

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

**AS IDENTIDADES POSSÍVEIS NA ARTICULAÇÃO ENTRE FAMÍLIA E
TRABALHO: UM ESTUDO A PARTIR DE CASAIS COLEGAS DE TRABALHO**

Mariana Scussel Zanatta

Porto Alegre

2008

Mariana Scussel Zanatta

**AS IDENTIDADES POSSÍVEIS NA ARTICULAÇÃO ENTRE FAMÍLIA E
TRABALHO: UM ESTUDO A PARTIR DE CASAIS COLEGAS DE TRABALHO**

Dissertação apresentada à Universidade Federal do
Rio Grande do Sul, como requisito parcial para
obtenção do título de mestre em Sociologia

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Cinara Lerrer Rosenfield.

Porto Alegre

2008

Mariana Scussel Zanatta

**AS IDENTIDADES POSSÍVEIS NA ARTICULAÇÃO ENTRE FAMÍLIA E
TRABALHO: UM ESTUDO A PARTIR DE CASAIS COLEGAS DE TRABALHO**

Dissertação apresentada à Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Sociologia.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Cinara Lerrer Rosenfield

Aprovada em:

Banca examinadora:

Prof^ª. Dr^ª. Carmem Ligia Grisci

Prof^ª. Dr^ª. Lorena Holzmann

Prof^ª. Dr^ª. Sônia Guimarães

Ao meu pai,
Jorge Gabbi Zanatta (14/12/49-29/05/07),
pela coragem e testemunho.

AGRADECIMENTOS

Este trabalho só foi possível pelo apoio de algumas pessoas e instituições.

Meus sinceros agradecimentos...

- ... à minha família, pelo carinho e incentivo;
- ... à minha mãe pelo exemplo de perseverança e força;
- ... à minha orientadora Cinara pela disposição e qualificação na orientação deste estudo;
- ... aos meus colegas de mestrado, fiéis e alegres parceiros;
- ... aos meus amigos de vários cantos, alguns bem distantes, mas sempre em meu coração;
- ... à querida Gabriela, mana minha, por me acolher durante o trabalho de campo;
- ... à incansável Graziela, pelos contatos e preocupação;
- ... aos meus entrevistados que gentilmente aceitaram participar deste estudo;
- ... aos professores do Programa de Pós-graduação em Sociologia da UFRGS;
- ...a CAPES, pelo suporte dado em forma de bolsa de estudo.

RESUMO

A presente pesquisa tem por enfoque o processo de construção identitária a partir da articulação entre a esfera de trabalho e a esfera familiar, considerando que estes são espaços de socialização que permitem aos indivíduos assumir papéis sociais e a partir disso articular suas vivências. A problemática geral do trabalho, portanto, diz respeito aos processos de elaboração da identidade pelos próprios indivíduos, uma vez que as identidades são construções sociais e implicam a interação entre trajetória individual e os vínculos estabelecidos pela atuação em diversas esferas. Optamos aqui pela articulação entre a esfera familiar e profissional, uma vez que nossa unidade de análise empírica são trabalhadores, mais especificamente casais de uma empresa de grande porte do interior do Rio Grande do Sul, cidade de Carlos Barbosa, que tem como prática contratar vários membros da mesma família para o seu quadro de funcionários. A unidade de produção em questão possui 2.000 trabalhadores, sendo que dentre esses existem 300 casais, em sua maioria operários da produção. Para análise dos processos identitários, seguimos a idéia de que a identidade é fruto dos diversos processos de socialização nos quais o indivíduo está inserido. Junto da análise dos processos identitários ainda investigamos sobre a preferência da empresa por usuariamente contratar parentes das pessoas que nela já trabalham. As hipóteses deste estudo estão calcadas na idéia de que esta prática, denominada pela empresa de “valorizar a prata da casa”, é um recurso usado para controle dos trabalhadores entre si, visando a um maior controle dos mesmos pela empresa. Acreditamos também que as diferentes percepções e opiniões sobre a prática da empresa como um recurso para promover a ramificação do controle está associada a um determinado tipo identitário. Para o tratamento das informações e análise do material coletado através de entrevistas semi-estruturadas, usamos a análise de conteúdo temática. As entrevistas desenvolvidas exploram duas áreas essenciais: “mundo vivido no trabalho” e “mundo vivido na família”. É pela intersecção desses campos que procuramos definir as identidades possíveis, uma vez que optamos por seguir as sugestões teóricas de Claude Dubar, apresentadas, sobretudo, na obra *A Socialização: construção das identidades sociais e profissionais*. Dubar determina que as configurações identitárias são resultantes de uma dupla transação entre, de um lado, o indivíduo e as instituições (principalmente a empresa em que trabalha/ dimensão relacional) e, de outro, o indivíduo confrontado com as mudanças, seu passado e sua trajetória pessoal (dimensão biográfica). Nesse sentido, ao longo da análise, no intuito de dar um norte a nossa interpretação das representações sociais dos entrevistados, procuramos trabalhar com as dimensões indicadas acima, relacional e biográfica, isto é, interpretar as representações dos sujeitos na sua relação com os outros e consigo mesmo. Por meio da compreensão das representações dos entrevistados sobre suas trajetórias pessoal e familiar, ou seja, das narrativas que buscam dar sentido a essas trajetórias, elaboramos três perfis identitários as – identidades possíveis – objetivando definir as identidades sociais dos casais pesquisados.

Palavras-chave: identidade social. socialização. esfera familiar. esfera do trabalho. controle.

ABSTRACT

This research has focused on the process of identity construction as a product of the relationship between work and family sphere, considering that these are areas of socialization that enable individuals to take social roles upon and then articulate their experiences. Therefore, the general problem of work concerns the drawing up identity process of the individuals themselves since identities are social constructions and involve the interaction between individual course and the links established by the performance in different spheres. Here we choose the relationship between family and professional sphere, since our unit of empirical analysis is composed by workers, specifically couples from a large company in the countryside of Rio Grande do Sul, Carlos Barbosa city, which usually hire many members of the same family for its staff frame. The production unit in question has 2,000 workers and among these there are 300 couples, mostly workers of production. To analyse the identity processes, we follow the idea that identity is the result of many processes of socialization in which the individual is inserted. Besides the analysis of identity we still investigate cases about the company's preference in hiring relatives of its employees. The hypotheses of this study are based on the idea that this practice, called by the company "valuing our own staff", is a resource used by workers to control themselves aiming a greater control of them by the company. We also believe that different perceptions and views on the company practice as a resource to promote control branching are associated to a particular type identity. For information processing and analysis of collected material through semi-structured interviews, we used the analysis of thematic content. The interviews carried operate two fundamental key areas: "world lived at work" and "world lived in family." It is through the intersection of these fields that we seek to define possible identities, since we choose to follow Claude Dubar's theoretical suggestions, especially those of the work *Socialization: construction of social and professional identities*. Dubar establishes that identity constructions result from a dual transaction between, on one side, individuals and institutions (mainly the company in which he/she works/ relational dimension) and on the other the individual faced to the changes, his/her past and personal background (biographical dimension). In this sense, all over the analysis, in order to provide a direction to our interpretation of the interviewees' social representations, we tried to work with the dimensions shown above, relational and biographical, that is, we tried to interpret the representations of the subjects in their relationship with others and with himself/herself. Through the understanding of the representations of those interviewed in relation to their personal and family trajectories, in other words, the narratives that seek to give effect to these trajectories, we made three identity profiles – possible identities – aiming to define the social identities of the surveyed couples.

Keywords: social identity. socialization. family sphere. work sphere. control

SUMÁRIO

1 - INTRODUÇÃO.....	9
1.1 Problema de pesquisa e hipóteses.....	11
1.2 Procedimentos metodológicos.....	16
1.2.1 Dimensões e indicadores.....	22
2 – ORIGENS E PERSPECTIVAS DA TEORIA DA IDENTIDADE.....	24
2.1 O conceito de identidade e sua história.....	24
2.2 Interação face a face: o desempenho de papéis e a negociação identitária.....	30
2.3 Identidade como produto dos processos de socialização.....	37
2.4 Identidade social na perspectiva relacional de Claude Dubar.....	39
3 – TRABALHO E FAMÍLIA: ESFERAS DE SOCIALIZAÇÃO NA CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE SOCIAL.....	44
3.1 Transformações na realidade do trabalho e o debate subjacente: centralidade do trabalho.....	45
3.2 As articulações da identidade	49
3.2.1 A esfera familiar na construção da identidade	51
3.2.2 A esfera do trabalho na construção da identidade.....	56
3.3 A questão do controle: “valorizar a prata da casa”.....	59
4 – AS IDENTIDADES POSSÍVEIS NA ESFERA DO TRABALHO E DA FAMÍLIA.....	63
4.1 A identidade profissional.....	64
4.1.1 Trajetória profissional e familiar.....	65
4.1.2 A relação com o cônjuge colega de trabalho.....	68
4.1.3 As perspectivas e expectativas quanto ao próprio futuro e ao futuro dos filhos.....	70
4.1.4 “Valorizar a prata da casa”: percepções a respeito desta prática.....	72
4.2 A identidade pessoal/familiar.....	75
4.2.1 Trajetória profissional e familiar.....	76
4.2.2 A relação com o cônjuge colega de trabalho.....	81
4.2.3 As perspectivas e expectativas quanto ao próprio futuro e ao futuro dos filhos.....	83
4.2.4 “Valorizar a prata da casa”: percepções a respeito desta prática.....	86
4.3 A identidade mesclada.....	89
4.3.1 Trajetória profissional e familiar.....	91
4.3.2 A relação com o cônjuge colega de trabalho.....	95
4.3.3 As perspectivas e expectativas quanto ao próprio futuro e ao futuro dos filhos.....	96
4.3.4 “Valorizar a prata da casa”: percepções a respeito desta prática.....	97
4.4 Os casais e as identidades possíveis.....	100

5 - CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	105
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	110
APÊNDICE A - Roteiro semi-estruturado das entrevistas.....	115
APÊNDICE B – Adaptação do quadro das categorias de análise da identidade social desenvolvido por Claude Dubar.....	119

1 INTRODUÇÃO

No presente estudo analisamos as articulações da construção da identidade no trabalho e na esfera familiar. O objeto de pesquisa refere-se à compreensão dos processos de construção da identidade a partir da socialização na esfera do trabalho e na esfera familiar quando temos casais que trabalham na mesma empresa. Neste sentido, além de compreender como a vivência compartilhada nestas esferas contribui para uma definição de si, nos interessa também discutir em que medida a política da empresa de incentivar os casais a trabalharem juntos, reflete no processo de construção da identidade.

Os casais pesquisados são trabalhadores de uma empresa localizada na Cidade de Carlos Barbosa, Rio Grande do Sul. Esse município começou a desenvolver-se a partir de 1870 com a chegada dos imigrantes europeus, em sua maioria italianos. A empresa em questão, nomeada aqui de Empresa Azul, fundada em 1911 por um imigrante que deixou a Itália no final do século XIX e, assim como muitos outros, estabeleceu-se na região da serra gaúcha, começou com uma pequena ferraria instalada na então vila de Carlos Barbosa. Duas décadas depois, em 1932, começam a ser agregados os primeiros funcionários, agricultores que residiam na vila e passam a dedicar-se, além da agricultura, em tempo parcial, à confecção de facas e canivetes no porão de suas casas, aderindo ao sistema de trabalho a domicílio. Em 1939, o fundador, então com 46 anos de idade, falece. Sua esposa, na época com três filhos pequenos e, sem ter outra opção senão continuar vivendo do trabalho na singela ferraria, assume as funções antes desempenhadas pelo marido.

A fim de comercializar a produção e ampliar as vendas, a viúva, demonstrando um comportamento no mínimo ousado para sua época, sempre que possível, embarcava no trem na estação da vila de Carlos Barbosa em direção à capital do Estado para divulgar e vender a produção. Em 1949, um amigo dos filhos de Graziela começa a lhe prestar assessoria com a intenção de aplicar os conhecimentos adquiridos na faculdade de Ciências Econômicas e, deste primeiro contato nasce uma empresa familiar que, atualmente, está sob a administração da segunda geração.

A região da serra gaúcha foi colonizada por agricultores de origem italiana e, desta forma, preserva muitos costumes dessa cultura. Naquela época, muito mais que nos dias de hoje, tinha-se o hábito de ter no bolso um canivete, cuja denominação é "brítola". Trata-se de

um canivete com formato de pequena foice utilizado principalmente na poda da parreira, para cortar vime. De início, a ferraria destacou-se pela fabricação deste canivete. Na década de 50, a empresa já contava com trinta empregados e alguns representantes comissionados espalhados pelo Estado. Os canivetes representavam noventa por cento do faturamento da empresa. Em 1956, foi inaugurada a ampliação das instalações da empresa e, além de canivetes, intensifica-se a produção de facas e ferramentas agrícolas.

Em 1961, com a morte da esposa do fundador, a empresa passa para as mãos de um dos filhos que mantém a sociedade iniciada por sua mãe. As décadas de 60 e 70 são marcadas pela instalação de empresas do Grupo Empresa Azul em Garibaldi, Farroupilha e na Bahia, como também, pela ampliação do quadro de funcionários. Dos 30 empregados existentes em 1950, a empresa passa para 557 no final dos anos 60 e para 5.500 funcionários em 2007.

Atualmente, a Empresa Azul é um expressivo parque industrial brasileiro, com 10 unidades descentralizadas, sendo oito no Estado do Rio Grande do Sul, uma em Belém, no Estado do Pará, e outra em Recife, no Estado de Pernambuco. No conjunto dessas 10 fábricas, a empresa produz, atualmente, mais de 16 mil itens destinados aos mais diferentes segmentos – painéis, baixelas, talheres, facas, utensílios domésticos em aço inox, ferramentas para agricultura, construção civil e jardinagem e ferramentas manuais, além de mesas e cadeiras em madeira e em plástico, pias e cubas.

No mercado interno, a empresa conta com seis Centros de Distribuição – em Carlos Barbosa, São Paulo, Goiânia, Bahia, Recife e Belém, e quatro Escritórios Regionais de Vendas - em Porto Alegre, Curitiba, Rio de Janeiro e Belo Horizonte. Também é uma empresa que tem presença forte no mercado internacional, exportando para mais de 120 países. No exterior, são cinco Centros de Distribuição: Estados Unidos, Alemanha, México, Colômbia e Chile, e três Escritórios de Vendas: Peru, França e Emirados Árabes Unidos.

É na cidade de Carlos Barbosa, berço da empresa, que estão localizadas quatro das dez fábricas, além do escritório central. Essas unidades fabris juntas somam mais da metade do número total de funcionários da empresa e, por conseguinte, empregam um número bastante significativo de pessoas da cidade e da zona rural. O município de Carlos Barbosa emancipou-se de Garibaldi em 1959, e tem uma população aproximada de 20.000 habitantes. Além de abrigar a principal metalúrgica de produtos domésticos do país, o município também tem um expressivo setor de laticínios e agroindústrias.

A fábrica mais antiga, chamada de Cutelaria, que teve sua fundação em 1911 em Carlos Barbosa, é a maior unidade fabril da empresa, com 2.000 funcionários. Esta unidade é especializada na produção de facas, canivetes, tesouras, espetos, talheres, utensílios de

cozinha e panelas, fôrmas e travessas antiaderentes de alumínio. A Cutelaria está localizada no maior bairro residencial de Carlos Barbosa que, certamente, desenvolveu-se em função da presença desta unidade produtiva, uma vez que a maioria das famílias ali residentes tem, no mínimo, um familiar que trabalha na empresa. A fábrica funciona vinte e quatro horas por dia, embora o maior volume de funcionários esteja concentrado no horário das 7h às 17h.

A origem da empresa, portanto, está atrelada ao desenvolvimento do município que, ainda hoje, conserva os valores e tradição da cultura italiana e do meio rural. A maioria dos entrevistados tem origem rural, isto é, saíram da casa dos pais nas comunidades do interior, para procurar emprego na cidade de Carlos Barbosa. Desta forma, a cidade e, sobretudo os entrevistados, como verificamos, conservam e reproduzem a forma de relacionamento baseada nas relações interpessoais, no parentesco, e a participação coletiva em atividade tanto de lazer, de trabalho, quanto religiosas. No caso de nossa empresa, os empresários e, principalmente os fundadores, enfatizam que a implantação e consolidação da Empresa Azul é um processo de valorização da cidade. De certo modo, portanto, a empresa desenvolveu-se a partir da idéia de que a empresa, além de um sistema econômico e técnico, é um sistema social e, como tal, absorve o que a escola, a família e o território, ou seja, o município e a região de Carlos Barbosa, lhe oferecem como referenciais, como modo de vida.

Foi com o intuito de investigar o processo de articulação identitária que perpassa as esferas do trabalho e da família de indivíduos que, por trabalharem juntos, compartilham tanto a vida conjugal como profissional, que optamos pela empresa em questão e nela definimos a Cutelaria, a fábrica em que iríamos começar a estabelecer contato com os trabalhadores.

Além do número elevado de casais, também justificamos a escolha da Empresa Azul como objeto empírico pelo fato de que em todas as unidades produtivas a empresa opta por contratar funcionários que sejam da mesma família; na Cutelaria, entre os 2.000 funcionários, existem aproximadamente 300 casais. Enquanto muitas empresas não permitem que familiares trabalhem juntos, nesse caso o diferencial é - “valorizar a prata da casa” – forma como essa prática é identificada e transmitida pelos dirigentes da empresa.

1.1 Problema de pesquisa e hipóteses

A pesquisa tem por enfoque o processo de construção identitária a partir da articulação entre a esfera do trabalho e a esfera familiar, considerando que estes são espaços de

socialização que permitem aos indivíduos assumir papéis sociais e, a partir disso, articular suas vivências. A problemática geral do trabalho, portanto, diz respeito aos processos de elaboração da identidade pelos próprios indivíduos, uma vez que as identidades são construções sociais e implicam a interação entre trajetória individual e os vínculos estabelecidos pela atuação em diversas esferas; optamos aqui, pela familiar e profissional.

Autores interacionistas sustentam que a identidade deve ser estudada a partir do processo de interação. Erving Goffman (1985,1988) e Anselm Strauss (1999) afirmam que a identidade é situacional e alimentada pelo processo de interação. Para Goffman, a interação é um processo de encontro no qual os sujeitos da interação desempenham um determinado papel. A interação é o processo de influência recíproca dos indivíduos sobre as ações uns dos outros.

Para Strauss, a identidade é dinâmica, situacional e está associada ao desempenho de diferentes papéis relacionados a experiências específicas, isto é, a identidade está associada às vivências em mundos sociais particulares. Tanto Goffman quanto Strauss focam sua análise nas relações cotidianas. Segundo os autores, a interação face a face serve de suporte para a negociação identitária.

Para Berger e Luckmann (1973), também na perspectiva interacionista, a identidade não é situacional, mas, antes é, a interiorização dos contextos sociais nos quais os atores estão envolvidos, sobretudo a esfera familiar e a esfera do trabalho.

Ambos os autores citados acima compartilham a idéia de que a identidade é fruto dos diversos processos de socialização nos quais o indivíduo está inserido. Nessa mesma perspectiva, mais recentemente, Claude Dubar (1998, 2001, 2005) faz uso de elementos desenvolvidos pelo interacionismo e, sobretudo, do conceito de socialização de Berger e Luckmann para chegar a uma concepção relacional de identidade. A partir da articulação de dois processos identitários - processo biográfico e processo relacional - Dubar propõe o conceito de identidade social.

As perspectivas teóricas expostas estão de acordo no que diz respeito à importância fundamental da dinâmica das relações que se estabelecem entre os indivíduos e as diversas instituições das quais eles participam. Sendo a identidade dinâmica, cada instituição pode ser um espaço de identificação no qual os indivíduos se sentem reconhecidos e valorizados.

Frente a isso, este trabalho de pesquisa busca compreender como acontece a articulação identitária dos atores mediante a socialização na esfera do trabalho e da família e de que maneira essa articulação contribui para a construção de uma identidade que contemple as duas esferas. Considerando que essas esferas não são autônomas, buscamos investigar em

que medida a socialização profissional influencia na dinâmica de funcionamento da esfera familiar e, da mesma forma, como a socialização na esfera familiar influencia na esfera do trabalho, quando temos indivíduos que moram e trabalham juntos. O objeto deste estudo refere-se aos processos de construção da identidade a partir da socialização na esfera do trabalho e na esfera da família. Com isso, pretendemos relacionar a identidade construída a partir da vivência no trabalho à identidade relacionada à esfera familiar.

A partir desse recorte sociológico, a questão colocada pelo presente estudo trata de quais são os efeitos dessa articulação particular entre trabalho e vida familiar para o processo de construção das identidades. A questão que colocamos é em que medida a socialização profissional influencia a dinâmica de funcionamento da esfera familiar e, da mesma forma, como a socialização da esfera familiar influencia na esfera do trabalho, e quais os efeitos dessa troca para o processo de construção identitária. Esses questionamentos foram elaborados a partir da inserção exploratória em campo.

Estudar a identidade a partir da articulação destas duas esferas, familiar e de trabalho, é questão relevante, quando consideramos as discussões sobre o trabalho e a família como lugares de identificação e promotores de laços de sociabilidade.

Diversos autores apontam o trabalho como suporte principal para a integração e identificação dos sujeitos em sociedade. Conforme o referencial adotado aqui, em especial Claude Dubar, a atuação na esfera do trabalho é categoria indispensável na análise da construção da identidade. A família, como referência para a identificação, é, segundo Bruschini e Ridenti (1994), uma esfera de socialização fundamental porque, além de lugar de vivência das relações familiares, é um contraponto para a socialização nas outras esferas.

A exploração da articulação entre essas esferas é possível através do conceito de socialização secundária, desenvolvido por Berger e Luckmann (1973). Essa socialização permite aos indivíduos identificarem-se a partir de esferas com lógicas de ação específicas: esfera do trabalho e da família, nesse caso. Autores como Strauss, Goffman e Dubar não negam que os indivíduos assumem diferentes papéis, conforme a cena social que estão vivenciando, sobretudo Dubar (2005), para quem não há identificação única dos indivíduos. Contudo, o autor defende a idéia de que para trabalhar com a noção de identidade social na análise sociológica é necessário ir além das tipificações e relacionar a “identidade para si” e a “identidade para o outro” no interior dos processos subjetivos e relacionais que ocorrem durante sua elaboração.

Na medida em que as discussões sobre o conceito de identidade na Sociologia apontam compreender esse conceito como um processo dinâmico e relacional que considera a

interação em diversas esferas, vinculando as trajetórias sociais nas quais os indivíduos constroem essas identidades, as questões propostas por esta pesquisa mostram-se relevantes, sobretudo porque o objeto empírico proposto nos permite articular as esferas do trabalho e da família com a trajetória social dos casais entrevistados. Essa situação, compartilhar trabalho e vida conjugal, poderá nos levar a identificar e compreender como as esferas da família e do trabalho se interpenetram para a construção identitária, uma vez que os processos de “identidade para si” e “identidade para o outro” são vivenciados e compartilhados pelo casal em ambas as esferas. Visto isso, a idéia é falar das identidades possíveis que essa situação particular pode suscitar.

A investigação sobre os processos identitários envolve várias dimensões e sustenta-se pelas articulações desse processo. Desse modo, na tentativa de explorar essas dimensões, o objetivo é manter-nos em consonância com Claude Dubar e assumir a seguinte perspectiva metodológica:

Considerar a identidade de alguém como um processo e não como uma espécie de estado inicial (e a *fortiori* como um destino) não implica *ipso facto* que a subjetividade das elaborações biográficas (por exemplo, em entrevista de pesquisa) deva ser considerada como ilusória nem mesmo “secundária” em face das determinações sociais objetivas. Inversamente, tomar muito a sério os modos subjetivos pelo quais indivíduos se narram não significa, necessariamente, menosprezar o lugar das caracterizações “objetivas” nas construções identitárias pessoais (1998b, p.15).

Junto da análise dos processos identitários também investigamos sobre a preferência da empresa por contratar parentes das pessoas que já trabalham na empresa. Como questões de fundo, portanto, perguntamos se a prática de contratar parentes não seria um recurso usado pela empresa para controle dos trabalhadores entre si, visando a um maior controle dos mesmos pela empresa. Em que medida essa política pode criar uma rede de compromisso entre as pessoas que são parentes e indicam uns aos outros na hora da contratação? Será que essa prática, defendida pela empresa como a “valorização da prata da casa”, não é uma forma de conseguir maior comprometimento dos funcionários?

Esses questionamentos têm como base as transformações sociais ligadas, principalmente, ao mundo do trabalho, as quais têm suscitado novas indagações sobre a articulação entre identidade e trabalho. Dentre essas transformações destacamos o fato de que as organizações exigem cada vez mais a identificação dos trabalhadores com os objetivos da empresa na tentativa de conseguir o envolvimento completo dos trabalhadores, para tanto,

como uma forma de gestão dos recursos humanos, as organizações desenvolvem estratégias para a cooptação subjetiva dos funcionários.

Nesse sentido, as hipóteses deste estudo estão calcadas na idéia de que esta prática denominada pela empresa de “valorizar a prata da casa” é um recurso usado para controle dos trabalhadores entre si, visando a um maior controle dos trabalhadores pela empresa. Para tanto, propomos investigar a questão do controle a partir de duas dimensões: primeiro, como um mecanismo que desperta nos operários da empresa sentimento de comprometimento para com a empresa e também em relação aos demais colegas, sobretudo parentes que também são funcionários e, segundo, o controle como motor do par contribuição-retribuição – uma das bases da realização do sujeito, ou seja, o sujeito faz sua contribuição pessoal à empresa e recebe uma retribuição como, por exemplo, a possibilidade de indicação de parentes para fazerem parte do quadro dos novos funcionários da empresa.

Desta forma, a intenção é investigar as diferentes percepções e opiniões sobre a prática da empresa, uma vez que apostamos na idéia de que as diferentes representações dos trabalhadores sobre essa prática enquanto recurso para promover a ramificação do controle pode estar associada a um determinado tipo identitário.

Partindo da concepção elaborada por Quivy e Campenhoudt (1992) de que a hipótese pode ser usada como um critério de seleção dos dados obtidos, contribuindo assim para a compreensão do fenômeno observado, e como uma proposição que prevê uma relação entre dois conceitos, ou então, a relação entre um fenômeno e um conceito capaz de o explicar, elaboramos uma hipótese geral e, à medida que avançamos no trabalho de campo e na análise dos dados, surgiram outras hipóteses que embasaram nossa forma de olhar e estabelecer relações entre os dados.

Visto isso, cabe apontar que nossa hipótese geral, antes do trabalho de campo, versava sobre a afirmação de que compartilhar a vivência no trabalho e na família proporciona a construção de uma identidade social múltipla, isto é, uma identidade na qual os papéis sociais correspondentes a cada esfera – colega de trabalho e cônjuge – estão de tal forma interpenetrados que se confundem. Contudo, no decorrer do trabalho de campo e do processo de análise dos dados, foi possível identificar outras relações esclarecedoras que se tornaram também norteadoras da análise, uma vez que nos ofereceram formas de olhar e articular empiria e referencial teórico. Desta forma, passamos também a considerar como hipóteses as seguintes afirmações:

a) Quanto maior o nível hierárquico, em termos de carreira profissional, maior é a flexibilidade identitária, isto é, o indivíduo reconhece-se tanto no papel referente à esfera do trabalho como no papel correspondente à esfera familiar.

b) Quando o sujeito está estagnado profissionalmente e não existe a possibilidade de progressão na carreira, ele se reconhece através da identidade pessoal/familiar.

c) Os sujeitos com maior nível hierárquico demonstram estar mais cientes do controle exercido pela empresa através da prática de “valorizar a prata da casa”.

1.2 Procedimentos metodológicos

Este trabalho, de caráter qualitativo, visa a apreender as dinâmicas de construção da identidade a partir do processo de articulação identitária proporcionado pela esfera do trabalho e da família através dos discursos de casais que compartilham a vivência em ambas as esferas referidas, acerca de suas trajetórias pessoal e profissional, de seu convívio familiar (como é a vida do casal, o funcionamento do dia-a-dia da família), de seu cotidiano de trabalho (cargo/função que realizam, relações de trabalho), de suas projeções para a carreira profissional e planos familiares, enfim, visa a apreender as representações sociais que esses casais possuem e relatam a respeito da vivência compartilhada nessas esferas.

São essas representações que delimitam os diferentes perfis identitários encontrados e, para tornar isso viável, para chegar até essas representações, optamos pela utilização de dados coletados a partir de entrevistas em profundidade, semi-estruturadas, e através da observação. Para Gaskell (2002), a entrevista é o ponto de partida para o pesquisador começar a estabelecer esquemas de interpretação da realidade - ou do mundo da vida dos respondentes, usando a terminologia do autor - de seu objeto de pesquisa. Nesse sentido, a entrevista, como técnica de coleta de dados, tem como objetivo fornecer ao pesquisador os dados para a compreensão das relações entre os atores sociais e o mundo do qual fazem parte.

Optou-se por investigar o vínculo marido e mulher, isto é, casais que trabalham na mesma empresa, pela possibilidade de análise e comparação do relacionamento tanto na vida privada como na pública. Cremos que investigar casais nos possibilita compreender melhor como questões vitais na condução da vida cotidiana são vivenciadas, compartilhadas e acabam refletindo no processo de construção identitária.

A pesquisa qualitativa constitui-se em um estudo em que a população da amostra é selecionada de forma qualitativa e não estatisticamente. O tamanho da amostra, cujo critério deve ser definido qualitativamente, esteve associado neste estudo ao atingimento do “ponto de saturação”, ou seja, quando as entrevistas e a busca de dados não mais agregaram novas informações, consideramos que foi alcançada a validade necessária. Quanto ao número limite de entrevistas, Sá (1998), no mesmo sentido do argumento de Gaskell (2002), acrescenta que, no decorrer da pesquisa, quando os temas e/ou argumentos começam a se repetir, isso demonstra que entrevistar uma maior quantidade de sujeitos pouco acrescentaria de significativo ao conteúdo da representação. Isso porque, embora as experiências possam parecer únicas ao indivíduo, as representações de tais experiências não surgem das mentes individuais, conforme Gaskell, elas são, em alguma medida, o resultado de processos sociais.

Segundo Minayo (1995), a pesquisa qualitativa possibilita uma análise mais profunda do universo subjetivo, ou seja, das relações, dos processos e dos fenômenos não reduzidos à pura operacionalização de variáveis. Ela permite identificar questões centrais, como as atitudes, os significados, aspirações.

A pesquisa qualitativa, usando a definição de Strauss e Corbin (2008), é qualquer tipo de pesquisa que produza resultados não alcançados através de procedimentos estatísticos ou de outros meios de quantificação. Uma das razões válidas, segundo os autores, para optar pela escolha de métodos qualitativos, é a natureza do problema de pesquisa. Desta forma, uma vez que esse trabalho propõe-se a investigar as identidades possíveis que são fruto de uma especial articulação entre esfera do trabalho e esfera familiar, optamos pela análise qualitativa e, para a construção, por sua vez, das categorias que direcionam o exame dos dados coletados, utilizamos a técnica da análise de conteúdo.

A primeira aproximação com a empresa e os trabalhadores foi através de trabalho de campo exploratório. Num primeiro momento, fizemos o contato com a empresa, a qual permitiu a realização da pesquisa e disponibilizou 20 trabalhadores para uma conversa inicial na unidade da Cutelaria. Nessa primeira reunião, procuramos saber quais dos presentes tinham o cônjuge como colega de trabalho e a existência ou não de demais familiares trabalhando na empresa. Depois disso, foram visitadas cinco famílias que concordaram em participar da pesquisa e indicaram outros possíveis entrevistados. Os critérios, portanto, para seleção dos entrevistados, é que esses sejam casais e que possuam outros familiares funcionários da empresa. A estratégia seguinte foi seguir a indicação e as informações fornecidas pelos entrevistados já selecionados para chegarmos aos demais casais e realizar entrevistas semi-estruturadas com cada pessoa individualmente. Ao final, nossa amostra foi

composta de dez casais, como mostra o quadro abaixo que reproduz, sinteticamente, o perfil dos entrevistados.

Nome	Idade	Escolaridade	Filhos	Tempo de casado	Tempo de empresa	Função
1. Jorge	36	Cursando - Engenharia de Produção	1	15	15	Supervisor do controle de produção TEEC
2. Bea	36	Pós-Graduada em Letras	1	15	12	Produção / Cutelaria
3. Ari	35	Formado em Engenharia	2	11	20	Supervisor do Laboratório da Cutelaria
4. Vera	33	Ensino Fundamental Inc.	2	11	11	Produção / Cutelaria
5. Cláudio	41	Ensino Médio	2	11	18	Manutenção de máquinas Mecânica / Cutelaria
6. Ana	40	Ensino Fundamental Inc.	2	11	22	Produção / Cutelaria
7. Carlos	35	Ensino Fundamental Inc.	2	10	15	Produção / Cutelaria
8. Jandira	31	Ensino Médio	2	10	13	Produção / Cutelaria
9. João	42	Ensino Fundamental Inc	2	19	22	Produção / Cutelaria
10. Zélia	41	Ensino Fundamental	2	19	21	Produção / Cutelaria
11. José	38	Cursando – Administração de Empresas	2	12	16	Supervisor na MultiFerramentas
Nome	Idade	Escolaridade	Filhos	Tempo de casado	Tempo de empresa	Função
12. Cleusa	36	Ensino Médio Inc.	2	12	18	Produção / Cutelaria
13. Humberto	31	Ensino Médio	1	8	9 anos e meio	Regulador de máquinas/ Cutelaria
14. Nice	29	Ensino Médio	1	8	7 anos e meio	Produção / Cutelaria
15. Luciano	39	Ensino Médio	1	12	19	Regulador de máquinas / Cutelaria
16. Elis	37	Ensino Médio	1	12	12	Produção / Cutelaria
17. Chico	5	Ensino Fundamental	0	1 ano e 8 meses	2 anos e meio	Produção / Cutelaria
		Cursando Ensino		1 ano e 8		

18. Bárbara	22	Médio	0	meses	3	Produção / Cutelaria
19. Carlos	37	Ensino Fundamental	1	13	18 anos e 9 meses	Manutenção de máquinas - Mecânica / Cutelaria
20. Jandira	35	Ensino Fundamental Inc.	1	13	10	Produção / Cutelaria

Quadro 1 Perfil dos entrevistados

Traçando um perfil geral dos trabalhadores entrevistados, podemos apontar que todos eles, com exceção de Bárbara, que é da cidade de Carlos Barbosa, são oriundos do interior, tanto do interior de municípios vizinhos a Carlos Barbosa, como do interior de outras cidades do Rio Grande do Sul e de Santa Catarina. Todos são filhos de agricultores, com exceção de Bárbara, cujo pai também trabalhou e se aposentou pela Empresa Azul. No relato, a questão de que as famílias não tinham condições para manter todos os filhos e que a solução era procurar trabalho nas fábricas da região é uma constante. Pelo fato de começarem a trabalhar muito jovens ou também porque no interior as escolas eram de difícil acesso, o Ensino Fundamental e o Ensino Médio foi concluído por alguns depois que já estavam empregados na fábrica.

Contudo, no decorrer do trabalho de campo e, à medida que íamos verificando como o momento da entrevista estava sendo aproveitado, optamos por também realizar entrevista simultânea com o casal, isto é, ao invés de marcar separadamente com os entrevistados, tivemos um momento de conversa com o casal, no qual ambos emitiam suas representações sobre as questões sugeridas. Usamos a estratégia da entrevista em conjunto com três casais, sendo que, com um deles, Humberto e Nice, estávamos finalizando as questões com a esposa, quando o marido chegou e então retomamos a entrevista com Humberto, e Nice permaneceu no ambiente. Optamos por também realizar entrevista com os casais para poder observar como um se porta diante do outro, como é o tratamento e o diálogo e, também, com o intuito de tentar identificar, através da comparação com os que foram entrevistados individualmente, se, pelo fato de estarem na presença um do outro, alguma questão levantada pelo roteiro de entrevista não seria desenvolvida ou então o seria de forma velada.

Na elaboração do roteiro de entrevista (Apêndice A), na modalidade semi-estruturada, com o intuito de buscar dados que nos permitissem compreender os efeitos dessa articulação particular entre vida familiar e trabalho para o processo de construção identitária, objetivando, com isso, verificar as identidades possíveis em meio a esta situação, dividimos o roteiro em

quatro grandes temas que dão conta das dimensões analíticas definidas para a análise da identidade social e da questão do controle.

Para tanto, os entrevistados foram estimulados a falar sobre as seguintes questões:

- a) vivência no trabalho – tipo de trabalho que realizam, momento de encontro com o cônjuge, em que oportunidades falam sobre coisas da esfera familiar, como é compartilhar o ambiente de trabalho com o cônjuge;
- b) vivência familiar – atividades que cada um realiza em casa, relacionamento com o cônjuge, como é compartilhar o ambiente familiar com o(a) colega de trabalho, se falam e em que momentos falam sobre o trabalho em casa;
- c) planos e projetos futuros;
- d) percepções a respeito dessa situação – por que acham que a empresa adota essa prática, como se sentem diante dessa situação.

Os tópicos relacionados acima têm por finalidade proporcionar uma aproximação das *representações ativas*, indicadores, conforme Dubar (2005), na investigação das identidades sociais. Os indicadores são uma primeira tentativa de aproximação, uma vez que concordamos com Spink e Lima (2004), quando propõem que a análise inicia com uma imersão no conjunto de informações coletadas, procurando deixar aflorar os sentidos, sem encapsular os dados em categorias definidas *a priori*. Dessa forma, é possível confrontar os sentidos construídos no processo de pesquisa e interpretação com aqueles provenientes da familiarização prévia com a nossa fundamentação teórica. As *representações ativas* de que fala Dubar podem ser compreendidas e analisadas no contexto da teoria das representações sociais, como vemos a seguir.

Visto isso, propomos, num primeiro momento, realizar observação tanto na esfera do trabalho quanto na esfera familiar. Contudo, a empresa não autorizou o acesso à unidade de produção e, desta forma, nos limitamos à observação apenas no âmbito familiar e durante os momentos de entrevista.

Para o tratamento das informações e interpretação do material coletado fizemos uso da análise de conteúdo. A principal técnica de análise utilizada foi a análise temática, para tanto, como estratégia de sistematização da análise e identificação das informações por tema, montamos quadros em que foi possível visualizar as representações emitidas através das histórias contadas pelos entrevistados, conforme as dimensões e indicadores estabelecidos.

A análise de conteúdo pode ser explorada a partir da teoria das representações sociais, um campo de estudos que investiga sobre a “construção da realidade”. Essa perspectiva foi introduzida, primeiramente, na perspectiva da Psicologia Social, em 1961, mediante publicação de Serge Moscovici sobre a Representação Social da psicanálise (SPINK, 1995). O termo representações sociais é definido, conforme Lane, como

a verbalização das concepções que o indivíduo tem do mundo que o cerca [...] a representação social caracteriza-se como um comportamento observável e registrável, e como um produto, simultaneamente individual e social, estabelecendo um forte elo conceitual entre a psicologia social e a sociologia (1995, p. 59).

Para Spink (1995) e Spink e Lane (2004), autoras que se filiam à teoria das representações sociais, essa forma de tratamento dos dados na pesquisa qualitativa possibilita entender as representações sociais como uma forma de conhecimento prático dos entrevistados, buscando entender o papel que esses conhecimentos desempenham na instituição de uma realidade e na orientação das condutas. Trabalhar com representações sociais, para as autoras, é mediar o individual e o coletivo. Isto é, é necessário entender como o pensamento individual se enraíza no social e, como um e outro se modificam mutuamente.

Nesse sentido, as entrevistas desenvolvidas exploram duas áreas essenciais: “mundo vivido no trabalho” e “mundo vivido na família”. É pela intersecção desses campos que procuramos definir as identidades possíveis, uma vez que, seguindo as sugestões teóricas de Dubar (2005), as configurações identitárias são resultantes de uma dupla transação entre, de um lado, o indivíduo e as instituições (principalmente a empresa em que trabalha/ dimensão relacional) e, de outro, o indivíduo confrontado com as mudanças, seu passado e sua trajetória pessoal (dimensão biográfica). Salientamos que quando falamos de *identidades possíveis* estamos nos referindo ao conceito de identidade social desenvolvido por Dubar, isto é, investigando sobre os processos identitários de casais que compartilham a vida familiar e trabalho, elaboramos tipos identitários possíveis - as identidades possíveis- que, em última instância, representam a identidade social dos entrevistados. Assim, as identidades possíveis propostas em nossa pesquisa, a partir do trabalho de campo, podem ser interpretadas consoante com o autor na medida em que são modos de articulação entre transação objetiva e transação subjetiva, como resultado de compromissos “internos” entre identidade herdada e identidade visada, mas também de negociações “externas” entre identidades atribuídas por outrem e identidade incorporada por si (DUBAR, 2005).

Nesse sentido, ao longo da análise, no intuito de dar um norte a nossa interpretação das representações sociais dos entrevistados, procuramos trabalhar com as dimensões indicadas acima, relacional e biográfica, isto é, interpretar as representações dos atores na sua relação com os outros e consigo mesmo.

1.2.1 Dimensões e indicadores

Para investigar sobre as identidades possíveis trabalhamos com o conceito de *identidade social*, nas dimensões da esfera do trabalho e esfera familiar. Foram considerados e analisados os seguintes indicadores:

Dimensão da esfera do trabalho

1. Reconhecimento pela atividade profissional – através do papel de trabalhador
2. Realização pela trajetória profissional – sentir-se útil pela atividade profissional que exerce
3. Sentimento de pertencimento à empresa
4. Primazia da carreira profissional
5. Imagens de si – incorporam a identificação atribuída pela empresa? Recusam? Como se definem?

Dimensão da esfera familiar

6. Reconhecimento pelo papel social ligado à família – pai, mãe, cônjuge
7. Realização pela trajetória familiar
8. Sentimento de pertencimento ao “mundo da família”
9. Primazia da esfera familiar
10. Imagens de si – incorporam a identificação atribuída pela família? Recusam? Como se definem?

Para trabalhar sobre a questão do *controle* e sua relação com a constituição das identidades possíveis, partimos da idéia de poder, desenvolvida nos trabalhos de Michel

Foucault (2000, 2007), considerando que a prática comum na empresa de “valorizar a prata da casa” é uma forma de aprimorar os meios e modos de controle da organização sobre os trabalhadores. Para tanto, foram consideradas e analisadas as seguintes dimensões e indicadores:

Dimensão do comprometimento

1. Reconhecimento
2. Autocontrole
3. Formação de uma rede de compromisso

Dimensão do par contribuição-retribuição

4. Estabilidade do emprego
5. Possibilidade de indicação para contratação (também produz reconhecimento)
6. Valorização da família do funcionário (funcionário = sujeito)

Os resultados da pesquisa são apresentados em três capítulos. No capítulo segundo delineamos nosso marco teórico a partir da apresentação do conceito de identidade, enfatizando a abordagem proposta pelo Interacionismo Simbólico, uma vez que essa corrente sociológica ocupou-se das questões da identidade, rompendo com uma concepção estática e determinista das identidades sociais impostas pelas instituições. A ênfase do capítulo está na noção de identidade desenvolvida por Claude Dubar, a qual o autor chamou de “uma teoria sociológica da identidade”.

No terceiro capítulo, procuramos indicar os elementos que fazem das esferas da família e do trabalho lugares privilegiados de socialização e base para os processos identitários.

No último capítulo, apresentamos os resultados da articulação do trabalho de campo com as dimensões de análise propostas.

2 ORIGENS E PERSPECTIVAS DA TEORIA DA IDENTIDADE

Neste segundo capítulo apresentamos questões relativas às origens e às perspectivas da teoria da identidade. Num primeiro momento, a discussão tem como foco o conceito de identidade e a maneira como este começou a ser abordado a partir dos estudos realizados pela Escola Interacionista. Num segundo momento, passamos da análise das contribuições do Interacionismo Simbólico para a investigação do conceito de identidade sob o olhar da Sociologia, perspectiva que ganha fôlego a partir, principalmente, das décadas de 1980 e 1990.

Desde os primeiros trabalhos centrados na perspectiva interacionista, a identidade é percebida como produto da socialização, isto é, o indivíduo envolve-se em diferentes esferas, todas interligadas, como família e mercado de trabalho, por exemplo, e, a partir do momento em que o indivíduo atua nessas esferas, ele adota os papéis sociais correspondentes a essas instituições. Baseados nessa compreensão, autores como Strauss (1999), Goffman (1985, 1988), Berger e Luckmann (1973) e Dubar (1998, 2001, 2005), partem, em suas análises, de uma idéia comum, qual seja, a identidade como produto dos processos de socialização, embora cada autor, a seu modo, discorra sobre esses processos enfatizando algumas idéias e articulando conceitos.

Ao longo do capítulo, são apresentadas as principais contribuições dos autores acima referidos, enfatizando, em certa medida, os elementos de cada perspectiva que estão em consonância com o conceito de Identidade Social elaborado por Claude Dubar.

2.1 O conceito de identidade e sua história

O tema identidade, segundo Kaufmann (2004), consolidou-se por volta dos anos 60, e embora tenha começado a desenvolver-se recentemente enquanto objeto de investigação das Ciências Sociais, este conceito está em discussão desde a antiguidade. Evidentemente não se trata do conceito de identidade que está em discussão nos moldes de hoje, mas a Filosofia já há muito tempo vem investigando uma definição para o mesmo. No entanto, segundo Kaufmann (2004), o conceito de identidade é intrínseco à modernidade, porque o indivíduo,

vivendo na comunidade tradicional, não se via como um indivíduo em particular, sendo assim, não estava ciente dos questionamentos identitários atualmente propostos.

Da mesma forma, Giddens (2002) não só atribui o tema da reflexividade à modernidade, como também o elegera como o ponto central em sua teorização. Para o autor, a reflexividade na modernidade estende-se ao núcleo do eu, isto é, o eu é fruto de um processo reflexivo. Diferentemente do que acontecia nas culturas tradicionais, quando as coisas permaneciam no nível da coletividade, e a mudança de identidade era assumida através dos *ritos de passagem*, na modernidade, o processo de alteração do eu se dá pelo processo reflexivo, procurando conectar mudanças pessoais e sociais, para servir de subsídio na construção e exploração da identidade.

A concepção de que o surgimento da individualidade e das questões identitárias é uma prerrogativa da modernidade também foi expressa nas análises de Durkheim (1995), uma vez que, em certo sentido, o indivíduo não existia nas culturas tradicionais e a individualidade não era considerada. Para o autor, não foi só com o surgimento das sociedades modernas que o indivíduo se tornou um elemento a ser considerado, mas foi, principalmente, pela diferenciação proporcionada pela divisão do trabalho.

A origem da conceituação sociológica de identidade remonta à tradição da Escola do Interacionismo Simbólico e teve como ponto de partida teórico a obra do filósofo George Herbert Mead, que tinha como um de seus interesses de pesquisa a relação entre a mente, o *self* e a sociedade, o que, aliás, é o título de seu livro mais conhecido.

O Interacionismo Simbólico costuma ser definido como uma linha de pesquisa sociológica e sociopsicológica, segundo Joas (1999), cujo nome foi elaborado por Herbert Blumer em 1938. O enfoque do Interacionismo Simbólico são os processos de interação, isto é, no interacionismo, a ação social é uma ação imediatamente recíproca. Para tanto, a ação, conforme Joas (1999), não obedece a regras fixas, as regras vão sendo estabelecidas à medida que a interação vai ocorrendo, é uma ação negociada. Portanto, as relações sociais fruto do processo de interação não são definitivas, estão subordinadas ao reconhecimento e aceitação por parte dos membros do processo de interação.

A interação social é possível, basicamente, pela linguagem. Nesse sentido,

a importância da linguagem para a interação social é indicada pelo fato de que, para muitos, comunicação e interação social são virtualmente sinônimos, e pelo fato de que a linguagem é tipicamente vista como o veículo primordial da comunicação humana. A linguagem, na medida em que é social, é um sistema de símbolos significantes (STRYKER; STATHAM, 1985 apud BAZILLI, 1998, p. 36).

Com as pesquisas desenvolvidas pela Escola Interacionista o processo de interação, como também a aposta na capacidade de os indivíduos fazerem de si mesmos objeto de análise, passaram a ser o centro das discussões. Conseqüentemente, a discussão sobre a capacidade dos indivíduos de refletir sobre as suas ações também veio à tona.

Apesar de Anthony Giddens não ser um pensador que se filie ao Interacionismo Simbólico, a sua proposta de análise sociológica aproxima-se do interacionismo, quando considera que a consciência reflexiva é característica de toda a ação humana e que as convenções sociais produzidas e reproduzidas em nossas atividades diárias são reflexivamente monitoradas pelos sujeitos em ação.

No mesmo sentido, Domingues (2001) salienta que a perspectiva interacionista focaliza a atenção sobre as relações sociais. É a produção de uma identidade que se forja no contato com os outros e não apenas sobre os simples comportamentos individuais. A interação, portanto, é o processo de encontro e efeito recíproco entre pessoas.

Segundo Haguette (1987), na perspectiva do Interacionismo Simbólico, os significados são produtos sociais, criações elaboradas através das atividades humanas em seu processo interativo. Nesse sentido, a sociedade é fruto do processo de produção e interpretação destes significados. A autora também aponta que a obra de Mead¹ foi a que mais contribuiu para a definição e elaboração dos conceitos da perspectiva interacionista. Para Haguette, “ao afirmar que o ser humano possui um *self*, Mead quer enfatizar que, da mesma forma que o indivíduo age socialmente com relação a outras pessoas, ele interage socialmente consigo mesmo” (p. 27). O *self*, portanto, é o engajamento, por parte do indivíduo, em um comportamento auto-reflexivo no processo de interação social.

Seguindo a mesma interpretação da autora, Fontella afirma que

a problemática essencial de Mead reside na investigação das ações interpessoais. Para o estudioso o indivíduo é um ser sociocultural e cada ato seu é um processo das experiências internas e que, ao mesmo tempo, constitui-se socialmente. Dessa concepção, Mead deriva conceitos bem conhecidos na Sociologia como o de adoção de papéis, o *self* e o *outro generalizado* (2002, p.64).

Em sua obra, Mead (1993) elucida que é por meio da capacidade cognitiva do indivíduo que este expressa sua subjetividade nas relações sociais. Isso ocorre, porque

¹ MEAD, George Herbert. *Mind, Self and Society*. Chicago: University of Chicago Press, 1934.

existem, no *self*, duas formas distintas e complementares de expressar-se, através do *eu* e do *mim*. Este último representa a atitude adaptativa que temos perante o mundo organizado incorporado à nossa conduta social, ou seja, representa a pessoa que tem consciência de pertencimento a um grupo social e age dentro das normas deste grupo. O *eu*, por sua vez, funciona como processo de representação imaginativa que temos de nós mesmos; pode ser entendido pela figura do sujeito que age e, só depois de ter atuado, toma consciência de sua ação. Isto é, o *eu* age e provoca a reflexão por parte do *mim* que, por sua vez, reage na forma de *eu* novamente. O *eu* representa a consciência espontânea da individualidade. Já o *mim* representa a parte da individualidade que foi configurada ou moldada pela sociedade. Essas duas facetas,

constitutivas e dinâmicas do *self* permitem a manifestação consciente da experiência do indivíduo em sociedade, na medida em que, por meio da linguagem gestual e simbólica, essas duas estruturas se inter-relacionam numa conversação entre o *eu* e o *mim*, propiciando um espaço reflexivo que permeia os atos sociais. Ambos são essenciais para a plena expressão do *self* (BAZILLI et al., 1998, p. 69).

Ao processo de interação podemos vincular o processo de reconhecimento. Reconhecimento do outro e reconhecimento de nós mesmos através dos outros. Mead (1993) fala dos *outros significativos*, das pessoas que, com maior frequência, fazem parte da nossa interação, com as quais mantemos relações emocionais mais intensas. E identifica também o *outro generalizado*, definido como o grupo social organizado, ou seja, a sociedade agindo sobre a pessoa. É sob essa forma, do *outro generalizado*, que os processos sociais influenciam na conduta dos indivíduos.

O avanço de Mead com relação ao estudo da ação do indivíduo na sociedade e em suas diversas esferas foi estabelecer que o que possibilita essa interação é a linguagem, a comunicação, que pode ser tanto verbal (fala) quanto gestual. Através da comunicação participamos do outro.

Investigando a repercussão da teoria de Mead, Joas (1999) afirma que suas contribuições o promoveram a figura central da Escola de Chicago. O que o pensador tinha em mente, ao desenvolver sua teoria eram os problemas acarretados pela ação interpessoal, como aponta o autor:

Em situações sociais, o agente é, ele próprio, uma fonte de estímulo para seu parceiro. Ele deve então estar atento a seus modos de ação, uma vez que estes suscitam reações do parceiro e, por isso, tornam-se condições para a

continuidade de suas próprias ações. Nesse tipo de situação, não apenas a consciência, mas também a autoconsciência são funcionalmente requeridas (JOAS, 1999, p. 139).

Kaufmann (2004) também reconhece que a influência de Mead sobre o desenvolvimento posterior do Interacionismo Simbólico foi considerável, sobretudo em torno da negociação identitária. O autor aprecia que, a partir disso, uma corrente científica original e inovadora começa a se estruturar pela primeira vez em Sociologia, de forma explícita, em torno da identidade, embora seja um crítico dos autores da Escola de Chicago, por lamentar que, em sua opinião, esses pensadores descartaram a marcação histórica da produção identitária.

Depois de George H. Mead, segundo Haguette (1987), foi Herbert Blumer² quem deu continuidade às idéias até então desenvolvidas e proporcionou uma discussão sobre a natureza da interação simbólica. Para Blumer, ainda segundo Haguette, a perspectiva interacionista pode ser definida a partir de três premissas básicas. Primeiro, que o ser humano age com relação às coisas na base dos sentidos que elas têm para ele. Segundo, o sentido destas coisas surge da interação social que se estabelece com as outras pessoas. E, por último, que os sentidos são apreendidos e modificados através da interpretação da pessoa, ao entrar em contato com as coisas.

A partir destas considerações, podemos afirmar que, na perspectiva interacionista, o sentido atribuído às coisas é a base do processo de interação. O sentido, portanto, não é intrínseco, mas, antes, é o resultado da interação entre duas pessoas. Quando interage, o ator primeiramente define para si as coisas que têm sentido, isto é, interage consigo mesmo. Em seguida, o ator passa a interpretar o sentido, pode manipulá-lo, redefini-lo, selecioná-lo e, assim, transformar os sentidos à luz da situação em que se encontra. A partir da consolidação desta perspectiva teórica, surge uma das conexões da Sociologia com a Psicologia Social no que se refere à pesquisa sobre identidades vinculadas a grupos, como foi sublinhado por Fontella (2002).

A interiorização do processo de interação pressupõe uma identificação com a representação simbólica que a vivência em distintos espaços sociais proporciona. Nesse sentido, a microssociologia, a partir do Interacionismo Simbólico, segundo Kaufmann (2004), representa uma contribuição decisiva, na medida em que é impossível compreender

² BLUMER, Herbert. *Symbolic Interactionism Perspective and Method*. Califórnia: Prentice-Hall, Inc/ Englewood Cliffs, New Jersey: 1969.

verdadeiramente a sociedade sem penetrar nas suas dobras mais fundas. Embora, para Kaufmann, o interacionismo, por estreitar demais o foco de observação, relegue os quadros de socialização e reduza as interações a negociações subjetivas, o autor reconhece, em meio a sua crítica, que levar em conta os papéis sociais, postura assumida pela perspectiva interacionista, põe em evidência as articulações entre a interioridade do indivíduo e as exterioridades sociais que ele encontra.

Essa nova forma de olhar a relação indivíduo/ sociedade estrutura-se a partir do desenvolvimento da idéia de que a identidade é um produto da socialização. A partir do momento em que o indivíduo participa de diferentes esferas, ele passa a adotar os papéis que representam essas instituições. Autores como Strauss (1999), Goffman (1985, 1988), Berger e Luckmann (1973), e Dubar (2005) partem dessa mesma noção: identidade como produto dos processos de socialização. No entanto, cada autor, a seu modo, discorre sobre esse processo, enfatizando algumas idéias e articulando conceitos. Salientamos, contudo, que os autores citados acima afastam-se de uma abordagem que reduz a socialização a uma forma única de integração social ou cultural, unificada e assentada em um condicionamento inconsciente.

O estudo da identidade pelo olhar sociológico, a Sociologia da Identidade, ganha fôlego, nas décadas de 1980 e 1990, por meio da publicação de várias obras de autores franceses, em especial de Renauld Sainsaulieu e Claude Dubar. Segundo Fontella,

as mudanças no mundo do trabalho obrigam os sociólogos a repensarem as teorias e métodos para dar conta das alterações profundas na identidade dos atores sociais em diferentes esferas, todas interligadas, como família, comunidade, religião, mercado e trabalho (2002, p. 68).

Essa nova forma de teorização sobre a identidade recusa o que fora chamado de pressuposto da *unidade do mundo social*, defendido pelas abordagens culturalista e funcionalista da formação da identidade. Para essas perspectivas, as instituições com as quais o indivíduo está em contato durante sua formação produzem nele um tipo de condicionamento que, a longo prazo, acaba por criar um determinado tipo de personalidade. A formação das personalidades individuais dá-se, portanto, pela incorporação progressiva da cultura da sociedade de pertencimento. Contudo, a partir das pesquisas desenvolvidas, principalmente por Claude Dubar, esse pressuposto unificador da sociedade agindo sobre os indivíduos é descartado. Para Dubar (2005), a realidade social é antes heterogeneidade, desta forma, a socialização não pode ser reduzida a uma dimensão única e, por isso, consiste em administrar essa dualidade.

Com a finalidade de chegar ao conceito de identidade social, desenvolvido por Claude Dubar, e com o intuito de apresentar as principais idéias e conceitos elaborados por pensadores que se ocuparam do processo de interação face a face para destacar as implicações dessa interação, em particular no processo de construção identitária, abordamos aqui as principais idéias de Anselm Strauss e Erving Goffman.

2.2 Interação face a face: o desempenho de papéis e a negociação identitária

Na obra *Espelhos e Máscaras*, Anselm Strauss ressalta a idéia da impossibilidade de entender as identidades individuais sem compreender a atividade coletiva, sem investigar as esferas de ação nas quais os indivíduos estão inseridos, o que pode ser ilustrado pela seguinte passagem:

As interações acontecem entre indivíduos, mas os indivíduos também representam – em termos sociológicos - coletividades diferentes e muitas vezes múltiplas que se estão expressando por meio das interações. É claro que as interações entre as coletividades envolvem igualmente atores representativos, como, por exemplo, diplomatas ou soldados em batalha. Por conseguinte, a estrutura social e a interação estão intimamente associadas, e também afetam reciprocamente uma a outra (novamente) no tempo. Trata-se de uma concepção temporal não só da interação mas também da própria estrutura, sendo esta última moldada pelos atores por meio da interação (1999, p. 27).

Para o autor, investigar sobre o processo de interação é considerar que o presente, o passado e o futuro são constantemente submetidos a um processo de auto-avaliação, e que o instrumento usado pelos indivíduos, nesse processo, é a linguagem. Nesse sentido, o autor retoma a idéia já trazida por outros autores, em especial por Mead, do *self* como objeto de exame do próprio indivíduo. No processo de auto-avaliação, o *self* se torna o próprio objeto da reflexão; o indivíduo é, ao mesmo tempo, sujeito e objeto.

Na análise da interação que se dá face a face, considerada numa perspectiva microssocial, Strauss (1999) busca revelar o que está no nível macrossocial. Desta forma, temos que o processo interacional é um campo de possibilidades, porque, na interação face a face, os indivíduos, inevitavelmente, trazem para o processo o seu contexto, o seu grupo de relacionamento, enfim, a sua vida como um todo.

No processo de interação, Strauss aponta que é importante identificarmos a situação na qual nos encontramos, assim como é importante conhecer as identidades do *self* e do outro para, depois de identificada a situação, saber qual “eu” estamos assumindo. Em situações problemáticas, situações com as quais não nos identificamos, de certa forma não tão convencionais, o indivíduo precisa não só identificar o outro naquele momento, mas também identificar o seu *self* naquele instante, ou seja, reconhecer-se na relação com o outro. Portanto, o autor deixa claro que, além de ser necessário estudar a identidade a partir do processo de interação, as identidades são situacionais.

Seguindo a mesma perspectiva de Strauss, Goffman (1985) define interação como um encontro no qual os atores, ou seja, os sujeitos da interação desempenham um papel. A noção de desempenho, no pensamento de Goffman, é importante e pode ser entendida como toda a atividade de um ator, em cada ocasião, que sirva para influenciar, de algum modo, qualquer um dos outros participantes da interação.

O desempenho também é chamado por Goffman (1985) de fachada. Para o autor, sempre que um ator assume um papel social estabelecido (ex: pai, mãe, funcionário de uma empresa, etc.), assume, ao mesmo tempo, uma determinada fachada. A fachada, portanto, tem caráter abstrato e de generalidade. Podemos dizer que o personagem, enquanto representa um papel social, representa uma identidade coletiva a ele associada, construída e mediada através das relações sociais.

Sendo a interação um encontro, Goffman salienta que qualquer informação a respeito dos atores, nesse processo, é importante para alimentar a interação. Isto é, “a informação a respeito do indivíduo serve para definir a situação, tornando os outros capazes de conhecer antecipadamente o que ele esperará deles e o que dele podem esperar” (1985, p. 11).

Strauss, apesar de se referir à interação mais imediata e cotidiana, considera que o processo biográfico dos atores influencia no momento da interação. Para o autor, a situação interacional não é apenas uma interação entre duas pessoas; devemos considerar também os atores invisíveis, como fica claro na passagem que segue:

Esses atores suplementares representarão um amplo espectro de relacionamentos: parentes, amigos, professores etc. Alguns serão pessoas que morreram há muito tempo, ou que emergiram do passado do ator. Muitos representarão os grupos a que o ator pertence e esperarão dele gestos apropriados durante a interação (1999, p.72).

A interação tem um caráter evolutivo e cumulativo, Strauss ressalta que a interação face a face deve ser imaginada como uma narrativa que procede através de fases, e mesmo na interação mais efêmera existe algo que permanece e vai-se acumulando.

Numa perspectiva sociológica, segundo Strauss, estudar o processo de interação é dar mais atenção às pessoas como membros de grupos e organizações sociais, ainda que seja uma filiação sutil. Nesse sentido, as pessoas se tornam mais “desempenhadores” de papéis do que indivíduos. O olhar sociológico preocupa-se mais com o resultado, o produto da interação, do que com a interação como um processo detalhado.

Desta forma, é preciso ter em mente que a interação é não só estrutura, no sentido de que os participantes representam posições sociais, mas também, ao mesmo tempo, que não é tão estruturada. Isto é, podemos pensar, citando um exemplo de Strauss, em um homem que, agindo como um representante institucional, pode atuar em vários papéis institucionais diferentes: como médico, como oculista, como chefe da clínica, como um veterano do hospital, como membro da direção do hospital. Saber, portanto, em qual papel o indivíduo está atuando vai depender do que é dito e em que contexto, através da análise da trajetória subjetiva relatada pelos indivíduos no processo de entrevista, por exemplo. Devemos ter em mente, também, durante o processo de análise, que as experiências e as interpretações relatadas pelos sujeitos são, em certa medida, padronizadas socialmente.

Para Strauss, à medida que o sociólogo se interessa pelas questões identitárias, automaticamente ele deve interessar-se pelas mudanças da vida adulta, pelas transformações da identidade, porque conforme o autor, é possível descrever – pelo menos teoricamente- as vidas de homens e mulheres como uma série de passagens de *status*, sendo o *status* o lugar ocupado pelos indivíduos, uma identidade temporária ao longo do processo de interação. Visto isso, ao assumir que, ao longo da vida, as pessoas e o comportamento passam por processos de transformação, que se refletem em sua identidade, o autor salienta que, mesmo as mudanças sendo temporárias, elas são padronizadas, uma vez que

quando uma sociedade divide o tempo em unidades convencionais, consegue introduzir nas vias de seus membros periodicidades, rejeições, rotinas e pontos altos. Durante esses períodos e associados a eles – sejam momentos, horas, episódios ou estações – certos atos são supostamente executados, outros são proibidos por tabus, e outros ainda são permitidos desde que alguém se aproveite da oportunidade (STRAUSS, 1999, p. 128).

Na perspectiva do autor, portanto, as identidades são continuamente perdidas e reconquistadas, as passagens de *status* ou, o permanecer em um *status*, dão as condições para o desenvolvimento da identidade.

Pensando em termos de vida profissional, para exemplificar, esse movimento do processo identitário descrito por Strauss segue a seguinte passagem:

Quando podemos visualizar e implementar as carreiras em virtude das relativas estabilidades dessas estruturas sociais em que estamos integrados, a continuidade e manutenção da identidade é salvaguardada e maximizada, e são utilizados e desenvolvidos mais prontamente métodos de manutenção e restauração. No entanto, o movimento de passagem de um *status* para o outro, bem como a frustração de ter de permanecer involuntariamente num *status*, determina as condições para a mudança e o desenvolvimento das identidades (p.115).

Goffman compartilha com Strauss o olhar sociológico sobre o processo de interação. Segundo Lallement (2004), Goffman é um analista da dramaturgia cotidiana. Ele toma emprestado o modelo teatral para dissecar a lógica das representações de papéis que estruturam as mais banais das interações, isso porque Goffman acredita que nas microrrelações existe uma ordem social. O autor também salienta que

para Goffman estar integrado na ordem social significa com efeito assumir papéis (sem jamais deixar-se fechar inteiramente nos papéis representados) e se portar na vida como se representasse um papel num teatro (LALLEMENT, 2004, p.304).

Para Goffman (1985), o conceito de papel social é entendido como a promulgação de direitos e deveres ligados a uma determinada situação social, mas este papel pode ser representado e reivindicado pelo ator numa série de outras situações, o que caracterizaria um agir estratégico. Em suma, para o autor, uma pessoa pode fazer uso de um papel social específico, dependendo do cenário em que se encontra. A identidade, portanto, é contextual, dependendo da situação e dos atores envolvidos.

Visto isso, podemos afirmar que, para o autor, toda interação é representação. Desta forma, os conceitos de interação e representação, no pensamento de Goffman, se fundem. Representação, assim como interação,

é toda a atividade de um indivíduo que se passa num período caracterizado por sua presença contínua diante de um grupo particular de observadores e, que exerça sobre estes algum tipo de influência (GOFFMAN, 1985, p.29).

Isso porque, segundo Goffman (1988), as sociedades estabelecem naturalmente meios pelos quais as pessoas são categorizadas. Com base nas informações sociais, criamos uma série de expectativas normativas relacionadas ao indivíduo e que estão ligadas ao papel que o mesmo desempenha ou vai desempenhar, criando, assim, categorias e padrões de comportamentos atribuídos e assumidos. Tais categorias oferecem aos demais a *identidade social* das pessoas. Sendo assim, quando nos encontramos nos espaços públicos, por exemplo, procuramos nos orientar diante dos demais e, mesmo que não tenhamos a menor consciência disto, lançamos sobre os outros as expectativas normativas que correspondem às categorias sociais das quais partimos.

Desse movimento, segundo Goffman (1988), surgem duas vertentes da identidade social: *identidade social virtual*, quando atribuímos aos outros uma categorização, e uma *identidade social real*, que se refere à categoria e aos atributos que o indivíduo possui na realidade. Portanto, cada indivíduo acaba tendo que articular esses dois processos: a identidade que lhe é atribuída *virtual* e, a identidade com a qual se identifica *real*.

Visto isso, podemos pensar que para Strauss e Goffman a sociedade é uma estrutura em processo, ou seja, a ordem social nunca é determinada de antemão, mas antes é fruto da negociação no processo de interação. Para Goffman a estabilidade do mundo social nunca está garantida. A interação, para este último, segundo Lallement, é uma aposta.

É uma aposta na medida em que, a todo o momento, o indivíduo corre o risco de fazer feio realizando um gesto inconveniente, ferindo pela palavra o interlocutor... por isso, quando um indivíduo é apresentado a outras pessoas, estas procuram obter informações a seu respeito. Essas informações (veiculadas pela linguagem, pelos gestos...) contribuem para definir a situação e permitem aos outros prever o que seu parceiro deles espera [...] Cada participante numa interação reprime seus sentimentos profundos imediatos para exprimir uma vista da situação que ele considera aceitável, ao menos provisoriamente, por seus interlocutores (LALLEMENT, 2004, p.306-307).

Por fim, é importante salientar que Goffman chama atenção para o fato de que as impressões alimentadas pelas representações cotidianas estão sujeitas à ruptura, assim como para Strauss, no processo de interação, a identidade das pessoas precisa ser constantemente reafirmada.

Entretanto, Strauss e Goffman discordam sobre a função que exerce a história na formação das identidades. Este último refere-se a um ator situado no presente, não negando o passado, mas desconsiderando-o para compreender a ação em uma interação específica, uma

vez que seu objetivo é investigar as técnicas que as pessoas empregam ao longo do processo de interação, conforme suas intenções.

Já Strauss, uma vez que tem em mente que não podemos desconsiderar a influência da organização social sobre o comportamento individual e a estrutura individual, defende a tese de que a identidade pessoal está interligada com a identidade de grupo que, por sua vez, repousa num passado histórico.

Essa divergência tende a considerar que os autores também teriam concepções diferentes a respeito da estrutura social. No entanto, essa impressão pode ser falseada, se considerarmos que para Goffman (1970), à medida que, na interação face a face, permitimos que predomine a linha de ação seguida por cada participante, ou seja, uma situação em que todos aceitam a linha de ação escolhida pelos demais e permitimos que cada um represente o papel que parece ter escolhido, configuramos uma situação de aceitação mútua. Conforme o autor, este tipo de aceitação mútua é uma característica estrutural básica da interação. Goffman (1970) entende também que esse tipo de situação moldada pela aceitação mútua é uma espécie de aceitação funcional, necessária para o desenrolar da interação, uma vez que os participantes aceitam ou, no mínimo, possuem uma disposição para aceitar as diferentes linhas de ação, embora possam não concordar com elas.

O modo como Strauss e Goffman interpretam o conceito de estrutura social deriva de sua filiação à perspectiva interacionista. Podemos, seguramente, fazer essa correspondência, porque o interacionismo, segundo Blumer (1980), tem como premissa básica que os grupos ou sociedades humanas *existem em ação* e devem ser considerados relativamente à ação. Por conseguinte, essa forma de olhar para a sociedade deve representar o ponto de partida em qualquer proposta de análise empírica da sociedade nos moldes interacionistas. A partir deste olhar, as concepções de cultura e estrutura foram definidas por Blumer da seguinte forma:

Como concepção, a cultura, seja definida como costume, tradição, norma, valor, regras ou conceitos afins, equivale nitidamente a uma derivação dos atos humanos. Da mesma forma, a estrutura social, sob qualquer um de seus aspectos, representada por fatores como posição social, *status*, papel, autoridade e prestígio refere-se às relações derivadas da maneira pela qual os homens agem uns em relação aos outros (p.125).

Em síntese, para Blumer (1980), a teoria do Interacionismo Simbólico estabelece que a sociedade humana compõe-se de indivíduos emprenhados em viver. Essa existência constitui um processo de atividade contínua no qual os participantes desenvolvem linhas de ação nas inúmeras situações com que se deparam. Surpreendem-se em um complexo processo de

interação no qual adaptam suas ações em curso umas às outras. Tal processo interativo consiste na confecção de indícios destinados ao outro, sobre como proceder e na interpretação das indicações feitas por este.

Conforme as teorizações expostas, a identidade é situacional, alimentada pelo processo de interação das relações cotidianas e reafirmada conforme o contexto social, conforme a definição de situação, para usar a terminologia de Strauss e Goffman. Assim, para orientar a investigação das identidades possíveis a partir de casais colegas de trabalho, a questão que se coloca é de que maneira acontece a articulação entre as esferas sociais, nesse caso familiar e profissional, na tentativa de identificar o quanto de cada interação permanece e, principalmente, é reivindicado pelo próprio indivíduo como um elemento constitutivo de sua identidade.

Em consonância com o tema, toma-se a abordagem antropológica de Gilberto Velho:

[...] não estamos lidando apenas com contextos sociais diferentes, mas com distintos planos e níveis de realidade socialmente construídos. Parece-me que esta percepção é fundamental para uma teoria da cultura mais sofisticada. Faz parte da competência normal de um agente social mover-se entre províncias de significado e ser capaz de passar, por exemplo, do mundo do trabalho para o reino do sagrado. Mas as fronteiras entre essas províncias podem ser mais tênues ou singelas e os trânsitos menos solenes e pomposos. Essa permanente latência implica o que poderíamos chamar de *potencial de metamorfose*, distribuído desigualmente por toda a sociedade. O repertório de papéis sociais não só não está situado em um único plano, mas sua própria existência está condicionada a essas múltiplas realidades (1994, p.29).

Ou seja, para o autor, a diversidade de contextos nos quais os indivíduos transitam produz situações em que estes precisam alterar não só as suas atividades no mundo prático, como também sua própria auto-representação.

Por não estarmos nos limitando, neste trabalho, à dimensão profissional ou à dimensão pessoal/ familiar da identidade, mas, antes, à investigação da articulação dessas esferas, partimos da noção de que a identidade é fruto dos processos de socialização nas diversas esferas de ação. A identidade nunca é dada, ela sempre é construída e deverá, conforme Dubar (2005), ser (re)construída. No entanto, não estamos afirmando que a identidade, para o autor, seja situacional, na forma como foi descrita por Goffman e Strauss; todavia, isso não impede de também nos guiarmos à luz dessas perspectivas. Para Dubar (2005), a identidade é social, porque é fruto da articulação das nossas respostas de como percebemos, sentimos,

vivenciamos e aceitamos a sociedade a nossa volta. Assim, em função dessa orientação, assumimos a teorização desenvolvida por Claude Dubar, sobre a noção de identidade. Como observa o autor,

abordada dessa maneira, a noção de identidade pode ser incluída em uma abordagem sociológica? (...) Com certeza sim se restituirmos essa relação identidade para si/identidade para o outro ao interior do processo comum que a torna possível e que constitui o processo de socialização. Desse ponto de vista, a identidade nada mais é que o resultado a um só tempo estável e provisório, individual e coletivo, subjetivo e objetivo, biográfico e estrutural, dos diversos processos de socialização que, conjuntamente, constroem os indivíduos e definem as instituições (2005, p. 137).

Em sintonia com Dubar, Kaufmann (2004) explica que cada troca, a partir da relação com os outros, mesmo a mais insignificante, é filtrada por uma imagem (imagem de si mesmo ou imagem dos outros) que é uma grelha de classificações e de fixação da informação (eu sou isto ou X é aquilo), à qual está associada uma dinâmica emocional que permite ativar ou desativar os dados daquela. Mas este filtro é, por sua vez, filtrado por uma exigência superior: a procura de reconhecimento. Isto é, no processo identitário, o indivíduo precisa reconhecer-se e, sobretudo, sentir-se reconhecido no papel que assume em uma determinada esfera de socialização.

2.3 Identidade como produto dos processos de socialização

Todos os processos de socialização se realizam na interação face a face com outras pessoas. No entanto, as modificações e a forma como a interação ocorre no cotidiano, a partir de um enfoque micro, estão ligadas, de certa maneira, às estruturas complexas de um enfoque macro.

No Interacionismo Simbólico, socialização é um termo usado para referir os processos por meio dos quais os indivíduos não só iniciam sua participação em determinados grupos, mas também administram sua atuação nos mesmos. A socialização é vista como um processo contínuo, que ocorre ao longo da vida, considerando que a interação é em si mesma, socialização, embora a socialização nos primeiros anos de vida tenha um significado particular, como foi destacado por Berger e Luckmann (1973).

Visto isso, temos que o processo por meio do qual o indivíduo aprende a ser um membro da sociedade é designado pelo nome de socialização. A definição e caracterização desse processo foram desenvolvidas, dentro da perspectiva interacionista, nos estudos de Berger e Luckmann. Segundo eles, socialização é “a ampla e consciente introdução de um indivíduo no mundo objetivo de uma sociedade ou setor dela” (1973, p.175). Este processo de socialização, embora contínuo, pode ser percebido em dois momentos distintos.

A socialização primária é a primeira socialização que o indivíduo experimenta na infância, e em virtude da qual torna-se membro da sociedade. A socialização secundária é qualquer processo subsequente que introduz um indivíduo já socializado em novos setores do mundo objetivo de sua sociedade (BERGER; LUCKMANN, 1973, p.175).

Esta abordagem permite dar uma dimensão efetiva à distinção entre *socialização primária* e *socialização secundária*. A socialização primária caracteriza a infância e possibilita a introdução do indivíduo na sociedade via imposição de significados que vão sendo assimilados com base na identificação com os pais, os *outros significativos*. A criança absorve os papéis e as atitudes dentro da família, interiorizando-os e tornando-os seus. A socialização secundária caracteriza-se pela incorporação de novos papéis sociais relacionados agora com uma inserção produtiva, ou seja, Berger e Luckmann (1973) caracterizam-na como aquisição de conhecimentos e desempenho de papéis específicos da divisão social do trabalho.

O mérito da contribuição de Berger e Luckmann reside na idéia de que o processo de socialização extrapola a função de reprodução social via imposição da identificação entre sujeito e sociedade e abre espaço para a transformação e inovação. Isto está presente em suas formulações acerca da socialização secundária, quando os indivíduos passam a ser inseridos no âmbito da lógica do trabalho via aprendizado técnico e profissional, abrindo-se deste modo à possibilidade de uma reconversão da identidade assimilada na socialização primária.

Para Berger e Luckmann, a identidade é formada por processos sociais,

uma vez cristalizada é mantida, modificada ou mesmo remodelada pelas relações sociais. Os processos sociais implicados na formação e conservação da identidade são determinados pela estrutura social. Inversamente, as identidades produzidas pela interação do organismo, da consciência individual e da estrutura social reagem sobre a estrutura social dada, mantendo-a, modificando-a ou mesmo remodelando-a (1973, p. 228).

Embora os autores acima tenham definido que na esfera familiar ocorre o processo de socialização primária, estudos mostram que a família continua significativa no processo de

socialização secundária. Para Bruschini e Ridenti (1994), a família também é uma esfera de socialização na vida adulta, porque é uma unidade dinâmica de relações sociais. Segundo as autoras, a família proporciona espaços de convivência nos quais se dá a troca de informações entre os membros e onde decisões coletivas são tomadas. É uma esfera na qual os indivíduos maduros se ressocializam, revendo seus valores e comportamentos na dinâmica do cotidiano e em função das necessidades do grupo.

Sem dúvida, é também e principalmente, na esfera familiar que a identidade da mulher e do homem recebe as primeiras influências culturais. Em geral, a mulher está associada ao espaço privado, cuida do funcionamento do lar, enquanto o homem, no espaço público, trata da obtenção dos recursos materiais e financeiros para a manutenção da família. Contudo, estudos sociológicos recentes têm demonstrado a existência tanto de mudanças na estrutura das famílias quanto de mudanças a respeito dos lugares ocupados por homens e mulheres na vida social.

Dubar (2001), ao tratar das transformações da sociedade contemporânea, focando-se nos impactos destas transformações para a identidade de gênero e identidades profissionais, aprecia que o acesso amplo da mulher ao trabalho assalariado e o controle dos mecanismos de procriação impuseram novas e variadas formas (individuais) de vida privada e geraram, em especial no campo da família, uma crise dos papéis masculino e feminino.

Analisando essas mudanças, Araújo e Scalon (2005) afirmam que o aprofundamento dos valores individuais orientados pela competição nas diversas atividades da esfera pública tende a tornar o espaço familiar um espaço de compensação afetiva e de afirmação de identidades.

2.4 Identidade Social na perspectiva relacional de Claude Dubar

Segundo Dubar (2001), a tradição sociológica do Interacionismo Simbólico abordou a questão das identidades de uma maneira que permitiu romper com uma concepção, em certa medida, estática e determinista das identidades sociais. Isso porque as transformações que afetam a sociedade contemporânea precisam ser consideradas e se deve, sobretudo, considerar a maneira como os sujeitos vivenciam e expressam essas transformações. “Na medida em que as categorias oficiais já não servem, convém entrar no campo da análise das interações

cotidianas, partindo de categorias produzidas pelos indivíduos e não apenas categorias produzidas pelas instituições” (p.156).

Por conseguinte, para o autor, é através da compreensão e da análise dos mundos construídos mentalmente pelos indivíduos a partir de sua experiência social que o sociólogo busca identificar os modelos sociais de identificação, aproximando-se, assim das *identidades típicas pertinentes a um campo social específico*.

Dubar (2001, 2005) também aponta que para chegar às formas identitárias é preciso iniciar a aproximação através das *representações ativas*, isto é, dos indicadores que estruturam o discurso dos indivíduos sobre suas práticas sociais *especializadas*, sobre a aquisição de um saber legítimo que possibilitam a afirmação de uma identidade reconhecida. Segundo o autor, as *representações ativas* podem ser apreendidas através das seguintes dimensões:

- da relação do indivíduo com aquilo que está diretamente implicado em sua vida cotidiana, por exemplo: os sistemas e instituições, com aquilo que aciona no indivíduo sua identidade virtual reivindicada e sua identidade realmente reconhecida;
- da relação com o futuro, o que resulta nas orientações estratégicas tanto para a ação como para as oportunidades e na interiorização da trajetória vivida;
- da relação com a linguagem, ou seja, com as categorias utilizadas para descrever tanto uma situação vivida, como obrigações e projetos pessoais.

É exatamente na compreensão interna das representações cognitivas e afetivas, perceptivas e operacionais, estratégicas e identitárias que reside a chave da construção operacional das identidades. Essa construção só pode ser feita a partir das representações individuais e subjetivas dos próprios atores. Visto que implica o reconhecimento (ou não reconhecimento) de outrem, ela constitui necessariamente uma construção conjunta (DUBAR, 2005, p.130).

A proposta de Dubar (2005) é articular os dois processos considerados autônomos, denominados por Goffman de “identidade social virtual” e “identidade social real”, vide (Apêndice B). Ao primeiro correspondem os atos de atribuição (que tipo de homem ou mulher você é/ dizem que você é: identidade para o outro). Ao segundo, os atos de pertencimento (que tipo de homem ou mulher você quer ser/ você diz que você é: identidade para si). O primeiro processo resulta no que Goffman nomeou de rotulagem, uma vez que concerne à atribuição da identidade pelas instituições e pelos agentes que estão em interação com os

indivíduos. É na e pela relação com os outros que se desenvolve o processo de rotulagem. Para apreendermos a “identidade social virtual”, segundo o autor, devemos analisar o interior dos sistemas de ação em que o indivíduo está envolvido.

O segundo processo preocupa-se com o aceite da identidade pelos próprios indivíduos. É a interiorização ativa da identidade, processo que só pode ser analisado no interior das trajetórias sociais através, sobretudo, da aceitação subjetiva propiciada pelo grupo de referência das pessoas mais próximas ao sujeito, que estão ligadas de forma afetiva e não institucional - nas palavras de Mead, os outros significativos.

A identidade social, portanto, é fruto da articulação dos dois processos apresentados acima, respectivamente: relacional e biográfico. O processo biográfico é a construção no tempo, pelos indivíduos, de identidades sociais e profissionais a partir das categorias oferecidas pelas instituições sucessivas (família, escola, mercado de trabalho, empresa...) [...] o processo relacional concerne ao reconhecimento, em um momento dado e no interior de um espaço determinado de legitimação, das identidades associadas aos saberes, competências e imagens de si propostos e expressos pelos indivíduos nos sistemas de ação (DUBAR, 2005, p. 156).

O processo biográfico é subjetivo e pode ser apreendido pelo conteúdo e pelo modo como o sujeito relata sua trajetória de vida. Pela forma como o sujeito relaciona presente, passado e futuro, como ele percorre o caminho da *identidade herdada* à *identidade visada*. O processo relacional parte da transação objetiva, é o caminho da *atribuição* de uma identidade à sua *incorporação*. É o reconhecimento da rotulagem proveniente das instituições, do modo como o sujeito é identificado, enquanto o processo biográfico é a deliberação subjetiva sobre a rotulagem, a auto-identificação.

Assim, a identidade, tanto a atribuída quanto a adquirida pelo sentimento de pertencimento, é assimilada no processo de interação. Cada pessoa é identificada por outra no interior das esferas de que participa. Os papéis, como resultado da rotulagem, representam as instituições. No entanto, ocorre ao mesmo tempo um processo subjetivo que, para Dubar (2005), é o que possibilita falarmos de uma negociação identitária para a construção de identidades sociais.

Embora o autor especifique que a identidade é fruto dos processos de articulação entre processo biográfico (identidade para si) e relacional (identidade para o outro), ele não exclui o recurso aos sistemas de tipificação, uma vez que a teoria dos papéis é plenamente compatível com a hipótese de dispersão das identidades subjetivas (para si) de acordo com as cenas

sociais em que o indivíduo introduz-se sucessivamente. Esse posicionamento pode ser expresso pela seguinte passagem:

Essas categorias particulares que servem para identificar os outros e para se auto-identificar são variáveis tanto de acordo com os espaços sociais onde se exercem as interações como de acordo com as temporalidades biográficas e históricas em que se desenrolam as trajetórias (DUBAR, 2005, p.144).

O autor está em sintonia com Berger e Luckmann, quando estes desenvolvem a idéia de que a tipificação do cotidiano serve de base para a interação com o outro. Dessa maneira, podemos assimilar o outro como

“um homem”, “um europeu”, “um comprador”, “um sujeito alegre” e assim por diante [...] As tipificações do outro são tão suscetíveis à minha influência quanto às minhas em relação às dele. Em outras palavras, na situação face a face, os dois esquemas tipificadores iniciam uma “negociação” contínua (1980, p. 104).

Entretanto, apesar da tipificação, Dubar afirma que não devemos renunciar a uma noção de identidade social, uma vez que a tipificação, ao influenciar no processo de construção da identidade, não atua de forma mecânica ou fixa, este é um processo de negociação que se dá a todo o momento.

Desta forma, para orientar a investigação sobre os processos identitários, Dubar ensina que,

[...] os indivíduos devem reconstruir suas identidades sociais reais a partir: 1) das identidades sociais herdadas da geração anterior [...]; 2) das identidades virtuais (escolares...), adquiridas durante a socialização inicial “primária”; 3) das identidades possíveis: (profissionais...), acessíveis no decorrer da socialização “secundária” (2005, p.145).

Esses processos reais de identificação dos indivíduos entre si e para si próprios devem ser captados a partir da maneira como os sujeitos utilizam, pervertem, aceitam ou recusam as categorias oficiais, a tipificação.

Claude Dubar está ciente da importância de não reduzir as identidades sociais a *status* de emprego e a níveis de formação, porque, é evidente que, antes mesmo de se identificar pessoalmente a um grupo profissional ou a um tipo de formação, o indivíduo, já na infância, herda uma identidade sexual, uma identidade étnica e uma identidade de classe social, que são as de seus pais ou de quem tem a incumbência de educá-lo. O elemento essencial, portanto, do

que o autor nomeou de transação objetiva, é essa possibilidade de poder jogar com diferentes espaços de socialização e, dessa forma, negociar seus investimentos e administrar seus pertencimentos. Nesse processo,

os parceiros dessa transação são, com efeito, múltiplos: o grupo dos pares no interior da seção, do escritório ou da equipe de trabalho, o superior hierárquico ou outros responsáveis pela empresa, o dirigente sindical ou o representante local, o formador, o mediador do universo e da formação, o cônjuge e o universo da família (DUBAR, 2005, p.155).

Nesse sentido, as sugestões teóricas de Claude Dubar são uma chave importante para trabalhar as questões de nosso estudo, uma vez que o objeto empírico permite investigar um conjunto de sujeitos que compartilham, a todo o momento, a mesma base de socialização. Desta forma, será possível relacionar identidade para si/ identidade para o outro a partir dos processos de socialização, procurando destacar os elementos mais significativos de cada processo para a construção da identidade social.

No capítulo que segue, tratamos da esfera da família e da esfera do trabalho enquanto esferas de socialização interligadas e base dos processos identitários, uma vez que são espaços que podem gerar o sentimento de reconhecimento social.

3 TRABALHO E FAMÍLIA: ESFERAS DE SOCIALIZAÇÃO NA CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE SOCIAL

Neste terceiro capítulo, abordamos as questões relativas ao mundo do trabalho e à esfera familiar. Com relação à esfera do trabalho, são apresentados alguns apontamentos sobre a complexidade do conjunto de transformações por que tem passado o mundo do trabalho a partir de 1970. Salientamos, contudo, que esta não é uma data uniforme, nos países desenvolvidos as mudanças iniciaram um pouco antes e, nos subdesenvolvidos, um pouco depois (ORGANISTA, 2006). Apresentamos também as diferentes dimensões em que estas mudanças se manifestam e as diversas interpretações e diagnósticos resultantes da análise desta realidade. Nossa intenção não é fazer uma análise das transformações em curso na realidade do trabalho, mas antes apontar para o debate na intenção de contextualizar essas discussões.

Discutimos também aspectos relacionados à relevância da esfera familiar no processo de socialização e articulação identitária. Para tanto, fizemos um levantamento bibliográfico com o intuito de investigar de que maneira as Ciências Sociais têm abordado as questões da família enquanto instituição que define papéis sociais e, sobretudo, de gênero. Lembramos, todavia, que esse percurso teórico não visa a adentrar na discussão teórica sobre a divisão de gênero - discussão essa presente em todas as dimensões da sociedade- mas antes, apontar a maneira como os papéis sociais foram e são definidos, quando se trata da análise da vida familiar com o intuito de estabelecer uma aproximação com a nossa situação de pesquisa. Analisando tanto a esfera familiar como a esfera do trabalho, procuramos enfatizar os elementos que fazem da vivência nessas esferas um espaço privilegiado de socialização e base para o processo identitário.

Dando continuidade à discussão sobre família e trabalho, procuramos investigar e esclarecer aspectos ligados à prática adotada de contratação de novos funcionários, denominada de “valorização da prata da casa”, como uma forma de buscar e produzir maior controle dos funcionários pela empresa, através do controle, consciente ou não, dos funcionários entre si. O que chamamos de *a questão do controle* sucede a discussão sobre a família e o trabalho, porque acreditamos que esta é uma forma de gerar e alimentar uma rede de compromissos entre os membros da família trabalhadora, especialmente entre os casais.

3.1 Transformações na realidade do trabalho e o debate subjacente: centralidade do trabalho

Antes de entrarmos na discussão sobre o trabalho como elemento constitutivo da identidade, nesta seção focaremos na análise do papel da categoria trabalho e sua relevância na sociedade. Por se tratar de uma categoria de análise que permite infindáveis e significativas discussões, faz-se, neste momento, um recorte centrado no debate sobre o papel e o lugar da categoria trabalho como elemento de análise sociológica, debate este que tem se caracterizado pela dicotomia: fim do trabalho *versus* centralidade do trabalho, considerando-se a importância que o trabalho adquiriu, no decorrer do século XX, enquanto objeto de análise sociológica. Nesse sentido, Organista (2006) sugere que o intenso debate é alimentado, sobretudo, pelas transformações ocorridas nos últimos 30 anos.

As mudanças na esfera do trabalho provocadas pelos avanços tecnológicos, científicos e informacionais têm operado grandes mudanças no processo de produção e reprodução da vida, sobretudo, no mundo do trabalho. Essas transformações operadas pelo capitalismo apontam para os efeitos desestabilizadores, tanto para estruturas objetivas relacionadas ao trabalho, como para estruturas subjetivas relacionadas ao trabalhador.

Conforme Organista, os debates em torno das mudanças referentes ao mundo do trabalho buscam explicitar os argumentos que advogam que as mudanças ocorridas nas forças produtivas e, conseqüentemente, nas relações de produção, apontam para alterações radicais que, no limite, levaram ou estão levando ao fim da centralidade do trabalho, principalmente em duas direções:

a primeira, como atividade ordenadora e fundadora de identidades coletivas, ou seja, a perda da dimensão subjetiva do trabalho enquanto categoria constituinte e constituidora de modos de agir, sentir e pensar, enfim, de uma conduta moral socialmente reconhecida; a segunda, a diminuição de postos de trabalho fundada na regulamentação e assalariamento, estabelecendo-se como tendência uma desconstrução desse processo, através de novos padrões de produção e organização de trabalho (p. 11).

Segundo Claus Offe (1989), um dos pioneiros na discussão sobre o fim do trabalho, e defensor da idéia de relativizar o trabalho como elemento maior de construção da identidade, o argumento, à primeira vista, parece simples: uma vez que o trabalho desempenha papel de veículo para a cidadania social, e a sociedade não consegue mais oferecer trabalho a todos que desejam trabalhar, instaura-se uma crise. Tendo como pano de fundo o contexto europeu, Offe

argumenta que tanto o crescimento do setor de serviços, como a crescente heterogeneidade do trabalho, refletida na ampla variação da renda, qualificação dos trabalhadores e estabilidade do emprego, refletem-se em transformações na estrutura e condições de trabalho.

Conforme salienta Organista, para Offe, as transformações ocorridas a partir do último quartel do século 20 “com o declínio das ocupações do setor secundário, bem como do desemprego estrutural, do avanço da racionalidade técnica e da diminuição do emprego assalariado, apontam para a crise da sociedade do trabalho e, no limite para a perda da centralidade do trabalho como fator de integração social” (2006, p. 62).

O principal argumento de Offe é que o setor de serviços não funciona na mesma lógica que o setor produtivo. Primeiro, pela multiplicidade de formas de trabalho que encontramos hoje (heterogeneidade) e, segundo, pela falta de um critério de eficiência econômica.

Discorrendo sobre os argumentos de Claus Offe, Oliveira (1996, p. 181) acrescenta que

trata-se de dois tipos diferentes de racionalidade: no caso da produção industrial, a racionalidade em tela tem a ver com problemas de escassez e eficiência, enquanto no caso dos serviços, trata-se, fundamentalmente, de problemas de *ordenação* e *normalização*, o que exige uma racionalidade específica.

Organista (2006, p. 65-66), discordando, em certa medida, de Offe, salienta que este último

aponta com rigorosa clareza para a diminuição do trabalho industrial e para o crescimento do setor de serviços [...]. Dessa forma, não poderia ser outra a sua conclusão senão a de apontar para a diminuição dos trabalhadores formalmente empregados no setor secundário, bem como o crescimento do trabalho precário e parcial, além de apontar corretamente que a produção de bens e serviços se dá fora das relações contratuais formais. Mas erra ao considerar que essas transformações demonstram de forma contundente que o trabalho não é mais central na vida das pessoas.

Organista, ainda em tom de divergência, aponta que Offe reconhece que o emprego tem se tornado cada vez mais diferenciado, fragmentado e irregular. Contudo, para Organista, o fato de Offe tratar de forma similar trabalho e emprego, isto é, reduzir a formas idênticas categorias historicamente distintas, faz com que este último não consiga vislumbrar que a diminuição do número de trabalhadores formalmente constituídos – em especial no setor industrial - não significa a inexistência de inúmeras outras formas de trabalho associadas e interdependentes ao grande capital.

Na mesma direção do argumento de Claus Offe, Dominique Méda (1999) apresenta a idéia de que o trabalho não pode ser o único meio de desenvolvimento individual nem o fundamento do elo social. Contrária à concepção de que o trabalho seria fonte de realização pessoal e elemento central para a constituição das identidades dos indivíduos, a autora afirma que o trabalho permite a socialização, embora de forma fraca, somente porque é a forma maior da organização do tempo social, é a relação social dominante, e menos porque tem como finalidade o estabelecimento e fortalecimento do laço social. Nesse sentido, a autora propõe que o verdadeiro elo social é de natureza política e que outras esferas da atividade social, além da atividade produtora, como a atividade política, familiar e atividades culturais, devem ser o aporte para a sociabilidade.

Segundo De Toni (2006), tanto Claus Offe como Dominique Méda defendem transpor a determinação do fato social do trabalho. Para esta última, o trabalho é um valor em vias de extinção, não tendo sido inventado para exercer as funções de laço social. Para Claus Offe, o trabalho, objetivamente, estaria perdendo seu *status* de fato da vida, sendo destituído também de seu papel como força subjetiva motivadora central da atividade dos indivíduos.

André Gorz (2004) também é apontado como autor que se filia à perspectiva teórica do fim da centralidade do trabalho. O autor explora a idéia da importância que o conhecimento (saber) assume na economia contemporânea e do desaparecimento do trabalho assalariado como base da identidade social. Gorz entende que as transformações sociais e do trabalho poderiam favorecer uma “libertação da alienação do trabalho” da era fordista e potencializariam condições para o surgimento de atividades “auto-organizadas”, sendo necessário que o trabalho perca definitivamente seu lugar central na vida das pessoas, para que estas busquem novas formas de expressão identitária.

Sobre a perspectiva de André Gorz, Organista (2006) esclarece que devido à crescente racionalidade, avanço técnico e divisão do trabalho, Gorz sustenta que os trabalhadores são impedidos de encontrar no trabalho uma atividade com significado. “Por isso, a redução do tempo de trabalho é fundamental, de acordo com Gorz, para que os indivíduos encontrem na totalidade da vida o desenvolvimento de suas habilidades culturais e cognitivas não mais encontradas no mundo do trabalho” (ORGANISTA, 2006, p. 46).

Gorz explora essas questões a partir da crise do modelo fordista e da emergência do modelo toyotista e das novas formas de trabalho assalariado implementadas a partir desta crise. Concordando com Méda (1999), o autor propõe o trabalho assalariado como uma das formas de garantia de participação, de elo social. Assim sendo, para esses autores, o trabalho não é capaz de produzir subjetividade ou ser uma forma de expressão de si.

Os autores que defendem uma abordagem contrária à tese do fim do trabalho enfatizam, sobretudo, que a diminuição do trabalho assalariado e a redução do tempo de trabalho não implicam o fim do trabalho nem a perda de seu valor. Pelo contrário, defendem a idéia de que o trabalho é uma das principais referências de mediação entre o individual e o coletivo, ofertando uma possibilidade de integração e identificação dos sujeitos em sociedade. Esses autores, Castel (1998), Dejours (2001), Antunes (1999, 2002), Organista (2006), Rosenfield (2007), sem deixar de reconhecer o impacto das mudanças em curso, consideram que estamos sim, diante de uma maior complexidade, heterogeneização e fragmentação da categoria trabalho, mas que, apesar disso, o trabalho permanece como categoria fundamental para compreender a sociedade contemporânea.

Enquanto Claus Offe acredita que o trabalho, em função dos processos multidimensionais de diferenciação, não pode ser mais a categoria suprema da ciência social, Antunes (2002), filiando-se à perspectiva de Robert Castel, aposta na categoria trabalho. Esse último considera o trabalho pertinente e válido enquanto categoria analítica, porque, mesmo com a diminuição dos empregos, o trabalho intensificou-se, não tendo surgido substituto algum do trabalho como mediador do campo social.

Como destaca Organista (2006), Antunes reconhece as metamorfoses do mundo do trabalho; entretanto, constatar empiricamente as transformações em curso não permite a manifestação que se tornou comum, qual seja, a da defesa incondicional do fim da sociedade do trabalho. A tese de Antunes é de que todas as transformações passadas, ou em curso, penetram fundo no operariado industrial tradicional, produzindo o que ele chama de metamorfoses no trabalho.

Antunes (1999) tem como hipótese que, apesar da heterogeneização, complexificação e fragmentação da classe trabalhadora, é na categoria trabalho que estão depositadas as possibilidades, não só de mudança social, mas de criação de valores de sociabilidade e coesão social, e de criação de estratégias de organização em sociedade.

Robert Castel (1998) analisa a precarização do trabalho e defende o resgate deste enquanto forma de inserção social sólida. A precarização do trabalho, segundo o autor, é vista como o processo central, comandado, em certa medida, pelas exigências tecnológicas e econômicas da evolução do capitalismo moderno. A expressão "sociedade salarial" é utilizada por Castel, tendo como pano de fundo a sociedade francesa, principalmente para designar o período capitalista em que não somente se generaliza o assalariamento, mas momento em que a classe trabalhadora conquista direitos e garantias, dando forma a um verdadeiro estatuto na

sociedade. A precarização dessa “sociedade salarial” seria, segundo o autor, a fonte do processo de desfiliação dos indivíduos.

Nesse sentido, Castel aponta para a centralidade do trabalho, uma vez que o desemprego e a precarização são responsáveis pela vulnerabilidade social. “O desemprego é a manifestação mais visível e o risco social mais grave, pelos efeitos desestabilizadores e dessocializantes para os que o sofrem” (1998, p. 516).

Castel e Antunes, apesar de espelharem-se em sociedades diferentes, esse último na brasileira, defendem que o trabalho ainda tem lugar central na vida das pessoas. Ao apontar os laços de sociabilidade que nascem a partir da esfera do trabalho, Castel (1998) mostra, ao mesmo tempo, como os que não participam da esfera do trabalho são relegados à categoria de desfiliaados.

Posicionando-se ao lado dos que investigam o trabalho em suas mais diversas formas, e afastando-se das teses que defendem a finitude do trabalho, Organista (2006) complementa que o trabalho não é simplesmente uma forma de subsistência, ele oferece um modelo de reconhecimento mútuo, isto é, também é pelo trabalho que os sujeitos se reconhecem como agentes sociais.

Tomando o mesmo caminho, esta pesquisa filia-se à perspectiva da centralidade, isto é, ciente das mutações na realidade do trabalho, consideramos que a esfera do trabalho, assim como a da família, proporcionam vivências significativas. São esferas diferentes de socialização que servem de “cenário” para o processo de construção da identidade. São espaços de identificação nos quais os indivíduos podem encontrar reconhecimento e valorização. Com isso, queremos afirmar o caráter processual da identidade, ou seja, a identidade se expressa na forma como cada um se torna alguém a partir de uma determinada configuração, e, sobretudo, da maneira como se relaciona com as esferas de ação.

3.2 As articulações da identidade

As questões apresentadas ao longo do texto enfatizam a esfera do trabalho e a esfera familiar como lugares primordiais no processo de articulação e construção identitária. Essa articulação é desenvolvida a partir da idéia de que a identidade é fruto dos diversos processos de socialização nos quais o indivíduo está inserido. A exploração da articulação entre essas esferas é possível, como destacamos na apresentação da problemática da pesquisa, através do conceito de socialização secundária desenvolvido por Berger e Luckmann (1973). Conforme

os autores, a socialização secundária é a interiorização de “sub-mundos” institucionais ou baseados em instituições. Esses “sub-mundos”, usando a terminologia dos autores, interiorizados na socialização secundária, são geralmente realidades parciais, em contraste com o “mundo básico” adquirido na socialização primária.

Uma vez que a identidade é formada pela participação dos indivíduos nos processos sociais e, conseqüentemente, nas relações sociais resultantes, Berger e Luckmann apreciam que de modo considerável todos os outros, isto é, todas as pessoas com quem temos algum tipo de relação, - seja um vínculo profundo, cônjuge, por exemplo, ou alguém com quem temos uma relação um pouco menos significativa, como um colega de trabalho,- servem para reafirmar a realidade subjetiva. Desta forma,

seria, por conseguinte, um erro admitir que somente os outros significativos servem para manter a realidade subjetiva. Mas os outros significativos ocupam uma posição central na economia da conservação da realidade. São particularmente importantes para a progressiva confirmação daquele elemento crucial da realidade que chamamos identidade. Para conservar a confiança de que é na verdade a pessoa que se pensa que é, o indivíduo necessita não somente a confirmação implícita desta identidade, que mesmo os contatos diários casuais poderiam fornecer, mas a confirmação explícita e carregada de emoção que lhe é outorgada pelos outros significantes para ele (BERGER; LUCKMANN, 1973, p. 199-200).

Setton (2005), considerando a perspectiva de Berger e Luckmann, acrescenta que para os autores os indivíduos têm uma participação ativa nas instâncias socializadoras na medida em que são capazes de dialogar, questionar e escolher, em certa medida, um universo de relações, bem como os valores que constituem esse universo. Isto é, aquilo que vivemos nas diferentes esferas de socialização, como família, amigos, trabalho, não é sistematicamente somado de forma simples, numa correspondência contínua entre indivíduo e sociedade, entre papéis propostos pelas instituições e sua integral identificação pelos indivíduos.

Nesse sentido, Dubar (2005) e Laing (1982) enfatizam que todo relacionamento implica uma definição do eu pelo outro e do outro pelo eu. Diante disso, partimos da premissa de que investigar sobre os processos identitários é observar para a tendência à articulação e negociação constante dos investimentos dos indivíduos nas esferas de socialização de que participam.

3.2.1 A esfera familiar na construção da identidade

A família e o trabalho são esferas centrais na vida de cada indivíduo, de cada grupo, de cada sociedade, de cada cultura. Podemos dizer, a grosso modo, que precisamos da família para nascer e sobreviver e precisamos do trabalho para garantir nossa vida material. Na reflexão sociológica sobre família, conforme aponta Bruschini (1989), sempre predominou a teoria funcionalista que dominou o pensamento norte-americano a partir da década de 50, e acabou influenciando de maneira determinante as análises da sociologia brasileira.

Segundo essa corrente, cujo maior expoente foi Talcott Parsons, a família é, sobretudo, “uma agência socializadora, cujas funções concentram-se na formação da personalidade dos indivíduos. Tendo perdido, ao longo da história, as funções de unidade de produção econômica e de participação política. A família teria as funções básicas e irredutíveis de socialização primária das crianças e de estabilização das personalidades adultas da população” (BRUSCHINI, 1989, p. 2).

No Brasil, até a década de 70, a análise da instituição familiar não fazia parte das preocupações das correntes de reflexão que predominavam na Sociologia. No entanto, a partir da metade desta mesma década, a pesquisa sobre a condição feminina convergiu com a temática das relações familiares. Os primeiros estudos sobre a mulher, esclarece Bruschini (1989), versavam sobre o trabalho feminino no contexto da expansão do capitalismo brasileiro. Ao longo do tempo, essas pesquisas tomaram novo rumo e foram enriquecidas à medida que os pesquisadores começaram a considerar o trabalhador não mais como apenas uma categoria profissional ou de análise, mas antes, como ser humano com características biológicas, individuais, familiares e sociais, características essas que orientam e definem sua forma de participação na atividade produtiva.

Tendo como base os dados do Censo Demográfico de 1980 e das Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílio (PNADs), realizadas ao longo da década de oitenta, Bilac (1991) afirma que os arranjos familiares brasileiros sofreram profundas transformações. Os dados sugerem, conforme Bilac (1991), que a família nuclear - ou seja, a unidade doméstica composta por pai, mãe e filhos -, não só diminuiu de tamanho como também sofreu mudanças importantes, na medida em que a função de provedor é cada vez mais assumida pelos dois membros do casal.

Sobre essas mudanças, Araújo e Scalon (2005) acrescentam que, comparando o cenário atual com o de algumas décadas atrás, não é sem fundamento afirmar que, no Brasil, as relações de gênero na família mudaram. Entretanto, acompanhando os traços gerais dessa

tendência mundial à transformação, as autoras apontam que no Brasil se mantém “o princípio tradicional da divisão sexual do trabalho – mulheres e homens com papéis diferenciados- e a predominância do padrão de domesticidade, que confere desvantagens às mulheres na vida social em geral” (p. 66).

Ao referir-se ao conceito de família nuclear, Bilac (1991) salienta que o mesmo tem sua formulação melhor elaborada no estrutural-funcionalismo parsoniano. Trata-se, conforme a autora, de um tipo ideal teoricamente construído para representar a estrutura familiar melhor adaptada às exigências impostas pela sociedade industrial. A autora também acrescenta que essa mesma estrutura familiar, por meio da socialização que engendra, garante, ao mesmo tempo, a reprodução deste tipo de sociedade. Este modelo de família, segundo Bilac, apresenta as seguintes características: “constitui-se em um subsistema social altamente especializado que, por suas funções claramente definidas, mantêm relações múltiplas com os demais subsistemas e com o sistema social em sua totalidade” (p. 75). Assim, nesse modelo de estrutura familiar, marido e mulher desempenhariam papéis complementares, porém distintos.

Andrée Michel, em sua obra *Sociologia da Família e do Casamento*, considera que a família é um fenômeno histórico e social e, dessa forma, para o autor, não podemos falar, teoricamente, da família em geral, de um modelo de família, mas somente de tipos de família. Desta forma, Michel (1983) salienta que os estudos da sociologia da família desenvolveram-se a partir de diferentes enfoques teóricos. O enfoque estrutura-função, como já foi apontado acima por Elisabete Dória Bilac, do qual Talcott Parsons é o principal representante, considera a família um dos múltiplos componentes do sistema social que preenche certas funções para a sociedade. Nesse enfoque, o estudo da família inclui

as perspectivas dos papéis dos outros membros da família, as disposições subjetivas, os grupos de referência, as definições das situações [...]bem como os estudos que utilizam esse quadro de referência consideram, geralmente, a família como um sistema aberto às influências exteriores e às transações com outros agentes sociais (escola, trabalho) ou tendo ainda interferência noutros sub-sistemas, no interior da família; o par marido-mulher, por exemplo (MICHEL, 1983, p. 26).

A teoria da família de Parsons, segundo Michel, formula-se a partir de três aspectos: uma teoria das funções da família, uma teoria da estrutura da família, e uma teoria dos papéis sexuais. O conceito de família nuclear, portanto, deve ser compreendido a partir dessa tripla

articulação, isto é, nenhum desses três aspectos pode dar conta, isoladamente, da totalidade da família.

Tratando da questão dos papéis masculino e feminino na família, Michel aponta que Parsons é particularmente conhecido pela sua concepção dos papéis familiares ligados ao sexo, isto é,

a especialização dos papéis masculino e feminino tem como objetivo contribuir para manter o sub-sistema familiar e fornecer assim uma base para a socialização da criança. Ao pai, compete o papel instrumental de ligação com a sociedade, e, em primeiro lugar, prover de bens materiais a família, enquanto que à mulher cabe o papel expressivo no interior da família. O papel instrumental do homem é constituído pelo exercício de uma profissão (p. 85).

Ainda segundo Michel, o estudo dos papéis masculino e feminino no grupo familiar constitui um domínio muito desenvolvido da sociologia da família, devido à importância concedida a estes papéis por Parsons. Tanto funcionalistas como interacionistas consideram que o papel é inseparável das normas, valores e configurações culturais. Mas, segundo o autor, enquanto os interacionistas acentuam o papel, sem referência precisa às funções que desempenha, os funcionalistas estudam também o papel na sua função no seio do próprio sistema ou subsistema. Entretanto, para o autor, a perspectiva estrutura-função percebe o indivíduo como alguém ligado a um sistema de papéis e de estatutos e não como uma pessoa ativa e capaz de tomar iniciativas, conseqüentemente, percebe a família mais como um elemento passivo do sistema do que como um elemento de mudança.

Analisando sucintamente, de forma crítica, a corrente funcionalista exposta acima, Bruschini (1989) explica que esta concepção elaborou um modelo familiar, supondo-o eterno e universal. Entretanto, assegura a autora, essa corrente esqueceu-se de que a família não é uma instituição estática, mas, ao contrário, é um grupo em constante transformação, tanto na vida cotidiana de cada família particular, quanto na trajetória histórica das grandes transformações sociais - quanto a esse ponto, Bruschini e Michel concordam. Ao traçar seu modelo nuclear de família, os funcionalistas, na opinião dos autores, não conseguiram apreender a multiplicidade de formas que a instituição família assume na complexa e heterogênea realidade social.

A partir desse posicionamento crítico, Bruschini (1989) acredita que a família, enquanto unidade de análise, pode ser melhor explorada e compreendida, se for conceituada como

uma unidade de reprodução social – incluindo a reprodução biológica, a produção de valores de uso e o consumo - localizada em determinado ponto da estrutura social, definido partir da inserção de seus provedores na produção. Pode ser definida também como unidade de relações sociais, no interior da qual hábitos, valores e padrões de comportamento são transmitidos a seus novos membros, configurando assim unidades de reprodução ideológica. São espaços de convivência, nos quais se dá a troca de informações entre os membros e onde decisões coletivas a respeito do consumo, do lazer e de outros itens são tomadas. Nesse sentido, elas são também unidades nas quais os indivíduos maduros se re-socializam a cada momento, revendo e rediscutindo seus valores e seus comportamentos na dinâmica do cotidiano, em função das necessidades do grupo, que se renovam a cada etapa da vida familiar, e também de acordo com as possibilidades oferecidas pela sociedade na qual o grupo se insere (p. 13).

Para a autora, por conseguinte, a dinâmica familiar deve ser vista como um espaço possível de mudança, justamente por ser um grupo social composto de indivíduos diferenciados por sexo e por idade, que se relacionam cotidianamente, gerando uma complexa e dinâmica trama de emoções: ela é um conjunto heterogêneo de seres com sua própria individualidade e personalidade, portanto, essa socialização pode ser geradora tanto de relações prazerosas quanto conflitivas. A própria divisão interna de papéis, para Bruschini (1989), pode ser a expressão de importantes relações de dominação e submissão, na medida em que configura uma distribuição de privilégios, direitos e deveres de grupo.

Visto isso, a perspectiva elaborada pela autora nos parece apropriada para analisar a esfera familiar enquanto espaço de socialização e de convivência de casais que também partilham, embora cada casal a seu modo, a convivência na esfera do trabalho. Trabalhamos com a premissa de que as práticas cotidianas observadas e expressas pelos entrevistados corroboram a tese de que a família é uma referência fundamental. Isso mostra que, em momentos de dificuldade, conflito e falta de reconhecimento na esfera pública, a família continua firme em seu papel de proporcionar reconhecimento e sentimento de realização, tanto pelo papel social ligado à família; pai/ mãe/ cônjuge, como pela trajetória familiar. Isso porque, apostamos que “a força e a persistência da família encontram-se precisamente em sua natureza dual e contraditória: ao mesmo tempo em que nela existe o conflito, há também interdependência e unidade entre seus membros, que querem manter preservado este espaço de relativa autonomia e decisão” (HARTMANN, 1981 apud BRUSCHINI, 1989, p.19).

Acreditamos também que a contribuição da antropologia, representada aqui por Gilberto Velho, sobre a temática da família, nos fundamenta a pensá-la como um espaço de

construção identitária. Atendo-se à construção da subjetividade e sua relação com a família, Velho (1987) aponta que para a antropologia não há uma família, mas antes vários tipos de família e diversos sistemas de parentesco. Contudo, o autor salienta que a família, seja de que tipo for, é uma instituição privilegiada para lidar com a questão da subjetividade, ou seja, para ele a subjetividade pode ganhar espaço e desenvolver-se no meio de uma estrutura social onde a família desempenha um papel primordial. De modo geral, afirma Velho, “todos os autores, - quer os que acreditam ser a subjetividade algo natural, quer os que afirmam ser algo elaborado a partir da sociedade, - afirmam que a família é uma instituição fundamental no processo de socialização da subjetividade” (p. 80).

Investigando pontualmente a questão do casamento, chegamos aos trabalhos de Anália Torres. Ao longo de seus textos a autora afirma que, nos últimos anos, no campo da sociologia da família, tem-se notado uma tendência para a autonomia do tema casamento ou conjugalidade, na análise e na pesquisa empírica sobre dinâmicas familiares. Para Torres (2004), a conjugalidade, na perspectiva sociológica, é, na maioria das vezes, uma investigação sobre o que pensamos, o que esperamos, e o que realmente praticamos no casamento, e essa investigação depende, de forma genérica, de dimensões contextuais, tais como, – recursos, tempo histórico, momento do ciclo de vida, culturas, – e de dimensões existenciais e identitárias. Essa segunda dimensão da conjugalidade a que se refere a produção de sentido e de identidade é a que interessa para nossa pesquisa, uma vez que, para Torres, a produção de sentido está associada à construção de uma identidade pessoal e social, o que pode ser ilustrado pela passagem abaixo sobre a relação com o cônjuge:

Através da relação com o outro significativo, obtendo recompensa e gratificação pessoal, construo uma maneira de ver o mundo e de me ver a mim mesmo como indivíduo. Através dessa relação, posso ainda ter um estatuto, dar sinais da minha pertença ao grupo (dos adultos, dos casados, dos homens, das mulheres), cumprindo assim, aspectos importantes da minha identidade social (TORRES, 2004, p. 409).

Ainda segundo Torres, no plano identitário, tanto a família quanto o trabalho representam bases fundamentais para homens e mulheres. Para as mulheres, a família proporciona o reconhecimento como mulher e, através do trabalho, afirma-se mais a individualidade, a pessoa e os seus direitos. Para os homens, a aposta identitária no trabalho é decisiva e significativa, uma vez que demonstra a sua capacidade de sustentar a família, refletindo-se, assim, no processo identitário.

Isso visto, temos que o significado do trabalho, nas relações contemporâneas, é um elemento que permanece central na constituição das identidades tanto dos homens como das mulheres. No entanto, a maneira como a participação na esfera do trabalho confere sentimento de realização pessoal não pode ser desassociada, segundo Araújo e Scalon (2005, p. 19), da constatação de que

o acesso das mulheres ao trabalho pago permanece condicionado pela *domesticidade* de suas relações, como se fosse uma dimensão exterior às suas vidas. Já o acesso dos homens continua naturalizado, considerado um imperativo e percebido a partir de suas trajetórias, possibilidades de ganhos e de realização pessoal dentro do mundo do trabalho.

As autoras explicam também que as possibilidades de satisfação ou insatisfação pessoal, seja como fonte de realização profissional ou de viabilização monetária, terão algum tipo de impacto sobre as relações familiares e, como vem sendo demonstrado, particularmente sobre as mulheres:

Ao contrário dos homens, as possibilidades de satisfação das mulheres, além dos imperativos externos próprios ao “mundo do trabalho”, são mediadas também por condições internas à família. Se a figura da esposa que apenas cuida dos filhos e da casa vem se dissipando como fato, embora persista como forte referência no imaginário social, e o trânsito entre trabalho remunerado e as atividades domésticas cotidianas é um dado para a maioria das mulheres, o fato é que o domicílio e a família permanecem como espaço de produção material e de produção simbólica da vida cotidiana. E as mulheres continuam ocupando lugar de responsáveis por essa produção, num mundo marcado por seu ingresso no trabalho pago e pelas exigências de sua contribuição financeira para a família (ARAÚJO; SCALON, 2005, p. 21).

3.2.2 A esfera do trabalho na construção da identidade

Como já apontamos, nossa pesquisa tem como proposta investigar de que forma a socialização proporcionada pela esfera do trabalho e pela esfera familiar contribuiu para a articulação e construção da identidade social. A pesquisa contou com um total de 10 casais que compartilham tanto a esfera familiar quanto a esfera do trabalho, pertencentes a diferentes níveis profissionais hierárquicos, considerando-se características como idade (entre 22 e 43 anos), escolaridade (entre Ensino Fundamental e Pós-Graduação), cargos (operários da produção, regulador de máquinas, mecânico, encarregado e supervisor), tempo de trabalho na empresa (de 2 a 22 anos).

Estas características são importantes por dois motivos, explica Liedke (2006). Primeiro, porque nos aproximam da noção de trabalho em sua forma institucional, o emprego, sendo a condição de estar empregado relevante para o reconhecimento social, em termos de atribuição de prestígio social intra e extraconjugal e relevante para a construção identitária, o que nos aproxima da perspectiva da centralidade do trabalho. Segundo, porque a referência à trajetória biográfica dos entrevistados é fator fundamental na investigação dos processos identitários. Nesse caso, as trajetórias tanto profissional quanto familiar dos casais, pelo fato de trabalharem há muitos anos na empresa, acontecem no mesmo espaço de interação.

No intuito de apresentar os elementos que nos autorizam a associar a esfera do trabalho a um espaço privilegiado de socialização e base para o processo identitário, tratamos dos elementos considerados por muitos autores, geralmente os vinculados à perspectiva da centralidade do trabalho, imprescindíveis para sustentar essa relação.

Sobre essa perspectiva, registramos, através das citações que seguem, autores que ilustram nosso ponto de vista:

O trabalho é mais do que o ato de trabalhar ou de vender sua força de trabalho em busca de remuneração. Há também uma remuneração social pelo trabalho, ou seja, o trabalho enquanto fator de integração a determinado grupo com certos direitos sociais. O trabalho tem, ainda, uma função psíquica: é um dos grandes alicerces de constituição do sujeito e de sua rede de significados. Processos como reconhecimento, gratificação, mobilização da inteligência, mais do que relacionados à realização do trabalho, estão ligados à constituição da identidade e da subjetividade (LANCMAN, 2004 apud PINTO 2007, p. 11).

Segundo Rosenfield (2007), apesar das mudanças que estão ocorrendo na natureza do trabalho, propiciadas, por exemplo, pela introdução do trabalho imaterial

cujo produto é consumido no momento de sua produção – supõe a disponibilização de capacidades de comunicação, de compreensão, de cooperação e de criação, capacidades estas que, no entanto, não podem simplesmente ser comandadas: elas dependem do investimento pessoal do trabalhador no trabalho para que sejam acionadas e disponibilizadas [...] O trabalho ainda conserva suas diferentes funções: elemento crucial no processo de inserção social, condição necessária para a obtenção da maior parte dos direitos sociais, meio de preservação de auto-estima e do reconhecimento social (p.3).

Enfatizados esses argumentos, ocupamo-nos, a seguir, da questão do reconhecimento. Apresentamos os principais pontos da perspectiva de Christophe Dejours sobre essa temática, uma vez que esse autor, em consonância com Claude Dubar, considera o reconhecimento

elemento fundamental e indispensável para a constituição da identidade. Em Dubar (2005), a negociação em torno do reconhecimento e não-reconhecimento, por si mesmo e pelo outro da relação, tanto das pessoas mais próximas quanto das instituições de que o indivíduo participa ao longo de sua trajetória (no caso aqui a família e a empresa) é o que propicia a incorporação da identidade reivindicada.

Apontando para a situação dos que perderam o emprego, dos que não conseguem empregar-se ou então reempregar-se, Dejours (2001) denuncia o processo de dessocialização progressivo sofrido pelos sujeitos nessa condição. A não-inserção no mercado de trabalho, segundo o autor, desencadeia o sentimento de medo “medo por si, pelos próximos, pelos amigos, ou pelos filhos, diante da ameaça de exclusão” (p. 19).

Desta forma, Dejours reforça a idéia de que o trabalho pode ser uma maneira de alcançar reconhecimento, uma vez que este sentimento faz parte das expectativas de todos os que trabalham, isto é, todo o trabalhador busca o reconhecimento de seu trabalho, quando se dedica com empenho e esforço, uma vez que isso exige total concentração da personalidade e da inteligência de quem trabalha. Por conseguinte, conclui Dejours que “reconhecimento não é uma reivindicação secundária dos que trabalham. Muito pelo contrário, mostra-se decisivo na dinâmica da mobilização subjetiva da inteligência e da personalidade no trabalho” (p. 34).

Reconhecimento e sofrimento, portanto, na perspectiva de Dejours, estão interligados. Do reconhecimento depende o sentimento do sofrimento uma vez que, quando a qualidade do trabalho é reconhecida, são reconhecidos, por consequência, os esforços, as angústias, as dúvidas, a dedicação. Isso significa que todo o sofrimento e empenho não foram em vão, porque prestaram uma contribuição à organização do trabalho e também provocaram algum tipo de mudança na auto-imagem do trabalhador. Dejours afirma também que

o reconhecimento do trabalho, ou mesmo da obra, pode depois ser reconduzido pelo sujeito ao plano da reconstrução de sua identidade. E isso se traduz efetivamente por um sentimento de alívio, de prazer, às vezes de leveza d’alma ou até de elevação. O trabalho se inscreve então na dinâmica da realização do ego. A identidade constitui a armadura da saúde mental (2001, p.34).

Contudo, quando ao trabalhador não é dada a oportunidade de gozar os benefícios do reconhecimento de seu trabalho e nem alcançar assim o sentido de sua relação para com o trabalho, o sujeito se vê reconduzido ao seu sofrimento.

No mesmo sentido, Rosenfield (2007) salienta que, embora a mobilização pessoal no trabalho se dá pelo interesse material, apenas a valorização das idéias e valores pode

responder ao desejo de realização pessoal. Desta forma, o reconhecimento de seu trabalho, em todos os seus aspectos, segundo a autora, é uma retribuição simbólica ofertada pela empresa.

E, filiando-se à perspectiva de que o reconhecimento é um dos aportes para a construção identitária, acrescenta:

O trabalho como realização pessoal significa a possibilidade de obter um retorno identitário capaz de contribuir à construção de um sentido. O trabalhador espera não somente uma retribuição pelo seu trabalho, mas espera igualmente que ele contribua na construção de sua identidade social e individual (ROSENFELD, 2007, p.3).

Desta forma, conclui Rosenfield que o par contribuição-retribuição está na base da realização do sujeito: o sujeito faz sua contribuição pessoal à construção do todo e da riqueza social, e recebe uma retribuição tanto material quanto simbólica.

Em consonância, Márcia de Paula Leite aponta que o reconhecimento e valorização da experiência vivida pelo trabalhador na esfera da produção possibilitam uma identificação do mesmo com sua atividade, identificação essa que, nas palavras da autora, consiste na “representação que os trabalhadores fazem de si mesmos em função da auto-imagem e da autovalorização que eles constroem de sua profissão a partir das experiências vividas na produção e que se refere, nesse sentido, ao sentimento de dignidade profissional (1994, p.38). Temos, portanto, que o par contribuição-retribuição é também apontado por Leite como elemento necessário não só para a identificação do trabalhador com o trabalho, mas sobretudo como alicerce da construção identitária.

3.3 A questão do controle: “valorizar a prata da casa”

Apostando na idéia de que a prática usual da empresa para a contratação de novos funcionários, denominada “valorização da prata da casa”, é um recurso elaborado para produzir o controle dos trabalhadores entre si, visando a promover também um maior controle dos trabalhadores pela empresa, parece-nos fundamentalmente importante apresentar o conceito de poder revisado, mirando uma aproximação com a questão do controle.

Uma vez que estamos buscando entender o controle como um mecanismo que desperta nos operários da empresa, no caso da nossa pesquisa, sentimento de comprometimento para

com a empresa e também em relação aos demais colegas, sobretudo parentes que também são funcionários e na medida em que esse mesmo controle funciona como motor do par contribuição-retribuição, apontado por Rosenfield (2007) como uma das bases da realização do sujeito, faz-se necessário discorrer sobre o conceito de poder, na forma como é entendido por Michael Foucault.

Nossa intenção não é apresentar as teorias sobre o poder, nem mesmo fazer uma análise desse conceito para Foucault. A idéia é apresentar a forma como o autor compreende o poder, para estabelecermos relação com o nosso conceito de controle e a forma como os sujeitos de nossa pesquisa estão interligados por essa relação. Desta forma, partimos da tese desenvolvida por Foucault, principalmente na sua obra *Microfísica do Poder*, de que o poder é inerente à relação social. Nessa obra, o poder pode ser compreendido como resultado de um sistema de relações funcionais que se enraízam no corpo social, armando, assim, uma trama cujos fios exercem reciprocamente a força de uns sobre os outros.

Na introdução da *Microfísica*, Roberto Machado (2007) aponta que em Foucault não existe uma teoria geral do poder, isto é, a análise de Foucault não considera o poder como uma realidade que possua características universais, “não existe algo unitário e global chamado poder, mas unicamente formas díspares, heterogêneas, em constante transformação”, desta forma, o poder é antes uma prática social que não está localizada em nenhum ponto específico da estrutura social. O poder, para Foucault, funciona como uma rede de dispositivos, por isso surge a idéia de que o poder não é algo que se detém como uma coisa, como uma propriedade, que se possui ou não, o poder em si não existe, existem, sim, práticas ou relações de poder. O poder, desta forma, tem um caráter relacional e pode ser entendido como relacional, na medida em que o poder, para Foucault (2000, 2007), deve ser analisado como algo que funciona em cadeia, por não estar localizado aqui ou ali. O poder não é um bem, mas é algo que se exerce em rede e nessa rede todos os indivíduos circulam, sendo que qualquer um pode estar em posição de ser submetido ao poder, mas também de exercê-lo.

Pauli (2005), investigando o conceito de poder em Foucault, acrescenta que o poder é agenciado por meio de dispositivos internalizados pelos atores em relação, fazendo emergir a própria realidade social. Desta forma, o poder não reside nos indivíduos, mas nas relações sociais de coação e dominação. Ainda segundo Pauli, o poder, em Foucault, pode ser definido como capacidade de modificar, destruir e ao mesmo tempo construir a realidade, na medida em que coloca indivíduos ou grupos em relação.

No caso de nossa pesquisa, estamos sugerindo que o controle (dos funcionários entre si e da empresa para com os funcionários) é exercido e acionado, através da prática de

contratar preferencialmente parentes. A punição, para quem não se encaixa nas prerrogativas da empresa, pode vir pela retaliação não só do operário que não está enquadrado, mas de algum parente seu que também trabalha na empresa. Desta forma, forma-se uma rede de compromissos entre os trabalhadores, porque, à medida que um membro da família sofre algum tipo de chamada de atenção ou é desligado da empresa, os demais se sentem ameaçados, enfraquecidos. Essa situação de controle nos aproxima das definições de Michel Foucault sobre o poder e as formas de seu exercício. Conforme o autor, “uma sujeição real nasce mecanicamente de uma relação fictícia. De modo que não é necessário recorrer à força para obrigar o condenado ao bom comportamento, o louco à calma, o operário ao trabalho, o escolar à aplicação, o doente à observância das receitas” (2000, p. 167).

Com isso, ao mesmo tempo que se desenvolve um sentimento de solidariedade e compromisso entre os operários, também surge, dessa situação particular, um sentimento de que controlar o colega de trabalho é pertinente, uma vez que se cobra bom desempenho e dedicação dos parentes empregados. O controle, portanto, ramifica-se pelos e entre os operários; quem indicou algum parente acaba exercendo algum tipo de poder/controlando sobre quem foi indicado, ao passo que quem foi indicado sente-se, na maioria das vezes, no dever de fazer bem o seu serviço para corresponder às expectativas de quem o colocou dentro da empresa. Institui-se uma situação de vigilância permanente, assim sendo, “valorizar a prata da casa” também pode ser compreendido como uma forma desenvolvida pela empresa para promover a ramificação dos mecanismos de controle.

Portanto, estamos considerando o “valorizar a prata da casa” como uma forma de gestão dos recursos humanos desenvolvida pela Empresa Azul, uma vez que *gestão* é definido por Garay (2006, p. 145) como

o processo de dirigir a organização e decidir tendo em vista os recursos nela disponíveis e as demandas do ambiente. Ao se falar em gestão, está se falando na própria administração do negócio, isto é, na forma de se conceber e combinarem todos os recursos (financeiros, humanos, materiais etc.) envolvidos da produção de um bem ou serviço economicamente ou socialmente úteis.

A autora também salienta que a gestão desses recursos se dá num espaço de relações em que existem atores em jogo constituindo relações de poder e mecanismos materiais e ideológicos que determinam estruturas de dominação e controle. Considerar, portanto, esta forma de gestão dos recursos humanos é importante para a investigação dos processos identitários, uma vez que as mudanças ocorridas nas transformações do trabalho enfatizam a humanização e revalorização das relações de trabalho, na medida em que anunciam, por

exemplo, liberdades ao solicitar iniciativas, domínio do processo, tomada de decisão e envolvimento afetivo (GARAY, 2006).

Entretanto, enfatiza a autora, essas mudanças sinalizam para outras formas de controle e submissão, baseadas na subjetividade do trabalhador, bem como trazem conseqüências como a necessidade de adesão a um conjunto de novas demandas organizacionais, o que faz os sujeitos moldarem seus comportamentos em conformidade com as prerrogativas da empresa.

Analisar a forma como essa prática é percebida e vivenciada pelos trabalhadores é extremamente importante, uma vez que consideramos, concordando com Leite (1994), que a reação dos trabalhadores a uma determinada forma de processo de trabalho, ou mesmo de gestão de recursos humanos, deve ser pensada, não só a partir de seus efeitos sobre os aspectos econômicos e materiais mais visíveis, como estabilidade do emprego e salários, mas também pelo seu impacto sobre a subjetividade dos trabalhadores. Para tanto, devemos avaliar as respostas que os trabalhadores elaboram sobre as práticas organizacionais das empresas. Embora essas práticas sejam vividas coletivamente, sublinha Leite (1994), é preciso não esquecer que o modo como os indivíduos experimentam esse processo tem a ver com as histórias individuais permeadas pelas diferenciações de sexo, idade, qualificação e, no caso da nossa pesquisa, as histórias conjugais e familiares são particularmente importantes.

Portanto, tratar do controle exercido pela empresa através de uma determinada prática de gestão é elemento importante, uma vez que considerar as representações que os indivíduos exprimem sobre a experiência na esfera de trabalho é dar voz ao modo como os indivíduos experimentam a sua realidade e isso nos fornece os elementos necessários à análise do processo de articulação e construção identitária.

Neste capítulo, o objetivo da revisão da literatura sociológica acerca da família e do trabalho enquanto espaços de socialização foi apresentar os elementos que nos possibilitam articular essas duas esferas para a análise do processo identitário.

No próximo capítulo, a realidade dos casais que compartilham vida familiar e trabalho e as implicações dessa articulação particular para a definição dos tipos identitários é analisada.

4 AS IDENTIDADES POSSÍVEIS NA ESFERA DO TRABALHO E DA FAMÍLIA

Este capítulo contém a sistematização do trabalho de pesquisa empírica através da análise de conteúdo das representações sociais dos dez casais entrevistados, trabalhadores da Empresa Azul. Através dessa sistematização e do alicerce teórico, chegamos às identidades possíveis, consideradas como a identidade social desses indivíduos que compartilham vida familiar e trabalho.

Na apresentação dos resultados do trabalho de pesquisa tratamos de cada tipo identitário possível, indicando seus representantes e os relacionando às temáticas analisada. Ao final de cada exposição das identidades possíveis, quais sejam identidade profissional, identidade pessoal/familiar e identidade mesclada, apresentamos um quadro que visa a enfatizar os elementos constituintes de cada tipo identitário.

A análise dos processos identitários teve como objetivo sistematizar a maneira pela qual os sujeitos investigados se definem, isto é, identificar o que Claude Dubar nomeou de identidade social. Essa construção identitária desenvolve-se pela articulação dos atos de pertença: que tipo de homem ou mulher você quer ser, e você diz que é; com atos de atribuição: que tipo de homem ou mulher você é, e dizem que você é. Essa articulação entre, respectivamente, a transação subjetiva e objetiva é central para análise da construção identitária. Esse processo resulta na auto-identificação, isto é, quando a auto-identidade é efetivada pelo reconhecimento e consentimento subjetivo dos rótulos atribuídos pelas esferas de atuação à identidade reivindicada.

Segundo Dubar (2005), a maneira como os atores sociais se identificam uns com os outros é indissociável da definição do contexto de ação desses indivíduos, contexto esse que também serve como pano de fundo para a definição de si e dos outros. Visto isso, a análise expõe a maneira pela qual os casais entrevistados expressam sua identidade, levando-se em conta as seguintes temáticas: a) trajetória profissional e familiar, b) a relação com o cônjuge enquanto colega de trabalho, c) as perspectivas e expectativas quanto ao próprio futuro e ao futuro dos filhos, d) considerações a respeito da empresa enquanto organização que emprega muitos dos seus familiares e percepções a respeito desta prática.

Reforçamos que estes temas englobam as dimensões e indicadores dos conceitos de identidade social, como uma identidade possível, e os de controle.

O estudo dessas relações e representações resulta na proposição de uma configuração para as identidades possíveis, isto é, investigando sobre casais que possuem uma história muito semelhante, identificamos os perfis identitários possíveis de serem construídos mediante a realidade social que investigamos. Essa proposta de configuração baseia-se naquilo que os entrevistados exprimem e sentem como sua realidade no trabalho e na família. O momento da entrevista proporcionou ao entrevistado uma reconstrução pessoal de sua vida, focando no trabalho e na família, para, com base nessas representações, elaborarmos uma configuração das identidades possíveis. Através da análise dessas representações, do diálogo com a literatura e das impressões oriundas da observação nos momentos de entrevista, procuramos apontar os elementos que embasam as identidades possíveis a partir de uma situação empírica específica: casais que trabalham na mesma empresa e assim compartilham vida familiar e trabalho.

4.1 A identidade profissional

A análise desenvolvida neste tópico atém-se às representações dos entrevistados que consideramos terem, como identidade possível, uma identidade de tipo profissional. Analisando as trajetórias desses entrevistados, verificamos que a transação subjetiva desenvolve-se de maneira contínua, uma vez que a identidade herdada pela participação na esfera do trabalho, através da atividade profissional na Empresa Azul, está na base da identidade visada pelo indivíduo, isto é, estabelece-se uma situação de continuidade, uma vez que a identidade visada é a identidade herdada e existe, em contrapartida, o reconhecimento pela esfera do trabalho dos investimentos pessoais dos indivíduos. A transação objetiva, por sua vez, proporciona o reconhecimento, uma vez que existe uma instituição (Empresa Azul) que legitima a identidade visada pelo indivíduo.

Isto pode ser observado, sobretudo, porque o papel que lhe é atribuído pelo ingresso na Empresa Azul é incorporado pelos sujeitos, uma vez que os indivíduos sentem-se reconhecidos e realizados nas atividades que desenvolvem na empresa e pela forma como as oportunidades dentro da empresa contribuíram para sua ascensão profissional. Salientamos, de antemão, que dentre os entrevistados que têm como identidade possível a identidade profissional, encontramos apenas homens. Refletimos sobre o significado disso na subseção

4.4 deste capítulo, que versa sobre a combinação das identidades no relacionamento dos casais.

4.1.1 Trajetória profissional e familiar

Jorge começou a trabalhar na Empresa Azul com vinte anos de idade. Antes de entrar para a empresa trabalhou como motorista, mas, segundo o entrevistado, a situação de informalidade deixava-o inseguro quanto ao seu futuro. Natural do interior de Carlos Barbosa e filho de agricultores, Jorge explica que empregar-se nas empresas da região era a melhor alternativa: *“Na época, vários colegas meus do interior já tinham vindo para trabalhar na Empresa Azul e, naquele tempo, muito mais do que hoje, trabalhar na Empresa Azul era a referência número um”*.

Jorge começou a namorar Bea com dezoito anos e foi o irmão dela que, na época, trabalhava na empresa, quem o avisou de que a Empresa Azul estava contratando. Desde que ingressou na empresa, há quinze anos, passou por vários setores e sempre teve oportunidade para crescer

No início tudo era novo para mim. Mas, pela experiência de meus conhecidos, sabia que se mostrasse competência ia começar como operador de máquina mas teria oportunidade de crescer e trabalhar num serviço melhor. E não foi diferente, trabalhei dois anos e meio e quando surgiu oportunidade fui chamado.

Assim como os demais entrevistados, Jorge começou na produção, entretanto, foi o setor onde ficou por menos tempo, porque logo teve oportunidade de passar para outra atividade. E, segundo Jorge, como sabia que se continuasse a estudar as chances de conseguir outras promoções seriam maiores, aproveitou a vaga de vigilante que lhe foi ofertada. Ele explica: *“Eu sabia que poderia crescer, não sabia em qual área, mas como vigilante eu poderia estudar e sabia que estudando eu tinha mais chances ainda”*.

Ainda na função de vigilante, Jorge iniciou a faculdade de Matemática, no entanto, foi convidado para trabalhar na Tecnologia em Equipamentos de Cozinha (TEEC), empresa pertencente ao grupo Empresa Azul, que iniciou as atividades no ano de 1996. De vigilante passou para a área de controle de produção e, depois de dois anos, ficou responsável pelo planejamento e controle de produção da TEEC. Jorge explica que mudou sua opção de curso

superior em função da nova atividade na empresa; cursa, no momento, a faculdade de Engenharia.

Ari é o entrevistado que começou a trabalhar na empresa com menos idade, aos quatorze anos. Quando iniciou já trabalhavam lá o irmão e alguns tios. Ari tem uma trajetória profissional semelhante à de Jorge, porque desde cedo teve oportunidade de exercer outras funções e sair da produção, onde trabalhou por cinco anos. Ao sair da produção, teve uma passagem rápida pela mecânica (dez meses) e logo foi para o setor de projetos. O entrevistado atribui essa sua escalada ao fato de, na época, estar cursando Engenharia, o que fica claro na seguinte passagem:

Comecei como projetista bem básico, e então fui promovido para encarregado do setor de engenharia, fiquei por mais quatro anos e na seqüência surgiu uma vaga de supervisor do laboratório e eu fui para lá. Estou a ano e meio nessa função.

Ari namorou Vera por quatro anos e, assim que casaram, a esposa, que estava trabalhando em uma fábrica da região, também entrou para a Empresa Azul.

José trabalha há dezesseis anos na empresa e atualmente tem o cargo de supervisor. Como os demais entrevistados, iniciou suas atividades trabalhando na produção, onde ficou por um ano. Antes de ser supervisor, trabalhou no setor de almoxarifado e também na mecânica, onde passou a ser líder de grupo e, em seguida, tornou-se encarregado do setor. Após um ano na função de encarregado, passou a supervisor. Quando trabalhava na mecânica, interessava-se mais pela parte técnica do processo de produção e, por isso, resolveu cursar Engenharia Mecânica. A partir do momento em que passou a ser encarregado do setor, começou a se interessar pela parte de gestão, “*lidar com pessoas*”, por conseqüência, trocou a faculdade de Engenharia Mecânica pela de Administração.

Quando José conheceu Cleusa, sua futura esposa, ela já trabalhava na empresa. Ele afirma que, mesmo trabalhando em outra empresa, sempre desejou trabalhar na Empresa Azul e, quando conheceu Cleusa, sua vontade foi alimentada pelo relato dos dias de trabalho de sua namorada. Foi então que José decidiu fazer a ficha na Empresa Azul, contando com a indicação de sua namorada e do irmão dela que também trabalhava na empresa.

Percebemos que as três trajetórias descritas acima têm muita semelhança. Podemos afirmar que ambos têm uma história bem sucedida dentro da empresa e estão em processo de progressão de carreira. Como foi afirmado pelos entrevistados, todos tiveram desde o começo da atividade profissional oportunidades que lhes possibilitaram sair da produção e chegar à

função e cargo atual. Também é comum o fato de que em todos esses anos de trabalho a trajetória profissional esteve em primeiro plano. Isso pode ser demonstrado tanto pelas trocas de horário, turno e função, como pelo fato de sacrificarem o tempo com a família para cursar faculdade durante o turno da noite, e garantir assim uma melhor colocação na empresa.

Humberto trabalha na empresa há nove anos e meio Nice, sua esposa, começou a trabalhar na Empresa Azul dois anos depois que seu marido. Antes de assumir sua atual função como regulador de máquinas, Humberto trabalhou em outras funções no setor de montagem, na produção da Cutelaria. Desde que passou a ser regulador o entrevistado conta que almeja chegar à mecânica central e acredita que tem boas perspectivas. Com o objetivo de alcançar seu sonho, prepara-se fazendo cursos que o qualifiquem para ser aprovado na prova de seleção. Embora já tenham aparecido algumas dificuldades, Humberto mostra-se perseverante e decidido.

Eu e um colega trabalhávamos juntos, e ele, digamos assim, tinha todas as cordas para se atirar e eu tinha mais cursos que ele e coisa e tal... Aí, uma hora dessas, chamaram ele para ir para a mecânica, claro que ele também queria. Quem não quer ir para a mecânica central! Mas, naquela época nem prova de seleção ele havia feito e, além do mais estava em casa, afastado. Então, eu e um colega meu nos questionamos: o que será que o cara tem que fazer para conseguir uma vaga ... Mas, esperança há.

Carlos trabalha há dezoito anos e nove meses na empresa e tem mais seis irmãos trabalhando na Empresa Azul. Luciano, que aparecerá quando tratarmos da identidade mesclada, é um deles. Assim como Luciano, foi na Empresa Azul que Carlos (e a grande maioria dos entrevistados) teve seu primeiro emprego com carteira assinada. Desde que iniciou as atividades na produção da Cutelaria Carlos trabalhou em diferentes setores e funções. Começou como operador de máquina e logo se tornou abastecedor. Passados alguns anos, assumiu a função de regulador de máquinas e, por fim, saiu da produção para trabalhar na mecânica central, ficando responsável pela manutenção das máquinas. A esposa de Carlos começou a trabalhar na empresa depois de três anos de casados.

Ao longo de sua trajetória profissional, trabalhou por treze anos no turno da noite e passou para o turno do dia há cinco anos. No entanto, embora possa passar mais tempo na companhia da família, Carlos afirma que preferia o antigo horário, mas aceitou fazer a mudança de horário, porque a Empresa Azul precisava que alguém desempenhasse especificamente essa função e, naquele turno.

Humberto e Carlos, apesar de desempenharem funções e estarem em cargos de menos prestígio em relação aos demais entrevistados que também possuem uma identidade profissional, consideram-se satisfeitos com a maneira como as oportunidades estão e foram surgindo para eles na empresa. Ambos sentem que sua atividade profissional é importante e útil para a empresa e acham que são reconhecidos, tanto como trabalhadores da Empresa Azul como pela atividade que desempenham, sobretudo porque tiveram chances de progredir. Humberto deseja continuar crescendo; Carlos, no entanto, acredita que chegou onde queria, está satisfeito: *“Acho que não vou mudar minha função não e, eu nem penso em ser promovido. Por que o serviço que eu faço são poucos que fazem”*.

Percebemos, portanto, que para ambos o reconhecimento proveniente da participação na esfera do trabalho implica a identificação com a atividade que desempenham e com a Empresa Azul e é o que faz com que os indivíduos queiram nela permanecer.

4.1.2 A relação com o cônjuge colega de trabalho

Analisando a forma como os entrevistados gostam de ser reconhecidos, tanto no ambiente de trabalho, como na esfera familiar e nas demais atividades públicas, identificamos que todos que têm como identidade possível a identidade profissional parecem ter uma noção de que a identidade pode também ser situacional, isto é, uma vez que incorporam, pelo reconhecimento, a atribuição identitária tanto da esfera do trabalho como da família, reivindicam ser reconhecidos como “o trabalhador da Empresa Azul” em determinadas situações, enquanto em outras preferem ter sua imagem vinculada ao papel social ligado à família. Desta forma, podemos afirmar que existe uma dispersão *das identidades subjetivas (para si)*, nas palavras de Dubar (2005), de acordo com as cenas sociais em que o indivíduo introduz-se. Essa possibilidade de negociação dos papéis confirma a existência de reconhecimento em ambas as esferas, uma vez que a imagem de si proposta é reconhecida pelo outro no processo de interação. A fala de Jorge expressa essa dinâmica:

Gosto de ser reconhecido como as duas coisas. Não é só porque a gente veste um guarda pó diferente dos operadores de máquina que eu tenho que ser reconhecido como chefe. Na fábrica, gosto de ser reconhecido não como esposo da Bea, porque a maioria não a conhece. Então eu te diria que na maioria das vezes é como colega de trabalho e não como o responsável. Como colega mesmo.

Ari também admite que gosta de ser reconhecido a partir de diferentes papéis. Sobre trabalhar na mesma empresa e mesmo setor em que trabalha sua esposa, Ari explica que

na verdade é difícil de a gente chegar e conversar, durante o trabalho eu passo e apenas visualizo ela mas não paro pra conversar. Mas, de qualquer forma, acho que vejo ela, mesmo no trabalho, como esposa. Até porque, meu trabalho não tem nada a ver com o dela. São trabalhos diferentes, eu não sou o supervisor dela, até não gostaria de ser.

Sobre a participação em outras atividades, Ari comenta que

depende o ambiente. Tem muitas promoções que são eventos da Empresa Azul mesmo. Aí eu vou com meus filhos...como pai. Mas sempre tem aquele que olha e diz: ah! Esse é o supervisor. Mas eu não gosto de ser tratado assim... acho que fora da fábrica prefiro ser tratado com um amigo, parente... não gosto de ser chamado Engenheiro...Supervisor.

E assim também se expressam José, Carlos e Humberto. De forma geral ambos afirmam que gostam de ser reconhecidos tanto como colega de trabalho e trabalhador da Empresa Azul, como o pai de família e esposo. Humberto, principalmente, tem essa perspectiva situacional bem definida, isso certamente está vinculado ao fato de trabalhar no mesmo setor que sua esposa. Ele explica:

Acho que no trabalho uma colega de trabalho, porque se precisar arrumar a máquina dela ou a máquina de uma colega do lado dela não tem como. Alguns até misturam, mas não tem como tratar diferente. Por exemplo, o meu encarregado começou a namorar uma guria do setor, aí ela pediu para mudar de setor, porque tem sempre gente que fala, né. De repente tu estás passando, troca umas palavras e tem gente que já pensa mal. Daqui a pouco vão dizer, o encarregado está sempre naquela máquina e coisa e tal....mas, em casa já é diferente. Acho que é como esposa.

Para Carlos, a forma como é reconhecido depende de qual é o espaço de interação, conforme expressou: “*Que nem quando eu jogo futebol tem um monte de gente conhecida, é mais familiar porque me conhecem desde criança. Depende quem eu encontro. Aqui na cidade é mais como colega de trabalho*”.

José demonstra estar novamente em sintonia com Jorge e Ari, isto é, apesar de estarem em cargos de mais prestígio, ambos destacam que querem ser reconhecidos no ambiente de trabalho ou nas demais atividades públicas apenas como o colega de trabalho e não pelo *status* do cargo que exercem, conforme explica José:

As pessoas que trabalham comigo já sabem que eu não gosto de ser reconhecido como “o chefe”. Então, num ambiente extra, eu prefiro ser um colega de trabalho, sem nenhuma hierarquia. E pela minha esposa como esposo. Nos momentos de encontro da família gosto de ser reconhecido como o José esposo.

Para Goffman (1985), esse tipo de situação é interpretado como o desempenho de um determinado papel social. Na perspectiva do autor, a identidade é contextual à medida que assumimos papéis conforme a situação social que estamos vivenciando.

4.1.3 As perspectivas e expectativas quanto ao próprio futuro e ao futuro dos filhos

A maneira como os entrevistados expressam seus planos para o próprio futuro e, especialmente, para o futuro dos filhos, deve ser tomada como um reflexo da opinião do entrevistado sobre sua trajetória de vida e sobre sua trajetória profissional. A transferência dos sonhos, desejos e perspectivas para os filhos pode ocorrer tanto de forma negativa como positiva. No primeiro caso, geralmente desejamos que os filhos não tenham a mesma sorte, ou cremos que a nossa vida e trajetória não são um bom exemplo. Quando a transferência é positiva, acreditamos que podemos ser um exemplo a ser seguido.

Para os entrevistados em que a identidade possível configurou-se na forma de identidade profissional, as trajetórias servem como referência quando consideram o futuro dos filhos, uma forma de transferência positiva.

Os planos de Jorge incluem aposentar-se pela Empresa Azul uma vez que está realizado com sua profissão. Quando fala sobre o futuro da filha, a transferência positiva fica clara, acredita que ela, seguindo seu exemplo, pode ter sucesso.

Gostaria que ela trabalhasse na empresa, mas o que quero é que ela seja feliz. Digo para ela ir sempre cultivando....e a gente vai dando o apoio. Mas se ela fosse para a Empresa Azul tenho certeza que ela tem grandes chances de se dar bem.

Ari expressa a preocupação com o futuro de forma realista, isto é, diz que está ciente de que há empresas que estão bem e podem quebrar devido à grande concorrência, mas assim mesmo considera a possibilidade de aposentar-se pela empresa e de ainda ser promovido antes disso: “Não me vejo fazendo outra coisa diferente não, em outro lugar”. Essa segurança e

sintonia com a empresa levam-no a considerá-la uma boa oportunidade de trabalho para seus filhos, como explica: “*Bem, eu gostaria que trabalhassem na empresa, ainda não tenho bem definido, mas acho que eles têm condições de fazer uma boa carreira, se estudarem e fizerem direitinho. Bem, tudo que nós temos nós conquistamos na Empresa Azul*”.

José vincula a sua atividade profissional aos seus planos para o futuro:

Meu planejamento é me formar no fim do ano que vem. A função que eu exerço, acho que continuaria a mesma, talvez tenha um ganho salarial, mas a minha função creio que continuará a mesma. Gosto da minha função, não penso em fazer outra coisa, pelo menos por enquanto. Meus planos são de me aposentar pela Empresa Azul.

Acreditando que pode ser tomado como um exemplo para seus filhos e reconhecendo também que a empresa em que trabalha proporcionou-lhe as oportunidades para que hoje ele possa sentir-se reconhecido e realizado em sua atividade profissional, José vê a Empresa Azul como uma futura possibilidade de emprego para seus filhos: “*Falo em trabalhar na Empresa Azul porque, na minha função, eu tenho bastante contato com outras empresas e, por isso, conheço a realidade, a gente percebe outras filosofias e outros valores*”.

Humberto também associa seus planos para o futuro a investimentos na atividade profissional, uma vez que busca formação para alcançar o que considera seu sonho, trabalhar na mecânica central. Carlos, com quase dezenove anos de empresa, não manifesta desejo de promoção, trabalha na mecânica central e, apesar da baixa escolaridade (Ensino Fundamental), acredita que acumulou com sua experiência de trabalho o conhecimento técnico necessário para ser reconhecido em sua função. O entrevistado ressaltou inúmeras vezes que sente a utilidade e importância de sua atividade para a empresa. Carlos também pretende aposentar-se pela Empresa Azul.

Quanto ao futuro dos filhos, José não conseguiu visualizar a situação (seu filho tem apenas um ano) e não soube dizer o que pensa a esse respeito. Carlos tem apenas uma filha e também não soube dizer o que pensa, embora tenha ressaltado que o futuro e a escolha profissional são coisas que dependem somente dela, sua filha.

4.1.4 “Valorizar a prata da casa”: percepções a respeito desta prática

Analizamos as considerações dos entrevistados a respeito da preferência pela contratação de parentes, porque acreditamos que as diversas formas de percepção desta prática como uma estratégia de controle estão vinculadas às identidades possíveis. Isto é, a representação social dos entrevistados sobre a política de “valorização da prata da casa” é uma consequência da realidade social vivenciada pelos entrevistados.

No caso em que a identidade possível é a identidade profissional, diagnosticamos que os entrevistados percebem a prática como um mecanismo de controle em suas duas dimensões, ou seja, como uma prática que visa a buscar o comprometimento dos funcionários e também como uma forma de retribuição da empresa ao trabalho dos funcionários, através da valorização da família.

Jorge acredita que esta prática é uma forma de preocupação da empresa com o bem estar da família e, também, uma forma de fazer com que o empregado trabalhe bem, como fica claro na seguinte passagem:

Eu acho que essa prática está relacionada a ser uma empresa familiar. Porque assim, se eu estou bem aqui em casa com esposa e filhos eu vou trabalhar bem. Acho que tem também a ver com o comprometimento, uma que a gente precisa do emprego e a Empresa Azul precisa da gente. Tem um pouco dessa troca de responsabilidades.

Essa forma de ver a prática da empresa de que toda boa contribuição vem acompanhada de uma retribuição para ambos os lados (funcionários/empresa) pode ser associada, no caso de Jorge, à maneira comprometida como se dedica ao trabalho e às oportunidades de crescimento que teve como retribuição. A segurança com relação ao seu papel dentro da empresa e a contribuição que ele e sua esposa, através do trabalho, dão para a empresa, possibilita Jorge pensar em outra forma de retribuição:

Hoje o Guilherme (presidente da empresa) falou na palestra da valorização da família, da valorização da prata da casa. Eu sempre brinco com minha filha que quando ela quiser vai ter emprego lá. Eu tenho essa convicção.

Em sintonia com as representações de Jorge, Ari acredita que essa prática é uma forma de valorizar o funcionário e de cuidar das famílias:

Bem, eu acho que eles têm essa prática porque a Empresa Azul é uma empresa familiar, então não é capital aberto, está na terceira geração. Eu acho que é por esse lado, então ela preza muito esse lado da família, o lado pessoal das pessoas, eles prezam muito a pessoa. Eu acho que essa prática favorece os funcionários também. Claro sempre há um nível de insatisfação, tu pode administrar da maneira que tu quiser e sempre vai ter descontentes. Por exemplo, tu está trabalhando e contratam tua esposa, tu se sente mais motivado, porque estão dando valor pra tua família. Ou mesmo se contratam os filhos, quer dizer, eles estão contratando os familiares porque eu estou fazendo um bom trabalho, isso incentiva bastante. Então, o pai acaba sendo responsável pelo filho e, o filho responsável pelo pai...e assim com a esposa também. Isso acaba unindo as famílias.

José também julga positiva a situação de poder indicar e ser indicado por quem já trabalha na empresa, como explica:

É positivo para a empresa e para o funcionário. Porque quem indica, gosta do emprego e, não vai indicar um problema, uma vez que vai ter um compromisso com quem indicou ... Eu, por exemplo, quando entrei me senti muito comprometido com minha esposa, na época minha namorada, e com a família dela, porque todos na casa valorizavam muito a Empresa Azul.

E, ainda, “Vejo isso de uma maneira muito positiva, porque o pessoal comenta, a gente ouve isso no convívio, sobre o sentimento de defender a empresa para que um dia os filhos possam também trabalhar nela”. Isto é, as considerações de José sobre a preferência, por parte da empresa, de parentes para as vagas de trabalho ofertadas, são todas em tom de concordância e incentivo.

Humberto e Carlos também sentem e expressam esse sentimento de comprometimento e retribuição, mas enfatizam mais o cuidado que devem ter no momento de indicar alguém, como aponta Humberto “Não adianta tu indicar alguém que começa a fazer coisas fora da norma da empresa, aí vai sobrar pro teu lado. Nunca aconteceu, mas pode às vezes acontecer. Então só de confiança mesmo”.

Como vimos, para aquele que tem sua atividade na esfera do trabalho como uma profissão e como a relação estruturante da identidade, a mesma serve como referência em todos os temas analisados. Os percursos destes indivíduos envolvem trabalho em outras áreas apenas quando estavam buscando espaço no mercado de trabalho, depois disso os entrevistados procuraram manter-se focados e através da busca por formação demonstraram seu engajamento com a atividade profissional e a Empresa Azul. Uma vez que o engajamento

dá-se também pelo reconhecimento da utilidade e da importância da sua atividade na empresa, os indivíduos colocam ou mantêm a sua atividade profissional em primeiro plano.

Observamos que os entrevistados que têm a identidade profissional como a identidade possível, têm uma melhor percepção da prática da empresa como uma estratégia para promover controle. Ou seja, além de perceber a “valorização da prata da casa” na dimensão do par contribuição-retribuição, os entrevistados também dão sinais de que essa é uma prática que visa ao autocontrole dos funcionários e à formação de uma rede de compromissos.

A diferença, no entanto, é que para esses entrevistados não é somente o “valorizar a prata da casa” que desencadeia o engajamento pessoal e o comprometimento com a empresa, mas antes sua trajetória profissional, ou seja, à medida que a participação na esfera do trabalho foi sendo reconhecida tanto pela possibilidade de progressão na carreira (Jorge, Ari, José), como pela valorização da sua capacidade e conhecimento adquirido pela realização de uma tarefa especializada (Humberto e Carlos), o motor desse engajamento é o reconhecimento da contribuição trazida pelo seu trabalho, ao contrário do que veremos nos casos em que a identidade possível é a identidade pessoal/familiar e a identidade mesclada.

Salientamos também que para esses entrevistados os planos profissionais sempre fizeram parte de sua trajetória e, uma vez que esses têm uma profissão e com ela estão satisfeitos, podemos afirmar que seus projetos condizem com suas trajetórias e isso é transferido positivamente para o futuro dos filhos. Isto é, a imagem de si coincide com a imagem para o outro, porque os investimentos pessoais na esfera do trabalho também são reconhecidos.

IDENTIDADE PROFISSIONAL	FORMA DE PERCEPÇÃO DO CONTROLE
<ul style="list-style-type: none"> • Existe o reconhecimento por exercer uma atividade profissional. Este reconhecimento é proporcionado, principalmente, pela atividade que realiza e função que desempenha na empresa. • Realização pela trajetória profissional (carreira). 	<ul style="list-style-type: none"> • Percebem os mecanismos de controle em suas duas dimensões: <ol style="list-style-type: none"> a) como um mecanismo que desperta nos operários da empresa sentimento de comprometimento para com a empresa e também em relação aos demais colegas, sobretudo parentes que também são funcionários. Isto é, estão cientes de que a prática gera uma rede de compromissos; b) a prática é vista como uma forma de

<ul style="list-style-type: none"> • Expressa o desejo e acredita na possibilidade de progressão de carreira. • Sentimento de pertencimento àquele lugar de trabalho. • Sente-se útil pela atividade que desenvolve na empresa. • A atividade profissional está em primeiro plano em relação à família. 	<p>incentivo e valorização do funcionário e de sua família. Desta forma, “valorizar a prata da casa” é o motor do par contribuição-retribuição – uma das bases da realização do sujeito-, ou seja, o sujeito faz sua contribuição pessoal à empresa e recebe retribuição através do sentimento de estabilidade do emprego e de reconhecimento pela possibilidade de indicação de parentes.</p>
<p>Processo biográfico (a identidade para si, transação subjetiva): continuidade Processo relacional (identidade para o outro, transação objetiva): a) reconhecimento enquanto profissional/ trabalhador da Empresa Azul (Identidade Reivindicada); b) reconhecimento pela esfera familiar.</p>	

Quadro 2- Elementos da Identidade Profissional

4.2 A identidade pessoal/familiar

A análise desenvolvida neste tópico focaliza as representações dos entrevistados que consideramos terem como identidade possível uma identidade pessoal/familiar. Analisando as trajetórias desses entrevistados, verificamos que a transação subjetiva desenvolve-se não de maneira contínua, como na identidade profissional, mas através de uma ruptura, ou seja, verificamos uma discrepância entre a definição de si, oriunda da participação na esfera do trabalho, e a projeção de si no futuro. Existe uma impossibilidade de construir uma identidade futura (identidade visada) pela identidade herdada, uma vez que a participação na esfera do trabalho, através da atividade profissional na Empresa Azul, não está na base da identidade visada pelo indivíduo. Essa ruptura é ocasionada pela falta de reconhecimento social pela participação na esfera do trabalho, isto é, os entrevistados não sentem que seus investimentos pessoais são reconhecidos e valorizados pela empresa a ponto de declararem que se sentem reconhecidos pela e na atividade profissional.

Como veremos, as pretensões de reconhecimento não são alcançadas, o que leva a uma ruptura do processo identitário relacional que acontece na esfera do trabalho e, por conseguinte, a identidade que lhe é atribuída pela participação nessa esfera não é incorporada. Esses indivíduos, portanto, buscam reconhecimento nos papéis sociais ligados à esfera familiar; é nessa esfera de ação que sentem que seus investimentos são valorizados e reconhecidos.

Esse processo pode ser compreendido, na perspectiva interacionista, como a busca pela definição de si através do olhar do outro, uma vez que o reconhecimento é o produto de interações positivas entre o indivíduo que visa a sua identidade “real” e o outro significativo que lhe confere sua identidade “virtual”; o não-reconhecimento resulta, ao contrário, de interações conflituosas, de desacordos entre identidades “virtuais” e “reais” (DUBAR, 2005).

4.2.1 Trajetória profissional e familiar

As trajetórias abaixo aproximam-se em muitos sentidos, sobretudo a trajetória das mulheres, para quem o trabalho na fábrica é visto não como uma escolha, mas como uma necessidade. Como veremos, todas as mulheres aqui citadas gostariam de ter sua imagem associada antes à esfera familiar, embora Elis e Ana dêem pistas nesse sentido de uma forma mais velada.

Vera nasceu em Garibaldi e é filha de agricultores. Relata que começou a trabalhar bem cedo, aos quinze anos, porque seus pais tinham poucas condições e ela é a filha mais velha. Começou a trabalhar nas proximidades de Garibaldi, em uma fábrica do setor calçadista, na qual ficou por quatro anos, depois trabalhou por mais dois anos em outra fábrica da região. Nesse tempo, conheceu Ari, seu esposo, começaram a namorar e em seguida Vera entrou na Empresa Azul. Ela tem mais dois irmãos, um deles já trabalhou na empresa e a irmã começou há pouco tempo.

Quando Vera ingressou na Empresa Azul, Ari já trabalhava lá há quase dez anos, desta forma, acredita que isso tenha contado bastante a seu favor. Desde que ingressou na empresa, há onze anos, trabalha no mesmo setor, na montagem de facões, e considera sua atividade um trabalho pesado e cansativo: *“Na verdade, ali nos facões é pesado... mas quando falta serviço eles mandam a gente limpar lâmina, e outras coisas, e eu não gosto. Ali nos facões é pesado, mas eu prefiro, eu gosto da função que faço”*.

Essas considerações revelam que a entrevistada não gosta de sua ocupação, embora tente buscar motivos para dizer que seu dia-a-dia na fábrica tem algo que a faz sentir-se motivada; percebemos que essa é antes uma estratégia pessoal para que possa tornar menos desgastante sua rotina, o que também fica claro com a seguinte passagem:

Porque a gente passa o dia lá e quando dá algum problema eu quero chegar em casa e esquecer tudo. Lembrar só no outro dia. É mais problema de máquina, e a gente tem a produção e a produção é por horae quando acontece alguma coisa é descontado, mas mesmo assim, depois tem que batalhar bastante pra fechar. Temos que fazer 380 facões por hora.

Por fim, Vera acaba revelando seu desejo de parar de trabalhar; segundo ela, se tivesse condições financeiras aproveitaria agora que os filhos são pequenos e ficaria só em casa, cuidando da casa e dos filhos, ou seja, não se sente reconhecida e nem motivada pela atuação na esfera do trabalho.

Cleusa, esposa de José, é filha de agricultores e nasceu no interior de Carlos Barbosa. Ainda morando no interior, começou a exercer atividade remunerada aos quatorze anos. Antes de ingressar na Empresa Azul, empresa em que trabalha há dezoito anos, trabalhou em uma fábrica de calçados na região. Além de Cleusa, mais dois irmãos trabalham na empresa e seu pai aposentou-se pela Empresa Azul. Logo depois que Cleusa começou a trabalhar na Empresa Azul, sua família mudou-se para a cidade e seu pai abandonou as atividades na agricultura para também ingressar na empresa. Cleusa trabalha na produção, no setor de montagem. Durante os dezoito anos de atividade profissional, Cleusa apenas mudou de setor quando as atividades na montagem estavam em baixa; nesse momento trabalhou no setor de jogos, mas em menos de três meses voltou para a montagem, na linha de utensílios.

Cleusa relata que durante os primeiros anos na empresa pensava em desenvolver uma carreira, em ser promovida e, para tanto, cogitava a possibilidade de voltar a estudar. Contudo, conta que a partir da maternidade começou a pensar diferente: *“Eu pensava em voltar a estudar e, de repente, sair da produção. Mas, depois que ganhei meus filhos eu tirei isso da cabeça”*.

Em vários momentos da entrevista, Cleusa manifestou sua vontade de parar de trabalhar na empresa para se dedicar à família. Com certeza ela vê isso como uma grande possibilidade pelo fato de seu marido estar melhor colocado dentro da empresa: *“O José está bem lá”*. Isso significa que a família não iria sentir tanto, financeiramente, se Cleusa viesse a não realizar mais atividade remunerada. Ela também conta que por um bom tempo não poderá retomar os estudos, porque, além de suas filhas serem pequenas, José é quem está estudando e

ele precisa continuar. Relato que justifica a seguinte colocação: “*Gosto de trabalhar, mas ainda penso em parar e cuidar das minhas meninas e da casa, afinal, se eu não voltar a estudar vou continuar na produção. Gosto mais do trabalho na casa*”.

Diante dessas informações, podemos apontar que o bom desempenho de seu marido dentro da empresa (supervisor), sua baixa escolaridade e a maternidade contribuíram para que Cleusa começasse a refletir sobre a necessidade de continuar trabalhando; a entrevistada não considera a esfera do trabalho um espaço significativo, pelo contrário, busca sentido para sua vida na esfera familiar.

O desejo de ser a mulher que é responsável pela casa e bem-estar da família e de associar sua imagem à esfera privada também é expresso por Nice que trabalha há sete anos e meio na empresa. A entrevistada afirmou que, se tivesse oportunidade, ficaria só em casa, como explica: “*Acho que sim, acho que ficaria só em casa cuidando dos filhos, porque levar a tua criança para os outros cuidar não é fácil*”. Nice, esposa de Humberto, mudou-se para a região de Carlos Barbosa para acompanhar o namorado que já estava empregado na região. Enquanto esperava para ser chamada pela Empresa Azul trabalhou como empregada doméstica. Depois de um ano e meio de ter feito a ficha na empresa, Nice foi chamada e acredita que teve indicação do marido que já trabalhava há dois anos na empresa. Desde que iniciou as atividades na empresa, trabalha no setor de montagem.

Bárbara é natural de Carlos Barbosa e começou a trabalhar na Empresa Azul há três anos. Assim como ela, uma irmã e um irmão também trabalham atualmente na empresa. A irmã mais velha também trabalhou até casar. O pai, já falecido, trabalhou e aposentou-se pela Empresa Azul. A mãe, dona de casa, é a única da família que não passou pela empresa. Bárbara começou a namorar Chico, seu marido, antes de ingressar na Empresa Azul; depois de algum tempo de casados, Chico foi chamado.

A trajetória profissional de Bárbara não começou na Empresa Azul, mas em uma fábrica de calçados no município. Isso porque, segundo Bárbara, há alguns anos a Empresa Azul só contrata os jovens depois de completar dezoito anos. No entanto, a expectativa de Bárbara, a filha mais nova, era de que assim que fizesse dezoito anos fosse chamada e foi o que aconteceu, como conta:

Eu comecei na fábrica de calçado, mas eu já estava esperando me chamarem na Empresa Azul, então, quando fiz dezoito anos eles me chamaram. Fiz a entrevista e no dia da contratação, meu pai e minha irmã foram junto comigo lá no setor de recursos humanos.

Desde então, Bárbara trabalha no setor de jogos e, apesar de ter bastante presente o quanto a empresa significava para seu pai e significa para seus irmãos, ela não consegue sentir-se realizada na atividade que exerce, sobretudo porque a empresa cobra bastante produção e impõe um ritmo de trabalho desgastante.

No setor de jogos tem correias e máquinas. Quando tu inicias normalmente vai para as correias e depois para as máquinas. Durante o dia a gente faz revezamento, uma hora sentada e outra hora em pé. Mas, máquina é bem diferente de correia, na máquina é uma loucura, não dá para piscar, muito corrido. E, na correia, também é uma encrenca, as mulheres brigam por cadeiras.

Nesse sentido, declara: “Adoro ficar em casa, mas não totalmente parada, trabalho como manicure aos finais de semana, se isso desse dinheiro eu parava de trabalhar na empresa”.

Ana, esposa de Cláudio, veio para a cidade de Carlos Barbosa com a família em busca de emprego. Segundo a entrevistada, não demorou muito para ela e seu irmão conseguirem emprego na Empresa Azul, porque tinham um cunhado trabalhando lá.

Ana trabalha há vinte e dois anos na empresa e iniciou na produção da Cutelaria, no setor de montagem. Ana relata que nunca saiu desse setor, apenas mudou algumas vezes de atividade. Dentre as funções que já desempenhou, afirma que gosta mais da que desenvolve atualmente.

Eu adoro trabalhar na lixadeira. A lixadeira não me dá problema, eu não me sinto cansada, porque na produção tem um ritmo acelerado, se a máquina trabalha bem e tudo está bom a produção vai bem, mas podem ocorrer vários problemas. Ai tu tem que acelerar a produção. Eu na lixadeira não sinto nada.

Durante a entrevista, em nenhum momento Ana comentou que se sente realizada por ter uma atividade remunerada ou então que poderia sentir-se reconhecida por estar há mais de duas décadas trabalhando na empresa (é a entrevistada com mais tempo de empresa). O único sentimento que veio à tona, com relação a sua atividade, foi o de indiferença, que pode ser compreendido, em certa medida, pela ciente impossibilidade de sair da produção devido à falta de estudo.

Eu até nem me preocupo, eu não me preocupo de trabalhar em outro lugar. É como eu te disse. Eu me sinto bem ali. Eu sei que estudo eu não tenho para progredir e ir para um lugar melhor. Quem não tem estudo fica geralmente onde começou. E como eu me sinto bem, não sinto dor nem

nada, então sento ali me acomodo e pronto. Eu estou contente... claro que se me mandarem para o escritório eu fico mais contente (risos), mas sei que isso não vai acontecer.

Elis é natural de Santa Catarina e mudou-se ainda jovem para a região de Carlos Barbosa em busca de alguma atividade profissional. Logo se empregou em uma fábrica de calçados da região e também acabou conhecendo Luciano que, na época, já trabalhava na Empresa Azul. Elis trabalha há dez anos na empresa e sempre ficou no mesmo setor, na montagem de peças da linha de talheres. Acredita que foi contratada, porque é esposa de Luciano, mas afirma que gostava bastante de seu trabalho na empresa anterior, entretanto, devido aos horários de trabalho e aos períodos de férias que nunca coincidiam, o momento com a família estava sempre em segundo plano.

João, Cláudio e Alcides têm também uma trajetória profissional semelhante. Apesar de não associarem a esfera do trabalho a um espaço promotor de reconhecimento social, isto é, para eles o trabalho não é a esfera na qual fazem suas apostas identitárias, nunca pensaram em parar de trabalhar e gostam do sentimento de segurança com relação ao emprego, afinal, vivem dentro da lógica da divisão de papéis, e sua função é a de prover o sustento da família, esfera que colocam em primeiro plano.

João veio do interior de Santa Catarina para Carlos Barbosa com a intenção de trabalhar na Empresa Azul, uma vez que sua esposa, Zélia, na época namorada, já trabalhava na empresa. Embora tenha trabalhado como vigilante e também no setor de expedição, atualmente trabalha no mesmo setor em que iniciou há vinte anos. Segundo João, o setor passou por algumas modernizações, mas a sua função continua a mesma. Das três funções que já exerceu na empresa, João comenta que a que mais lhe trouxe satisfação foi quando esteve na função de vigilante. *“É um serviço limpo, não é pesado. Mas estou gostando dos facões lá também”*. Isto é, uma vez que não exerce a função que gostaria, João parece fazer um esforço para sentir-se confortável na atual função e buscar motivação para sua jornada de trabalho.

Cláudio, esposo de Ana, está há dezoito anos na empresa. Assim como os demais entrevistados, começou na produção da Cutelaria, mas, atualmente, trabalha na manutenção de máquinas na mecânica central. Cláudio e Ana, ao contrário dos demais casais entrevistados, conheceram-se depois que os dois já trabalhavam na empresa. Com todos os outros casais aconteceu o contrário, isto é, conheceram-se antes de ambos iniciarem na empresa ou, como a grande maioria, quando um deles já era funcionário da Empresa Azul. Cláudio conta que conhecia Ana de vista e sabia que ela também era funcionária da Empresa

Azul; segundo ele, esse foi um ponto positivo e uma motivação para “*tentar segurar o emprego*”.

Alcides, também filho de agricultores, começou a trabalhar aos quatorze anos em fábricas do setor calçadista na região do Vale do Caí. Aos dezessete anos foi para Carlos Barbosa com o intuito de trabalhar na Empresa Azul. Iniciou na produção, setor de lâminas, e por cinco anos trabalhou no turno da noite. No entanto, depois desse tempo, Alcides decidiu que era hora de realizar seu sonho “*Eu decidi pedir demissão para seguir o meu sonho de ser caminhoneiro. Até que um dia eu e meu primo decidimos comprar um caminhão e o dinheiro do fundo ajudou na comprar. Trabalhei três anos como caminhoneiro*”.

Quando saiu da empresa, Alcides já namorava Carmem, futura esposa, e um mês depois da saída dele, Rf2, que também é irmã de Jorge, começou a trabalhar na Empresa Azul. No entanto, após três anos como caminhoneiro, Alcides disse repensar o que realmente queria para sua vida e, nesse momento, priorizou o lado familiar, como explica:

A minha esposa me apoiou esse tempo todo, mas com o tempo a vida de caminhoneiro, de sonho começou a virar pesadelo, não era bem aquilo que eu pensava. E também comecei a pensar em como eu iria formar uma família estando sempre fora de casa viajando, chegava a ficar até duas semanas fora.

Assim, na volta para a Empresa Azul, Alcides retorna para o setor de polimento e, segundo ele, é justamente onde deseja continuar, porque é o que sabe fazer.

Salientamos que Cláudio e Ana constituem o único casal com o mesmo perfil identitário, a identidade pessoal/familiar. As esposas de Alcides e João, como veremos, estão entre os entrevistados com identidade mesclada. As demais mulheres aqui apresentadas são esposas de homens que têm como identidade possível a identidade profissional.

4.2.2 A relação com o cônjuge colega de trabalho

Para Vera o fato de trabalharem juntos é positivo por questões práticas, como a carona para ir ao trabalho, por poder compartilhar a hora do almoço, e também pelo suporte emocional, ou seja, para ela é melhor “*conversar com alguém que conhece o trabalho que tu realiza*”. Segundo Vera, tanto no trabalho como em casa ou em atividades públicas, ela é esposa e mãe e também reivindica ser reconhecida pela esfera familiar.

Cleusa, no mesmo sentido, prefere ser reconhecida sempre como esposa: “*Gosto mais do trabalho da casa. Trabalho na fábrica porque eu preciso do dinheiro, mas o meu trabalho*

em casa eu gosto. Trabalhar fora a gente tem horário para cumprir". Cleusa e José não se encontram durante o dia de trabalho, nem na hora do almoço.

Acreditamos que por trabalhar no mesmo setor que seu marido, para Nice, durante o dia de trabalho, Humberto é antes seu colega de trabalho, mas, ao chegar em casa, tudo muda. A esfera familiar é a que tem mais importância na vida de Nice. A entrevistada gosta de seu papel de esposa, o que foi reafirmado com a chegada do primeiro filho: *"Antes de ganhar o bebê me identificava com a empresa. Agora, se eu tivesse oportunidade, ficaria só em casa. Acho que sentiria falta apenas dos colegas de trabalho"*.

Bárbara não trabalha atualmente no mesmo setor que seu marido, mas já pôde vivenciar essa situação. Desta forma, assim como Nice, Bárbara considera que durante o expediente na fábrica Chico é seu colega de trabalho. As entrevistadas demonstram perceber que podemos adotar diferentes papéis, conforme a esfera de ação em que estamos inseridos, mas afirmam que querem ser reconhecidas pela sua participação na esfera familiar. Já Ana e Elis afirmam nunca terem visto seu marido como colega de trabalho, porque o único momento de encontro, durante o expediente, é no horário de almoço. As entrevistadas também indicam que gostam de ser reconhecidas, tanto no trabalho como em casa, no papel de esposa e mãe.

Elis aponta que um dos pontos positivos de trabalhar na mesma empresa que o marido, além de compartilharem a ida e volta do trabalho e o horário de almoço, é a questão das férias: *"A Empresa Azul dá férias coletivas e lá (referindo-se à fábrica de calçados que trabalhou antes da Empresa Azul) geralmente baixa a produção no inverno, aí eu tinha férias no inverno e ele no verão. Não dava pra gente aproveitar as férias"*. Elis, portanto, optou por trabalhar na mesma empresa que o marido para poderem conciliar vida familiar e trabalho. A entrevistada comenta também que frequentemente pensa em parar de trabalhar, geralmente quando está muito cansada e teve um dia pesado.

Cláudio, refletindo sobre o fato de trabalharem na mesma empresa, considera-se sempre o marido e gosta de ser reconhecido como o pai de família, também relata que gosta de vivenciar essa situação:

Gosto porque a gente vai junto e volta junto. Eu já tive a experiência, trabalhei uns meses de noite. Um colega nosso se machucou e eu fui substituí-lo, fazia o horário das dezessete às duas da manhã. Eu acho que foi a pior convivência porque a gente não tinha como conversar, não conseguia fazer nada juntos.

Na fábrica, João trabalha no mesmo setor que sua esposa Zélia, nas lâminas. Essa situação, como acontece com outros entrevistados, leva-o a afirmar que durante o trabalho sua

esposa é uma colega de trabalho: *“Eu acho que dentro da firma ela é mais colega. Tu não podes comparar. Para mim lá dentro da firma ela é uma pessoa, aqui fora ela é outra”*.

João prioriza o lado familiar, assim como Alcides que, mesmo demonstrando um forte laço com a empresa, na hora de considerar sobre como gosta de ser reconhecido, prioriza o lado familiar. Isto é, associa sua auto-imagem ao papel de esposo e pai de família, como descreve: *“Eu prefiro que me reconheçam como o esposo da Carmem. Prefiro ser reconhecido por esse lado familiar. Mas claro que tem pessoas que a gente não tem contato fora da fábrica, por isso a gente se conhece como colega de trabalho apenas”*.

4.2.3 As perspectivas e expectativas quanto ao próprio futuro e ao futuro dos filhos

Para os entrevistados cuja identidade possível assumiu a configuração da identidade pessoal/familiar, a transferência, para o futuro dos filhos, dos sonhos, desejos, e perspectivas deu-se de forma mais negativa, ou seja, os entrevistados, de forma geral, pensam que seus filhos devem traçar um caminho diferente do seu. Da mesma forma, os planos futuros dos entrevistados não envolvem a esfera do trabalho, pelo contrário, em muitos casos fica expresso o desejo de abdicar da participação nessa esfera.

No caso de Vera, os seus planos para o futuro envolvem aposentar-se pela Empresa Azul, mas apenas porque não tem opção, como relata: *“Acho que quero me aposentar pela empresa. Quando a gente vê já está lá. Se eu não sair agora, que as crianças estão pequenas, eu não saio mais”*. Mas não envolvem nenhum desejo de mudança em sua trajetória profissional, e Vera não espera mudanças, porque sabe que teria que começar a investir no lado profissional, como voltar a estudar, por exemplo. A esfera do trabalho, para a entrevistada, não é uma referência e isso é repassado ao tecer configurações sobre o futuro dos filhos *“Gostaria que eles trabalhassem na Empresa Azul, mas dou todo apóio e colaboração para eles conseguirem uma coisa melhor. Eu não digo de eles não irem na Empresa Azul, mas poder começar na produção e ir para frente, uma coisa melhor”*.

Apesar de almejar parar de trabalhar, Cleusa considera a Empresa Azul uma possibilidade de emprego para as suas filhas: *“Acho que a nossa empresa é uma coisa boa, se elas quiserem...”*. No entanto, atribuímos essa transferência mais positiva ao fato de Cleusa ser esposa de José e ter a trajetória dele e não a dela como espelho uma vez que a entrevistada demonstra ter uma relação instrumental com o trabalho, isto é, trabalha pela remuneração.

Pelo fato de não se sentir realizada em sua atividade na fábrica, por manifestar o desejo de parar de trabalhar fora e não poder fazê-lo, Nice vê o trabalho na empresa, para seu filho, como uma última possibilidade: *“Olha, se ele não precisar, não quero que trabalhe na empresa. Se tiver a chance de estudar e conseguir um emprego diferente ...”*.

A trajetória de Nice assemelha-se à de José, mas com o diferencial de que a primeira tem apenas o desejo de parar de trabalhar; não o faz pela condição financeira. Cleusa, ao contrário, deseja dedicar-se apenas à família e pode fazer isso a qualquer momento, tem o sinal verde de seu marido com relação a essa possibilidade.

Bárbara, assim como Vera, Nice e Ana, está ciente de que, se não continuar os estudos, não terá chances dentro da empresa. O fato de ter parado de estudar e agora que está trabalhando e é casada, ter voltado a estudar, sua vida está uma *“loucura”*, não permite que ela faça considerações mais positivas a respeito de seu futuro e o que desejaria para o futuro dos filhos, pensando hipoteticamente, uma vez que ainda não os tem.

Ana não descarta que a empresa seja uma possibilidade de emprego, mas não deseja a suas filhas a mesma sorte, como fica claro: *“Olha, elas têm chance, mas, elas não vão ter que fazer que nem a gente. De repente por um bom tempo sim, mas elas vão ter a possibilidade de crescer lá dentro, o que nós não tivemos”*.

Quando considera sobre as possibilidades de uma melhor colocação na empresa, Elis, de certa forma, representa todas as mulheres para quem a identidade possível configurou-se na identidade pessoal/familiar, ou seja, está ciente de que não irá ser promovida, que não há possibilidade de sair da produção e, para aquelas em que parar de trabalhar não está entre as opções futuras, aposentar-se pela Empresa Azul é a opção mais segura, uma vez que *“para quem tem faculdade já é difícil e para nós, imagina então”*.

Essa compreensão também pode ser ilustrada pela seguinte fala de Elis:

Ali na empresa é assim, as mulheres são promovidas quando é para trabalhar na administração. Já os homens podem ser supervisor, encarregado, coordenador. Conheço só uma mulher que é encarregada, mas é no setor de jogos, onde só tem mulher para coordenar. E no escritório eles só pegam com faculdade e, eu tenho amigas com faculdade que estão na produção.

João está ciente da impossibilidade de ver sua carreira progredir dentro da empresa pela sua baixa escolaridade (Ensino Fundamental Incompleto), no entanto, isso não o impede de desejar que seus filhos venham a trabalhar na empresa *“Gostaria que meus filhos*

trabalhassem na empresa, porque quem estuda e trabalha ali na Empresa Azul a tendência é sempre subir”. Percebemos que João tem apenas um sentimento de pertencimento à empresa devido à quantidade de anos que ali trabalha. Isso pode ser também demonstrado pelo sentimento de resignação com relação a sua ocupação:

Lógico que todo mundo que está numa empresa pensa em ser promovido para um serviço melhor, mas eu não tenho condições. Então, tenho que me agarrar no serviço que eu tenho gostar dele e ficar satisfeito. Porque uma pessoa de certa idade (44 anos) não é assim para sair da empresa e arrumar outro serviço. Por isso a minha parte é cuidar do meu serviço e fazer bem feito.

Esse sentimento de resignação e, ao mesmo tempo, de comprometimento com a empresa, também se justifica, uma vez que João ficou internado para tratamento de alcoolismo, durante três meses, e a empresa dispensou-lhe todo o apoio necessário, inclusive apoio psicológico para a família.

Alcides, como foi apontado, sente-se seguro trabalhando na Empresa Azul e é esse sentimento de segurança que impulsiona o entrevistado a considerar sua trajetória um exemplo para as filhas, como esclarece:

Olha, eu penso que se elas conseguissem entrar na Empresa Azul, começar a vida lá, eu já fico contente. Eu gostaria que elas comessem por lá, porque é um lugar seguro. E digo seguro porque dos dezessete anos que estou lá eu nunca senti meu emprego ameaçado. Houve épocas que a produção estava em baixa e quem vinha trabalhando direitinho nunca se sentiu ameaçado, eles vão realocando.

O traço comum de todos os indivíduos referidos na identidade pessoal/familiar é que eles não têm nenhuma esperança de evolução profissional e nenhuma outra perspectiva profissional a não ser ficar no seu emprego e continuar garantindo esta forma de remuneração, mesmo não desejando continuar traçando esta trajetória. A esfera do trabalho, principalmente para as mulheres, não é de forma alguma um lugar de reconhecimento. Já os homens com essa mesma configuração identitária esforçaram-se em procurar algum elemento que pudesse revelar sua identificação com a esfera do trabalho e, em especial, com suas atividades profissionais na Empresa Azul. Percebemos, portanto, que o único sentido atribuído pelos homens para seu trabalho na fábrica é que ele faz parte de seu papel de homem de família e de provedor.

4.2.4 “Valorizar a prata da casa”: percepções a respeito desta prática.

Verificamos que a identidade pessoal/familiar está associada a uma forma comum de percepção do controle exercido pela empresa através da prática de contratar parentes. Com exceção de Cleusa, esposa de José (supervisor), e de Ana, os demais entrevistados percebem a prática como uma forma de valorização da família do funcionário, associada ao sentimento de estabilidade no emprego e também como uma forma de reconhecimento, através da possibilidade de indicação, como explicitamos a seguir

Tanto Vera como Cleusa revelam, novamente, a falta de afirmação com relação a sua atividade profissional, ao expressar sua opinião sobre a preferência da empresa por contratar parentes. Isto é, as entrevistadas não se colocam como o elemento central na hora de expressar sua opinião sobre essa prática, referem-se aos respectivos maridos, os quais exercem cargos importantes. Visto isso, podemos afirmar que para as entrevistadas é apenas pela contribuição deles, da atividade que Ari e José desempenham, que a empresa retribui, valorizando as suas famílias. Como explica Vera: *“Eu acho que eles vêem assim, o meu marido está lá trabalhando, e fazendo a coisa certa. Então eles dão preferência para a família poder construir uma vida melhor. É um incentivo”*. Cleusa revela o cuidado que tem para não desapontar seu esposo *“Eu gosto de me manter no meu caminho para não prejudicar meu marido. Como que eu vou fazer alguma coisa errada aqui em baixo se depois ficam falando lá no setor dele”*.

A fala de Cleusa denuncia o constante autocontrole, por parte dos funcionários, de suas condutas e da qualidade do trabalho realizado. Acreditamos também que a entrevistada tem esta opinião, isto é, percebe o autocontrole e a formação de uma rede de compromissos, porque seu marido é supervisor e também percebe que a “valorização da prata da casa” pode gerar esse tipo de situação. Portanto, Cleusa relata que procura desempenhar bem o seu trabalho por solidariedade a todos os parentes empregados. Essa sua preocupação também tem origem em casos que presenciou, como relata:

Já aconteceu de um casal ir para a rua, os dois, o rapaz aprontou demais e quando chegou o dia de pagamento eles demitiram os dois. Como também aconteceu com outro casal, a mulher aprontou, foi despedida, botou a Empresa Azul na justiça, o esposo, que era Encarregado de um setor, não aceitou isso e eles se separaram.

Da mesma forma pensa Ana, que explica seus motivos comentando que o marido passou por dificuldades devido à depressão e, nesse momento, a empresa ajudou bastante, possibilitando que ele se afastasse para tratamento. Essa forma de cuidado dos funcionários e acolhimento dos problemas é compreendida por Ana como uma forma de zelar pela família, o que fica claro, quando a entrevistada expressa sua opinião sobre a prática da empresa *“Eu acho que eles estão se preocupando com o bem estar da família. Sei lá, de repente tu está trabalhando e teu marido não consegue emprego. Porque hoje em dia é difícil. O custo das coisas é alto, então em vez de pegar o pessoal de fora eles incentivam a família”*. Em contrapartida, Ana sente que precisa retribuir todo esse zelo *“Claro que tu tem que mostrar serviço. Porque futuramente, vai saber se elas (filhas) não vão ter que ir lá procurar serviço. Vai saber se elas não vão ter que ir lá “suar a patente” que nem nós”*.

Elis acredita que conseguiu uma vaga na empresa por indicação do seu marido, como também atribui ao fato de ele já estar na empresa há mais tempo o sentimento de segurança e estabilidade que tem em relação ao seu emprego: *“Eu acho que pelo fato de eu ter entrado por causa dele, senti mais firmeza, senti que ia ficar mesmo. Se tivesse que entrar sem ter alguém conhecido eu acho que ficaria mais com o pé atrás”*. Nesse sentido, Elis considera a opção da empresa de empregar parentes e conhecidos positiva e uma forma de valorização da família.

Em sintonia, João, Cláudio e Alcides acreditam que a prática objetiva valorizar a família; a fala de Alcides serve de exemplo: *“Eu acho que é porque dá certo. A família se sente mais segura e trabalha mais quando estão trabalhando junto, porque a família sente que tem estabilidade. Acho que é por isso que eles adotam. Quanto mais eles envolvem a família melhor é. Eu me sinto seguro a minha esposa se sente segura. É uma coisa que a gente comenta”*.

Temos, portanto, que para os entrevistados que não têm sua atividade na esfera do trabalho como uma profissão, a trajetória percorrida até o momento não serve como referência na maioria dos temas analisados. Os percursos destes indivíduos envolvem trabalho em outras áreas apenas quando estavam buscando espaço na esfera do trabalho, depois disso os entrevistados não procuraram manter-se focados na atividade profissional, um exemplo disso é que seus investimentos pessoais encontram-se focados na esfera familiar e, de certa forma, recusam, nas palavras de Berger e Luckmann (1973), a tipificação proveniente da socialização na esfera do trabalho.

Por outro lado, não podemos afirmar que não existe nenhuma forma de engajamento dos indivíduos em sua atividade na empresa. Aqui os indivíduos também procuram

desenvolver de forma adequada e responsável suas tarefas, contudo, a motivação não é a mesma. Como vimos, para os que têm uma identidade profissional o engajamento dá-se, sobretudo, pelo reconhecimento da utilidade e da importância da sua atividade na empresa; já para os entrevistados cuja identidade possível é a identidade pessoal/familiar, o engajamento tem como motor a preocupação com os demais familiares que trabalham na empresa. E, se existe alguma forma de reconhecimento por parte da empresa pela contribuição trazida pelo trabalho do sujeito, é pela possibilidade de indicação de parentes para o quadro de funcionários. Nesse sentido, podemos apontar que no processo de articulação dos espaços de socialização é na esfera familiar que estes indivíduos depositam seus investimentos pessoais.

Afirmamos também que esses entrevistados vivem sua situação de trabalhador num mal-estar identitário que os conduz a não vincular o trabalho na construção de suas identidades. No entanto, cabe ressaltar que a falta de reconhecimento e de valorização do trabalho pelo outro não remete a um enfraquecimento identitário, pois os indivíduos não associam plenamente sua imagem de si à esfera do trabalho. Isso também pode ser pensado a partir das opiniões sobre a “valorização da prata da casa”. Como vimos, com exceção de Cleusa e Ana, os demais entrevistados percebem essa estratégia da empresa apenas pela dimensão contribuição-retribuição e mais uma vez indicam que é a família que está em primeiro plano. Se existe, portanto, alguma identificação com a esfera do trabalho, é porque nela sua família é valorizada e não pelo reconhecimento de suas idéias e valor enquanto sujeito trabalhador da Empresa Azul.

Em geral não percebemos diferenças significativas entre as trajetórias masculinas e femininas dos entrevistados com identidade pessoal/familiar. Tanto os homens como as mulheres elucidam os mesmos motivos na busca de inserção no mercado de trabalho, contudo, ao longo de suas trajetórias, observamos que as mulheres alegaram à maternidade o motivo do desejo de interrupção das atividades na esfera do trabalho. Entre os homens predominou o argumento de que precisam trabalhar para prover o sustento de sua família, isto é, a família é o ponto de referência desses homens que não têm uma identidade profissional. Para ambos, por não terem tido formação profissional inicial, por estarem profundamente submetidos a sua função, e não poderem se projetar em nenhum plano de carreira, interno ou externo à empresa, a única perspectiva de futuro é a aposentadoria pela empresa. Outro traço comum é que tanto os homens quanto as mulheres dizem trabalhar para “*ganhar a vida*”, para o sustento, estabelecendo assim uma relação instrumental com o trabalho.

IDENTIDADE PESSOAL/ FAMILIAR	FORMA DE PERCEPÇÃO DO CONTROLE
<ul style="list-style-type: none"> • O reconhecimento social dá-se pelos papéis sociais ligados à família (ex. Pai, Mãe, Cônjuge). • A esfera familiar é colocada em primeiro plano. • O sujeito expressa realização pela trajetória familiar e pela vivência nessa esfera. 	<ul style="list-style-type: none"> • Percebem os mecanismos de controle apenas em uma das dimensões: <ul style="list-style-type: none"> a) a prática é vista como uma forma de incentivo e valorização do funcionário e de sua família. Desta forma, “valorizar a prata da casa” é o motor do par contribuição-retribuição – uma das bases da realização do sujeito-, ou seja, o sujeito faz sua contribuição pessoal à empresa e recebe retribuição através do sentimento de estabilidade do emprego e de reconhecimento pela possibilidade de indicação de parentes <p style="text-align: center;">(Exceção à Cleusa e Ana)</p>
<p>Processo biográfico (a identidade para si, transação subjetiva): ruptura Processo relacional (identidade para o outro, transação objetiva): a) não-reconhecimento enquanto profissional/ trabalhador da Empresa Azul; b) reconhecimento pela esfera familiar (Identidade Reivindicada).</p>	

Quadro 3- Elementos da Identidade Pessoal/Familiar

4.3 A identidade mesclada

A análise desenvolvida nesta subseção está centrada nas representações dos entrevistados que consideramos terem como identidade possível uma identidade mesclada. Analisando as trajetórias desses entrevistados, observamos três situações que, de maneira geral, envolvem transações subjetivas que acontecem nem de maneira contínua, como na identidade profissional, nem através de uma ruptura dos investimentos pessoais na esfera do trabalho, porque temos, em cada situação identificada, alguma forma de investimento e busca por reconhecimento na atividade profissional.

Como verificamos, a esfera do trabalho é importante para os entrevistados, não apenas pela retribuição material através do salário, mas também porque existe alguma forma de realização e expectativa de reconhecimento. Como aponta Dubar (2005), a relação entre as identidades herdadas, aceitas ou recusadas pelos indivíduos, e as identidades visadas, depende do reconhecimento das instituições e agentes que estão em relação direta com os sujeitos envolvidos. Desta forma, identificamos, na configuração da identidade mesclada, uma situação em que existe alguma forma de reconhecimento, - no sentido de que o trabalho na empresa, por algum motivo, completa os indivíduos- embora esse mesmo reconhecimento não seja suficiente para os indivíduos incorporarem a identidade atribuída pela participação nessa esfera.

Na primeira situação, a atividade na empresa não é o motivo de reconhecimento social, mas, no entanto, atribuem à participação na esfera do trabalho, de forma geral, o sentimento de realização, isto é, não imaginam suas vidas tendo apenas o ambiente familiar como esfera de atuação, precisam exercer qualquer outra atividade na esfera do trabalho, embora não invistam e nem associem o reconhecimento a uma atividade específica. Incorporam, em certa medida, a identidade que lhe é atribuída pela participação na esfera do trabalho, mas esta identidade herdada não é a única base da identidade visada pelos indivíduos.

Na segunda situação, temos os entrevistados que estão, nesse momento de suas vidas, apostando em desenvolver uma carreira dentro da Empresa Azul, porque acreditam que terão chances de crescer e gostam do trabalho na empresa, no entanto, ainda não se sentem suficientemente reconhecidos para que possam assumir o papel social vinculado à atividade profissional e, enquanto esperam por mais reconhecimento, depositam seus investimentos subjetivos na esfera familiar, mas não descartam a possibilidade de associar futuramente a identidade visada com aquela herdada pela participação na esfera do trabalho.

A terceira e última situação é a dos entrevistados que trabalham na empresa há bastante tempo, duas décadas, que não almejam, por vários motivos, progredir na carreira e que se sentem úteis com a atividade que desenvolvem. Esses entrevistados também preferem ter sua auto-imagem associada à esfera familiar e a colocam em primeiro plano, mas alegam que se sentem realizados com sua participação na esfera do trabalho, sobretudo porque a estabilidade ligada ao domínio do trabalho, adquirido pela experiência, é um valor especial para eles.

Temos, portanto, que nas três situações a relação estruturante da identidade é a própria articulação das esferas de socialização, uma vez que para esses entrevistados existe,

de certa forma, uma identidade no trabalho, mas esta não segue influenciando a vida dos sujeitos fora do trabalho.

4.3.1 Trajetória profissional e familiar

Bea trabalha há doze anos na produção da Cutelaria. Antes de ingressar na Empresa Azul a única atividade remunerada que teve foi como babá. Bea, assim como seu marido, está ciente de que a empresa oferece oportunidades para quem estuda e busca se interessar pela atividade que realiza, justamente por isso, por almejar sair da produção e, pensando principalmente no mercado de trabalho fora da empresa, foi que concluiu a graduação em Letras e continuou se aperfeiçoando na pós-graduação. Há um ano e meio, Bea foi convidada para trabalhar como analista de produção, isto é, sairia das máquinas para controlar, de forma geral, a qualidade e quantidade da produção por dia de trabalho. De início, ficou muito motivada, porque sentiu que seu trabalho estava sendo reconhecido. Contudo, ficou pouco mais de um ano nessa função, porque, segundo ela, não agüentou a pressão.

A solução, conforme contou-nos Bea, foi pedir para voltar para a produção, alegando que era muita responsabilidade e que não se sentia bem no papel de alguém que fica cobrando e exigindo dos demais colegas um determinado ritmo de trabalho para alcançar a meta de produção. A entrevistada também relata que não gosta de ter que se preocupar com o trabalho quando está em casa, o que era uma constante, quando estava na função de analista de produção: *“Chegava em casa cansada, preocupada, estressada e desconfortável com o papel que exercia. Agora que conversei com meu supervisor e expliquei a situação, aguardo ser colocada em outra função na produção”*.

Bea, apesar de afirmar que gosta de seu trabalho, relata que trabalha na empresa porque se identifica mais com o papel de uma mulher que tem a sua remuneração e independência: *“Trabalho por realização, não me contempla ser só dona de casa”*. O que a realiza é exercer alguma atividade remunerada, mas não necessariamente na empresa. Se surgir outra oportunidade na área em que estudou, Bea muda de ocupação. Temos, portanto, que Bea não se identifica com sua atividade na empresa e a tem como uma “passagem”, uma vez que declarou alimentar perspectivas profissionais futuras.

Jandira, assim como a quase totalidade dos entrevistados, é filha de agricultores. Saiu do interior em busca de alguma atividade profissional que lhe garantisse remuneração ao final

do mês. Depois que ingressou na Empresa Azul, há dez anos, seis de seus irmãos foram gradualmente sendo contratados pela empresa. Atualmente apenas um dos irmãos não trabalha na Empresa Azul. Antes de iniciar na empresa, Jandira trabalhou por cinco anos como balconista em um supermercado e já namorava Carlos, seu esposo. Desde que iniciou as atividades na empresa, Jandira trabalha no setor de jogos, das sete às dezessete horas.

Segundo ela, depois que começou a trabalhar, aos dezesseis anos, nunca ficou sem uma atividade remunerada, sem um trabalho que a fizesse sentir-se útil. A entrevistada relata que pôde realmente sentir o quanto o trabalho é importante, depois de ficar uns meses em casa por motivo de saúde: *“No ano passado fiquei três meses parada porque peguei hepatite. Nossa, aí pude sentir que se um dia eu ficasse desempregada acho que ficava louca”*.

Fica claro, portanto, que Jandira demonstra sentir-se reconhecida em qualquer atividade profissional, inclusive na fábrica. Ou seja, o que a torna realmente realizada é o fato de estar exercendo alguma atividade remunerada, de estar no mercado de trabalho.

Bea e Jandira, representantes da primeira situação, têm como característica comum o fato de ambas afirmarem que precisam estar inseridas na esfera do trabalho para sentirem-se realizadas em todos os sentidos, e, por salientarem que o reconhecimento social dá-se não pela função que desempenham dentro da empresa, mas, antes, pelo fato de exercerem uma atividade remunerada e ser este, para elas, o motor do sentimento de independência, autonomia e realização. O que as duas têm de peculiar e, por isso, as categorizamos numa “derivação” da identidade mesclada é o fato de ambas não terem feito alterações nos planos pessoais e profissionais em função da família e, da mesma forma, não exigirem isso de seus companheiros.

Na segunda situação, temos os entrevistados cujas trajetórias se aproximam por ambos expressarem que se consideram em processo de progressão de carreira, sabem que podem ter melhores oportunidades, desejam alcançar uma melhor colocação dentro da Empresa Azul e, sobretudo, gostam da atividade que desenvolvem.

Carmem conta que logo cedo desejou trabalhar e ter o seu próprio dinheiro. Por isso, ainda morando no interior de Carlos Barbosa, começou a trabalhar numa casa de família. Aos treze anos estudava meio-dia e no outro turno trabalhava. Trabalha na Empresa Azul há treze anos e tem mais dois irmãos trabalhando na empresa, um deles é o Jorge. Nesse tempo, Carmem passou por vários setores e funções devido à troca de horários e de turno para poder, segundo ela, trabalhar no mesmo horário que o marido. Atualmente trabalha no mesmo setor que seu marido. Sobre essas mudanças, a entrevistada argumenta:

Pedi para ir para qualquer setor que fizesse o mesmo horário que o setor do Alcides, então fui para o setor de lâminas. Não são todas as pessoas que aceitam trocar assim de setor e de função, mas eu acho bom. Acho que as pessoas têm que ser polivalentes porque daqui a pouco não tem mais onde colocar as pessoas e daí, vai fazer o que? Vão mandar embora.

Carmem, apesar de ainda trabalhar na produção, já teve oportunidade de fazer seleção para uma vaga fora da fábrica. Como conta, isso deu motivação para continuar se dedicando às suas atividades, porque sentiu que seu trabalho é reconhecido: *“Eu tive oportunidade de fazer entrevista para ser copeira no escritório central. Foi até bom, porque até aí eu não sabia como eu poderia sair da produção. Mesmo eu não ganhando a vaga foi bom”*.

Essa oportunidade de progressão veio somar com a maneira dedicada e comprometida com que a entrevistada se dedica a sua atividade na fábrica, esse engajamento tem origem no forte desejo de fazer parte da Empresa Azul, como explica:

A Empresa Azul é tudo, hoje em dia também a vida da gente é em função da Empresa Azul. Até tinha outras fábricas de calçados mas a gente queria chegar lá, a Empresa Azul parecia tudo, parecia não...era tudo. E o fato de meu irmão trabalhar lá então ajudou muito também, depois conheci o meu marido e ele também trabalhava lá.

Chico tem uma forma de encarar sua atividade na empresa muito semelhante à de Carmem. O entrevistado está na Empresa Azul há dois anos e meio, mas já adquiriu experiência em vários setores. Acredita que conseguiu vaga na empresa, porque era namorado de Bárbara, e já tinha a intenção de casar-se com ela.

Antes de começar na Empresa Azul, trabalhou durante cinco anos em outra empresa da cidade. No início das atividades na Empresa Azul, trabalhou no turno da noite, no setor de tratamento de carbono. Como trabalhavam em horários diferentes sua esposa optou por começar a trabalhar durante a noite, porém precisavam esperar até que surgisse uma vaga e, como estava demorando, foi Chico quem passou para o turno do dia porque para ambos era essencial compartilhar mais a vida a dois.

Embora tenha mudado de turno, Chico seguiu realizando a mesma atividade. No entanto, o desgaste físico fez com que o entrevistado mudasse de setor *“Como nesse setor, nos fornos, o trabalho é muito pesado, começou a me dar um problema no ombro, depois de fazer avaliação médica eles me trocaram de lugar”*. Em uma dessas mudanças, Chico trabalhou por quatro meses no mesmo setor que sua esposa, nos jogos, até chegar ao setor de lâminas, sua atual colocação. O entrevistado fala com bastante orgulho sobre as atividades que desenvolve, sente-se realizado com o caminho que percorreu até o momento dentro da

empresa e, sobretudo, acredita que seu trabalho é reconhecido: *“Hoje trabalho em quatro funções diferentes, onde precisar eu vou”*. O entrevistado sabe que precisa ser polivalente e encarar os desafios, uma vez que deseja progredir na empresa.

Na terceira situação, temos Zélia e Luciano. Os entrevistados têm em comum o fato de que foi na Empresa Azul sua primeira atividade profissional e também terem mais quatro irmãos trabalhando na empresa. Todos os irmãos de Luciano trabalham na produção da Cutelaria, Carlos é um deles.

Zélia, natural de Santa Catarina, trabalha há vinte e um anos na empresa. Relata que veio para Carlos Barbosa, porque tinha planos de trabalhar na Empresa Azul, uma vez que seu irmão já estava lá empregado. Além dela, mais quatro de seus irmãos trabalham na Empresa Azul. Dos cinco irmãos, apenas uma irmã não trabalha na fábrica da empresa, e sim, no varejo e, como indica Zélia, *“é porque foi a única irmã que teve a possibilidade de estudar”*.

Zélia sempre trabalhou no mesmo setor, embora em alguns momentos tenha realizado tarefas diferentes. A entrevistada relata que em qualquer serviço que esteja procura gostar e considera essas mudanças de tarefa um desafio. Além disso, em determinados momentos, trabalha como agente de treinamento e, segundo ela: *“Quando digo para os novatos que estou na empresa há vinte anos eles se surpreendem: Meus Deus, vinte anos! Tem certeza? Como que agüentou? E então a gente vê que eles ficam bem motivados quando diz a quantidade de anos que tu estás lá”*.

Conforme a fala de Zélia é possível perceber que o que também motiva e dá sentido a sua atividade profissional é a quantidade de anos que trabalha na empresa e a experiência que adquiriu, experiência que lhe possibilitou ser agente de treinamento. Esses fatores despertam na entrevistada um sentimento de pertencimento àquele lugar – a Empresa Azul. Para Zélia, ter sido escolhida para trabalhar como agente de treinamento é uma prova do reconhecimento da empresa pelo seu trabalho.

Assim, o pequeno sentimento de frustração revelado pela falta de estudo é superado porque, mesmo assim, sente que seu trabalho é útil e reconhecido: *“Gosto da empresa, é um trabalho que vai para frente. Tu vê ele render. Sou mais reconhecida que em casa”*.

Luciano iniciou as atividades no setor de lâminas da Cutelaria mas, há dois anos, não trabalha mais na produção, porque foi promovido a regulador de máquinas. Sobre a nova atribuição, Luciano demonstra sentir-se útil e realizado na função de regulador, como explica: *“A função que estou agora gosto mais, sou regulador de máquinas no setor de lâminas. Também gostava antes, mas agora eu me movimento mais, antes ficava muito parado. Temos quase 100 máquinas nesse setor, então me movimento bastante”*.

Começou a trabalhar na empresa no turno da noite, onde ficou durante nove anos. Mesmo depois de casado, continuou nesse horário. Luciano conta que chegava em casa por volta das duas horas da manhã e sua esposa, que ainda não trabalhava na Empresa Azul, mas em outra empresa da região, saía para o serviço às sete horas. O entrevistado está casado há quinze anos e diz que depois do nascimento da filha começou a sentir os pontos negativos de trabalharem em horários diferentes, como relata:

Durante nove anos a gente só ficava junto algumas horas da madrugada, mas estávamos dormindo ... a gente não se encontrava e eu não ficava quase nada com a minha filha. Então, depois de algum tempo que a menina nasceu eu troquei para o turno do dia.

4.3.2 A relação com o cônjuge colega de trabalho

Tanto Bea como Jandira reconhecem-se no papel de esposa e mãe. Nunca cogitaram considerar seus esposos como colegas de trabalho, porque, conforme Bea, “*Jorge trabalha em outra unidade da Empresa Azul*” e, no caso de Jandira, seu marido trabalhou no turno da noite e madrugada por muito tempo, oito anos, e por isso os horários nunca fechavam. Depois que o marido foi para a mecânica central e começou a trabalhar no mesmo horário que o seu, há cinco anos, o casal passa um pouco mais de tempo junto, desfruta das idas e vindas do trabalho e do horário de almoço: “*Quando Carlos trabalhava no turno da noite ele chegava perto das duas da manhã e ia dormir. De manhã eu levantava e ia trabalhar. A gente se via por alguns minutos de tardinha. Agora a gente está bem mais junto*”. Jandira confessa que gosta dessa nova configuração, apesar de seu marido ainda preferir o horário anterior.

Carmem trabalha no mesmo setor que seu marido e, devido a isso, como os outros casais que também trabalham no mesmo setor, a entrevistada relata que no trabalho seu esposo é antes o colega de trabalho. Aponta também que gosta de experienciar essa situação, porque é mais fácil o outro compreender como cada um vivencia sua atividade na fábrica, da seguinte forma: “*Alcides não trabalha na minha máquina mas sabe como ela funciona, e nem eu na dela, mas também sei como funciona. Outro dia ele machucou o dedo, então eu sei como aconteceu, ele me conta e consigo compreender*”.

Para Chico, apesar do pouco tempo de casado e pouco tempo de empresa, é importante ser reconhecido tanto como “*o homem de família*”, como pelo lado profissional, no papel de

colega de trabalho. Mesmo não trabalhando, atualmente, no mesmo setor, quando estão na fábrica, Bárbara é para ele uma colega de trabalho como qualquer outra “*Acho que na hora em que a gente bate o cartão, você entra para fazer aquela etapa do trabalho. Acho que nessa hora a consciência já avisa: desliga o sentimentalismo e vamos para o profissional*”. Também é um ponto positivo, segundo Chico, poder conversar e entender o que o outro está falando sobre seu trabalho, como explica:

Quando eu ainda trabalhava no mercado ela chegava em casa e contava sobre as correias e sobre como elas eram rápidas, eu não entendia bem o que ela estava falando e ainda consolava: amanhã vai estar melhor! Mas agora vejo que é sempre igual (risos). Agora com os dois trabalhando tu tem uma visão mais ampla, sabe quais os prós e os contras de trabalhar na Empresa Azul.

Na terceira situação, tanto Zélia como Luciano explicam que, apesar do sentimento de realização pela trajetória que traçaram na esfera do trabalho, reivindicam serem reconhecidos pelo papel social vinculado à família. Como enfatizamos, Luciano coloca a família em primeiro plano, não só porque gosta de ser reconhecido como esposo e pai de família, mas, sobretudo, porque priorizou adaptar-se profissionalmente a sua família através da troca de horário.

4.3.3 As perspectivas e expectativas quanto ao próprio futuro e ao futuro dos filhos

Para os entrevistados cuja identidade possível assumiu a configuração da identidade mesclada, a transferência para o futuro dos filhos, dos sonhos, desejos, e perspectivas, deu-se não tão negativamente, como na identidade pessoal/familiar, e nem de forma tão entusiasta, como na identidade profissional, como veremos.

Bea e Jandira também se aproximam nas considerações quanto ao seu futuro, isto é, “*se não surgir nada melhor tenho a possibilidade de me aposentar pela Empresa Azul*”. Quando faz considerações sobre o futuro da filha, Jandira deixa vir à tona seu sentimento por ter parado de estudar: “*Eu queria que ela fizesse uma faculdade. Se ela tivesse oportunidade de entrar na empresa eu concordaria, mas ela não pode parar de estudar*”. Bea também considera a empresa uma possibilidade de emprego para sua filha, apesar de ser pós-graduada

e estar trabalhando na produção. Acreditamos que a entrevistada tem essa perspectiva positiva quanto ao futuro da filha na empresa também pela trajetória profissional de seu marido.

Na segunda situação, Carmem conta que pensa em aposentar-se pela Empresa Azul, principalmente porque assim como seu marido, sente que tem um emprego seguro. Sobre o futuro das filhas, Carmem acredita que *“trabalhar na Empresa Azul é uma possibilidade, acho que daqui uns quinze anos ter uma faculdade vai ser tão necessário como para nós o ensino médio foi”*. Isto é, Alcides reafirma seu sentimento de realização e não considera seu nível de escolaridade (Ensino Médio Completo) um fator prejudicial para atingir seus objetivos.

Chico afirma que também se sente bastante seguro e sabe que *“eles dão oportunidade para os funcionários”*, por isso tem em seus planos trabalhar na mecânica central e alerta que também está ciente de que para isso ele precisa terminar o Ensino Médio ou fazer o Técnico em Mecânica.

Entre os planos de Zélia está alcançar a aposentadoria pela empresa, no entanto ela afirma não ter pressa para que esse dia chegue: *“Até que a Empresa Azul me segura eu fico lá”*. Zélia também aceita bem a idéia de que não sairá da produção, porque *“em qualquer departamento que a gente quer entrar tem que ter um grau de escolaridade. Até porque tem muita gente que tem o nível superior”*. Quanto ao futuro dos filhos, ela vê a empresa como uma ótima possibilidade de emprego (um de seus filhos já trabalha na empresa), mas não gostaria que eles parassem de estudar, *“pelo menos pra sair da produção”*.

Luciano, da mesma forma que Zélia, acredita que não terá mais nenhum tipo de progressão na carreira: *“Acho que fica difícil, porque a gente não tem faculdade”*. No entanto, o entrevistado aceita e sente-se confortável com sua realidade, uma vez que se considera um exemplo que pode ser seguido por sua filha.

4.3.4 “Valorizar a prata da casa”: percepções a respeito desta prática.

Jandira acredita que a empresa prefere contratar parentes, porque a partir de quem já trabalha é possível ter uma base, isto é, *“acho que é um ponto positivo ter parentes dentro da empresa porque eles já conhecem e sabem como a pessoa trabalha se é caprichoso ou relaxado”*. Jandira, assim como Bea, tem consciência de que, com essa estratégia, a empresa valoriza a família e o funcionário.

Na segunda situação, Carmem, tecendo considerações sobre a prática da empresa, assume que, quando iniciou, sentiu o peso de ter os familiares já trabalhando e por isso precisava ser uma boa funcionária, e assume que *“ter parentes é um ponto positivo para a contratação e quanto mais próximo melhor”*. Assim como Alcides, Carmem percebe a prática como uma forma de incentivo aos funcionários.

Já Chico vai mais além e aponta que a preferência da empresa por parentes e conhecidos não é só uma forma de motivação dos funcionários, como também uma preocupação; explica: *“Ela não deixa o funcionário de lado. Para mim esse tipo de valor sentimental de um chefe para com o funcionário, ou com relação à família é muito importante”*. Portanto, questões como a valorização da família e do funcionário, a possibilidade de indicação para contratação como forma de reconhecimento e o sentimento de segurança e estabilidade são elementos que fazem Chico e Carmem pensar na prática como uma forma de retribuição.

Na terceira situação, Zélia acredita que a empresa opta por contratar parentes porque assim eles (os trabalhadores) sentem-se bem, porque, para ela, *“é bom pensar que o filho e marido estão por perto, estão por ali, a gente sabe onde estão e estão bem”*.

Luciano também acredita que a empresa contrata parentes e conhecidos como uma forma de retribuição ao bom desempenho do trabalhador: *“Acho que se eles conhecem do trabalho de dentro. Tu faz o trabalho certo, então eles pensam em contratar. Porque hoje em dia os caras querem só o emprego e não serviço”*. No entanto, quando fala da sua situação, isto é, Luciano entrou na empresa depois que já tinha alguns irmãos trabalhando, exclui-se da regra, ou seja, acredita que não foi indicado e não se sente comprometido com os demais familiares e esposa: *“Para mim acho que o fato de meus irmãos também trabalharem não teve muita influência. Também não me senti comprometido porque não é o mesmo setor e cada setor tem um chefe ...”*.

Em suma, diante dessas três situações na configuração da identidade mesclada, afirmamos que, na primeira situação, os planos futuros não envolvem diretamente a atividade na empresa, mas qualquer forma de inserção no mercado de trabalho. Também existe um certo engajamento por parte das entrevistadas, mas esse não visa diretamente à sua atividade na empresa.

Na segunda situação, fica clara a importância que a empresa tem na vida dos entrevistados, mas estes que ainda buscam mais reconhecimento estão, de certo modo, traçando o caminho apontado por Claude Dubar, da identidade herdada à identidade visada, uma vez que têm em seus planos uma expectativa de progressão na carreira, isto é, desejam

ser reconhecidos futuramente também na esfera do trabalho. Na terceira situação, temos os entrevistados que se sentem úteis pela atividade que desenvolvem na empresa, mas não depositam seus investimentos pessoais na esfera do trabalho. Para esses entrevistados a estabilidade ligada ao domínio do trabalho adquirido pela experiência é um valor essencial.

O comum nas três situações é a forma como consideram a prática da empresa, ou seja, ambos a percebem pela dimensão do par contribuição-retribuição e acreditam, da mesma maneira, que para os entrevistados com identidade pessoal/familiar, que a preocupação e valorização da família é o objetivo principal.

IDENTIDADE MESCLADA	FORMA DE PERCEPÇÃO DO CONTROLE
<ul style="list-style-type: none"> • A identidade é mesclada, porque apresenta elementos da profissional e da pessoal/familiar, da seguinte forma: • possui os indicadores de quem tem identidade profissional, mas procura sempre adaptar-se profissionalmente à sua família, independente dos reflexos sobre a trajetória profissional e uma possível progressão de carreira; • sente-se útil pela atividade que desenvolve na empresa; • mas o reconhecimento social dá-se pelo papel social ligado à esfera familiar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Percebem os mecanismos de controle apenas em uma das dimensões: <ul style="list-style-type: none"> a) a prática é vista como uma forma de incentivo e valorização do funcionário e de sua família. Desta forma, “valorizar a prata da casa” é o motor do par contribuição-retribuição – uma das bases da realização do sujeito-, ou seja, o sujeito faz sua contribuição pessoal à empresa e recebe retribuição através do sentimento de estabilidade do emprego e de reconhecimento pela possibilidade de indicação de parentes.
<p>Processo biográfico (a identidade para si, transação subjetiva): ruptura parcial Processo relacional (identidade para o outro, transação objetiva): a) não-reconhecimento enquanto profissional/ trabalhador da Empresa Azul, mas afirma estar ciente da importância de sua atividade na empresa – (reconhecimento fraco) b) reconhecimento pela esfera familiar c) relação estruturante da identidade é a própria articulação das esferas de socialização.</p>	

Quadro 4- Elementos da Identidade Mesclada

De forma geral, conseguimos visualizar, analisando as identidades possíveis, o que Claude Dubar chamou de negociação identitária para a construção da identidade social, processo que envolve, segundo o autor,

[...] o reconhecimento da identidade pelos e nos investimentos relacionais dos indivíduos. Esse processo implica uma transação que pode ser conflituosa entre os indivíduos, portadores de desejos de identificação e de reconhecimento, e as instituições, que oferecem *status*, categorias e formas diversas de reconhecimento. Coloca em ação espaços de identificação prioritários (locais em que é reconhecido o “status principal”, no sentido de Goffman) nos quais os indivíduos se consideram suficientemente reconhecidos e valorizados (2005, p. 154).

Apontamos que, mesmo encontrando formas diversas de identificação com o trabalho, em termos de mais ou menos reconhecimento pelas atividades desenvolvidas, a participação nessa esfera e, em especial, o fazer parte de uma organização, a Empresa Azul – no caso de nosso trabalho, contribui de fato, como indica (SAINSAULIEU, 2001), para socializar uma segunda vez os membros de uma sociedade oferecendo-lhes uma experiência de relações e de interações de poderes rica em dinâmicas sociais e em afirmações identitárias.

4.4 Os casais e as identidades possíveis

Dubar (2005) aponta que para alguns autores, como François de Singly, uma tese importante a ser analisada é a primazia crescente da vida privada sobre as outras esferas e a importância cada vez mais decisiva do *outro significativo* (especialmente o cônjuge) na socialização secundária da idade adulta, desta forma, a dimensão relacional da identidade deve, necessariamente, considerar também a vivência do casal. Para melhor compreendermos a relação existente entre as identidades possíveis a partir do relacionamento dos casais tratamos nesta subseção das influências da negociação interna do casal para a configuração da identidade possível. A análise a partir da história do casal possibilita conhecer as respostas dos sujeitos às suas atribuições familiares vinculadas às atividades profissionais. O quadro que segue relaciona as identidades possíveis de cada casal entrevistado.

	Identidade profissional	Identidade pessoal/familiar	Identidade mesclada
1	Jorge		Bea
2	Ari	Vera	
3	José	Cleusa	
4	Humberto	Nice	
5	Carlos		Jandira
6		Cláudio e Ana	
7		Alcides	Carmem
8		João	Zélia
9		Elis	Luciano
10		Bárbara	Chico

Quadro 5-Casais X Identidades possíveis

Embora as famílias sejam estruturadas em torno dos dois membros do casal que têm uma ocupação, todos os entrevistados com identidade profissional são homens. Sobre esse fato, Dubar (2005) esclarece que a identidade total com a empresa é um processo que concerne mais aos homens do que às mulheres devido aos seguintes elementos: primeiro, pela dominação dos homens sobre as mulheres, de uma forma geral, na esfera do trabalho e do poder; segundo, também, e principalmente, pelos diferentes processos de constituição das identidades sexuais. O autor defende a tese de que os homens buscam investir muito mais na carreira profissional, porque ao contrário das mulheres, tradicionalmente falando, não têm tantas possibilidades de identificação na esfera familiar quanto elas. Desta forma, usam de estratégias como, por exemplo, deixar recair sobre a esposa o essencial do trabalho de reprodução, cuidado com os filhos, cuidado com o lar, para poder investir totalmente na carreira visando a completar o vazio do investimento relacional na esfera familiar.

No caso de José, Ari e Humberto, as três esposas apresentam identidade pessoal/familiar e confirmam a tese de Dubar, uma vez que, diante da ascensão e bom desempenho dos maridos dentro da empresa, estas não tiveram outra opção a não ser recolherem-se à esfera familiar e através de sua atuação nessa esfera proporcionar os recursos necessários para que seus maridos continuem a investir na carreira e garantam o sustento da família. Pensamos, portanto, que essas mulheres, Cleusa, Vera, Nice, continuam a trabalhar, porque precisam complementar os ganhos do marido, isto é, agem em função da necessidade do grupo, da família, e assim que tiverem uma oportunidade abandonam as atividades na Empresa Azul, uma vez que suas imagens de si são construídas pelo papel de dona de casa e esposa. Essa atitude das mulheres contribui para que seus cônjuges encontrem também na esfera familiar reconhecimento enquanto profissionais, uma vez que o casal está ciente de que

é pelo trabalho doméstico da esposa que o marido pode concentrar seus investimentos no trabalho.

Na análise desses três casais destacamos a percepção das entrevistadas sobre a não-obrigatoriedade do trabalho feminino, e a percepção, por outro lado, do dever social que têm as mulheres de dedicar-se de forma primordial à família. Essas representações, portanto, revelam as diferenças na percepção do mundo do trabalho feminino em relação ao dos homens.

Os demais homens com identidade profissional, Jorge e Carlos, têm esposas cujas identidades são mescladas, Bea e Jandira, respectivamente. Percebemos que para essas mulheres o trabalho é visto como um complemento, isto é, elas consideram o fato de terem um emprego uma opção e não uma obrigação. Entretanto, acreditamos que essa representação tem como causa o valor negativo atribuído ao que podemos chamar de “ser apenas dona-de-casa”, ou seja, não visam a uma profissão específica, mas, antes, almejam estar inseridas no mercado de trabalho para não terem sua auto-imagem associada apenas ao papel de dona de casa.

Cláudio e Ana são o único casal ao qual nos foi possível atribuir a mesma configuração identitária: para ambos o trabalho não contribui de maneira significativa para a construção de suas identidades. No entanto, o casal tem para com a Empresa Azul um sentimento de gratidão e comprometimento devido ao acolhimento, por parte da empresa, de seus problemas familiares.

Os casais Alcides e Carmem, João e Zélia possuem a mesma configuração, qual seja, são homens com identidade pessoal/familiar e mulheres com identidade mesclada. Acreditamos que estes homens, assim como Cláudio, reivindicam seu pertencimento à esfera familiar pela falta de reconhecimento no processo relacional ligado ao seu trabalho. Isso porque, entendemos que o reconhecimento social e subjetivo da utilidade de um determinado serviço leva à identificação do sujeito com a atividade que desempenha. No caso dos homens com identidade pessoal/familiar, a imagem de si está vinculada à imagem do homem provedor, uma vez que a ausência de identificação com a esfera do trabalho associada à impossibilidade de abandono ou troca de atividade profissional, por fatores como idade avançada e baixa escolaridade, leva os homens a investirem na figura da pessoa que é responsável pela família.

Tanto Alcides como João manifestaram a importância da família e, especialmente, a importância de suas esposas, em suas trajetórias pessoais. Alcides enfatiza o apoio que sempre teve de sua esposa durante o tempo em que esteve indeciso quanto a que rumo seguir

profissionalmente, isto é, ficar na Empresa Azul ou tentar outra atividade. João reconhece a importância de sua família como um porto seguro e lugar de acolhimento, porque foi principalmente através dela que conseguiu controlar sua dependência alcoólica. Para ambos, portanto, a família é um lugar de acolhimento e re-socialização, é através da relação com o *outro significativo* que constroem sua identidade social.

Carmem e Zélia, assim como as outras mulheres com identidade mesclada, buscam o reconhecimento além da esfera familiar, na tentativa de não serem definidas pelos outros como “as donas-de-casa”, como se o fato de trabalhar fora estivesse diretamente vinculado a uma identidade profissional. Nesse sentido, a idéia corrente é de que as mulheres ajudam, com seu trabalho na economia familiar, por isso, para elas, ter um emprego é uma opção e não uma obrigação. Em contrapartida, para os homens também é opcional a ajuda às mulheres nas tarefas domésticas.

Os casais Luciano e Elis e Chico e Bárbara possuem a configuração inversa dos outros dois casais descritos acima, isto é, os homens têm identidade mesclada e as mulheres identidade pessoal/familiar. Analisando a forma como esses dois casais expressam suas percepções e representações sobre as atividades e relações que vivem no trabalho, identificamos que a empresa oferece diferentes postos de trabalho dentro da fábrica com possibilidade de progressão na carreira apenas para os homens, enquanto para as mulheres as opções são: permanecer na linha de produção e excluir a possibilidade de progressão, ou investir na formação escolar visando um posto de trabalho fora da fábrica, na administração.

Devido a isso, Elis, que tem a mesma escolaridade que seu marido, Ensino Médio, já aceitou a idéia de que seu lugar na Empresa Azul é na linha de produção. Luciano, seu marido, é regulador de máquinas. Bárbara voltou a estudar para concluir, no mínimo, o Ensino Médio, uma vez que está ciente de que não tem perspectivas de progressão. Já seu esposo, com Ensino Fundamental, acredita que tem chances de progressão uma vez que pode participar dos cursos oferecidos pela Empresa Azul, para alcançar melhores postos de trabalho, ainda dentro da fábrica, embora não mais na linha de produção, mas na área da mecânica.

Vimos também que dentre todos os entrevistados, aqueles com cargos mais elevados (supervisor) são homens, enquanto as mulheres, de forma geral, com escolaridade igual ou superior à dos homens, permanecem na linha de produção. Dentre as mulheres, temos uma pós-graduada que continua trabalhando na produção da Cutelaria. Concluimos, portanto, que para as mulheres a baixa escolaridade é um fator muito mais prejudicial do que para os

homens, o que reflete no fato de que as mulheres, no máximo, têm uma identidade mesclada, e não uma identidade profissional.

Salientamos que as relações de gênero encontram na esfera do trabalho, conforme a realidade que investigamos, uma oportunidade de se manifestarem uma vez que a Empresa Azul reproduz esses valores. Nesse sentido, constatamos, de forma geral, algumas diferenças significativas entre identidades masculinas e femininas. Fixamos, portanto, que o universo familiar e doméstico interfere com muito mais frequência na esfera do trabalho no discurso das mulheres. Embora, na identidade pessoal/familiar, essa influência também aparece no discurso dos homens. A visão dos homens em relação à contribuição feminina para a renda está muito mais vinculada à necessidade econômica para a reprodução da família do que a um deslocamento da representação tradicional dos papéis femininos e masculinos. Essa visão também pode ser associada à idéia que a maioria dos casais manifestou, de que seus filhos precisariam de mais atenção e que estes sofrem mais pela ausência da mãe.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste estudo incorporamos a perspectiva de que a identidade, através da análise sociológica, é um processo dinâmico e relacional que considera a interação dos indivíduos nas diversas esferas de ação e que deve ser vinculada às trajetórias sociais através das quais os indivíduos constroem a sua identidade. Diante dessa perspectiva e a partir de um estudo sobre casais que trabalham na mesma empresa, buscamos investigar o processo de construção identitária através da articulação das principais esferas de ação compartilhada por esses indivíduos: a família e o trabalho. Para estudar a identidade social pela articulação dessas duas esferas, propusemos como questão principal verificar em que medida a socialização profissional influencia a dinâmica de funcionamento da esfera familiar e, da mesma forma, como a socialização da esfera familiar influencia na esfera do trabalho, e quais os efeitos dessa troca para o processo de construção identitária. Acreditamos ter conseguido evidenciar os principais aspectos dessa articulação através da elaboração das identidades possíveis, que representam a identidade social dos entrevistados, na maneira como foi proposta por Claude Dubar.

Investigando sobre a relação dos entrevistados com a empresa verificamos que para todos eles trabalhar na Empresa Azul sempre foi algo almejado. Para os entrevistados que já possuíam familiares ou o cônjuge trabalhando nela, essa expectativa assumiu a forma de uma grande possibilidade uma vez que se declararam cientes da política da empresa, e por isso sabiam que em algum momento conseguiriam ingressar nela. Para os entrevistados que vieram de cidades mais distantes da região da Serra Gaúcha a Empresa Azul também foi citada como o motivo da mudança. Creditamos esse desejo de fazer parte da Empresa Azul ao fato de ela representar a possibilidade de ingresso em um emprego formal, com suas garantias e direitos, por ser uma empresa de grande porte conhecida e reconhecida no Brasil e no exterior, e por ter a política de preferencialmente contratar familiares.

De forma geral, constatamos que a participação na esfera do trabalho, mesmo nas situações em que o indivíduo não atribui a essa participação o elemento essencial na constituição de sua identidade, como nos casos em que a identidade possível é a identidade pessoal/familiar, é primordial para os sujeitos reconhecerem-se como agentes atuantes na sociedade. A partir disso, afirmamos que a identidade no trabalho não é a única dimensão da identidade social, e que o fato de estar empregado, mesmo não sendo o principal elemento

identitário, é fundamental, uma vez que age como um elemento integrador e reforça os laços sociais. Concluimos assim, que é pela articulação das esferas de atividade dos indivíduos que podemos definir a existência (ou não) de uma identidade que privilegie uma das esferas de ação, ou que seja construída com base na própria articulação.

Através da forma como os indivíduos aceitam ou recusam a tipificação proveniente da participação nas esferas de ação, compreendemos o caráter processual da construção da identidade. Isto porque percebemos como acontece esse processo através da participação ativa dos próprios indivíduos que, em certa medida, escolhem em qual universo de relações irão fazer seus investimentos pessoais e estabelecer o alicerce para a construção identitária.

A partir do estudo de casais colegas de trabalho foi possível identificar que muitas questões que dizem respeito à atividade produtiva, o trabalho, são vivenciadas também no convívio familiar. Da mesma forma, a lógica de funcionamento da esfera familiar, o vínculo afetivo e solidário, é transposto para a esfera do trabalho. Também identificamos que apesar de os casais compartilharem a vivência nessas esferas e, sobretudo, serem ambos os cônjuges os provedores da família, isso não encontra eco em mudanças efetivas que visem a ultrapassar a histórica divisão entre os papéis sociais masculino e feminino, relacionada tanto à instituição familiar tradicional quanto à divisão sexual do trabalho.

Como salientamos, os estudos sobre família no Brasil destacam as mudanças ocorridas nas últimas décadas e, na maioria das vezes, apontam para uma crise do padrão de família nuclear dominante entre nós, o modelo patriarcal. A grande maioria dos estudos relaciona essas mudanças a fatores como “o crescimento da chefia feminina das famílias, a queda das taxas de fecundidade, o aumento do número de separações, o incremento do nível educacional das mulheres e sua maior participação em atividades remuneradas” (Machado, 1996, pág. 117). Essas alterações são interpretadas como uma redefinição dos papéis de gênero. Embora esse trabalho não tenha proposto um estudo das relações de gênero, essas questões vieram à tona no momento da análise e as consideramos importantes e, de certa forma, determinantes para a análise das identidades possíveis e da relação dos entrevistados com a empresa.

No entanto, através de nossa pesquisa, observamos que se essas mudanças estão de fato ocorrendo, elas não ocorrem de forma homogênea e nem com a mesma intensidade, uma vez que os valores tradicionais permanecem predominantes em meio a esta população. Isso pode ser afirmado porque mesmo com a inserção da mulher no mercado de trabalho e sendo ela também provedora do sustento familiar, na maioria dos casos, não encontramos transformações nos papéis e atribuições de gênero.

Porém, atribuímos esse diagnóstico a forma como a empresa contrata funcionários e às possibilidades de progressão de carreira dos mesmos tanto dentro da fábrica, nesse caso em nossa unidade de análise, a Cutelaria, e também na área administrativa. Por isso, acreditamos que a empresa assume o papel de reprodutora de valores da cultura da sociedade, da seguinte forma: primeiro, porque as mulheres que trabalham na fábrica, na linha de produção, não vislumbram possibilidade de progressão de carreira uma vez que os cargos de maior nível hierárquico, como por exemplo os de encarregado e supervisor que são cargos de comando, são ocupados e, na maioria das vezes, ofertados apenas aos homens. Não tendo, portanto, possibilidade de progressão na fábrica, a alternativa, para o caso em que se deseja progressão na carreira, é investir na formação escolar visando a um cargo administrativo. Em contrapartida, aos homens são ofertados inúmeros cargos fora da linha de produção que, inclusive, não exigem um maior nível de escolaridade, como no caso da Mecânica Central.

Em segundo, porque a prática da empresa de “valorizar a prata da casa” desencadeia nos trabalhadores um sentimento de comprometimento para com a empresa uma vez que sua família está sendo valorizada. Nesse sentido, os entrevistados passam a refletir sobre sua atividade na empresa a partir do “nós” casal, e não do “eu” individual, isto é, gera-se uma situação em que se aceita a sua condição na esfera do trabalho porque trabalhar na mesma empresa que seu cônjuge e/ou demais familiares é positivo para sua família.

Portanto, se estabelece um sistema de troca porque embora não aja reconhecimento pela atividade profissional, e exista insatisfação com a trajetória profissional e rotina de trabalho, os entrevistados sentem que sua família é um elemento de recomendação na hora de procurar trabalho. Os trabalhadores manifestam que se sentem privilegiados por poderem pertencer a uma mesma empresa de geração em geração, ou porque seus pais lá trabalharam, ou porque poderão indicar seus filhos e parentes próximos.

Também verificamos que a constante ênfase da empresa em justificar a política de contratação de parentes através da preocupação com o bem estar da família dos seus funcionários e do fortalecimento dos vínculos familiares, é assumida pelos trabalhadores na medida em que o controle subjetivo gera uma forma de comportamento que é, não só de autocontrole, mas também controle dos familiares empregados. Essa forma de gestão dos recursos humanos implica no estabelecimento de uma relação mais comprometida dos trabalhadores para com a empresa e reflete-se nas identidades possíveis.

Articulando a forma como os casais vivenciam e expressam sua realidade propomos as identidades possíveis, que foram construídas em função de uma pesquisa específica e como uma forma de interpretação dessa situação particular, mas, que não deixam de estar atreladas

à maneira como a sociedade, de forma geral, oferece espaços de socialização com potencial para gerar reconhecimento e servir de base para a construção identitária; e à maneira como as organizações desenvolvem estratégias para se relacionar com seus trabalhadores.

Por estarmos cientes de que o conceito de identidade perpassa diferentes áreas do conhecimento e inúmeras perspectivas de análise, enfatizamos que nosso ponto de vista, no que se refere ao estudo da identidade, está marcado pelo pressuposto da união da dimensão pessoal (individual) e social (coletiva). Englobando, portanto, o individual e o coletivo, a identidade “para si” e a identidade “para o outro”, o conceito de identidade trabalhado aqui não visa a reduzir, mas antes articular essas dimensões.

As identidades possíveis, portanto, na forma de identidade profissional, identidade pessoal/familiar e identidade mesclada, refletem as possibilidades de definição de si a partir da articulação do pessoal com o social, do que é proposto socialmente com o que é pessoalmente reivindicado. Na identidade profissional ressaltamos o reconhecimento da atuação na esfera do trabalho e a correspondência dessa atribuição identitária com a imagem de si reivindicada. Na identidade mesclada, a base da imagem de si é a própria articulação das esferas de ação uma vez que os entrevistados vivenciam uma situação de menos reconhecimento pela participação na esfera do trabalho e, desta forma, desenvolvem estratégias para promover esse reconhecimento e atribuir um sentido a sua trajetória de trabalho. A identidade pessoal/familiar caracteriza-se pela ausência de reconhecimento na esfera do trabalho e pela transferência das expectativas de reconhecimento para a esfera familiar.

Refletindo sobre o significado das identidades possíveis pela análise da relação e da trajetória dos casais verificamos uma forte interdependência dos cônjuges confirmando, com isso, a tese de que as relações afetivas e pessoais são necessárias para a construção identitária, e que a busca de si mesmo é permanente e demanda laços sistemáticos com os mais próximos. Isso também nos permite afirmar o lugar central da família na construção da identidade, não no sentido de que os indivíduos se definem unicamente pelos laços e papéis familiares, mas antes, pela capacidade de escolher e construir seus vínculos a partir da socialização, também na vida adulta, da esfera familiar e da negociação entre os casais.

Isso pode ser ilustrado pelo fato de que não verificamos nenhum casal em que ambos tivessem identidade profissional, apenas os homens têm essa configuração, fato que nos permite concluir que foi pelo suporte familiar e pelo consentimento de suas esposas que estes puderam concentrar seus investimentos na atividade profissional. Da mesma forma, na falta

de reconhecimento pela atuação na esfera do trabalho, a família é resgatada como suporte, isto é, os *outros significativos* permitem construir uma identidade.

Mesmo constatando a importância da esfera familiar no processo de construção identitária, precisamos apontar para as diferentes ênfases dessa influência. Para os indivíduos com identidade profissional a vida conjugal é mais um elemento, entre outros, da definição de sua identidade, contrariamente aos indivíduos com identidade pessoal/familiar. Os indivíduos com identidade profissional privilegiam mais sua autonomia, uma vez que podem circular em outros espaços, como a esfera de trabalho, nos quais também são reconhecidos. Inversamente, os com identidade pessoal/familiar preferem a família, como importante lugar de sentido e reconhecimento, temos um recolhimento à vida doméstica na medida em que não existem possibilidades de construir uma identidade pela atividade profissional.

O esfera do trabalho, por sua vez, mostrou-se um espaço tanto gerador de conflito como de reconhecimento, no entanto, a falta de reconhecimento no trabalho é superada pelo sentimento de valorização da família. A motivação dos trabalhadores, especialmente quando a identidade possível é a pessoal/familiar e a mesclada, para o engajamento, não é o próprio exercício de sua atividade, mas o sentimento de que se é valorizado como sujeito e como uma pessoa com fortes laços familiares.

Diante disso, temos uma organização que, como forma de mobilização, se relaciona com os trabalhadores a partir da perspectiva de que o trabalho e a família são categorias centrais em suas vidas.

Assim, uma das questões importantes a ser aqui ressaltadas é a de que mesmo que a participação na esfera do trabalho não seja geradora de uma identidade profissional, para os que a identidade possível é a pessoal/familiar e a mesclada, o trabalho continua sendo uma possibilidade de integração dos indivíduos. Todavia, entendemos que a forma como essa participação é valorizada pela Empresa Azul, gera uma identificação dos mesmos com os objetivos da empresa, estabelecendo-se uma relação em que todos, de alguma forma, se beneficiam. Isto é, a empresa conquista um engajamento efetivamente comprometido, e os trabalhadores, por sua vez, sentem que estão vinculados a um projeto, a uma “*filosofia da empresa*”. Esse sentimento de pertencer a algo além de sua vida privada, a um projeto coletivo, possibilita, especialmente para os que não têm identidade profissional, a identificação com a empresa e com o seu nome, não se definem por seu trabalho, mas por um pertencimento “protetor”.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

_____. A centralidade do trabalho hoje. In: FERREIRA, L. (Org.). **A Sociologia no Horizonte do Século XXI**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002. p. 91-100.

ARAÚJO, Clara; SCALON, Celi. Percepções e atitudes de mulheres e homens sobre conciliação entre família e trabalho pago no Brasil. In: ARAÚJO, Clara; SCALON, Celi (Org.). **Gênero, família e trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV, 2005. p. 15-77.

BAUER, Martin W; GASKELL, George. **Pesquisa Qualitativa com texto, imagem e som**: um manual prático. 9.ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

BAZILLI, Chirley et al. **Interacionismo simbólico e teoria dos papéis**: uma aproximação para a psicologia social. São Paulo: EDUC, 1998.

BERGER, Peter; LUCKMANN, Thomas. **A construção social da realidade**: tratado de Sociologia do conhecimento. Petrópolis: Vozes, 1973.

_____. Interação social no cotidiano. In: MORTENSEN, C. David. **Teoria da Comunicação**. São Paulo: Mosaico, 1980. p. 102-118.

BILAC, Elisabete Dória. Convergências e divergências nas estruturas familiares no Brasil. **Ciências Sociais Hoje**, São Paulo: Vértice, p. 70-94, 1991.

BLUMER, Herbert. A natureza do interacionismo simbólico. In. MORTENSEN, C. David. **Teoria da Comunicação**. São Paulo: Mosaico, 1980. p. 119-138.

BRUSCHINI, Cristina. Uma abordagem sociológica de família. **Revista Brasileira de Estudos de População**, São Paulo, v. 6, n.1, p. 1-23, jan. / jun. 1989.

BRUSCHINI, Cristina; RIDENTI, Sandra. Família, casa e Trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo: Cortez, n. 88, p. 30-36, 1994.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes, 1998.

DEJOURS, Christophe. **A Banalização da Injustiça Social**. 4.ed. Rio de Janeiro: FGV, 2001.

DE TONI, Miriam. **Fim do trabalho versus centralidade do trabalho**. In: Dicionário de trabalho e tecnologia. Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2006. p. 125-131.

DOMINGUES, José Maurício. **Teorias Sociológicas no século XX**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

DUBAR, Claude. A sociologia do trabalho frente à qualificação e à competência. **Educação & Sociedade**, Campinas, v.19. n. 64, p. 87-103, set, 1998a.

_____. Trajetórias sociais e formas identitárias: alguns esclarecimentos conceituais e metodológicos. **Educação & Sociedade**, Campinas, v.19, n.62, p.13-30, abril, 1998b.

_____. Identidade profissional em tempos de bricolage: Entrevista. **Contemporaneidade e Educação**, Rio de Janeiro, ano 6, n 9. p. 152-156. 1º sem. 2001.

_____. **A Socialização**: construção das identidades sociais e profissionais. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

DURKHEIM, Émile. **Da divisão do trabalho social**. São Paulo: Martins Fontes, 1995.

FONTELA, Odil Matheus. Ocupações web: a construção de identidades profissionais em cenários recentes de trabalho. 2002. 185 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2002.

FORACCHINI, Marialice M; MARTINS, José de Souza. **Sociologia e Sociedade**: leituras de introdução à sociologia. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1978.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**: nascimento da prisão. 23.ed. Petrópolis: Vozes, 2000.

_____. **Microfísica do Poder**. 24.ed. Rio de Janeiro: Graal, 2007.

FRANZOI, Naira Lisboa. **Entre a formação e o trabalho**: trajetórias e identidades profissionais. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

GARAY, Ângela. **Gestão**. In: Dicionário de trabalho e tecnologia. Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2006. p. 143-144.

GASKELL, George. Entrevistas individuais e grupais. In: BAUER, Martin W; GASKELL, George. **Pesquisa Qualitativa com texto, imagem e som**: um manual prático. 9.ed. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 64-89.

GIDDENS, Anthony. **Modernidade e Identidade**. Rio de Janeiro: Zahar, 2002.

GOFFMAN, Erving. **Ritual de la interacción**. Buenos Aires: Tiempo Contemporâneo, 1970.

_____. **A Representação do Eu na Vida Cotidiana**. Petrópolis: Vozes, 1985.

_____. **Estigma**: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4.ed. Rio de Janeiro: LTC, 1988.

GORZ, André. **Misérias do Presente, Riqueza do Possível**. São Paulo: Anna Blume, 2004.

HAGUETTE, Maria Teresa Frota. **Metodologias Qualitativas na Sociologia**. Petrópolis: Vozes, 1987.

JOAS, H. Interacionismo Simbólico. In: GIDDENS, A; e TURNER, J (Org.). **Teoria Social Hoje**. São Paulo: Unesp, 1999. p.127-174.

JODELET, Denise. Representações sociais: um domínio em expansão. In: JODELET, D. (Org.). **As representações sociais**. Rio de Janeiro: EdUERJ, 2001. p. 17-44.

JOVCHELOVITCH, Sandra. Vivendo a vida com os outros: intersubjetividade, espaços públicos e representações sociais. In: GUARESCHI, P; JOVCHELOVICH, S. (Orgs.). **Textos em representações sociais**. 7. ed. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 63-85.

KAUFMANN, Jean-Claude. **A invenção de si**: Uma teoria da Identidade. Lisboa: Instituto Piaget, 2004.

LAING, R.D. **O eu e os outros**: o relacionamento interpessoal. 5. ed. Petrópolis: Vozes, 1982.

LALLEMENT, Michel. **História das Idéias Sociológicas**: de Parsons aos contemporâneos. Petrópolis: Vozes, 2004.

LANE, Silvia Tatiana Maurer. Usos e abusos do conceito de Representações Sociais. In: SPINK, Mary Jane. (Org.). **O conhecimento no cotidiano**: as representações sociais na perspectiva da psicologia social. São Paulo: Brasiliense, 1995. p. 58-84.

LEITE, Márcia de Paula. **O Futuro do Trabalho**: novas tecnologias e subjetividade operária. São Paulo: Página Aberta, 1994.

LIEDKE, Elida Rubini. **Trabalho**. In: Dicionário de trabalho e tecnologia. Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2006. p. 319-325.

MACHADO, Maria das Dores Campos. **Carismáticos e pentecostais**: adesão religiosa na esfera familiar. São Paulo: ANPOCS, 1996.

MACHADO, Roberto. Introdução: por uma genealogia do poder. In: FOUCAULT, M. **Microfísica do poder**. 24.ed. Rio de Janeiro: Graal, 2007.

MEAD, George H. **Espírito, Persona y sociedad**. (Mind, Self. And Society). México: Paydós, 1993.

MÉDA, Dominique. **O trabalho**: um valor em vias de extinção. Lisboa: Fim de Século, 1999.

MICHEL, Andrée. **Sociologia da família e do casamento**. Porto: Rés, 1983.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa Social**: teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 1995.

_____. O conceito de representações sociais dentro da sociologia clássica. In: GUARESCHI, P; JOVCHELOVICH, S. (Orgs.). **Textos em representações sociais**. 7. ed. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 89-111.

OFFE, Claus. Trabalho: a categoria sociológica chave? In: OFFE, C. **Capitalismo desorganizado: transformações contemporâneas do trabalho e da política**. São Paulo: Brasiliense, 1989. p. 167-197.

OLIVEIRA, Manfredo A. A nova problemática do trabalho e a ética. In Teixeira, F. (Org.). **Neoliberalismo e Reestruturação produtiva**. São Paulo: Cortez, 1996. p. 163-194.

ORGANISTA, José Henrique Carvalho. **O Debate sobre a centralidade do trabalho**. São Paulo: Expressão Popular, 2006.

PAULI, Jandir. O poder nas redes de economia solidária. 2006. 180 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2006.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo**. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

PEIXOTO, Clarice Ehlers. Prefácio: As transformações familiares e o olhar do sociólogo. In: SINGLY, F. **Sociologia da família contemporânea**. Rio de Janeiro: FGV, 2007. p. 11-28.

QUIVY, R; CAMPENHOUDT, Luc Van. **Manual de Investigação em Ciências Sociais**. Lisboa: Gradiva, 1992.

ROSENFELD, Cinara Lerrer. **Construção da identidade no trabalho em call centers: a identidade provisória**. CONGRESSO LATINOAMERICANO DE SOCIOLOGIA DEL TRABAJO "Hacia una nueva civilización del trabajo", Montevideo: ALAST, 2007. 18 f.

SÁ, Celso Pereira de. **A construção do objeto de pesquisa em representações sociais**. Rio de Janeiro: EdUERJ, 1998.

SAINSAULIEU, Renaud. A identidade no trabalho ontem e hoje. **Contemporaneidade e Educação**, Rio de Janeiro, ano 6, n 9. p. 56-73. 1º sem. 2001.

SETTON, Maria da Graça Jacintho. A particularidade do processo de socialização contemporâneo. **Tempo Social**. São Paulo, v.17, n.2, p. 335-350, nov. 2005.

SPINK, Mary Jane. O estudo empírico das representações sociais. In: SPINK, Mary Jane. (Org.). **O conhecimento no cotidiano: as representações sociais na perspectiva da psicologia social**. São Paulo: Brasiliense, 1995. p. 85-108.

SPINK, Mary Jane; LIMA, Helena. Rigor e Visibilidade: a explicação dos passos da interpretação. In: SPINK, Mary Jane (Org.). **Práticas discursivas e produção de sentido no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas**. São Paulo: Cortez, 2004. p. 93-122.

STRAUSS, Anselm. **Espelhos e Máscaras: A busca da identidade**. São Paulo: Ed. da Universidade de São Paulo, 1999.

STRAUSS, Anselm; CORBIEN, Juliet. **Pesquisa Qualitativa**: técnicas e procedimentos para o desenvolvimento de teoria fundamentada. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2008.

TORRES, Anália. Casamento: tempo, centramento, gerações e gênero. **Cadernos CRH**. Salvador, v.17, n.42. p. 405-429, set. / dez. 2004.

VELHO, Gilberto. Família e subjetividade. In: ALMEIDA, Ângela Mendes de et al. **Pensando a família no Brasil**: da colônia à modernidade. Rio de Janeiro: Espaço e Tempo: UFRRJ, 1987. p. 79-87.

_____. **Projeto e Metamorfose**: Antropologia das Sociedades Complexas. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1994.

VELHO, Gilberto; KUSCHNIR, Karina. Mediações e Metamorfose. In: **Mana**. Rio de Janeiro, v2, nº 1. p. 97-108, abr. 1996.

APÊNDICE A – ROTEIRO SEMI-ESTRUTURADO DAS ENTREVISTAS

A) COMPOSIÇÃO DA UNIDADE DOMÉSTICA

- Quem são as pessoas que moram na sua casa?
- Quem poderia ser considerado o “chefe” da casa, na sua opinião (a pessoa que dá a última palavra nas decisões) ?

B) TRAJETÓRIA DE VIDA DO ENTREVISTADO

Família de origem

- Onde nasceu?
- Onde viveu a maior parte da vida antes de casar?
- O que seu pai faz (fazia)? Até que ano estudou?
- O que sua mãe faz (fazia)? Até que ano estudou?
- De que tamanho é a sua família? Quantos irmãos e irmãs tem?
- Algum deles trabalha também na mesma empresa? (há quanto tempo, em que cargo...)

Histórico pessoal e profissional

- Até que ano estudou?
- Por que foi trabalhar fora (principalmente quando for mulher)
- Qual foi seu primeiro trabalho? O que fazia? Onde?
- Por que começou a trabalhar na Empresa Azul?
- Há quanto tempo trabalha na empresa?
- Em qual setor? Já trabalhou em outros setores? Quais?
- Trabalhou em outros turnos? Gostou?
- Como é seu trabalho?
- Está satisfeito com sua ocupação?
- Alguma vez ficou sem trabalhar?
- Já esteve desempregado? Como foi essa experiência?

História da vida do casal

- Onde e como vocês se conheceram?
- Como foi o início da vida de casados?
- Começou a trabalhar na empresa antes ou depois do casamento?

Divisão das tarefas em casa

- Como é o seu dia-a-dia? Descreva um dia de rotina bem comum.
- Quem faz o quê? (na casa)
 - * tarefas domésticas
 - * compras para casa
 - * cuidado com os filhos

- Como, na sua casa, são tomadas as principais decisões?

C) DIMENSÃO RELACIONAL E BIOGRÁFICA**Papéis sociais ligados à esfera do trabalho e da família**

Pelo fato de trabalharem juntos, você tem um esposo (a) ou um colega de trabalho?

Ambiente de trabalho

- Como é ser colega de trabalho do esposo (a)?
- Gosta de vivenciar essa situação? Por quê?
- No trabalho, como fica o relacionamento de vocês?
- Falam sobre as coisas da casa? Sobre o que falam com mais frequência?
- Em que momento, durante a jornada de trabalho, falam sobre as coisas da casa?
- Quando está no trabalho e encontra seu cônjuge, como se sente? (colega de trabalho ou cônjuge)

Ambiente familiar

- Em casa, como fica o relacionamento de vocês?
- Falam sobre as coisas de trabalho? Sobre o que falam, sobre que tipo de assunto falam com maior frequência?
- Que tipo de assunto, do trabalho, não comentam em casa? Por quê?

- Em que momento, quando não estão trabalhando, falam sobre as coisas do trabalho?
- Quando está em casa, como se sente em relação ao cônjuge? (colega de trabalho ou cônjuge)

Questões gerais

- Em algum momento do relacionamento de vocês você tem ou teve a sensação de que é mais colega de trabalho do que cônjuge? Ou vice versa? Por que tem esse sentimento?
- Quando ocorre algum tipo de desentendimento com o cônjuge, acha que isso se reflete no trabalho?
- Quando há algum tipo de preocupação no trabalho, você comenta em casa?
- O que você acha das atividades que exerce?
 - * doméstica
 - * remunerada
- Existe alguma destas atividades com que você se identifica mais? Por quê?

Identidade para si

- Quando está no trabalho gosta de ser reconhecido pelos colegas de trabalho como:
 - o(a) esposo(a) do(a) fulano(a)
 - como um trabalhador da indústria
- Quando está em casa, com os demais familiares, na rua, nas atividades de lazer.... como gosta de ser reconhecido (a):
 - o(a) esposo(a) do(a) fulano(a)
 - como um trabalhador da indústria

D) OPINIÕES E REPRESENTAÇÕES SOBRE “VALORIZAR A PRATA DA CASA”

- Por que você acha que a empresa tem como prática contratar membros da mesma família?
- Como você avalia essa prática?
- Como se sente diante dessa situação?
- Acha que o fato de ser indicado por um parente é vantajoso, e conta como ponto positivo na hora da contratação?
- Já indicou alguém? Sentiu-se responsável por essa pessoa?
- Você também foi indicado? Sentiu-se comprometido com essa pessoa?

E) PLANOS PARA O FUTURO

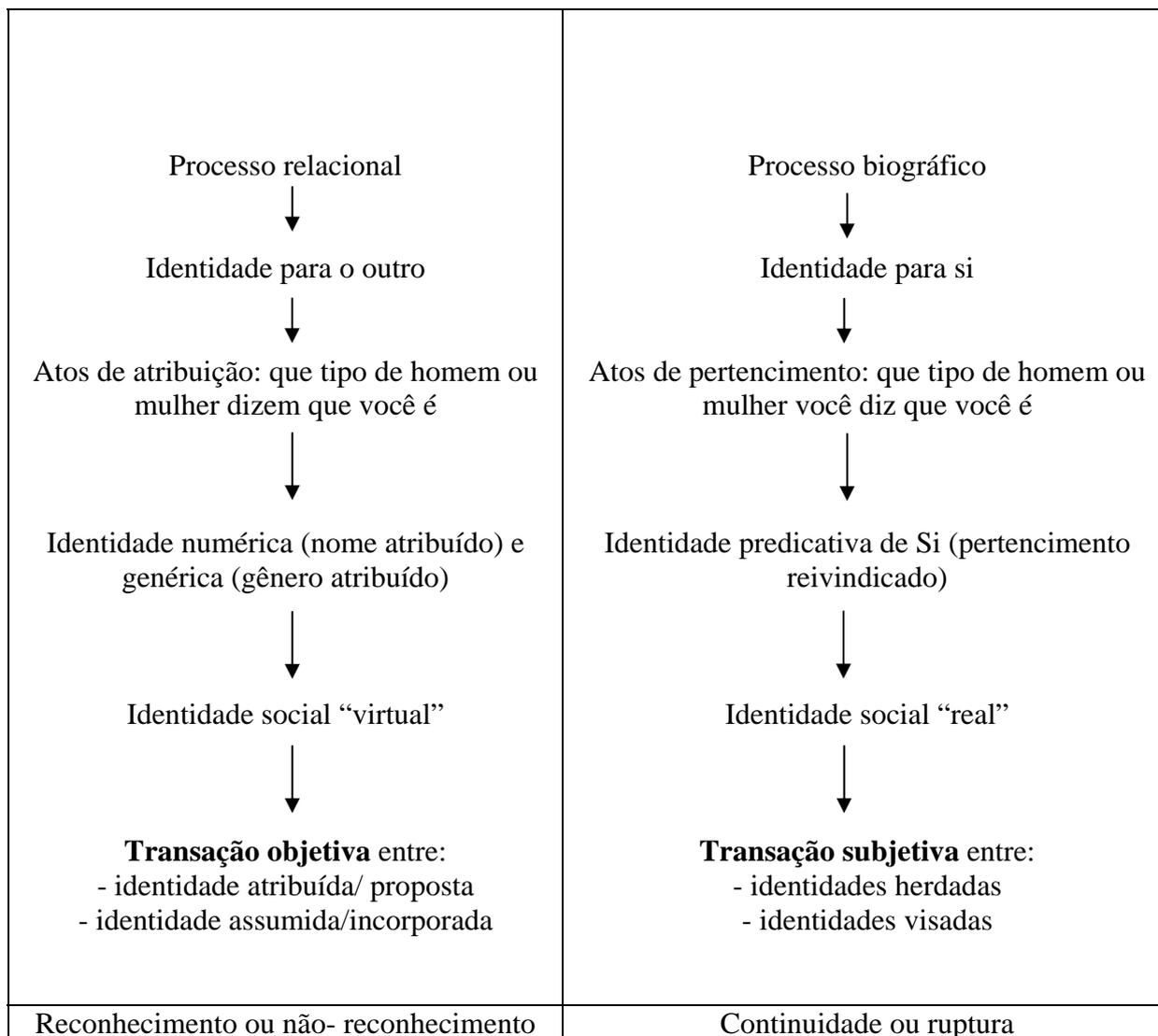
Projetos pessoais

- Tem algum plano para daqui em diante?
- Vislumbra a possibilidade de ser promovido?
- Mesmo não havendo essa possibilidade, quer ou considera isso importante para você? Por quê?
- Gostaria de se aposentar pela Empresa Azul?

Futuro dos filhos

- Que profissão gostaria que seus filhos tivessem?
- Gostaria que eles trabalhassem na Empresa Azul? Por quê?

APÊNDICE B - ADAPTAÇÃO DO QUADRO DAS CATEGORIAS DE ANÁLISE DA IDENTIDADE SOCIAL DESENVOLVIDO POR CLAUDE DUBAR (2005)



Quadro 6- Categorias de análise das identidades possíveis