espaço de trabalho, se vêem não somente excluídas do trabalho, mas também da forma de relações a que estavam habituadas. As tentativas de viver essa transição coletivamente representaram uma forma de distribuir a incerteza e, assim, potencializar os esforços de reflexividade e os próprios recursos materiais e sociais, no sentido de contornar a crise. As cooperativas e as empresas que acabaram sendo construídas no enalço da demissão servem, de alguma forma, a este propósito, mas surgem também iniciativas coletivas a partir de arranjos mais informais. Sobre as experiências informais de procurar reproduzir um coletivo de ação, é ilustrativo o que é registrado no seguinte depoimento:

“Algumas pessoas que eram da mesma Divisão, nós éramos amigos fora da empresa também. Participávamos das festas de aniversário, nossos filhos também eram amigos, essas coisas. Estávamos sempre juntos, as nossas mulheres se conheciam, éramos padrinhos dos filhos, etc. Essas pessoas saíram muito perdidas. Aí tem uma situação interessante: acredito que isso tenha tido uma influência bem grande, em diversas outras pessoas, em diversos outros grupos, que é a falta da liderança. Essas pessoas, com raríssimas exceções, vieram: ‘o que eu faço agora?’. Aí eu assumi a responsabilidade de orientá-las e acontece um fato incrível. O que eu faço? ‘Eu não posso deixar essas pessoas sozinhas, não posso deixar sem orientação’. Eu esqueço, nesse momento, que não havia mais um chefe, nem auxiliares, nem subordinados. Havia um grupo de desligados de uma empresa na dura realidade de desempregados que teriam de recomeçar a sua vida dessa forma. E eu assumo essa responsabilidade espontaneamente. Eu pensava: ‘O que temos de fazer nesse momento?’. A empresa não nos preparou para isso. Primeira providência: vamo-nos reunir e conversar! Procurar saber o que as pessoas estão sentindo, qual a perspectiva de cada um, se alguém já pensou em alguma coisa. Assim, as pessoas e seus respectivos cônjuges vieram para uma grande reunião. (...) Isso, uns 10 a 15 dias depois da situação de desligamento. Eu tinha feito uma programação do que seria essa reunião. A primeira parte era uma coisa mais descontraída e a segunda parte era para pensar o que fazer... pequenos negócios... Havia um sentimento muito forte de que procurar emprego seria a última das opções, e mesmo assim dificilmente se conseguiria emprego no mesmo nível – tanto de status profissional como salarial – do que se ocupava na empresa. Então, a tendência era essa: procurar negócios. Vínhamos de programas de qualidade, essa questão de técnicas do estabelecimento de urgências, a espinha de peixe... Então as pessoas disseram: ‘Puxa, até que enfim vamos aplicar o que a gente aprendeu!’”. E fizemos uma lista, cada um deu as suas três ou quatro opções de negócio. Feito isso, fomos eliminando as opções: umas porque o investimento era alto, outra pela total falta de conhecimento do assunto, outra pela pouca probabilidade de re-

torno financeiro suficiente para uma auto-sustentação. Chegamos a umas 4 ou 5 opções de investimentos. Ninguém queria fazer nada sozinho, havia uma insegurança total. 'Puxa vida, vou pegar uns 50 a 60% da minha indenização e vou colocar num negócio que não sei se vai dar certo!'. Havia um sentimento de dividir o risco, mesmo que o retorno fosse menor. Dividir o risco passou a ser muito mais importante do que o retorno financeiro. Junto a isso, havia o medo, o medo do 'eu sozinho'. Eram pessoas que trabalhavam há 20, 25 anos juntas, e que sempre tomaram decisões juntas. Além disso, porque sempre foram subordinadas. A responsabilidade afinal era sempre do chefe."

Outro entrevistado, que fazia parte de um grupo de desligados de um setor da Eletrosul, que foi reincorporado transitóriamente na órbita da grande empresa privatizada, através de um contrato de terceirização e, posteriormente, de quarteirização, apontou, também, para a importância desse grupo ter mantido, por um tempo, relações com os colegas de trabalho. Segundo o seu depoimento, essa possibilidade de contato representou oportunidade de desenvolver uma reflexão coletiva sobre a transição, tendo permitido deslocar o foco da crise da dimensão exclusivamente individual para a coletiva e, dessa forma, além de conquistar um apoio emocional, somar esforços para procurar soluções compartilhadas.

"A saída é um trauma. Marca bastante, porque se destroem sonhos de vários níveis. A gente era uma empresa enorme, com uma atuação muito forte, de respeito. Nós trabalhávamos lá no interior (de Santa Catarina e Paraná) e quando chegávamos, falavam: 'ah, são funcionários da Eletrosul'. A gente tinha prestígio, respaldo, tudo isso foi destruído. Então, a gente também foi destruído junto, todos sentimos isso. E o fato de ter saído da Eletrosul e ter ido para (a nova empresa) na situação de não empregados, embora amparados pelo ponto de vista financeiro e pela flexibilidade de horários... por outro lado – a gente falou bastante sobre isso – a gente perdeu todas as referências de ter um emprego. Esta é uma situação que, por mais que a gente esteja preparado, por mais que a gente saiba que talvez seja transitória, porque a gente tem diploma, porque a gente sabe fazer (...),

você vai a um cadastro e te perguntam: Onde você trabalha? e você responde 'não trabalho em lugar nenhum'... Aí você não ganha cheque especial no banco porque você não tem emprego, mesmo que você tenha saldo, mesmo que pague suas contas em dia. Você perde uma parcela enorme de cidadania. O seu filho preenche o questionário na escola e 'Onde seu pai ou sua mãe trabalham?' não tem... E você tinha uma coisa muito grande porque você dizia 'Trabalho na Eletrosul!'. A gente perde uma dimensão pessoal de vida. É uma perda de identidade, que te deixa muito abalado, sem chão. Nós conversamos muito sobre isso. Isso nos surpreendeu como grupo, porque apesar de a gente ter saído, continuamos juntos durante um ano, e conseguimos trocar essas impressões. Falamos muitas vezes: 'Se nós tivéssemos saído sozinhos, seria um processo individual, localizado'. Agora, como saímos em grupo, acho que a troca foi muito boa, porque conseguimos refletir muito sobre isso e a gente tentou outras coisas, se apoiou. A gente viu que nunca mais ia ter aquilo que a gente tinha perdido, além de ter perdido a empresa como uma coisa importante para o país, uma empresa estatal, de infraestrutura. Além de ter perdido a segurança de ter um salário, um plano de saúde, uma aposentadoria, perdemos uma referência de vida, de cidadania. É impressionante como isso faz parte!''

Essa tentativa esbarrava também na resistência de alguns membros do grupo diante da busca de soluções coletivas:

"A gente, na época, tentou até montar uma cooperativa. No início a idéia era fazer todos juntos. Chamamos uma pessoa para nos assessorar, pegamos material de cooperativa, mas vimos que as pessoas não estavam com espírito de cooperativa, todo mundo já estava muito machucado com o processo. Estávamos em espírito de destruição. Foram muitos anos de perdas. A gente tentou fazer as pessoas irem para a reunião e diziam: 'não, não quero me incomodar, quero uma empresa sozinho, eu e minha mulher, eu e meu filho'. Desacreditamos de tudo.'"

O mesmo grupo tentou, ainda, outras iniciativas de trabalho conjunto que não tiveram sucesso por restrições do mercado,

mas a experiência de haver compartilhado juntos a crise da saída foi um marco importante para perceber o esforço coletivo como uma forma de reconstrução de um novo sentido de solidariedade. Este, ao mesmo tempo, procurava preservar valores sobre um trabalho com responsabilidade social. Representou uma tentativa de compensação, de recuperação da dimensão coletiva e de utilidade social que – no caso particular deste grupo – era muito importante como constituinte da sua identidade: *“O valor social mais nítido na época estatal tornava o trabalho mais apaixonante, o trabalho crescia em importância”*. Embora, hoje, cada um tenha tomado seu próprio rumo e assumido perspectivas individuais, a possibilidade do sentido maior do “fazer juntos” continua no horizonte de seus valores, apesar de que, nas falas, se expressa, ao mesmo tempo, algum desencanto por essa possibilidade se afigurar cada vez mais distante da realidade efetivamente vivida. Como foi dito:

“Hoje nós estamos pulverizados, e cada um tenta se manter de alguma forma, mas a gente continua sabendo onde cada um está, continuamos mais ou menos ligados, porque talvez algum trabalho apareça para desenvolvermos juntos. Mas as perspectivas são muito individuais, depende muito das pessoas.”

O mundo em que as pessoas acreditavam ruiu, e a perda de sentido dessa dimensão do trabalho com conteúdo social, bem como as tentativas de recuperação desse valor, permanece como um dos desafios para a resolução do drama de muitas dessas pessoas que trabalharam em estatal e que assumiam esse princípio do servidor público com um enquadramento ideológico e social. Isso ocorreu sobretudo entre aqueles que tiveram participação em coletivos organizados de representação dos trabalhadores. Como vimos no depoimento acima, uma das possibilidades que as pessoas enxergam para compensar essa perda é negar ou suspender a idéia da adesão a um coletivo e partir para soluções individuais, refletindo uma saída ao estilo do “familismo amoral” de Banfield, conforme retratado por Reis (1995:37-38), onde os membros de uma comunidade podem considerar o recuo para a esfera privada como a melhor tentativa de proteção de seus interesses materiais imediatos e de seus parentes mais próxi-

mos, uma vez que há falta de confiança generalizada em iniciativas de natureza pública, como consequência dos impactos estruturais sobre as escolhas individuais. A solução é então apelar para formas de reciprocidade de base exclusivamente pessoal (Reis 1995:42).

Todavia, outros entrevistados não enxergam na opção do empreendedor individual uma perspectiva de encaixe que se harmonize com seus desejos. A perda do referencial que conectava as pessoas com uma dimensão social mais ampla, um encaixe menos individualizado, faz com que alguns procurem retomá-lo através de reinserções ocupacionais onde essa dimensão social esteja presente – por exemplo, na área da educação, ou de contatos estabelecidos através de novos grupos que oferecem possibilidade de novas reflexões sobre o social. São tentativas de compensação diante de um futuro que se percebe como uma verdadeira “loteria”.

“Minhas perspectivas são um tiro no escuro. Tudo é incerteza. Eu, bem ou mal, estou encontrando um caminho, um trabalho que me satisfaz na área da educação. Mas eu fico pensando nos meus filhos. Eles vão fazer o quê? Vou incentivar o meu filho a fazer faculdade? Sim, claro, até como opção pessoal de conhecimento, não com essa dimensão de conseguir trabalhar e viver com isso. Ele conseguiu um trabalho... Eu fico vendo e me angustia, porque estava num treinamento desses, com uns instrutores, falando sobre o empreendedor, ‘que é só a pessoa querer que ela consegue’. Ele chegava em casa bem entusiasmado, com aquela ingenuidade, e eu me segurando para não contradizê-lo. Porque, se eu digo que não concordo com essa visão, e daí? O que eu dou em troca? Então não posso dizer nada, tenho que deixar ir, que já está começando a se decepcionar, porque ele está vendo que não é bem assim. Ele está fazendo uma coisa que é socialmente certa, está trabalhando, não posso chegar e dizer que não dá certo: ‘não te disse que não vai dar certo?’. Mas é o que eu sinto, é como jogar a loteria. (...) Agora eu estou estudando, num curso onde se discute a sociedade sem trabalho. É um grupo que existe na Alemanha, aqui no Brasil tem gente na USP²², tem também uma página na Internet. (...) Eles não têm uma proposta formada, mas têm uma discussão bem interessante, porque a gen-

te está vendo que tudo acabou e a gente continua na mesma coisa. Faço meu filho estudar? Faço meu filho fazer um concurso que eu sei que não vai conseguir? (...) A gente nunca mais vai ter a situação de estabilidade, não existe mais essa perspectiva. E o que a gente tem para pensar o futuro? Uma grande interrogação. (...) Eu penso muito nessas coisas (...) e essa discussão me lembra que não é um problema só meu..."

As tentativas de busca de soluções para a crise biográfica que se abateu sobre a geração dos 40 e 50, cujas carreiras se construíram no seio das grandes empresas do setor elétrico, refletiram, como vimos, em perdas de vários níveis. A transição de vida experimentada por estes trabalhadores está intimamente entrelaçada à crise histórica do projeto de desenvolvimento nacional liderado pelo Estado – que, a partir da década de 80, começou a ruir, sob pressões econômicas e ideológicas que se materializaram na criação de um novo modelo para o setor. As etapas do drama dos trabalhadores de estatais, que se inicia com o esforço de separação da empresa, não implicaram somente na perda do emprego: implicaram, ainda, numa separação de um projeto, o que significava a destruição de muitos sonhos. O sentido do trabalho (enquanto significado de identidade para si e para os outros, recriado em contextos de interação, que envolve a possibilidade de projeção para o futuro, correspondendo à compreensão da ação que cunhamos com Joas (1995) como conjugação de *praxis* e *poesis*) foi uma chave essencial para a compreensão das suas escolhas e representações. Tínhamos escolhido um fio resistente para tecer o nosso enredo de esclarecimento, iniciado com a perplexidade inicial sobre os relatos a respeito de "ter uma ocupação ou um emprego, mas não um trabalho".

Trajelórias de reinserção

Ao assumir o maior tempo de intervalo de afastamento da empresa – de três e meio a quatro anos da Light, e de nove a dez anos da Eletrosul – como ponto de comparação de ambos segmentos de trabalhadores, podemos concluir que estes compartilharam uma trajetória pouco linear e heterodoxa, que conduziu ao empreendimento autônomo pautado no desempenho profissional. Isso se deu na forma de arranjos independentes, ou na forma de parcerias

entre profissionais estabelecidas de forma esporádica ou mais permanente, juntamente com a implementação de empreendimentos paralelos em atividades comerciais ou na área de serviços, visando manter uma renda mais estável. O depoimento que registramos na sequência parecia sintetizar o anseio comum de driblar o risco do futuro incerto através de um destes arranjos:

“Lógico que meu rumo seria esse da consultoria, mas você sabe que a consultoria é algo em que você muitas vezes investe e não dá retorno. Se eu prestar 5 a 6 consultorias, nem sempre se pode contar com que recebe aquilo que precisa, então estou me cercando como autônomo num negócio. Ter a vida livre e cuidar da outra parte. Eu estou montando uma loja de material de construção que vai ser uma âncora para mim, que eu possa desenvolver e implementar para o resto da minha vida. Vou botar um garoto (filho) para cuidar. A idéia é desenvolver esse negócio, criar um hábito com esse negócio e isso ser um serviço para a vida.”

Estas iniciativas multiplicaram-se entre os entrevistados oriundos de ambas empresas, sobretudo entre os não aposentados, mas também entre eles. No caso de ex-técnicos da Light, a compra de táxi foi uma iniciativa bastante procurada para conseguir essa renda extra que garantisse um maior controle sobre o padrão de vida, principalmente em situações onde as condições materiais se viam pressionadas por algumas características das próprias famílias, como separações ou filhos em idade de formação escolar.

“A minha poupança é o meu trabalho, eu não tenho rendas e temos três filhos. O que passava pela minha cabeça é que a empresa dita familiar ainda seria a melhor opção para quem não tinha uma formação comercial, ou uma formação autônoma. A possibilidade do taxi é que você tenha um negócio que não está sujeito a uma série de riscos. Por exemplo, o número de taxis no RJ é limitado, são 23 mil taxis, pelo menos em tese. Mas não se libera mais desde alguns anos autonomias, ou seja não entra gente nova no mercado. Então as autonomias existentes são transacionadas. Então, a oportunidade que tivemos com esse carro foi nossa sorte, porque ele complementa a aposentadoria, não chega perto mas complementa. Nós baixamos um terço na renda.”

Sustentamos, com Ezzy (1997), que o “‘bom trabalho’ é parte de uma narrativa em que as atividades em curso contêm a promessa de encaminhar para um futuro desejado e valorizado” (1997:439)²³, mas que, no entanto, a possibilidade de contar uma boa história sobre o trabalho se prende também com a possibilidade de concretização das atividades que o compõem, e estas somente se efetivam pela soma de recursos sociais e econômicos (1997:441) – aqui está caracterizado o grande dilema compartilhado pelos nossos entrevistados. O grande desafio está em conseguir dar continuidade aos projetos e driblar a incerteza, e se uma das soluções é “criar um projeto para a vida”, através dessas estratégias de rendas complementares, outra estratégia consiste em driblar o risco da trajetória individual e conectar-se a variados tipos de coletivos. Nesse sentido, a parceria informal e eventual foi amplamente utilizada, caracterizando-se a presença de redes mais “exclusivas”²⁴ entre os técnicos, e de redes mais “inclusivas” entre alguns profissionais de nível superior, cujos contatos extrapolavam o âmbito local. É ilustrativo acompanhar no depoimento a caracterização da rede como o “grande negócio”, propiciando agilidade, qualidade e domínio:

“A gente não consegue fazer tudo, e por outro lado, hoje em dia todo mundo quer uma solução global para todas as coisas. Então vejamos: a nossa cliente quer fazer um Hotel, ela precisa de projeto estrutural, projeto de ar condicionado, projeto hidro-sanitário, projeto de instalações elétricas e administração de obras. A gente faz administração de obras e projeto de instalações elétricas e correlatos. Então cheguei para as empresas que fazem as outras coisas e falei ‘olha, vamos entrar com uma proposta?’. Mas antes disso, eu já tinha ido a essa empresa de cálculo estrutural, que eu respeito muito, e ‘olha, eu sei que vocês fazem projetos para São Paulo... minha proposta é fazer um pacote global que interessa mais aos clientes...’. Assim, você vai fomentando essas coisas. Aí tem outro que é ligado a uma determinada tecnologia, e assim você vai formando uma rede de possíveis parcerias. Porque no fundo você consegue montar uma grande empresa, tendo várias menores. Ela é eventual e não tem contratos, é tudo no fio do bigode. Aí, no momento em que você realiza o negócio, aí você assumiu os papéis. É tan-

to para esse e tanto para aquele. É super dinâmico. Estou convencido de que é um grande negócio.”

As parcerias mais permanentes estabeleceram-se através das participações em cooperativas, onde encontramos vários entrevistados utilizando-se desse expediente, mas somente entre os oriundos da Light. Entre os casos relatados chamou a atenção a experiência de duas cooperativas que encaminhavam os seus esforços de trabalho quase que exclusivamente para a Light. Uma delas tinha como foco principal o treinamento de pessoal operacional; surgiu a partir do antigo setor que prestava estes serviços dentro da empresa, agregando quadros operacionais que saíram da Light, formada inicialmente por maioria de eletricitistas aposentados. Esta é uma cooperativa de “peões”, e sua curta história de funcionamento²⁵ reflete o esforço de organização do empreendimento, para quem, diferentemente da cooperativa anterior, não possuía, nem uma experiência na área de administração, e nem um projeto definido anterior ao desligamento da empresa. Podemos, ainda, fazer o relato da experiência de duas mulheres oriundas de setores diferentes da empresa e sem laços entre elas, que investiram, posteriormente à saída da empresa, numa atualização profissional que lhes permitiu prestar os seus serviços na área do atendimento psicológico e educacional voltado para idosos, pessoas de terceira idade e para crianças. O tipo de participação, embora com um vínculo mais permanente, conciliava-se também com outras atividades paralelas desenvolvidas em outros locais. A forma de contornar o risco do futuro através da sociabilidade expressa-se nos seus depoimentos como uma conquista, já que uma das grandes dificuldades de adaptação após a saída da empresa, uma vez concluído o período de formação, tinha sido a perda de uma referência de grupo.

O fato de termos registrado entre vários entrevistados provenientes da Light essa possibilidade de inserções através de cooperativas aponta para uma particularidade da cidade do Rio de Janeiro, o que parece confirmar-se através de informações que fornece Guimarães (2000:9) a respeito da expansão “espontânea” (sem participação dos sindicatos) dessa alternativa da formação de cooperativas de trabalho entre diversas categorias organizadas, como a dos urbanitários, bancários e telefônicos, entre outros.

A nossa narrativa encaminhou-nos para o “bom trabalho”, e se essa é uma questão que está na pauta das identificações de

qualquer trabalhador, podemos dizer que sobretudo esteve presente entre nossos ex-empregados de estatais que passaram pela quebra dos projetos de carreira e tiveram de viver momentos intensos de reflexividade para seus novos ajustes de empregabilidade. Um desafio que é renovado constantemente diante de tantos *mixes* e intermitências nas suas trajetórias. Mas apesar das suas dificuldades, pode ser constatado que se alguns não conseguiram construir um “trabalho com sentido” que os projetasse de forma mais satisfatória para o futuro, de uma forma ou de outra eles conseguiram manter uma ocupação. Apesar das “desigualdades intracategoriais” que Rosanvallon (1995 e 1997) identifica entre profissionais com perfis de formação semelhantes, e que no caso dos nossos entrevistados também pode ser constatado, o credenciamento ainda parece ser, como diz Brown (1995), a “chave que destrava mas não abre a porta”, mas enquanto tal representou um trunfo nas mãos destes profissionais. Inclusive, este perfil da alta escolaridade entre os empregados do setor elétrico brasileiro parece ser uma das marcas diferenciais para a categoria, já que, conforme é registrado no diagnóstico do DIEESE (2001:9), mais de 70% destes tinham completado cursos de 2º Grau ou de nível universitário em 1997, e ainda, esta característica tinha sido verificada e ampliada ao longo de toda a década.

Muitas questões ainda se impõem à reflexão, associadas aos temas presentes nos debates atuais das múltiplas crises da modernidade, as quais necessariamente se imbricam com as novas apostas utópicas ou de “realismo utópico”, visando abrir o horizonte histórico pela expansão da criatividade, pela realização dos direitos subjetivos, pela necessidade de promoção das solidariedades, ou ainda pelo reverso das utopias, o desencanto e o retorno à situação perversa do risco e da incerteza. Enfim, estimulantes debates, que embora se afigurem tão distantes das possibilidades da nossa investigação empírica restrita e localizada, nos desafiava a poder refleti-los a partir das narrativas dos nossos entrevistados. Quando vistas de perto, algumas previsões dramáticas pareciam investir-se nas histórias das pessoas, mas por outro lado percebia-se que muitos se orientaram para atividades à procura de um valor positivo para as suas vidas.

Podemos, por exemplo, dialogar com Sennet (1999:161) quando argumenta que “No presente flexível e fragmentado, talvez pareça possível criar narrativas apenas sobre o que foi, e não

mais sobre o que será". Se efetivamente isso parece representar um desafio para todos (e efetivamente verificamos, ao longo desta história de tantas vozes, que para muitos "não há futuro" porque o controle das suas vidas se lhes escapou nos meandros de uma flexibilidade externa), verificamos, em contrapartida, que tal não parece ser o caso para muitos outros, principalmente mulheres. Muitas mulheres manifestaram disposição para o aprimoramento dos valores subjetivos que procuravam realizar através das novas atividades profissionais, dotando-as de sentido. A sua busca pela realização pessoal no trabalho parecia mesmo refletir uma disposição mais integradora da sua identidade, que se expressava, de forma otimista, como uma certa paixão pela descoberta de novos caminhos.

Da mesma forma, se a racionalidade instrumental e individualista faz parte desse mundo do mercado quando este parece desgarrar-se inevitavelmente do mundo das pessoas de verdade, mas um vez nós podemos vislumbrar arranjos solidários, ou disposições para resistir a essas ameaças do mundo dos valores através da defesa de virtudes, tais como a honestidade, a generosidade, entre outras

A nossa investigação foi sobre um drama, compreendido como uma história que é séria, de certa magnitude – e que se completa em três atos. Um drama que, antes de ser individual, é coletivo, porque a possibilidade dos indivíduos construírem a sua própria história de intervenção está contida nessa trama maior. Os indivíduos, estando embora no interior dessa trama, recriam-na, e assim também se transformam.

Referências Bibliográficas

- ANDERSON, Perry. 1996. "A Trama do neoliberalismo". In: SADER, Emir; GENTILLI, Pablo (orgs.). *Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, pp. 139-180.
- ANTUNES, Ricardo. 2000. "O sistema de metabolismo social do capital e seu sistema de mediações". In: *Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, pp.19-28.
- _____. 2000. "Do neoliberalismo da era Thatcher à terceira via de Tony Blair". In: *Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, pp.61-100.
- BARBOSA, Maria Lígia de Oliveira. 1998. "Para onde vai a classe média: um novo profissionalismo no Brasil". *Revista de Sociologia da USP*, São Paulo, n 1; 129-142.

- BROWN, Philip. 1995. "Cultural capital and social exclusion: some observations on recent trends in education, employment and the labour market". *Work Employment & Society*. v. 9, n.1, pp.29-51.
- BRUNER, Jerome. 1987. *Actual minds, possible worlds*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, pp. 11-43.
- CAPECE, Daniel. 1996. "Privatizações en el sector eléctrico argentino: su impacto en los recursos humanos". *Revista de la Comisión de la Integración Eléctrica Regional*, Montevideo, v.5, n.15.
- CARDOSO, Adalberto M. 1998. "Trabalhar, verbo transitivo: trajetórias ocupacionais de trabalhadores da indústria automobilística". *Dados. Revista de Ciências Sociais*, Rio de Janeiro, v.41, n.4, pp.701-750.
- _____. 1999. *O trabalho em trânsito: destinos profissionais dos deserdados da indústria automobilística*. Rio de Janeiro: IUPERJ.
- CARDOSO, Adalberto, COMIM, Alvar Augusto e Guimarães, Nadya Araújo. 2001. "Os deserdados da indústria: reestruturação produtiva e trajetórias intersetoriais de trabalhadores demitidos da indústria brasileira". *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. v.7 n.13, pp.17-51.
- CARUSO, Luiz Antônio Cruz; PERO, Valéria. *Trajetoárias intersetoriais, empregabilidade e reconversão profissional dos trabalhadores desligados da indústria*. Caxambu, 1996.
- CASTILLO, Juan José. "Which way forward for the sociology of work?", *Current Sociology*, Londres, v.47, n.2, pp.1-4, abril de 1999.
- _____. "Sociology of Work at the Crossroads", *Current Sociology*, v.47, n.2, p.21-46, abril de 1999.
- CASTRO, Nadya; CARDOSO, Adalberto; CARUSO, Luis Antônio. 1997. "Trajetórias ocupacionais, desemprego e empregabilidade: há algo de novo na agenda dos estudos sociais do trabalho no Brasil?", *Contemporaneidade e Educação*, Rio de Janeiro, ano II, n.1, pp.7-23.
- CHINELLI, Filipinna; JUNQUEIRA, Célia. 1998. Aposentadoria docente, crise de identidade e reinserção no mercado de trabalho. *Contemporaneidade e Educação*, Rio de Janeiro, v.3, n.4, pp. 22-60.
- DEMAZIÈRE, Didier; DUBAR, Claude. 2000. Parcours professionnels et formes identitaires: une théorisation. In: Seminário Temático Interdisciplinar sobre Estudos do Trabalho INTERDISCIPLINAR SOBRE ESTUDOS DO TRABALHO: NOVAS PROBLEMATÍCAS, NOVAS METODOLOGIAS E NOVAS ÁREAS DE PESQUISA, Ano 2, São Paulo.
- DIEESE/SC – Subseção Eletricitários Santa Catarina. 1998. *O Emprego no Setor Elétrico Diante da Privatização*. Florianópolis: DIEESE/SC.
- DIEESE. 2001. *Perfil do Setor Elétrico no Brasil e em São Paulo*. São Paulo: DIEESE.
- DOMINGUES, José Maurício. 1995. *Sociological theory and collective subjectivity*. London: Macmillan Press.
- _____. 1999. *Criatividade social, subjetividade coletiva e a modernidade brasileira contemporânea*. Rio de Janeiro: Contra-capá.
- DUBAR, Claude. 1996. "La sociologie du travail face à la qualification et la compétence". *Sociologie du Travail*, DUNOD, XXXVIII 2/96: pp.179-195.
- DUBAR, Claude. "Trajectoires Professionnelles, Formes Identitaires et Mondialisation". In: *Congresso Latino-Americano de Sociología del Trabajo*, 3, 2000, Buenos Aires. **Anais...** Buenos Aires, 2000, 10pp.
- ELDER JR, Glen H., "Perspectives on the life course". In: ELDER Jr., Glen H., *Life course dynamics. Trajectories and transitions, 1968 – 1980*. Ítaca e Londres: Cornell University Press, 1985. pp. 23-49.

- ENRIQUEZ, Eugène. "Perda do trabalho, perda da identidade". In: NABUCO, Maria Regina; CARVALHO NETO, Antônio (orgs.). *Relações de Trabalho Contemporâneas*. Belo Horizonte: Sociedade e Editora Gráfica de Ação Comunitária, 1999. p. 69-83.
- EZZY, Douglas. "Subjectivity and the labour process: conceptualizing 'Good Work'". *Sociology*, v.31, n.3, p.427-444, agosto de 1997, Durham.
- FREYSSENET, Michel. "The emergence, centrality and end of work", *Current Sociology*, Londres, v. 47, n.2, p.5-20, abril de 1999.
- FRIGOTTO, Gaudêncio. A ideologia que embala a galinha dos ovos de ouro. In: GONÇALVES, Guimarães (org.). *Sindicalismo & cooperativismo. A economia solidária em debate. Transformações no mundo do trabalho*. Rio de Janeiro: UNITRABALHO, 2000. p 93-112.
- GAZIER, Bernard, "Introduction: Employabilité – Les Lignes Directrices Européennes". In: *Politiques Nationales du Marché du Travail, InformMISEP Politiques, Employabilité: concepts et politiques*. Observatoire Européen de L'Emploi. Disponível em: http://www.eu-employment-observatory.net/ersep/bir_fr.asp. Acesso em: 2002.
- GIDDENS, Antony. *A constituição da sociedade*. São Paulo: Martins Fontes, 1989, 318 p.
- _____. *Modernity and self-identity: self and society in the late modern age*. Stanford: Stanford University Press, 1991 b.
- GUIMARÃES, Gonzalo. "Subvertendo e construindo o imprevisível". In: Gonçalo Guimarães (org.). *Sindicalismo & Cooperativismo. A economia solidária em debate. Transformações no mundo do trabalho*. Rio de Janeiro: Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares – COPPE/UFRJ; São Paulo: UNITRABALHO, 2000. p. 7-18.
- GRÜN, Roberto. "Quem é moderno? Um estudo sobre as estratégias discursivas de gerentes brasileiros", *Revista Brasileira de Ciências Sociais*. São Paulo, v.7, n.18, p. 96-108, fev. 1992 a.
- _____. "Sindicalismo & anti-sindicalismo e a gênese das novas classes médias brasileiras". *DADOS. Revista de Ciências Sociais*. Rio de Janeiro, v. 35, n.3, p. 435-471, 1992b.
- _____. "A classe média no mundo do liberalismo". *Revista de Sociologia da USP*, São Paulo, v. 10, n. 1, p. 143-163, maio 1998.
- _____. "Em busca da nova pequena burguesia brasileira". In: CONGRESO LATINO-AMERICANO DE SOCIOLOGIA DEL TRABAJO, 3., 2000, Buenos Aires. *Anais...* Buenos Aires, 2000. 19p.
- GUZMÁN, V.; MAURO, A.; ARAUJO, K. *Trayectorias laborales de mujeres*. Santiago, Chile: Centro de Estudios de la Mujer, [s.d], 226 p.
- ICEF. *Privatización y desregulación de la energía*, 1992.
- JOAS, Hans. "The Creativity of action and the intersubjectivity of reason – Mead's pragmatism and social theory". In: *Mead's pragmatism and social theory*. Chicago: Chicago University Press, 1995. p. 238-261.
- MACHADO, Luiz Antônio da Silva; CHINELLI, Filippina. "Velhas e novas questões sobre a informalização do trabalho no Brasil atual". In: *Contemporaneidade e Educação*, Rio de Janeiro, ano 2, n. 1, p.24-45, maio 1997.
- MACHADO, Rita Maria Xavier. *Homem em casa vira Maria: aposentadoria e relações conjugais: um estudo de caso em Florianópolis*. 2001. 142 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- MARKUS, M. "Mulheres, êxito e sociedade civil: submissão ou subversão do princípio de

- realização". In: BENHABIB, Seila; CORNELL, Drusilla. *Feminismo como crítica da modernidade*. Rio de Janeiro: Ed. Rosa dos Tempos, 1987. p.107-121.
- MATTINGLY, Cheryl. "The Self in narrative suspense: therapeutic plots and life stories". In: *Healing dramas and clinical plots: the narrative structure of experience*. Cambridge: Cambridge University Press, 1998. cap. 5. p.105-128.
- McLELLAN, Jeff. *Law school and the grade ranking system*. Disponível em: <www.google.com/goffmanfailure>. Acesso em: 13 abr. 2002.
- MUÑOZ, Juan José Pujadas. "El Método biográfico: el uso de las historias de vida en ciencias sociales". *Cuadernos Metodológicos*. Madri, Centro de Investigaciones Sociológicas, n.5, set. 1992.
- OCHS, Elinor; CAPPS, Lisa. "Narrating the self". *Annual Review of Anthropology*, v. 25, p.19-43, 1996.
- PAIVA, Vanilda. "Educação e mundo do trabalho: notas sobre formas alternativas de inserção de setores qualificados". *Contemporaneidade e Educação*, Rio de Janeiro, ano 3, n. 4, p. 8-21, dez. 1998.
- _____. "Introdução: Virando o Milênio". *Contemporaneidade e Educação*. Rio de Janeiro, ano 4, n. 6, 2. sem. 1999/A. p. 9-17.
- _____. "O Mundo em mudança: deslocamento temático no final do século e convivência com a incerteza". *Contemporaneidade e Educação*. Rio de Janeiro, ano 4, n. 6, 2. sem. 1999/B. p. 18-48.
- _____. "Qualificação, competências e empregabilidade no mundo pós-industrial". In: CONGRESO LATINOAMERICANO DE SOCIOLOGIA DEL TRABAJO, 2000, Buenos Aires. *Anais...* Buenos Aires, 2000. 8 p.
- PAIVA, Vanilda; POTENGY, Gisélia; CHINELLI, Filippina. "A Sociologia do trabalho para além da indústria". *Novos Estudos*, São Paulo, n. 48, p. 121- 142, jul. 1997.
- PAIVA, Elizabeth; DURÃO, Anna V. "Escola como centro de redes de atividades informais". *Contemporaneidade e Educação*, Rio de Janeiro, ano 3, n. 4, p. 61-80, dez. 1998.
- PANAIA, Marta. "Trayectorias profesionales y demandas empresariales de ingenieros en Argentina". *Estudios del INDEC*, Buenos Aires, n. 31, p. 1-27, 1998.
- PEREIRA, Vera Maria Cândido. "Trabalho e trabalhadores numa sociedade sem empregos". *Contemporaneidade e Educação*, Rio de Janeiro, ano 3, n. 4, p. 122-150, dez. 1998.
- POTENGY, Gisélia F.; CASTRO, Elisa G. "A Vivência da precarização e da incerteza: trajetórias de trabalho e estilos de vida na microinformática". *Contemporaneidade e Educação*, Rio de Janeiro, ano 3, n. 4, p. 81-121, 1998.
- PUTNAM, Robert D., "Thinking about social change in America", in: *Bowling Alone: the collapse and revival of american community*. New York: Simon & Schuster, 2000.
- RAMALHO, José Ricardo. "Trabalho e Sindicato em Tempo de Reestruturação Produtiva". Conferência para exame de professor titular de Sociologia do Trabalho do Departamento de Sociologia da UFRJ, 8/01/1999.
- RÉGNIER, Karla Von Döllinger. *Transformações organizacionais, qualificações e competências: um estudo de caso no setor serviços*. 1998. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia, IFCS-Instituto de Filosofia e Ciências Sociais, Universidade Federal do Rio de Janeiro. 166 p.
- REBOUÇAS, Andrea Maia. *O Indivíduo na sociedade da informação globalizada: estudo*

- sobre a transição do emprego à empregabilidade com foco na rivotização da Telebrás. 1998. Dissertação (Mestrado) – Relações Internacionais, Depto. de Relações Internacionais, Instituto de Ciência Política e Relações Internacionais, Universidade de Brasília. 149 p.
- REIS, Elisa. “Desigualdade e solidariedade – Uma releitura do “familismo amorral” de Banfield”. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*. São Paulo, v.10, n.29, p. 35-48, out.1995.
- ROSANVALLON, Pierre. *La Nueva cuestión social. Repensar el Estado Providencia*. Buenos Aires: Ediciones Manantial, 1995. 215 p.
- ROSANVALLON, Pierre; FITOUSSI, Jean Paul. *La Nueva era de las desigualdades*. Buenos Aires: Ediciones Manantial, 1997. 238 p.
- RUIZ, Ana Paula. “O Setor energético como mercado de trabalho”. *Jornal Carreira e Sucesso*, 10/12/2002, 110.ed. Seção Reportagem. Disponível em: <http://www.catho.com.br/jcs/imputer_view.phtml?id=3486>. Acesso em: 03 abr. 2002.
- SAMPAIO, Maria Margarida Barbosa. *Sindicalismo no presente: estratégias sindicais no sinergia*. 1999. Dissertação (Mestrado) – Sociologia Política, Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 212 p.
- _____. *Da Privatização ao apagão*. Florianópolis: Editora Insular, 2001. 247 p.
- SENNET, R. *A Corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 1999. 204 p.
- SOUZA, André Ricardo de (org.), *A Economia solidária no Brasil: a autogestão como resposta ao desemprego*. São Paulo: Contexto, 2000. p. 11-28
- _____. “Desafio à Solidariedade”. In: GUIMARÃES, Gonçalo (org.), *Sindicalismo & cooperativismo: a economia solidária em debate: transformações no mundo do trabalho*, Rio de Janeiro: Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares – COPPE/UFRJ; São Paulo: UNITRABALHO, 2000. p. 63-76
- TURNER, V. *O Processo ritual: estrutura e antiestrutura*. Petrópolis: Vozes, 1974.
- TURNER, V. et al. “Social dramas and stories about them”. MITCHELL, W. J. T. (ed.), *On Narrative*, Chicago: The University of Chicago Press, 1981. p. 137-164.
- VAUGHAN, Diane. *Uncoupling: turning points in intimate relationship*. Paper: Vintage Books, 1987.
- WHITE, Hayden et al., “The Value of narrativity in the representation of reality”, in: MITCHELL, W. T. J. (ed.), *On Narrative*, Chicago: The University of Chicago Press, 1981. p. 1-23.

Notas

¹ Analistas identificam duas fases no desemprego do setor nos anos 90. Uma primeira fase estende-se de 1990 a 1993, período em que as empresas do setor são incluídas no Programa Nacional de Desestatização – PND (1992), e que reflete a implantação da reforma administrativa do Governo Collor, quando o setor perdeu cerca de 21 mil trabalhadores. Uma segunda fase, identificada como o pós-1994, correspondendo a um período onde se dá novo impulso à privatização, a partir do primeiro ano do Governo Fernando Henrique Cardoso. Registra-se que de 1994

até 1999 o número de desempregados no setor soma mais de 75 mil, e que ao longo de toda a década são perdidos mais de 96 mil postos de trabalho, representando um corte de 46,2% do número de empregados do setor (DIEESE/SC, 1998; DIEESE, 2001).

² O neoliberalismo pode ser entendido como essa sistematização de idéias e implementações concretas de políticas em torno da crítica à regulação social organizada de maneira estatal. Coloca-se o mercado como centro das decisões para proceder à reordenação social de uma crise que se afigura econômica e institucional. Ver ICEF (1992), Anderson (1996), Antunes (2000), Domingues (1999).

³ Uma preocupação presente nos trabalhos de Dubar (1996, 2000), Demazière, D. e Dubar, C. (2000).

⁴ Cardoso (1999:222) define evento como “mudança (ou não) de uma condição a outra num determinado período”.

⁵ Conforme expressão de Bruner (1987) sobre o valor das narrativas.

⁶ Sobre o poder e limitação de uma base de dados como a RAIS, consultar Cardoso (1999).

⁷ Domingues (1995).

⁸ Tradução nossa do inglês.

⁹ Tradução nossa do inglês.

¹⁰ De acordo com Giddens (1989:39), a “memória” pode ser entendida como a “constituição temporal da consciência”, e a “recordação como o meio de recapitular experiências passadas de modo a focalizá-las na continuidade da ação”. Esta última dar-se-ia, segundo o autor, através da consciência discursiva e da prática.

¹¹ Este recorte corresponde ao que é compreendido como coorte, que inclui duas dimensões temporais conjugadas: as mudanças ocupacionais na vida dos indivíduos e o câmbio histórico macro-social. Isto é, compõe-se “pelo conjunto de sujeitos que têm em comum o fato de terem vivido de forma simultânea um acontecimento similar, durante o mesmo período de tempo” (Guzmán, V., Mauro, A., Araújo, K., 2000:13). Tradução nossa do espanhol.

¹² Esta avaliação também é desenvolvida por Machado, R M. (2001).

¹³ Remetemo-nos a Turner (1981) e à sua concepção de narrativa como drama, em que, apesar de que para o autor se trata de “drama social”, a sua argumentação se ajusta à aplicação em histórias de vida individuais, considerada aqui em sua semelhança com a tragédia. Como o autor sinaliza, fundamentado na descrição de Aristóteles na *Poética*: “a imitação de uma ação que é séria, completa e, de certa magnitude (...) tendo um início, um meio e um fim” (1981:49). Assim compreendida, a narrativa é uma história que contém um núcleo dramático, que não reflete somente um arranjo de eventos numa ordem temporal, mas “apresenta motivos inaugurais, transicionais e terminais, perfeitamente discerníveis”.

¹⁴ Tal argumento ganha força nas palavras de Joas (1995), referindo-se à contribuição dos pensadores pragmáticos, com destaque para Herbert Mead, sobre a teoria da ação: “A sua perspicácia de focalizar uma perspectiva de situação-dirigida, implícita no conceito de ‘praxis’ e na criação artesanal ou poética de algo novo, que

está no coração da noção de ‘poesis’. (...) [a sua] metáfora-guia não é a de uma expressão poética, nem da produção material, nem de uma transformação revolucionária da sociedade; ao invés disso, trata-se da solução criativa para os problemas através de uma inteligência que experimenta” (1995:247-248).

¹⁵ Para a definição destas categorias nos apoiamos também em Vaughan (1987), em cujo estudo a respeito de separações de casal se explora essa idéia das duas categorias baseadas no critério da resistência: para ela, os “iniciadores” (os que não resistem) e os “parceiros” (os que resistem).

¹⁶ A tradução poderia ser feita como “eliminando e apaziguando o apostador”.

¹⁷ O desenvolvimento deste conceito de Goffman e dos passos do jogo retiramos de McLellan (2001). O artigo ao qual McLellan se refere é: Goffman, Erving, “On Cooling the Mark Out: Some Aspects of Adaptation to Failure”, *Psychiatry* 15: 1952