

A VONTADE DE TRABALHAR *PARA SI* E O SIGNIFICADO DO ASSALARIAMENTO NO RECIFE

THE WILL TO WORK FOR ONESELF AND THE MEANING OF WAGE LABOUR IN RECIFE, BRAZIL

Márcio Moneta¹

RESUMO

Frequentemente, nos deparamos com a enunciação, por trabalhadoras/es, de percepções positivas sobre modalidades laborais distintas do emprego convencional, e manifestações desse tipo têm sido lidas, de modo prevalente, como mera expressão do triunfo de estratégias empresariais de cooptação. Em desacordo, quero defender: há aí elementos valiosos para a investigação de uma conflitividade do trabalho. Este artigo traz alguns dos resultados de um estudo que se debruça sobre a posição da classe trabalhadora quanto ao assalariamento, relação social basilar do capitalismo. Por meio de um levantamento por amostragem probabilística de conglomerados em dois estágios, a pesquisa parte de um questionamento prosaico, dirigido a assalariadas/os formais do Recife (PE), acerca da vontade de trabalhar *para si própria/o*. Observadas, nessa experiência de classe, as contradições entre negação e consentimento, entre autonomia e heteronomia, busca-se iluminar os dispositivos de legitimidade da ordem capitalista contemporânea e auscultar aspirações emancipatórias que aí podem se gestar.

Palavras-chave: classe trabalhadora; emprego; experiência; trabalho e trabalhadores/as – Recife, região metropolitana do (PE); trabalhar para si.

ABSTRACT

Prevailingly, positive remarks regarding modalities of work apart from the conventional wage employment have been being purely seen as the triumph of entrepreneurial strategies of co-optation. Let me disagree: in utterances of those, there are some valuable elements to enable a proper investigation of a labour litigiousness. This paper displays some of the results of a study that deals with the stance of the Brazilian working class on wage labour, the fundamental social relation of capitalism. The initial focus was cast on a trivial question about the will to work *for oneself*, made in the course of a probabilistic, two-stage cluster sampling survey carried out among formal employees in Recife, Pernambuco. In this class experience, the contradictions between negation and consent, between autonomy and heteronomy are assessed in order to clarify the legitimacy of the contemporary capitalist order and the emancipatory aspirations that might take place from within it.

Keywords: working class; employment; class experience; work and workers - Recife, Brazil; work for oneself.

¹ Professor Adjunto do Departamento de Sociologia da Universidade Federal do Paraná (UFPR), doutor em Sociologia pela Universidade Estadual de Campinas (Unicamp). E-mail: marciomoneta@ufpr.br.

1. INTRODUÇÃO²

“Eu acho que hoje o melhor é trabalhar para você mesmo”. É assim que, entrevistada no documentário *Estou me guardando para quando o carnaval chegar* (ESTOU..., 2009), uma trabalhadora não identificada, ocupada no ramo de confecções, em Toritama, cidade localizada no Agreste pernambucano, faz referência a sua vida laboral de longas jornadas, sem contrato formal de trabalho e com remuneração por peça.

De modo similar, em um fórum no Facebook, um motofretista de naturalidade desconhecida reage a um post contendo comentários negativos sobre as condições de trabalho por intermédio de aplicativos digitais: “800 [reais] por semana tá ruim[?] [N]ão ficar trancado em uma porra de um escritório tá ruim[?] [F]ala sério[,] esse foi o melhor trampo que inventaram até hoje” (depoimento anônimo em CARLIN, 2019, p. 15).

Na paisagem de devastação em que nos encontramos, de esfacelamento do mercado formal de trabalho, com mudanças legislativas significativas na regulação laboral – faço alusão especialmente à aprovação pelo Congresso Nacional brasileiro da reforma trabalhista de 2017 e do fim das restrições às terceirizações – e o avanço do engajamento da força de trabalho em modalidades ocupacionais ainda mais degradantes, a exemplo do fenômeno que vem recebendo a denominação de *uberização* do trabalho; no descrito contexto, dizia, enunciações como as duas citadas parecem apanhar de calças curtas a crítica sociológica, que se vê às voltas com a conclusão única do triunfo de uma espécie de *falsa consciência*, o resultado de bem sucedida tentativa de cooptação ou manipulação empreendida por capitalistas.

Sem descuidar da implacável, imprescindível e urgente denúncia do processo em curso de agudização do aviltamento laboral, defendo que, para além da correta identificação, nesses depoimentos, do componente de consentimento à dominação, há ainda a possibilidade de extrair deles elementos potencialmente capazes de indicar alternativas à contemplação, virtualmente propícios a municiar uma eventual ação classista antagonista. Ao desprezar tais elementos, uma apreciação parcial do fenômeno fornece muito pouco para além da estupefação diante de uma suposta rendição das/os trabalhadoras/es. Dito de outro modo, o corolário prático dessa crítica tem sido a resignação até que, pela incidência de outros determinantes, ou mesmo por razões insondáveis a tal análise, os/as trabalhadores/as despertem de sua prostração. É, em sentido oposto, portador de poderosas informações o que dizem a trabalhadora de confecções e o motofretista, traz consigo enorme potencial analítico e nos convida a inquirir a cultura do trabalho que tais declarações expressam e ajudam a conformar (LIMA, 2010).

² Este artigo condensa alguns dos resultados contidos em minha tese de doutorado, “*A vontade de trabalhar para si – Emprego e experiência de classe*” (MONETA, 2017). Essa etapa da pesquisa contou com fomento da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), através de uma bolsa de doutorado. Uma versão contendo parte do texto foi apresentada em Grupo de Trabalho do 41º Encontro Anual da Anpocs, em outubro de 2017. O material original foi revisto e, por vezes, editado e sumarizado. Concomitantemente, foi, em outras direções, substancialmente ampliado, valendo-se, de um lado, das observações da banca avaliadora da tese de doutorado; e, de outro, da continuidade da investigação, a partir do projeto “*A vontade de trabalhar para si - modo de vida, família, divisão sexual do trabalho e trajetórias laborais na classe trabalhadora no Recife*”, desenvolvido agora na UFPR.

A interlocução com Ricardo Antunes, orientador da tese, permanece apresentando questões fundamentais a esta pesquisa, ainda em curso. Cristiano Ferraz, do Departamento de Estatística da Universidade Federal de Pernambuco, coorientador da tese, tornou viável a concepção de um rigoroso desenho de pesquisa e, mais ainda, sua execução. A ambos sou imensamente grato. Renovo meus mais profundos agradecimentos a Marina Moneta, a quem, em meio a tanta precariedade institucional e à exiguidade de prazos, tive a sorte de, com recursos próprios, poder contratar para realizarmos a coleta de dados; a ela devo, sobretudo, a confiança na qualidade dos dados obtidos. Pelos comentários feitos em distintos momentos da pesquisa, agradeço a Adalberto Moreira Cardoso, Angela Carneiro Araújo, Bárbara Geraldo de Castro, Fernando Antônio Lourenço e Marcelo Badaró Mattos.

Em época que hoje parece já longínqua, dadas as importantes mudanças de conjuntura que a separam no tempo, iniciei, em 2012, uma pesquisa – ainda em andamento – que pode agora fornecer significativos insumos para esse debate. Eu estive ocupado, de partida, das seguintes questões: *na contemporaneidade, como se posiciona a classe trabalhadora brasileira frente ao assalariamento? Com que legitimidade aparece, aos olhos de tais homens e mulheres, a relação social basilar da sociabilidade capitalista?*

O esforço investigativo partiu de um questionamento prosaico, dirigido a trabalhadores/as assalariados/as do Recife, acerca da vontade de trabalhar *para si mesmo/a* – ou, simplesmente, de trabalhar *para si*. Trata-se, nesse caso, de categoria nativa³; sob seu abrigo, estão agrupadas, na verdade, diversas modalidades de trabalho distintas daquela historicamente majoritária no modo de produção capitalista, o trabalho assalariado por tempo.

Do ponto de vista fenomênico, trabalhar *para si* pode significar trabalhar através de meios próprios de produção; pode significar se ocupar através da prestação eventual de serviços, ou em diversas formas de trabalho temporário e/ou em tempo parcial; pode significar ainda o engajamento eventual em trabalho remunerado por produção ou por empreitada; pode, por certo, ainda que se veja menos usualmente, nomear a participação em empreendimentos associados, cooperativados e autogestionários; e, no limite, pode dizer respeito ao trabalho exclusivo para autoconsumo ou para subsistência⁴.

A rigor, esse conjunto de práticas de trabalho não representa uma demarcação clara com o assalariamento *tout court* – tome-se o caso do salário por peça, “uma forma metamorfoseada do salário por tempo”, na conhecida definição de Marx (1984, p. 139)⁵. De todo modo, o que permite a tantas modalidades díspares de ocupação aparecerem unificadas em distinção ao assalariamento capitalista convencional, aquilo que, no limite, as demarca frente ao trabalho assalariado por tempo é a ausência de subordinação perene a uma firma empregadora, e isso lhes confere um caráter em alguma medida menos heterônomo, de atividade sobre a qual se podem projetar aspirações de autonomia, ainda que daí não se siga menos exploração, menos tempo destinado ao trabalho ou algo além de uma autonomia funcional no cotidiano.

Por certo, o trabalho *para si* carrega uma aparência autônoma que muito comumente ofusca elos de subordinação à produção capitalista. No capitalismo de produção flexível e seus expedientes de externalização, de desterritorialização e descentralização, a produção “autônoma” é *subsumida* no capital ou se articula à acumulação capitalista por uma multiplicidade de formas, mais ou menos diretas.

Isso não conta a história inteira, todavia: os aspectos de autonomia não são mera mistificação. Envolvem práticas e incidem sobre (auto)percepções e aspirações. Podem significar a possibilidade de algum controle sobre tempo, intensidade e rotina de trabalho – mesmo que todos esses pontos, no limite, sejam determinados por ditames objetivos advindos da existência numa ordem econômica capitalista, em meio às “leis coercitivas da concorrência” (MARX, 1983). Tais modalidades de trabalho podem também representar a oportunidade de se auferirem

³ Não coincide – ao menos, não inteiramente – com o uso feito por Marx (1983, 1984), por exemplo.

⁴ De passagem, veja-se, portanto, que a noção de trabalhar *para si* passa ao largo da classificação formal-informal, por qualquer um dos critérios elencados, por exemplo, por Filgueiras, Druck e Amaral (2004): estão aí incluídas atividades econômicas cuja natureza pode ou não ser “tipicamente capitalista”; e estão abarcadas tanto atividades legais, quanto as não registradas.

⁵ Além disso, quando trabalhar *para si* significa possuir meios próprios de produção, podemos, idealmente, estar tratando não de trabalhadoras/es, mas de empresários/as, quando há o assalariamento de outrem. Isso não inviabiliza, por certo, a constatação de que é possível ainda que, em empresas diminutas, a/o proprietário/a participe do processo de valorização, na medida em que seja um dos membros do trabalhador coletivo – constituindo aquilo que Marx (1983) denominou “pequeno patrão”.

maiores rendimentos, ainda que seja maior também a extração de mais-valor – a possibilidade de extensão da jornada de trabalho nessas modalidades laborais, aliás, é frequentemente vista como um trunfo adicional.

Em suma, prestar atenção a manifestações da vontade de trabalhar *para si* nos faculta, portanto, e como aponta Bihl (1998), a oportunidade de nos defrontarmos com relevantes contradições “entre privação e envolvimento”, ou entre heteronomia e autonomia, próprias de um capitalismo flexível periférico, o que não deve ser negligenciado.

O desdém por tal material empírico como valioso para o estudo da conflitividade no interior da sociedade capitalista contemporânea está assentado em alguns pressupostos falhos. Dá-se de barato que a vontade de trabalhar *para si* é idêntica à vontade de integrar o patronato, o que é impreciso, como, em seção subsequente, teremos a oportunidade de apreciar. Correlatamente, toma-se a presença dessa aspiração (por trabalhar *para si mesma/o*) como necessária, como tão somente a refletir a constatação basilar de que são dominantes as ideias da classe dominante (MARX; ENGELS, 2007), sem se reconhecer que o elemento de assentimento é apenas um dos momentos que dela conformam o sentido, isto é, que esse significado se compõe também de um veio de negação do assalariamento.

Há algo além a se levar em consideração e diz respeito às formas como a ação de contestação ganha existência. A ideia de que esse é um processo que brota de terra virgem (ou de terra arrasada, aqui tanto faz), absolutamente incontaminado de um repertório cultural preexistente, se não inteiramente implausível, é, na mais generosa das hipóteses, apenas uma entre as possibilidades. Disso vastamente trataram as ciências humanas.

A célebre apreciação de Thompson (1998) dos conflitos em torno da economia moral na Inglaterra que se industrializava é registro proeminente: trabalhadores/as se valeram de parâmetros de legitimação de uma ordem social – ancorada em direitos e costumes tradicionais – e os converteram em balizadores da resistência à consolidação de mecanismos de livre mercado no consumo de pães na Inglaterra do século XVIII. Outro exemplo notável, desta feita brasileiro, se encontra no vasto estudo de José Sérgio Leite Lopes (1988) sobre a indústria têxtil em Paulista, Pernambuco; mais especificamente, o modo como certa “moral do trabalho”, em sua correlata promessa de garantia de emprego, embasou a contestação operária quando a Fábrica Paulista buscou desmobilizar instrumentos que antes ancoravam sua forma de dominação – isto é, como tal moral transitou de elemento patronal de obtenção de consentimento para um combustível da resistência operária.

Os exemplos possuem um terreno comum: eles nos informam sobre *reações* frente a mudanças nos termos da dominação – mais: mudanças tidas como desfavoráveis pelas classes subalternas. Temos aí, já, uma razão a justificar a investigação do repertório de valores e aspirações laborais. Isso não nos autoriza, é verdade, a nos valermos desse tipo de mecanismo para a inteligência de situações em que a ruptura da estabilidade da legitimidade de uma dada ordem social se dá por uma crise no consentimento, a partir da iniciativa dos agrupamentos dominados, explorados e/ou oprimidos. O que, sim, os exemplos nos informam é sobre a possibilidade de que o repertório cultural de um povo forneça a forma de que se valem processos de resistência e/ou de transformação⁶. Ou seja, se a instauração de um novo conjunto de valores e práticas a partir de rebeliões e revoluções é certamente uma possibilidade, disso não deve decorrer o desprezo pelo conhecimento do acervo cultural existente, verdadeira imperícia sociológica.

⁶ Não me parece extravagante invocar, neste ponto, os estudos havaianos de Sahlins (1990). Como, entretanto, os termos aí propostos para a dialética entre reprodução e mudança requerem mais vagaroso comentário, essa menção se faz apenas como a anotação de uma proposta de hipótese de investigação teórica.

Assim, uma posição genuinamente crítica da exploração do trabalho deve estar atenta às demonstrações efetivas ou aos germes potenciais de desacordo, de insatisfação, de negação; e deve estar atenta à linguagem da qual possivelmente se valeria um emergente antagonismo à ordem classista.

De volta à minha pesquisa, a primeira suposição era a de que ali, naquelas aspirações laborais, residia um traço significativo de uma experiência de classe no Brasil⁷ – e isso se viu empiricamente confirmado, a vontade de trabalhar *para si* é ecumênica e extraordinariamente difundida na população investigada, como será exposto neste artigo. Se esse traço cultural encontra parte de seus motores no contexto mundial de recomposição capitalista em finais do século passado, em seu impulso à extrema fragilização dos vínculos empregatícios, ele é também informado pelas particularidades que integram a formação da classe trabalhadora no país – mais especificamente, por uma longuíssima tradição, que acompanha toda a trajetória do capitalismo nacional, de massiva ocupação em modalidades de trabalho *para si*, tanto mais incidente numa região duplamente periférica (isto é, do ponto de vista de uma divisão tanto internacional, quanto inter-regional do trabalho)⁸ como o Recife. Tal traço, pressupus, permitiria encontrar os elementos de negação e de consentimento a constituírem a percepção do assalariamento nutrida por tais trabalhadores/as – e, nesse bojo, iluminar quanto aos termos atuais da legitimidade da dominação capitalista por essas paragens⁹.

Complementarmente, renova-se hoje o interesse na investigação desse componente cultural, dado que ele conhece novo capítulo no estágio atual da luta de classes no Brasil, que, ao se alinhar a uma nova ofensiva global de desestabilização do padrão regulatório baseado no emprego protegido (cf. MACHADO, 2017) e, de modo geral, a uma aguda onda de *desdemocratização* (cf. BALLESTRIN, 2018), num contexto de erosão da ordem constitucional de 1988, atinge de morte a CLT.

⁷ “[...] a experiência é um termo médio necessário entre o ser social e a consciência social: é a experiência (muitas vezes a experiência de classe) que dá cor à cultura, aos valores e ao pensamento: é por meio da experiência que o modo de produção exerce uma pressão determinante sobre outras atividades: e é pela prática que a produção é mantida”. (THOMPSON, 1981, p. 112) Neste ponto, deixo patente minha reivindicação da recusa thompsoniana em tratar de classe social como uma categoria de estase – ao contrário, estamos diante de categoria a ser apreendida em sua dinâmica. Classe não é coisa; sua ação não está pressuposta de antemão pela identificação de uma dada posição estrutural. Classe é acontecimento histórico. (THOMPSON, 1981; 1997; 2001a; 2001b; 2001c)

⁸ Cf. Guimarães Neto (1997).

⁹ Como é já notório, lanço mão da ideia de *negação*, mais ampla que a ideia de resistência e com capacidade de abarcar posições as mais distintas. O termo resistência, ainda que alargado para abarcar microações cotidianas, não me pareceu apropriado. Resistência, assim o vejo, pressupõe uma dada prática (ainda que esta venha a ser a recusa, consciente ou não, à ação) decorrente de um posicionamento de negação. A negação – categoria mais ampla que diz respeito à oposição, como o outro antagonístico do consentimento – prescinde da ação prática para se caracterizar.

De outra parte, entendo que o *consentimento* existe como afirmação da conexão entre dominador/a e dominada/o – do ponto de vista da hegemonia do capital, o consentimento é par da coerção: ao mesmo tempo que a coerção se diferencia do consentimento, sua própria existência faz obter consentimento; da unidade desse par, da interação entre “força e consenso”, se obtém a continuidade da dominação (como, a propósito de Gramsci, leio em Bianchi, 2008). Desde o ponto de vista do trabalho, o consentimento é o outro antagonístico da negação. As respostas do trabalho aos mecanismos de busca de consentimento desenvolvidos pelo capital envolvem tanto o consentimento (do/a/s trabalhador/a/s), quanto a negação. Trata-se – falo da negação – de um continuum que vai, quanto à exterioridade da postura do/a/s trabalhador/a/s, desde a passividade que oculta um juízo negativo a respeito da relação com o capital, até a resistência mais ativa. Igualmente o consentimento envolve um continuum entre a atividade (a colaboração mais deliberada por parte do trabalho) e a passividade. A passividade é uma forma de consentimento. A resistência, repito-me, pressupõe ação nessa direção – a negação passiva é somente a negação. Consentimento e negação devem ser lidos não em chave dicotômica – a dialética entre um e outra admite sua existência mútua, sua convivência praticamente obrigatória entre os seres historicamente socializados no interior da ordem classista capitalista.

A primeira etapa da investigação, cujos resultados parcialmente aqui exponho, se baseou em um levantamento por amostragem probabilística de conglomerados em dois estágios, realizado entre abril e agosto de 2016. No primeiro estágio, foram sorteadas empresas localizadas na Região Político-Administrativa (RPA) 1 do Recife – área que coincide com o chamado centro expandido da cidade – e constantes do cadastro de contribuintes da prefeitura municipal. No segundo estágio, dentro das empresas, até cinco trabalhadoras/es foram entrevistadas/os; onde havia mais do que esse número de empregados/as aptos/as a participar da pesquisa, elas/es foram selecionadas/os por amostragem aleatória simples; onde havia menos, a pesquisa se deu com o conjunto dos/as trabalhadores/as que se dispuseram à participação. A menção à aptidão a participar da pesquisa se refere aos critérios de definição da população amostrada: estiveram excluídas/os aquelas/es que exercessem posição de mando ou chefia; aqueles/as que possuíssem nível superior e nessa profissão estivessem ocupados/as; e as/os que tivessem na empresa uma ocupação secundária (isto é, que tivessem outro trabalho como ocupação principal)¹⁰. No total, a amostra se compôs de 97 indivíduos, empregados em 43 empresas da região.

O artigo tem pretensões modestas: quer divulgar alguns dos resultados colhidos e, na impossibilidade de aprofundar, adiantar algumas das implicações analíticas neles contidas. Em linhas gerais, fornece informações sociodemográficas e laborais da população investigada; e, dentre o conjunto de percepções que essa população tem do trabalho, começa a palmilhar suas aspirações laborais, em especial, a vontade de trabalhar *para si*¹¹.

Apesar do reconhecimento crucial da diversidade da classe – a constatação da interveniência de outras forças de determinação da vida social, de outras relações sociais, tais como as de gênero, raça, sexualidade –, conclusões mais aprofundadas a esse respeito encontraram severas limitações estatísticas. Como, via de regra, têm intervalos de confiança consideravelmente elevados e interseccionados, os números oriundos da segmentação por gênero e raça/cor, por exemplo, quando aqui apresentados, porque informados por outras pesquisas, porque filtrados teoricamente, o são na qualidade de indícios hipotéticos¹² de efetivos movimentos do real, como subsídios a ensejarem futuras investigações, com amostragem mais ampla.

¹⁰ Pelo que se depreende, sigo Antunes (1999, 2005), que, em sua busca por mapear a morfologia contemporânea da classe trabalhadora, dela delineia uma concepção ampliada, que extrapola aquilo que ele vê como o núcleo central da classe, as/os trabalhadores/as produtivas/os. Antunes acredita que a *classe-que-vive-do-trabalho* abarca aqueles/as ocupados/as em modalidades de trabalho produtivo e improdutivo, seja material ou imaterial, na indústria ou nos serviços (especialmente numa época de crescente entrelaçamento entre esses dois setores). De modo textual, a classe trabalhadora “compreende a *totalidade dos assalariados*, homens e mulheres que vivem da venda da sua força de trabalho e que são despossuídos dos meios de produção” (ANTUNES, 1999, p. 196. Grifo no original); deve incluir ainda “o enorme leque de trabalhadores precarizados, terceirizados, fabris e de serviços, *part-time*” (ANTUNES, 2005, p. 52), além de trabalhadoras/es rurais (proletários/as, boias-frias) e desempregados/as. Ainda que assalariadas/os, estão excluídas/os aquelas/es que exercem mando e controle na produção, os/as gestores/as do capital – objetiva e subjetivamente integrados/as às classes proprietárias. Conforme vejo, acredito que, no Brasil, há ainda outra parcela de assalariados/as cujo modo de vida *em regra* as/os aparta da classe trabalhadora: são os/as profissionais de nível universitário que se ocupam na profissão de sua formação; se muitos/as são profissionais liberais, outras/os tantas/os se ocupam via assalariamento. Defendo que integram a classe média – daí estarem excluídos/as do desenho da pesquisa – não apenas valorativamente, mas por sua posição no conjunto das relações sociais: não bastassem suas práticas culturais, organizativas, de consumo, observe-se, por exemplo, a extensão do assalariamento para trabalho doméstico que praticam. Isso não impede, todavia, que esses setores possam eventualmente fazer falar mais alto sua condição de assalariados/as e produzir coalizões com a classe trabalhadora.

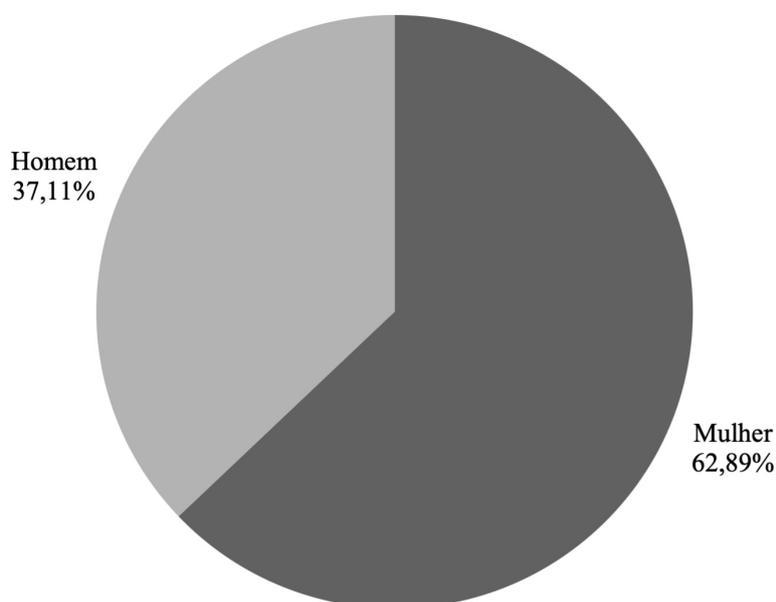
¹¹ Em Moneta (2017), tem-se acesso ao conjunto completo de dados, incluídos dados qualitativos coletados em questões abertas; bem como ao aprofundamento dos argumentos, reflexões e análises aqui, no presente artigo, apresentados em brevidade – em que pese tê-los cá, ocasionalmente, refinados. Lá, nos apêndices, se encontram igualmente disponíveis os números correspondentes aos erros-padrão dos dados quantitativos, pelos quais se obtêm os respectivos intervalos de confiança.

¹² Excetuados aqueles dos gráficos 1 e 2.

2. AS/OS TRABALHADORAS/ES DAS EMPRESAS DO CENTRO EXPANDIDO DO RECIFE

Vejamos, num sobrevoo, as características sociodemográficas da população em questão. Estamos diante de uma maioria de mulheres: elas são, estima-se¹³, 62,89% da força de trabalho ocupada em empresas situadas no centro expandido do Recife. Quanto à raça/cor¹⁴, vemos que se declaram como pardas/os 52,58% da população; como pretas/os, 17,53%; 20,62%, como brancas/os; indígenas somam 4,12%; enquanto a opção “amarela” reúne 5,15% da população¹⁵. São 7,22% os/as trabalhadoras/es que se identificam como pertencentes à população LGBTQIA+. Trata-se ainda de uma força de trabalho muito pouco envelhecida: vemos que a média de idade é de 33,34 anos; a mediana é de 32,5 anos, sendo que está em apenas 23,56 anos o primeiro quartil; três quartos deles/as possuem até 38,75 anos; e apenas 10% têm idade superior a 47,15 anos. No que se refere à escolaridade dos/as trabalhadores/as, vemos que três em cada quatro trabalhadoras/es têm *peelo menos* o Ensino Médio completo – são 77,32%; a faixa modal é o Ensino Médio completo: 46,39% possuem esse grau de escolaridade; trabalhadores/as que cursaram o Ensino Superior somaram 22,68%, sendo que 7,22% o concluíram; ainda: profissionais de nível técnico somam 4,12% e é de 1,03% o percentual de quem possui algum título de pós-graduação. Os/as católicos/as são o agrupamento religioso de maior adesão, perfazem 38,14%; os/as evangélicos/as e protestantes, em suas mais diversas confissões, somam 28,87%; 25,77% se declaram sem religião; não houve presença de ateístas, nem de adeptos/as de religiões de matriz afro¹⁶. Vejamos os gráficos 1, 2, 3, 4, 5 e 6.

GRÁFICO 1 – POPULAÇÃO DE ACORDO COM O GÊNERO



Fonte: Elaboração própria

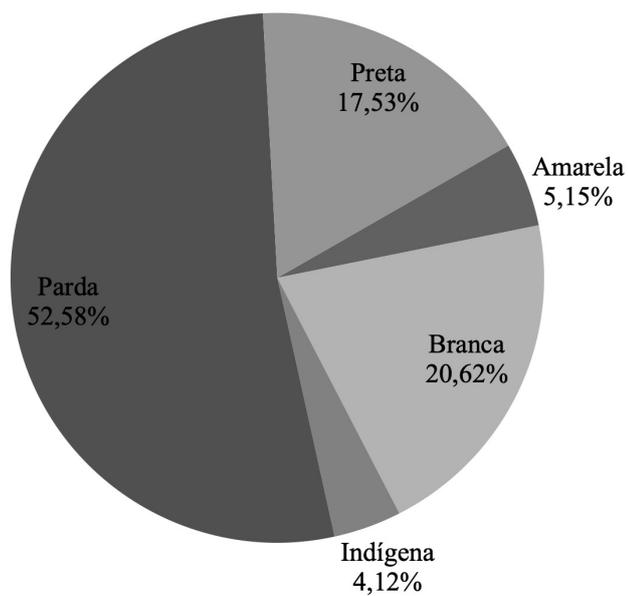
¹³ Para fins didáticos, lembro que os números de uma pesquisa probabilística servem de *estimativas* para o conjunto da população estudada.

¹⁴ As categorias de cor/raça utilizadas seguem o censo demográfico de 2010 (IBGE, 2012).

¹⁵ No discurso nativo, “amarela” não se refere a descendência asiática, mas a dada característica fenotípica, a tonalidade(s) de pele clara(s), mas não branca(s), provavelmente resultante(s) de origem étnico-racial múltipla.

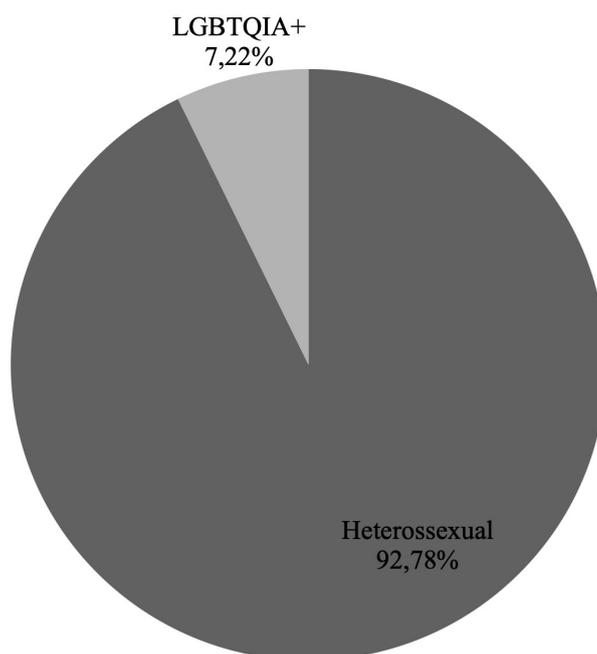
¹⁶ Comparações com os números encontrados no censo demográfico de 2010 para a Região Metropolitana do Recife - RMR (OLIVEIRA, 2012) e para o Brasil (IBGE, 2012) anotam, entre as/os trabalhadoras/es aqui pesquisadas/os, uma presença menor de católicas/os (são 50,3% na RMR e 64,6%, nacionalmente) e maior de indivíduos sem religião (são 15,63% e 8%, respectivamente).

GRÁFICO 2 – POPULAÇÃO SEGUNDO COR/RAÇA



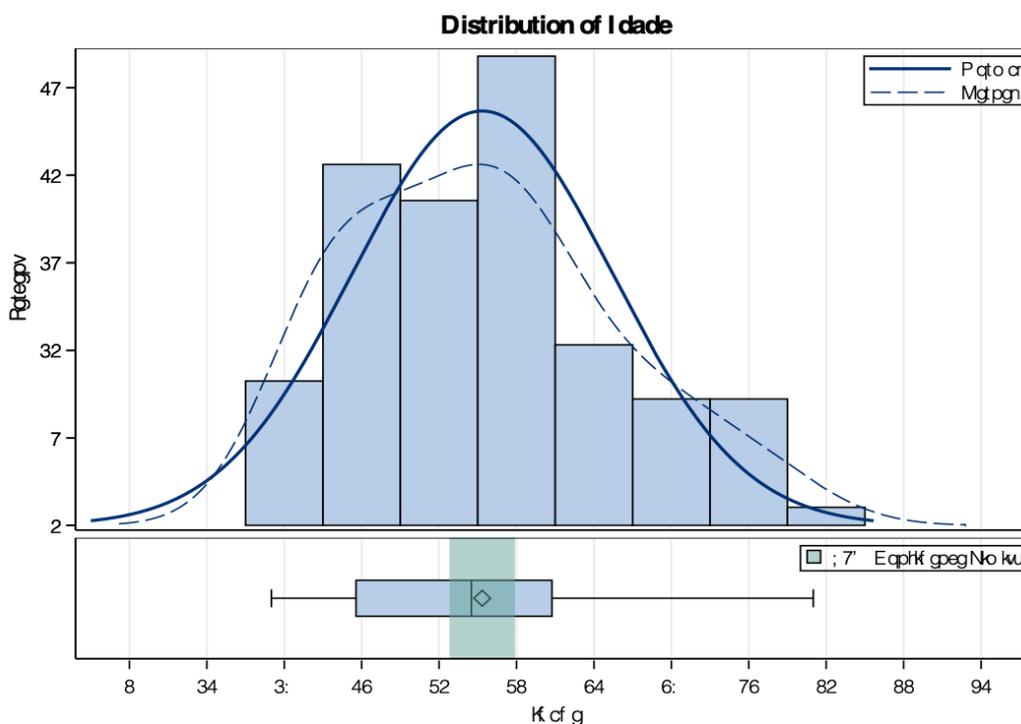
Fonte: Elaboração própria

GRÁFICO 3 – POPULAÇÃO SEGUNDO ORIENTAÇÃO SEXUAL



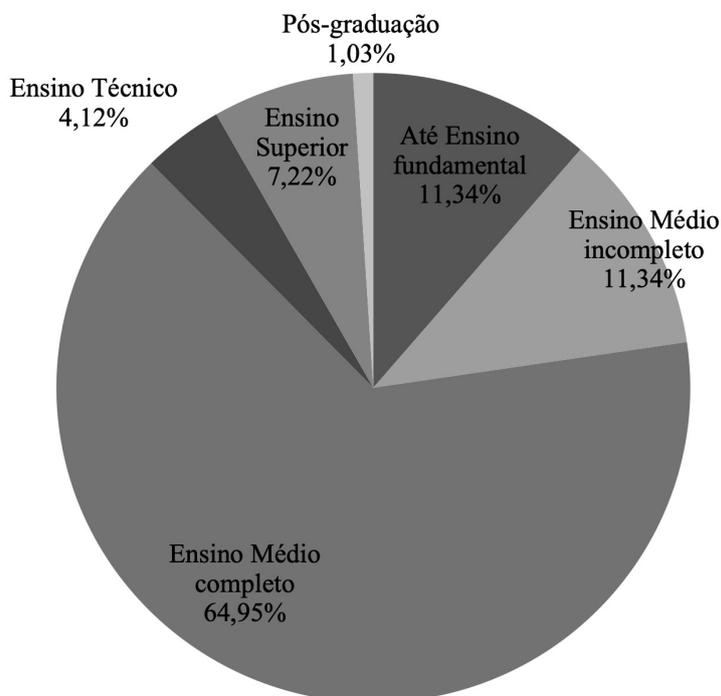
Fonte: Elaboração própria

GRÁFICO 4 – DISTRIBUIÇÃO DA POPULAÇÃO POR IDADE (EM ANOS)



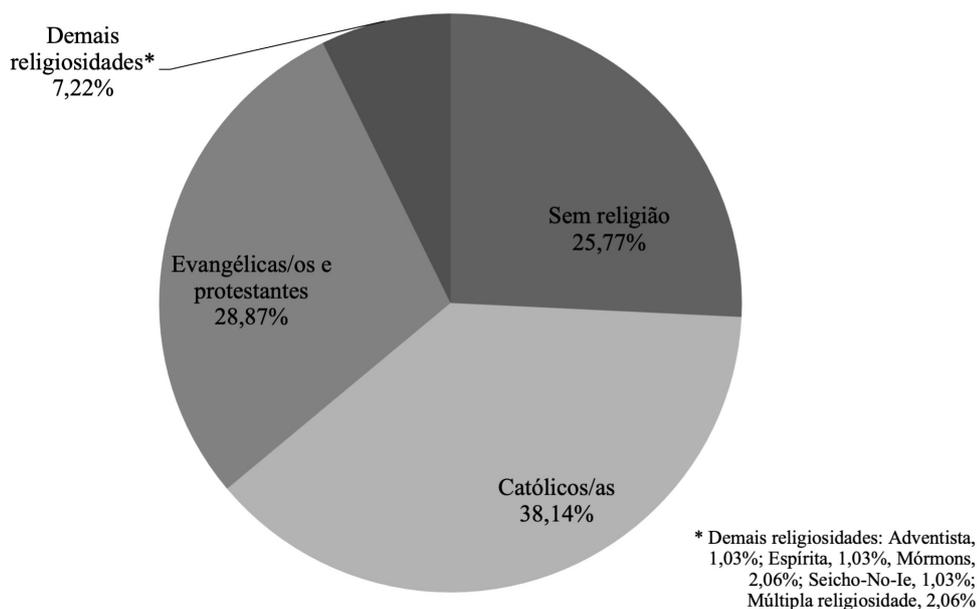
Fonte: Elaboração própria

GRÁFICO 5 – POPULAÇÃO SEGUNDO ESCOLARIDADE



Fonte: Elaboração própria

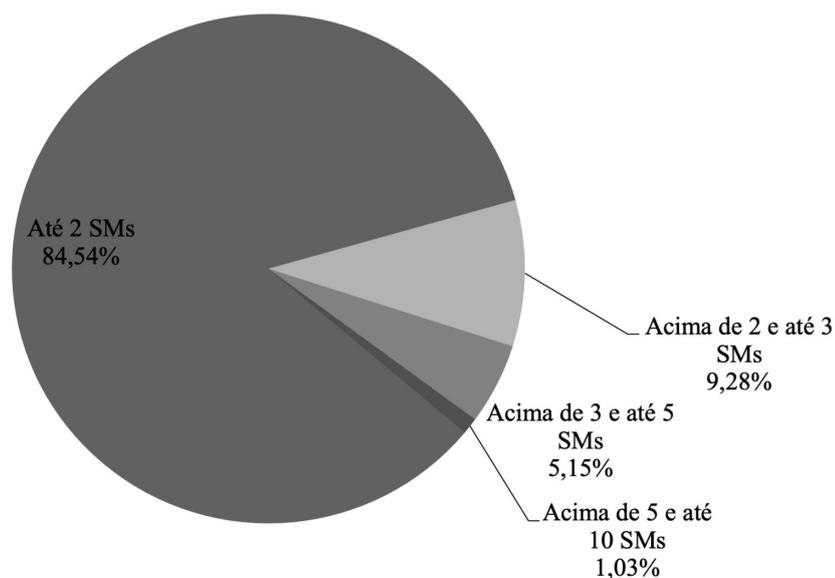
GRÁFICO 6 – POPULAÇÃO DE ACORDO COM A RELIGIOSIDADE



Fonte: Elaboração própria

Podemos então passar a avaliar mais de perto certas informações relativas ao trabalho desempenhado. Do ponto de vista da renda, 84,54% declaram ganhar até dois salários mínimos – pareceu mais confiável observar as duas primeiras faixas conjuntamente, dada a confusão, pelos/as trabalhadoras/es, entre o salário mínimo e eventuais pisos salariais estabelecidos em convenções coletivas¹⁷. Apenas 6,19% declaram remuneração acima de três salários mínimos, aí já contabilizado o percentual de quem declara remuneração superior a cinco salários mínimos (e inferior a dez salários mínimos), de 1,03%. Esses dados estão no Gráfico 7.

GRÁFICO 7 - POPULAÇÃO POR FAIXAS DE RENDA (EM SALÁRIOS MÍNIMOS)



Fonte: Elaboração própria

¹⁷ No período das entrevistas, o piso salarial de diversas categorias importantes para a pesquisa era superior, mas próxima ao salário mínimo da época, de 880 reais – a dos/as comerciários/as, por exemplo, era de 963 reais no Recife (FECONESTE, 2015).

Temos indícios de agudas discrepâncias salariais entre mulheres e homens na população em questão. Quando procedemos à segmentação dos dados, percebemos primordialmente as enormes vantagens remuneratórias dos homens na amostra – são distinções que não podem ser extrapoladas para o conjunto da população investigada, sublinho. Entre os/as respondentes, a concentração nas duas faixas mais baixas de renda – isto é, a remuneração de no máximo dois salários mínimos – é sensivelmente maior entre as mulheres¹⁸. A faixa mais alta de renda com presença feminina é a que está acima de dois e vai até três salários mínimos – ainda assim, a presença masculina nessa faixa é majoritária¹⁹. Isso deixa os homens – que, repita-se, são minoritários na amostra – como os únicos integrantes das duas faixas seguintes: a que abarca os valores acima de três e até cinco salários mínimos e a que abrange os valores acima de cinco e até dez salários mínimos.

A Tabela 1 traz a distribuição dos postos de trabalho ocupados pelas/os entrevistadas/os segundo a inserção da atividade principal da empregadora nas divisões da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), do IBGE²⁰. Observa-se que a maior parte dos empregos está concentrada basicamente em três divisões: comércio varejista, com 41,24% dos postos; alimentação, com 20,62%; e atividades de atenção à saúde humana, com 18,56% – ou seja, nesses três grupos, se ocupam quatro em cada cinco participantes da pesquisa.

TABELA 1 – POSTOS DE TRABALHO DE ACORDO COM CLASSIFICAÇÃO NAS DIVISÕES DA CNAE

Fabricação de produtos de metal, exceto máquinas e equipamentos	4,12%
Manutenção, reparação e instalação de máquinas e equipamentos	1,03%
Comércio e reparação de veículos automotores e motocicletas	1,03%
Comércio por atacado, exceto veículos automotores e motocicletas	3,09%
Comércio Varejista	41,24%
Alimentação	20,62%
Atividades imobiliárias	1,03%
Atividades jurídicas, de contabilidade e de auditoria	2,06%
Atividades de sedes de empresas e de consultoria em gestão empresarial	1,03%
Atividades veterinárias	1,03%
Aluguéis não-imobiliários e gestão de ativos intangíveis não-financeiros	1,03%
Serviços de escritório, de apoio administrativo e outros serviços prestados principalmente às empresas	3,09%
Atividades de atenção à saúde humana	18,56%
Atividades de organizações associativas	1,03%
Total	100%

Fonte: Elaboração própria

¹⁸ São 69,44% os homens da amostra cujas remunerações se enquadram nessa faixa, enquanto impressionantes 93,44% das mulheres têm seus salários aí abarcados.

¹⁹ Em números: 44,44% do total de indivíduos que responderam receber valores nessa faixa são mulheres, contra 55,56% de homens.

²⁰ A classificação do empreendimento se deu mediante consulta aos sites da Receita Federal do Brasil e da Junta Comercial de Pernambuco, mas sempre de modo subordinado à observação em campo – inclusive pelas inconsistências presentes nesses cadastros.

Trabalhadores/as pertencentes à indústria de transformação (duas primeiras linhas da tabela) somam meros 5,15%.²¹

Avançamos se iluminamos a divisão do trabalho nessas unidades e damos ciência da diversidade de ocupações aí contidas – conforme mostra a Tabela 2²². Uma classe de ocupação se destaca das demais: estima-se que 46,39% da ocupação em empresas do centro expandido do Recife seja em funções de vendas e atendimento. O termo “atendente” serviu, nas respostas coletadas, para descrever tanto profissionais de atividades comerciais (do comércio de vestuário, por exemplo), quanto garçonetes/garçons e pessoas ocupadas em estabelecimentos de alimentação.

TABELA 2 – DISTRIBUIÇÃO DA POPULAÇÃO POR OCUPAÇÕES

Vendas e atendimento	46,39%
Auxiliares administrativos/as e recepcionistas	20,62%
Serviços gerais, limpeza e manutenção	9,28%
Controle de caixa e estoque	8,25%
Profissionais de nível técnico	4,12%
Operários da indústria	3,09%
Motofretistas/motoboys	3,09%
Produção de alimentos e bebidas	2,06%
Analistas e coordenadoras/es sem subordinados/as	2,06%
Auxiliares em atividades técnicas, profissionais ou científicas	1,03%
Total	100%

Fonte: Elaboração própria

Outra ocupação de destaque está nas atividades administrativas e de recepção: somam 20,62%. Recorrentemente, encontramos um mesmo indivíduo executando essas duas tarefas – o que tornou inviável a categorização apartada. Duas categorias também aparecem com certa frequência: a dos/as trabalhadores/as ocupados/as em serviços gerais, limpeza e manutenção (9,28%) e a das/os responsáveis pelo controle de caixa e de estoque (8,25%). Somadas, essas quatro primeiras classes de ocupações abarcam cinco em cada seis trabalhadoras/es ocupadas/es na região.

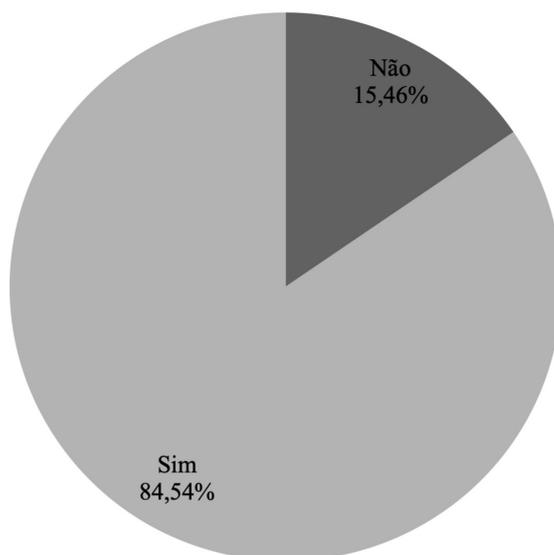
3. A VONTADE DE TRABALHAR *PARA SI*

Passemos, então, a perscrutar as projeções, as aspirações, os desejos que o trabalho encerra ou inspira. Sem maiores decursos, tratemos da vontade de trabalhar *para si própria/o*. O primeiro resultado a ser considerado, exposto no Gráfico 8, está na eloquente estimativa de que 84,54% das/os trabalhadoras/es formalmente empregadas/os em empresas do centro expandido do Recife gostariam de deixar de sê-lo para somente trabalharem *para si*.

²¹ É possível que a não resposta de empresas – as unidades primárias de observação – tenha trazido algum viés na composição setorial dos postos de trabalho da amostra. É o caso, por exemplo, da recusa de instituições bancárias, financeiras e creditícias em participarem da pesquisa – ainda que haja, na divisão “Serviços de escritório, de apoio administrativo e outros serviços prestados principalmente às empresas”, a presença de firmas que prestam serviço terceirizado ao setor. A propósito, indústrias de grande porte, que estariam em outro estrato do levantamento – um “estrato certo”, no jargão estatístico –, também se furtaram a colaborar.

²² Como restará evidente, a categorização se deu a partir das respostas fornecidas pelos/as trabalhadoras/es, sem compatibilização, por exemplo, com a usual Classificação Brasileira de Ocupações.

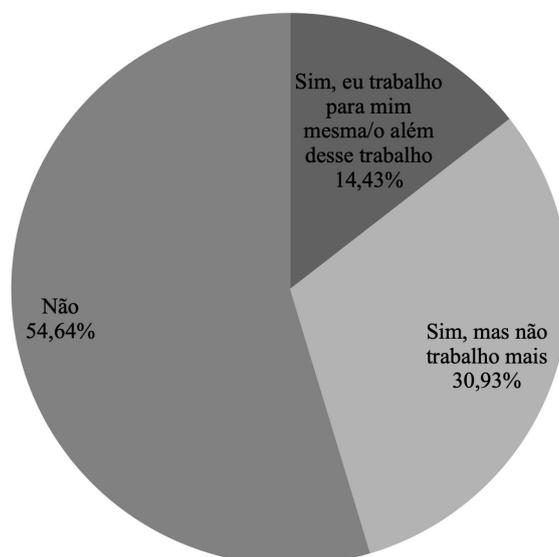
GRÁFICO 8 – “VOCÊ GOSTARIA DE DEIXAR SEU EMPREGO E SOMENTE TRABALHAR PARA VOCÊ MESMA/O?”



Fonte: Elaboração própria

O “somente” está presente na pergunta porque há uma parcela desses/as trabalhadoras/es que já exerce alguma modalidade de trabalho *para si*, em acúmulo ao emprego – são 14,43% os/as nessa situação, como se vê no Gráfico 9; juntamente com as/os que antes já trabalharam dessa forma, conformam o percentual de 45,36% que possuem alguma experiência com essas modalidades de trabalho.

GRÁFICO 9 – “VOCÊ JÁ TRABALHOU PARA VOCÊ MESMA/O?”



Fonte: Elaboração própria

O significado dessa aspiração por trabalhar *para si próprio/a* não podia ser pressuposto. Para identificá-lo, temos um bom ponto de partida numa questão aberta sobre as motivações dessa vontade. De um modo geral, as respostas conjugam, nas combinações mais diversas, tanto oposições ao emprego atual, como propriamente projeções ou expectativas quanto às configurações de uma eventual ocupação em modalidade de trabalho *para si*. A Tabela 3 traz os dados.

TABELA 3 – POR QUE GOSTARIA DE DEIXAR O EMPREGO E SOMENTE TRABALHAR PARA SI?*

Autonomia	65,43%
Renda	40,74%
Condição de proprietário/a e/ou patrão/patroa	12,35%
Rejeição à apropriação estranhada do trabalho	9,88%
Melhoria de vida	8,64%
Satisfação com a atividade concreta	7,41%
Saturação por uma longa trajetória no assalariamento	7,41%
Reconhecimento e valorização profissional	6,17%
Respostas tautológicas	3,7%
Experiência prévia com trabalho para si	3,7%
Não sabe	1,03%

* A soma dos resultados ultrapassa os 100%, dada a possibilidade de cada resposta apresentar elementos de mais de uma categoria.

Fonte: Elaboração própria

A mais frequente das respostas, mencionada por 65,43% das/os trabalhadoras/es, é a que traz a vontade de superar o estranhamento²³ do trabalho no que ele possui de heteronomia; traz, assim, a vontade de se ocupar numa modalidade de trabalho sobre a qual se exerça domínio, na qual se desfrute de maior *autonomia*.

Vemos alguns núcleos temáticos internos a essa categoria. Primeiro, a referência à autonomia no trabalho ou é panorâmica, isto é, trata genericamente do controle sobre o poder decisório no trabalho, ou, quando é específica, aborda a condução técnica do processo de trabalho – essas duas ramificações vieram entrelaçadas nas respostas. De modo frequente, o atual emprego é rejeitado em sua hierarquia heterônoma, em nítida contraposição ao trabalho *para si*, visto em cores de *desestranhamento*, como repositório de independência e liberdade.

Também nas respostas que expuseram as aspirações de autonomia, vemos as referências ao controle sobre o tempo de trabalho, aí incluídas não somente as decisões a respeito da duração, mas simultaneamente da organização e disposição da jornada. Adicionalmente, a necessidade de controlar a jornada de trabalho com frequência é externada de modo associado às demandas fora do trabalho. Tal clamor adquire, assim, uma inequívoca dimensão de (re)apropriação das próprias vidas – pelo que se vê, simultaneamente, a aparição de uma visão voluntarista sobre o trabalho *para si*, quando se parece ignorar a existência de imposições objetivas, de constrangimentos externos nas definições da jornada de trabalho.

Há ainda outro subconjunto das afirmações de aspiração por autonomia: trata tanto do desejo por controle sobre a intensidade do trabalho, quanto, de modo interligado, da denúncia de uma supervisão despótica no emprego. Revelou-se um empreendimento inviável dissociar esses dois elementos quando apareceram empiricamente; como interpretar a alusão de um/a trabalhador/a a “cobrança”, a “pressão”, a “estresse”, a “aperreio” como inequivocamente dizendo respeito à intensidade do trabalho ou, alternativamente, à supervisão autoritária? Pois bem, nesse agrupamento, trabalhar *para si* aparece em oposição a um trabalho assalariado de exaustiva tirania.

²³ Cf. Marx (2004)

A segunda categoria mais mencionada é aquela em que se vincula a vontade de trabalhar *para si* aos aspectos eminentemente pecuniários do trabalho: em 40,74% das respostas, fala-se da *renda* a ser obtida na outra modalidade de ocupação. Não se trata apenas de obter vantagens remuneratórias, há também aí um componente de oposição ao estranhamento, uma saudação à independência²⁴.

Percebe-se, assim, que *as principais temáticas presentes na caracterização da vontade de trabalhar para si próprio/a – o anseio por mais autonomia no trabalho e por melhores rendimentos – trazem em seu bojo uma contraposição às feições concretas do trabalho assalariado*. Além das que foram arroladas, outras temáticas, minoritárias, merecem ser destacadas nesse mesmo sentido.

Indico, por exemplo, como os anseios ancorados em componentes de *desestranhamento* são externados de modo mais nítido em outra categoria, em que se abarcam declarações de expressa rejeição à apropriação estranhada da riqueza produzida pelo trabalho, ou daquela nele realizada. A oposição “para outrem” *versus* “para mim” aqui se expõe com vigorosa evidência²⁵. É de 9,88% dos/as que desejam exclusivamente trabalhar *para si* o número de respostas que trazem formulações nesse sentido.

Cito também a linha de respostas que expõem uma saturação pessoal diante de uma longa trajetória laboral de inserção no assalariamento: essa categoria se vê em 7,41% das respostas a essa questão²⁶. Ou ainda: para 6,17% das pessoas que gostariam de somente trabalhar *para si*, o que as motiva é a busca por um trabalho em que não se sintam desvalorizadas; é a negação de uma ocupação em que não são reconhecidas ou que se esvazia de sentido diante da inexistência do devido respeito nas interações laborais²⁷.

Temos recursos adicionais para compreender as aspirações que a ideia de trabalhar *para si* evoca. Adiante, perguntamos àquelas/es que afirmaram desejar se ocupar exclusivamente dessa maneira quais fatores importariam numa hipotética decisão de largar o emprego e efetivar esse desejo. O propósito aqui foi o de mais precisamente identificar os nexos entre a vontade de trabalhar *para si* e as percepções que os/as trabalhadoras/es possuem dos diversos aspectos que constituem uma relação de trabalho. O conjunto de respostas está disposto na Tabela 4.

TABELA 4 - FATORES IMPORTANTES PARA A DECISÃO DE DEIXAR O EMPREGO E IR TRABALHAR SOMENTE PARA SI

A quantidade de tempo que trabalharia por dia ou por semana se viesse a trabalhar para si mesma/o	Muito importante	25,61%
	Um pouco importante	7,32%
	Importante*	32,93%
	Não importante	67,07%
A renda que teria se viesse a trabalhar para si mesma/o	Muito importante	57,32%
	Um pouco importante	13,41%
	Importante*	70,73%
	Não importante	29,27%

²⁴ Note-se que 8,64% das respostas à questão trazem desejos de uma *melhoria de vida*, com alusão seja a condições materiais, seja a outras dimensões da existência – pelo que se justifica que, como se observa na Tabela 3, essa categoria esteja separada, não se reduza às aspirações remuneratórias.

²⁵ “Trabalhando pra si, [você] cresce mais rápido, não cresce pros outros”.

²⁶ “[Gostaria de trabalhar para mim] porque chega um dia em que se cansa disso [do emprego]. Tem 20 anos que tô aqui. Quem não pensa em ter uma coisa da gente? É um sonho”.

²⁷ Entre os/as respondentes da amostra que se identificaram como de cor preta, o percentual nesta questão é mais do que o dobro, de 13,33%.

Poder controlar o próprio trabalho, não receber ordens	Muito importante	63,41%
	Um pouco importante	9,76 %
	Importante*	73,17%
	Não importante	26,83%
Se trabalhar para si mesma/o seria mais cansativo ou menos cansativo	Muito importante	32,93%
	Um pouco importante	4,88%
	Importante*	37,8%
	Não importante	62,2%
A perda da carteira de trabalho assinada e os direitos que ela traz	Muito importante	39,02%
	Um pouco importante	12,2%
	Importante*	51,22%
	Não importante	48,78%
Se as tarefas que faria trabalhando para si mesmo/a seriam mais arriscadas ou menos arriscadas para a saúde	Muito importante	53,66%
	Um pouco importante	9,76%
	Importante*	63,41%
	Não importante	38,59%
Se as tarefas que faria trabalhando para si mesma/o seriam mais prazerosas ou menos prazerosas	Muito importante	52,44%
	Um pouco importante	15,85%
	Importante*	68,29%
	Não importante	31,71%
Poder controlar o horário de trabalho	Muito importante	53,66%
	Um pouco importante	4,88%
	Importante*	58,54%
	Não importante	41,46%
Poder trabalhar de casa	Muito importante	37,80%
	Um pouco importante	9,76%
	Importante*	47,56%
	Não importante	52,44%
Se o lugar onde você trabalharia para si mesma/o seria mais perto ou mais longe de casa, se seria mais fácil ou mais difícil de chegar	Muito importante	41,46%
	Um pouco importante	6,1%
	Importante*	47,56%
	Não importante	52,44%

* Refere-se à soma dos percentuais que atribuem muita importância e moderada importância ao item em questão.

Fonte: Elaboração própria

Podemos constatar que três elementos são declarados como os mais importantes para a tomada de decisão de migrar para a ocupação exclusiva em alguma modalidade tida como de trabalho *para si*: o poder de controlar o trabalho e de não receber ordens; a renda a ser obtida com o trabalho; e quão prazerosas seriam as tarefas desempenhadas. Entre aqueles/as que afirmam a vontade de exclusivamente trabalhar *para si*, 73,17% indicam que se importariam com o poder de controlar o trabalho e de trabalhar sem receber ordens para tomar a decisão de largar o emprego, sendo que 63,41% indicam que se importariam muito com esse fator. São 70,73% os/as que afirmam se importar com a renda a ser recebida, com 57,32% que se importariam muito. Ainda entre os fatores mais importantes, 68,29% afirmam que se importariam com o prazer proporcionado pelas atividades no trabalho *para si* para tomarem a decisão de deixar o emprego, sendo que 52,44% se importariam muito com esse aspecto.

Veja-se que, num modelo distinto de questão, em que há oferta de alternativas de respostas, também encontramos a presença da aspiração por mais autonomia e da expectativa de aumento remuneratório como principais motivadores da vontade de trabalhar *para si*. Está implicada nessa constatação não apenas a existência de uma negação do assalariamento, mas a de uma que se dá relativamente à *integralidade da relação assalariada* – no sentido preciso de que não se trata de uma oposição somente à *exploração de mais-valor*, mas também ao sentido mais amplo de *estranhamento do trabalho*, notadamente à *heteronomia da atividade vital*. E o fato de o prazer na realização das atividades estar entre as opções a que mais frequentemente se atribui importância é bastante eloquente, aponta para *uma aspiração de uma atividade laboral mais cheia de sentido*.

Em contrapartida, o cansaço provocado pelo trabalho e a quantidade de tempo da jornada seriam os elementos menos importantes para a decisão de ir somente trabalhar *para si*: 67,07% dos/as que responderam à questão disseram que não se importariam com o segundo elemento, enquanto o primeiro teve um percentual de 62,2% para essa resposta. Esses resultados instruem demais. Que a duração da jornada de trabalho e a intensidade com que se trabalharia não sejam entendidas como decisivas para a conformação de uma decisão quanto a um projeto laboral é informação reveladora de uma *acentuada disponibilidade para o trabalho* – chego mesmo a nomeá-la, com alusão à superexploração do trabalho (MARINI, 2005), uma *superdisponibilidade para o trabalho* (MONETA, 2017). Esse não é, diga-se de passagem, um fenômeno inédito, mas antes integra uma trajetória histórica que pode ser constatada, por exemplo, em Machado da Silva (1979).

Ainda sobre o tempo de trabalho, se a duração da jornada não aparece como fator declarado importante, o mesmo não se pode afirmar da organização dessa jornada: controlar o horário de trabalho seria importante para 58,54% – 53,66% consideram esse controle um elemento muito importante para a decisão de sair do emprego e ir somente trabalhar *para si*.

4. O ASSALARIAMENTO, NEGAÇÃO E CONSENTIMENTO

Passados em revista, o que esses dados parecem afirmar? Para bem compreendê-los, é útil fazer sumária referência – mais do que isso não nos é possível, dados os limites deste artigo – ao significado do trabalho para a população trabalhadora aqui examinada²⁸.

Vê-se, primeiramente, a existência de uma dissociação entre a percepção mais abstrata do trabalho, expressa nas questões sobre o significado imediato do trabalho, nas tabelas 5 e 6²⁹, a seguir; e a avaliação suscitada a partir das configurações concretas do emprego formal em geral, vista na Tabela 7, mais adiante.

TABELA 5 – “O QUE LHE VEM À CABEÇA QUANDO PENSA EM TRABALHO?” (QUESTÃO ABERTA) *

Necessidade	56,7%
Satisfação	20,62%
Crescimento	19,59%
Compromisso	11,34%
Intensidade, desgaste e/ou sofrimento	9,27%
Independência	5,15%
Dignidade	4,12%

²⁸ Outra vez: as análises mais extensas podem ser encontradas em Moneta (2017).

²⁹ As cinco alternativas propostas na Tabela 6 condensam doze categorias encontradas em Goulart (2006). Cf. Moneta (2017).

Respostas tautológicas	2,06%
Outras respostas	3,09%
Não sabe	1,03%

* A soma dos resultados é superior a 100%, dada a possibilidade de cada resposta apresentar elementos de mais de uma categoria.

Fonte: Elaboração própria

TABELA 6 – “DAS PALAVRAS A SEGUIR, O QUE TRABALHAR SIGNIFICA PARA VOCÊ?”

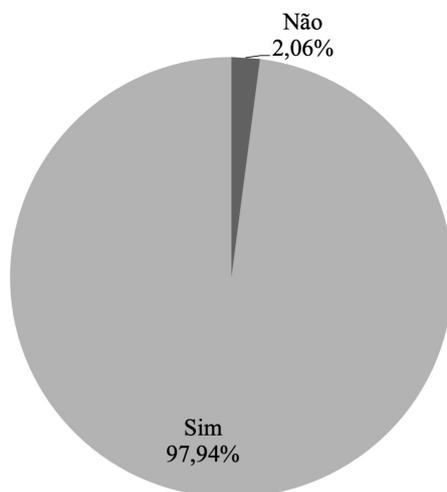
Independência	41,24%
Necessidade	28,86%
Crescimento	20,62%
Realização pessoal	8,25%
Exploração	1,03%
Total	100%

Fonte: Elaboração própria

De início, quero destacar a observação de que, nessas duas questões, as respostas que trouxeram percepções predominantemente negativas sobre o significado do trabalho foram, por larga margem, minoritárias³⁰.

Há, ainda nessa trilha, de se tomar em consideração um dado muito significativo: é cabalmente unívoca a resposta ao questionamento sobre gostar de trabalhar – goza de virtual unanimidade a opção afirmativa, com 97,94%, como informa o Gráfico 10, a seguir.

GRÁFICO 10 – “VOCÊ GOSTA DE TRABALHAR?”



Fonte: Elaboração própria

³⁰ É pleno de ambivalências o conjunto de respostas agrupadas na categoria “Necessidade” da Tabela 5. Em alguns casos, dá-se relevo à satisfação, quando não à gratidão diante da viabilidade de se contar com os recursos necessários à reprodução vital; em contraste, há situações em que a alusão à produção de subsistência através do trabalho revela o simultâneo esvaziamento de sentido da atividade laboral. O que se percebe é que o trabalho não só tem a propriedade de suprir necessidades, mas é ele mesmo necessário, no sentido de não eletivo. Desse modo, não se pode tratar tais respostas como trazendo apreciações univocamente positivas ou negativas quanto aos sentidos que o trabalho possui. Por fim, esses e os demais dados trazidos à Tabela 5 foram reinterpretados em categorização alternativa e encontrou-se a seguinte distribuição: a) 46,39% das respostas apareceram como ambivalentes, ambíguas ou neutras; b) 43,29% foram consideradas predominantemente positivas; e c) meras 9,28% apareceram como predominantemente negativas.

Por um lado, a exteriorização e o sentido de humanização de que se faz o trabalho – não obstante esses elementos de positividade constituam um momento subordinado no caso do assalariamento – certamente desempenham um papel nessa afirmação praticamente universal (MARX, 2004; ANTUNES, 1999). Por outro, ela também pode ser a expressão ideal da necessidade objetiva que trabalhadoras/es têm de se assalariar, dada sua condição duplamente livre (MARX, 1983) – nesse quadro, vê-se como positivo o fato de se ter emprego, receber dinheiro e gozar dos direitos vinculados ao trabalho. Esses são alguns elementos que não anulam, antes qualificam o sentido de aquiescência presente no resultado citado.

Quando passamos, porém, para as percepções das condições concretas em que se dá o trabalho, o resultado que surge é sensivelmente distinto. Estando em exame as rotinas de trabalho, quando vistas panoramicamente – isto é, para o conjunto da classe, sem tratar especificamente das próprias ocupações individuais –, os/as trabalhadoras/es se posicionam tendencialmente de modo crítico.

O mercado de trabalho prevalentemente descrito na Tabela 7 ostenta postos marcados pela intensidade do trabalho e pela exaustão por ela infligida; pela heteronomia no processo de trabalho e tirania na supervisão; pela má qualidade da vivência laboral, esvaziada de sentido e negadora de satisfação; pela ausência de carreiras de melhor qualidade. Isto é, na maioria dos aspectos elencados, o olhar sobre as condições de trabalho compartilhadas por essa população é, de modo preponderante, negativo – excetuada a percepção de que permanece preservada a liberdade de expressão, e assegurada a interação respeitosa com o patronato³¹.

TABELA 7 – PERCEPÇÃO DAS ROTINAS DE TRABALHO

1. As pessoas não têm muita liberdade para fazer seu trabalho, existe muito controle	Concordam	58,76%
	Discordam	22,68%
	Nem/Nem*	18,56%
	Total	100%
2. As pessoas se sentem livres para expressar suas opiniões e ideias no trabalho	Concordam	48,45%
	Discordam	34,02%
	Nem/Nem*	17,53%
	Total	100%
3. As pessoas gostam de ir para o trabalho todos os dias	Concordam	39,18%
	Discordam	49,48%
	Nem/Nem*	11,34%
	Total	100%
4. As pessoas se sentem pouco valorizadas no trabalho	Concordam	63,92%
	Discordam	17,53%
	Nem/Nem*	18,56%
	Total	100,01%

³¹ Anote-se a observação de sutis divergências quando os resultados se segmentam por gênero na amostra. As mulheres tendem a concordar ligeiramente em maior proporção do que os homens com os juízos negativos sobre o trabalho, ao passo que deles os homens discordam em maior número (às vezes, de modo majoritário). E, sem exceções, todas as afirmações positivas alcançaram um percentual maior de concordância entre os homens e, entre as mulheres, de discordância.

	Concordam	63,92%
	Discordam	29,9%
5. Existe pouca possibilidade de crescimento profissional	Nem/Nem*	6,19%
	Total	100,01%
	Concordam	68,04%
	Discordam	23,71%
6. As pessoas se sentem muito vigiadas e cobradas no trabalho	Nem/Nem*	8,25%
	Total	100%
	Concordam	32,99%
	Discordam	50,52%
7. Os/As trabalhadoras/es têm participação nas decisões do trabalho	Nem/Nem*	16,49%
	Total	100%
	Concordam	65,98%
	Discordam	20,62%
8. Trabalhar deixa as pessoas exaustas	Nem/Nem*	13,4%
	Total	100%
	Concordam	55,67%
	Discordam	19,59%
9. As pessoas se sentem respeitadas na relação com seus/suas chefes	Nem/Nem*	24,74%
	Total	100%

* Nem concordam com a afirmação, nem dela discordam.

Fonte: Elaboração própria

Essa dissociação entre uma avaliação relativamente benevolente sobre o trabalho visto abstratamente e uma apreciação mais negativa das feições concretas das práticas efetivamente existentes de assalariamento pode se compreender em certa medida intuitivamente: o trabalho concreto é penoso e, em sua complexidade, dá-se de fato em condições muito duras e precárias; mas a avaliação mais abstrata do trabalho remete ao fato primordial, constatado na Tabela 5, de que o trabalho é necessário, não é alternativo, é vital para a subsistência, é meio de vida. Essa é, assim, uma primeira brecha que antecipa os contornos da resultante da dialética entre consentimento e negação frente ao trabalho assalariado: no conjunto da classe, preponderam apreciações negativas sobre as condições concretas compartilhadas no mercado de trabalho; de modo especial, o caráter estranhado desse trabalho (tanto a heteronomia, quanto a apropriação privada dos frutos da atividade coletiva) resulta numa rejeição da própria condição de assalariada/o; sem que isso, todavia, redunde numa crise no consentimento à ordem social baseada no assalariamento.

Já a Tabela 8 mostra que, instadas/os a avaliar os próprios empregos, as/os trabalhadoras/es parecem retomar a tendência de minorar as críticas – à exceção do juízo sobre as remunerações, consideradas baixas. De resto, a jornada de trabalho não é tida como longa, nem como exaustiva; julga-se haver liberdade no exercício da atividade laboral, tida ainda como fonte de satisfação; e o ambiente de trabalho é visto como amistoso. Ou seja: vê-se uma dissonância entre o juízo impessoal e distante sobre as condições concretas, mas gerais do trabalho e aquele que trata da própria situação laboral³².

TABELA 8 – PERCEPÇÃO SOBRE OS EMPREGOS INDIVIDUAIS

	Sim	Não	Total
O tempo que você passa no trabalho é longo?	43,36%	54,64%	100%
O dinheiro que você recebe é baixo?	64,95%	35,05%	100%
Você tem liberdade razoável para fazer o seu trabalho, sem muito controle?	76,29%	23,71%	100%
O seu trabalho cansa muito?	40,21%	59,79%	100%
O seu trabalho é arriscado para a sua saúde?	23,71%	76,29%	100%
O seu trabalho dá satisfação, faz você se sentir realizada/o nele?	65,98%	34,02%	100%
Você pode trabalhar de casa?	7,22%	92,78%	100%
O relacionamento com seus/suas colegas é bom?*	94,68%	5,32%	100%
O relacionamento com seus/suas patrões/oas é bom?***	89,58%	10,42%	100%
O trabalho é perto de casa, é fácil de chegar?	48,45%	51,55%	100%

* Excluídos indivíduos que declararam não ter colegas (3,09% do total)

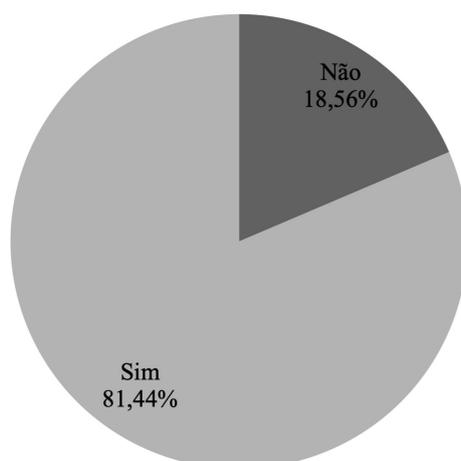
** Excluídos indivíduos que declararam não conhecer as/os patroas/patrões (1,03% do total)

Fonte: Elaboração própria

Entretanto, se expressam aquiescência, esses dados se mostram conflitantes não somente com os que tratam das condições coletivas de trabalho, mas também com a massiva afirmação do desejo por um trabalho distinto (ver Gráfico 11); e contraditam especialmente as declarações de vontade de trabalhar *para si*, cujas projeções são majoritariamente construídas em contraste com a dureza da experiência laboral concreta. Há uma interpretação provisória a ser aqui apresentada: a de que essas apreciações condescendentes se fazem a partir da comparação resultada sem discrepâncias com as já pacificadas condições gerais de trabalho; essa interpretação, todavia, pede por maior adensamento empírico.

³² Eis um exemplo a ser destacado: 65,98% dos/as trabalhadoras/es concordam com a ideia de que trabalhar deixa as pessoas exaustas (os/as que discordam são 20,62%), conforme atesta a Tabela 7. Quando é o próprio emprego que está em exame, contudo, são 59,79% as/os que dizem que ele *não* cansa muito (contra 40,21% que afirmam o oposto), como presente na Tabela 8. Uma ressalva: quando os dois números são decompostos de acordo com os grupos de cor/raça, isso nos leva a supor diferenças de resposta, na população estudada, entre indivíduos brancos e não brancos: na amostra, enquanto estes últimos mantêm o comportamento descrito, isto é, uma divergência entre os dois números (majoritariamente discordam da primeira afirmação e concordam com a segunda – com o mesmo percentual, 63,64%), os primeiros parecem apresentar convergência na avaliação das duas questões (majoritariamente concordam com ambas as afirmações, com 75% e 55%, respectivamente).

**GRÁFICO 11 “SE VOCÊ PUDESSE ESCOLHER,
VOCÊ GOSTARIA DE TER UM TRABALHO DIFERENTE?”**



Fonte: Elaboração própria

Retornando aos dados apresentados na seção anterior, a presença esmagadora da vontade de trabalhar *para si*, por sua vez, nos indica algo sobre mutações no significado do emprego formal no Brasil contemporâneo, a que farei menção não mais que episódica.

O ascenso, a partir do final dos anos de 1970, das lutas operárias e das forças de oposição à ditadura iniciada em 1964 levou a que as penúrias das condições históricas de *sobre* ou *superexploração* do trabalho (FERNANDES, 2006; MARINI, 2005) passassem a ser contrabalanceadas por uma série de conquistas sociais e trabalhistas. A proteção inscrita na Constituição de 1988, uma resultante, mesmo que truncada, de tal ascenso, propiciou à força de trabalho que se posicionasse de modo superior frente à histórica precariedade laboral praticada no país.

Previamente, num cenário de aridez e restrição na oferta de serviços públicos, a carteira de trabalho franqueava acesso a serviços de saúde e a direitos previdenciários, aí incluídos auxílios, benefícios ou pensões para casos de adoecimento, invalidez e morte – e tornava-se, pois, objeto de intenso apreço e de aspirações nas “estratégias” da classe trabalhadora recifense, como bem informa Teixeira (1979). A autora descreve, aliás, a importância da regularidade na remuneração (mesmo que, não raro, em patamares inferiores) através da carteira de trabalho assinada, como também se vê em outras investigações (cf. MACHADO DA SILVA, 1979; MARIN, 1981). O principal signo a ser associado ao emprego formal era, assim, o da previsibilidade, ladeada por uma expectativa de proteção social, de acesso a mecanismos de financiamento público de componentes da reprodução da força de trabalho (OLIVEIRA, 1988).

A ampliação que 1988 conferiu à seguridade social, no que se inclui a instauração de um sistema universal de saúde, é um marco num percurso de conquistas institucionais que, não obstante “porosas” (CARDOSO, 2010), permitiram operar mutação decisiva nessa percepção, ainda que a obtenção do emprego formal tenha notoriamente permanecido crucial nos projetos laborais. Não somente o provimento de atenção à saúde, mas também as mudanças previdenciárias, algumas delas mais recentes, tiveram efeito nessa direção. A aposentadoria por idade, a cobertura prevista na Lei Orgânica de Assistência Social, as mudanças na contribuição como trabalhador/a autônoma/o, todas essas medidas operaram mutações no sentido do emprego formal. São fatores que, a despeito de sua incompletude, de sua timidez, ou mesmo, eventualmente, de sua ineficácia, impuseram deslocamentos na segurança e/ou na percepção de segurança com que vive a população brasileira.

A experiência do trabalho se transforma, no sentido de que tanto o emprego formal, quanto as demais modalidades adquirem renovado sentido prático e transformada posição no ideário da classe trabalhadora. É útil destacar as menções espontâneas, nas nossas entrevistas, às contribuições previdenciárias como trabalhador/a autônoma/o – a que podemos justapor a figura mais recente da/o microempreendedor/a individual –, como que para temperar o desprestígio relativo do vínculo formal: quase metade dos/as trabalhadores/as afirmou que não se importaria com a perda da carteira de trabalho se se visse diante da opção de sair do emprego em direção à ocupação exclusiva num trabalho *para si*. Ou seja, se o trabalho formal pode ser secundarizado *valorativamente* em suas faculdades protetivas, como observamos com os/as trabalhadoras/es ocupados/as nas empresas do centro expandido do Recife, isso se deve também à existência dos mencionados mecanismos de seguridade, dessas modalidades de salário indireto (OLIVEIRA, 1988). Convém lembrar, ressaltar: esse retrato se fez antes da reforma trabalhista de 2017.

Centralmente, contudo, quando se examinam as manifestações de vontade de trabalhar *para si*, encontram-se indisfarçavelmente expostas as desavenças com o trabalho assalariado. Ao esboçarem suas aspirações laborais, mais precisamente, ao justificarem sua vontade de trabalhar *para si*, as/os trabalhadoras/es se situaram frequentemente em oposição aos contornos concretos assumidos pelo assalariamento.

Pudemos aí testemunhar a vocalização de demandas por melhor remuneração, por mais autonomia na condução das atividades laborais; isto é, vimos que à crítica à dimensão de expropriação do mais-valor se juntou aquela dirigida à heteronomia no processo de trabalho, o que nos deixa vislumbrar uma *negação extensiva do trabalho assalariado capitalista, a mirá-lo em toda sua complexidade*. Com relevo, diga-se, vimos projeções de um trabalho mais cheio de sentido e vimos expectativas de se assumir o comando da própria atividade vital, de se reapropriar da própria corporeidade e de suas energias.

Essas informações ajudam a corroborar a ideia de que dificilmente a vontade de trabalhar *para si* pode ser lida meramente – talvez nem sequer principalmente – como vontade de se tornar patrão/patroa. Esse tema, porém, demanda maior aprofundamento, possui muitas nuances e deve ser abordado oportunamente. Lidos ligeiramente, os dados da pesquisa poderiam comportar interpretações conflitantes: por exemplo, pelo que vimos na Tabela 3, apenas 12,35% indicam a aspiração por integrar as condições de proprietário/a e/ou de patrão/patroa³³ como motivadora da vontade de trabalhar *para si*; já em outro momento, a resposta afirmativa à questão “você gostaria de ser empresário/a, patrão/patroa?” é expressivamente prevalente, 76,29%. Ao que parece, a apreensão bem-sucedida do sentido aí contido deve dar conta de reconhecer a convivência entre elementos valorativos distintos.

Isso quer dizer que uma identidade automática entre vontade de trabalhar *para si* e vontade de se tornar patrão/patroa não pode ser estabelecida; temos a última como um momento da primeira e talvez possamos estabelecê-lo como momento predominante, do que não estou convencido. De outra forma: as legítimas aspirações emancipatórias contidas na vontade de trabalhar *para si* não se confundem necessariamente ou, mais importante, *não precisam se confundir* com um desejo por ocupar a posição dominadora; são elementos distinguíveis, o que equivale a dizer que o nexos entre eles é permeável à interveniência política, por intermédio da qual pode ser transfigurado para que apareça como contraditório. Assim, antes de se constituir um impedimento, o que o traço cultural aqui abordado oferta é um convite para uma ação política que incida sobre a aposta dos sujeitos no tipo mencionado de movimento individual

³³ Sendo que essas condições não são idênticas e, observados os microdados, a segunda conforma um subgrupo ainda menor.

de mobilidade social ascendente (tornar-se patrão/patroa), de modo a isolar essa aposta, a desnudá-la por falsa – porque, de resto, inviável como empreendimento coletivo.

Os dados demonstraram, ainda, como as apreciações relativas ao tempo de trabalho divergem nas duas dimensões abordadas. Na primeira delas, o anseio por controlar a *disposição*, a *organização* da jornada de trabalho adquire premência; em especial, quer-se a possibilidade de determinar a escala diária, de decidir os horários de entrada e de saída da atividade, e, ainda mais urgente, de definir as folgas semanais (na prática, grosso modo, a possibilidade de evitar trabalhar aos finais de semana).

Em sentido oposto, há certa pacificação da *extensão* da jornada de trabalho³⁴. Conforme a Tabela 8, a maioria da população (54,64%), surpreendentemente, não considera longa sua jornada de trabalho³⁵. Nesse sentido, a duração do tempo de trabalho é tida em boa medida como ponto normalizado e, como vimos à Tabela 4, não figura entre os elementos centrais a serem considerados diante da possibilidade de se deixar o trabalho assalariado para se trabalhar somente *para si*³⁶.

Em complemento, a intensidade do trabalho não parece ser objeto de maiores inquietações: 59,79% não consideram muito cansativa sua atividade laboral (ver Tabela 8), e, majoritariamente, tampouco tomariam esse elemento como obstáculo à migração para uma ocupação exclusivamente *para si*, como vimos.

De modo correlato, atente-se ainda para a constatação da existência de toda uma celebração moral do trabalho. Ser um/a trabalhador/a aparece como imperativo ético, como conteúdo normativo de muita força. A negação do assalariamento, do seu caráter de subalternidade, de dominação, de estranhamento e de exploração; a aspiração pelo abandono dessa condição; o desejo de trabalhar para si; tudo isso, a todo tempo, aparece acompanhado de atestados de comprometimento moral, de idoneidade, de seriedade, de compromisso, principalmente emitidos em termos de *responsabilidade*³⁷.

Tudo isso se dá num contexto em que a relação de assalariamento tem sua legitimidade reconhecida de modo expressivo: 74,23% consideram justa a divisão da sociedade entre patrões/patroas e trabalhadores/as, conforme o Gráfico 12³⁸.

³⁴ Mas não inteiramente, de que dão indício as nítidas posições de negação vistas nas manifestações de vontade de trabalhar *para si*.

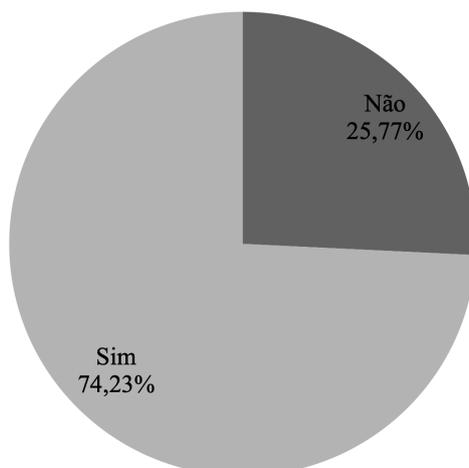
³⁵ O que pode não ser exatamente verdadeiro para as mulheres da população. Consideradas apenas as mulheres respondentes, o quadro se inverteria e resultaria majoritário o juízo de que é longa a jornada de trabalho: 55,34% delas assim se posicionam, praticamente o dobro do percentual de homens com a mesma opinião, 27,78%.

³⁶ O que, sim, é verdadeiro para homens e mulheres na amostra.

³⁷ Tem-se uma demonstração importante disso no posicionamento quanto à obrigatoriedade moral de se trabalhar, aquela que existe à revelia dos imperativos da necessidade. Por exemplo: uma fração expressiva de 60,82% da população acredita que trabalhar é um dever e que pessoas corretas têm que trabalhar, mesmo quando não precisam (cf. MONETA, 2017). É possível que o endosso a esse preceito esteja superestimado pelo temor de algum tipo de reprovação moral; mais uma vez, joga-se a favor da coação valorativa em torno do trabalho.

³⁸ É sobressalente nesse posicionamento, em contradição com dados já aqui apresentados, a defesa da existência de alguma supervisão hierárquica, tida como necessária à boa organização do trabalho, o que nos foi espontaneamente comunicado em campo.

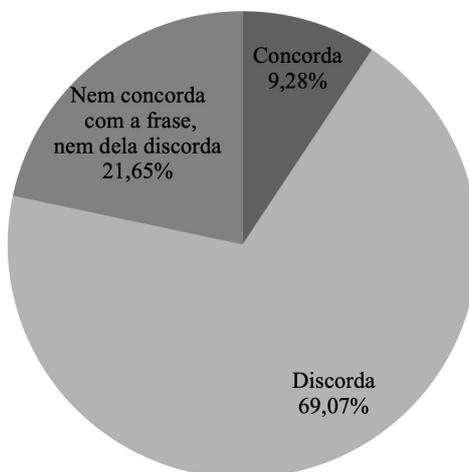
GRÁFICO 12 – “VOCÊ ACHA QUE É JUSTO QUE UNS/UMAS SEJAM PATRÕES/PATROAS E OUTRAS/OS, TRABALHADORAS/ES?”



Fonte: Elaboração própria

Adicionalmente, a proposição “trabalhar com patrão/patroa é uma relação de exploração” é confrontada com uma massiva oposição: 69,07% dizem discordar da sentença, enquanto apenas 9,28% abertamente afirmam concordar com ela (Gráfico 13). Contudo, “exploração”, descobrimos, é um vocábulo manuseado com muita cautela; envolto em sensibilidade, essa questão pode não ter dado conta de registrar a percepção de injustiça na condição assalariada³⁹.

GRÁFICO 13 – CONCORDA COM A FRASE: “TRABALHAR COM PATRÃO/PATROA É UMA RELAÇÃO DE EXPLORAÇÃO”?



Fonte: Elaboração própria

Outros dados poderiam ser aqui manejados no sentido apontado, mas o espectro analítico se expandiria sobremaneira – dados os limites do artigo, de modo inviável. O intuito, de toda forma, parece já razoavelmente cumprido: se o acento deste trabalho esteve em inquirir, nos dados coletados, a relação entre vontade de trabalhar *para si* e posição quanto ao assalariamento, procurei tão somente modular a presença da negação dessa relação social e situá-la no panorama de ampla legitimidade da ordem capitalista encontrado na pesquisa.

³⁹ Durante as entrevistas, quando, em outros momentos, se questionava sobre a percepção de exploração (ver Tabela 6), não foram raras as reações de desconforto ou de indecisão, por meio das quais por vezes ouvimos variantes da assertiva “exploração é um termo forte”.

Tampouco se menospreza o contexto mais amplo de recurso do capitalismo flexível à subsunção de formas de trabalho não especificamente capitalistas, devidamente acompanhado do incenso ideológico de modalidades precarizadas de trabalho. Meu partido aqui é o seguinte: destrinchar a vocalização majoritária da vontade de trabalhar *para si* exige enxergar além de sua relação notória com estratégias contemporâneas de degradação do trabalho (no caso do Brasil, numa soturna renovação da lógica histórica do capitalismo de superexploração). Espero já se tenha mostrado ao menos iniciada a tarefa de enfrentar o desafio, inspirado em Bihr (1998), de dissecar nesses resultados novas contradições e encontrar espaço para auscultar as aspirações emancipatórias que aí podem se gestar.

Do ponto de vista político, prestar atenção a tais manifestações oferece um caminho promissor. Em vez de legar como única opção a defesa do assalariamento capitalista regulado – no caso do Brasil, o equivalente dessa defesa teria por referência o parâmetro já rebaixado representado pela CLT –; em vez disso, a via analítica proposta abre espaço para que uma avenida de possibilidades táticas se apresente, dentre elas, a necessária articulação com lutas sindicais por emprego protegido. Sobretudo, o que se desvela é a possibilidade de abandono de uma posição meramente defensiva e reativa; mais radicalmente, é a possibilidade de recusa de uma postura de colaboração com a legitimação do assalariamento capitalista.

De todo modo, um último alerta metodológico: o trato das expressões concretas da consciência de classe se presta a identificar nas formas encontradas não um retrato acabado, mas as linhas de força de um processo histórico no movimento de suas contradições. Em momentos críticos de uma hegemonia, de crise aberta e deflagrada do consentimento, de fortalecimento de alternativas contra-hegemônicas; em momentos de radical questionamento de uma dominação, pela mediação da organização classista; nesses momentos, a elevação da temperatura da luta de classes faz propício que uma classe trabalhadora teoricamente informada e estrategicamente orientada forje em consciência aprendizados de outro cariz.

REFERÊNCIAS

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

_____. **O caracol e sua concha**. Ensaio sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

BIHR, Alain. **Da grande noite à alternativa**. O movimento operário europeu em crise. São Paulo: Boitempo, 1998.

BALLESTRIN, Luciana. O Debate Pós-democrático no Século XXI. **Revista Sul-Americana de Ciência Política**, Pelotas, v. 4, n. 2, p. 149-164, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/rsulacp/article/view/14824>. Acesso em: 28 mar. 2019.

BIANCHI, Alvaro. **O laboratório de Gramsci**: filosofia, história e política. São Paulo: Alameda, 2008.

CARDOSO, Adalberto M. **A construção da sociedade do trabalho no Brasil**: uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades. Rio de Janeiro: FGV, 2010.

CARLIN, Andrew. **O compartilhamento de uma crítica**: análise de comentários online sobre as condições de trabalho impostas por empresas-aplicativo a entregadores uberizados. Curitiba: [s.n.], 2019.

ESTOU me guardando para quando o carnaval chegar. Produção: Nara Aragão; João Vieira Jr. Recife: Carnaval Filmes/REC Produtores Associados, 2019. Online (ca. 85min).

FECONESTE – FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BENS E DE SERVIÇOS DO NORTE E DO NORDESTE. **Convenção coletiva de trabalho 2015-2016**. Recife: FECONESTE, 2015.

FERNANDES, Florestan. **A revolução burguesa no Brasil**: ensaio de interpretação sociológica. 5 ed. São Paulo: Globo, 2006.

FILGUEIRAS, Luiz. A. M.; DRUCK, Graça; AMARAL, Manoela. F. do. O conceito de informalidade: um exercício de aplicação prática. **Cadernos CRH**, Salvador, v. 17, n. 41, p. 211-229, 2004.

GOULART, Patrícia M. **Trabajar en el nuevo capitalismo**: Cultura y Experiencia del Trabajo en el Brasil Contemporáneo. 2006. Tese (Doctorado en Psicología Social) – Departamento de Psicología Social, Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona, 2006.

GUIMARÃES NETO, Leonardo. Trajetória econômica de uma região periférica. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 11, n. 29, p. 37-54, 1997. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ea/v11n29/v11n29a03.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2017.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo demográfico 2010**: características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: IBGE, 2010. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf. Acesso em: 07 set. 2017.

LEITE LOPES, José Sérgio. **A tecelagem dos conflitos de classe na cidade das chaminés**. São Paulo: Marco Zero; Brasília, DF: UnB, 1988.

LIMA, Jacob Carlos. Participação, empreendedorismo e autogestão: uma nova cultura do trabalho? **Sociologias**, Porto Alegre, v. 12, n. 25, p. 158-198, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/soc/v12n25/07.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2011.

MACHADO, Sidnei M. A reforma trabalhista no Brasil a partir de uma perspectiva comparada das reformas na União Europeia. **Revista TST**, São Paulo, v. 83, n. 3, p. 239-250, 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/115892/2017_machado_sidnei_reforma_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 16 jan. 2020.

MACHADO DA SILVA, Luiz Antônio. **Lower Class Life Strategies**: A Case Study of Working Families in Recife's (Brazil) Metropolitan Area. 1979. Dissertation (Ph. D. in Sociology) – Rutgers University, The State University of New Jersey, New Brunswick, 1979.

MARIN, Maria Cristina de Melo. **Emprego e trabalho por conta própria**. 1981. Dissertação (Mestrado em Antropologia Social) – Museu Nacional, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1981.

MARINI, Ruy M. Dialética da Dependência. In: TRASPADINI, Roberta; STÉDILE, João Pedro. (orgs.). **Ruy Mauro Marini**. Vida e obra. São Paulo: Expressão Popular, 2005.

MARX, Karl. **O Capital**: crítica da Economia Política. Livro 1: o processo de produção do capital. São Paulo: Abril, 1983.

_____. **O Capital**: crítica da Economia Política. Livro 2: o processo de circulação do capital. São Paulo: Abril, 1984.

_____. Trabalho estranhado e propriedade privada. In: ANTUNES, Ricardo. (org.). **A dialética do trabalho**: escritos de Marx e Engels. São Paulo: Expressão Popular, 2004. p. 173-195.

_____; ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã**. São Paulo: Boitempo, 2007.

MONETA, Márcio de Aguiar Vasconcelos. **A vontade de trabalhar para si** – Emprego e experiência de classe. 2017. Tese (Doutorado em Sociologia) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2017.

OLIVEIRA, Francisco de. O surgimento do antivalor – Capital, força de trabalho e fundo público. **Novos Estudos Cebrap**, São Paulo, n. 22, p. 8-28, 1998.

OLIVEIRA, Gustavo G. A pluralização do campo religioso no Brasil e em Pernambuco segundo o Censo 2010. **Que cazzo é esse?!!** Blog de teoria e metodologia das ciências sociais, Recife, 12 ago. 2012. Disponível em: <https://quecazzo.blogspot.com.br/2012/08/a-pluralizacao-do-campo-religioso-no.html>. Acesso em: 07 set. 17.

SAHLINS, Marshall. **Ilhas de história**. Rio de Janeiro: Zahar, 1990.

TEIXEIRA, Amélia Rosa. Notas sobre a Carteira de Trabalho e a Cobertura Previdenciária. LOPES, José Sérgio Leite et al. **Mudança social no Nordeste**. A reprodução da subordinação (Estudos sobre trabalhadores urbanos). Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979. p. 211-226.

THOMPSON, Edward Palmer. **A miséria da teoria ou um planetário de erros**. Uma crítica ao pensamento de Althusser. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

_____. **A formação da classe operária inglesa**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1997.

_____. **Costumes em comum**: estudos sobre a cultura popular tradicional. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

_____. Algumas considerações sobre classe e “falsa consciência”. In: NEGRO, Antonio Luigi; SILVA, Sergio. (orgs.). **As peculiaridades dos ingleses e outros artigos**. Campinas: Editora da Unicamp, 2001a. p. 269-282.

_____. As peculiaridades dos ingleses. In: NEGRO, Antonio Luigi; SILVA, Sergio. (orgs.). **As peculiaridades dos ingleses e outros artigos**. Campinas: Editora da Unicamp, 2001b. p. 75-180.

_____. Folclore, antropologia e história social. In: NEGRO, Antonio Luigi; SILVA, Sergio. (orgs.). **As peculiaridades dos ingleses e outros artigos**. Campinas: Editora da Unicamp, 2001c. p. 227-268.

Recebido em: 25/09/2020

Aceito para publicação em: 27/12/2021