

# LADEIRA ABAIXO: CLASSES MÉDIAS NO BRASIL (UMA PESQUISA COM GERENTES, DIRETORES E FUNCIONÁRIOS DE ALTO NÍVEL DEMITIDOS NA DÉCADA DE 1990)

SÔNIA MARIA VERGASTA DE REZENDE\*  
INAIÁ MARIA MOREIRA DE CARVALHO\*\*

## 1. AS TRANSFORMAÇÕES RECENTES DA ECONOMIA

Este trabalho se propõe a discutir como as transformações recentes da economia brasileira vêm afetando as oportunidades e condições ocupacionais e vulnerabilizando segmentos das classes médias, a partir de uma pesquisa realizada no primeiro semestre de 2002 com um grupo de executivos, gerentes e profissionais de nível superior graduados, demitidos na década de 1990 na Região Metropolitana de Salvador (RMS)<sup>1</sup>.

Iniciando a discussão, vale assinalar como a dinâmica contemporânea do capitalismo, com os novos padrões de produção e de consumo, a reestruturação produtiva, o avanço da globalização, uma financeirização da riqueza e uma concorrência intercapitalista cada vez mais exacerbada e desregulada, têm repercutido de forma bastante negativa no plano social. Nos países avançados vem ocorrendo uma certa desestabilização da condição salarial, um crescimento das ocupações precárias e do volume e duração do desemprego e

---

1. Esta pesquisa fundamentou a dissertação de mestrado *De Aliados a Alijados do Mundo Capital* apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal da Bahia (UFBA) em 2002 por Sônia Maria Vergasta Rezende, sob a orientação da Prof<sup>te</sup> Dr<sup>a</sup> Inaiá Maria Moreira de Carvalho. O título do presente trabalho foi inspirado pelo livro de Minujin et al (1997) mencionado na Bibliografia. As autoras agradecem à Prof<sup>te</sup> Dr<sup>a</sup> Graça Druck por comentários críticos e sugestões.

uma restrição da solidariedade e dos mecanismos institucionais de proteção social, ampliando-se a vulnerabilidade, a desfiliação e a exclusão (Bourdieu, 1997; 1998; Castel, 1995; Salazar, 2004).

Nos países da periferia ou da semiperiferia, que não chegaram a constituir uma sociedade salarial e um sistema universal de proteção social e onde as desigualdades e a pobreza são dominantes, o panorama é bem mais adverso. Com as transformações assinaladas e a nova divisão internacional do trabalho que delas resultou, numerosos países e regiões tornaram-se irrelevantes para a dinâmica e os fluxos da economia mundializada, ficando marginalizados, sem maiores perspectivas de alcançar um maior desenvolvimento e uma melhoria mais efetiva das condições de vida da sua população. Outros perderam o dinamismo, inseriram-se de forma passiva e subordinada nos circuitos da economia mundializada e vêm apresentando sinais de regressão social, a exemplo da Argentina e do Brasil.

Do período após a Segunda Guerra Mundial até os anos 70, o Brasil passou por mudanças estruturais profundas, alavancadas pelo Estado desenvolvimentista e por um exitoso processo de industrialização substitutiva de importações, transformando-se numa das grandes economias do mundo. No período em apreço a riqueza e a renda *per capita* foram multiplicadas por cinco e o Produto Interno Bruto (PIB) cresceu a uma taxa média de 5,9% ao ano (Pochmann et al, 2004). A estrutura produtiva do país tornou-se mais moderna, complexa e diversificada, com uma expansão e diferenciação do mercado de trabalho, das classes e da estrutura social.

É verdade que esse desenvolvimento teve um caráter excludente, ancorando-se na contenção salarial e na concentração de renda e ampliando as desigualdades espaciais e sociais. Manteve a histórica concentração da propriedade de terra e as precárias condições de subsistência dos trabalhadores rurais. Deixou à margem uma parcela bastante expressiva de trabalhadores urbanos, alargada por crescentes migrações, e não cuidou de enfrentar a questão social ou implementar um sistema universal de proteção orientado por uma decisão política de universalização dos direitos de cidadania. Contudo, até a década de 1970, o extraordinário crescimento do país, com taxas de crescimento do PIB sempre superiores às do crescimento da População Economicamente Ativa (PEA), numa época em que a expansão da produção implicava uma maior demanda de trabalho, ampliou as oportunidades ocupacionais e o emprego formal, com a proteção e benefícios a ele associadas, privilegiando especialmente alguns segmentos, como o das classes médias.

A tendência a uma maior integração e mobilidade social através do mercado, porém, inverteu-se a partir da década de 1980, a chamada “década perdida”, com o esgotamento do modelo de financiamento e do padrão de desenvolvimento até então implementado. Com o agravamento da crise econômica, da crise fiscal do Estado e uma intensa aceleração do processo inflacionário, os caminhos do país foram reorientados, com a implementação de um conjunto de políticas convergentes, recomendadas pelas agências multilaterais. Denominadas como “ajuste estrutural”, “reformas estruturais” ou “reformas orientadas para o mercado”, elas envolveram um programa de estabilização, a realização de uma abertura econômica intensa e rápida, a implementação de um amplo programa de privatizações, a ênfase nos mecanismos de mercado e uma profunda reformulação do papel do Estado. Não apenas em termos do seu papel econômico e de suas funções reguladoras como, também, de suas responsabilidades como provedor de políticas econômicas e sociais.

Sem maiores considerações sobre essas políticas, que viabilizaram uma inserção passiva e subordinada do país na nova ordem internacional, cabe ressaltar como elas agravaram o quadro social do Brasil da década de 1990 até o presente, período que vem sendo marcado por a) baixos níveis de crescimento econômico; b) uma deterioração significativa das condições do mercado de trabalho e do nível de renda da população; c) um agravamento das desigualdades sociais e espaciais e d) uma reorientação regressiva das políticas sociais.

Com a desaceleração da produção, baixos níveis de investimento, um grande aumento da dívida interna e externa, dependência dos mercados financeiros e capitais voláteis e vulnerabilidade às crises internacionais, o Brasil cresceu muito pouco na década de 1990, avaliada como uma segunda década perdida. No início deste milênio o problema persiste, assim como o rompimento do que Cardoso (2004) denomina como a “promessa integradora do mercado de trabalho” que marcou o período desenvolvimentista. Os anos 90 foram marcados por uma expressiva destruição de postos de trabalho, notadamente no setor industrial, e por mudanças expressivas nas relações de produção.

Em busca de maior competitividade e lucros, as empresas vêm investindo na inovação tecnológica e, principalmente, recorrendo à flexibilização dos contratos, à terceirização, à redução das hierarquias funcionais e do “núcleo duro” dos seus empregados, ao corte de direitos e benefícios e à redução das remunerações. E, numa conjuntura de estagnação econômica e desregulação, terminam contribuindo para uma ampliação do tradicional excedente de mão-de-obra no país, uma intensificação da seletividade patronal e das dificulda-

des e desigualdades de acesso aos (escassos) empregos disponíveis, uma generalização do trabalho precário, uma queda do rendimento real dos ocupados e um extraordinário crescimento do desemprego. Além disso, tais problemas não afetam, agora, apenas os trabalhadores tradicionalmente despossuídos. Segmentos das classes médias, que antes desfrutavam de um emprego e um padrão de vida adequados, ou, até mesmo, relativamente privilegiados, também vêm sendo atingido pelo desemprego, pela precariedade ocupacional, pelo empobrecimento e pela vulnerabilidade social.

Com um expressivo poder simbólico, essas categorias têm chamado a atenção da opinião pública e, principalmente, da mídia para os seus problemas, por vezes em matérias bombásticas que alertam para os riscos da sua extinção. Contudo, estudos sobre a conformação, comportamento e trajetória das classes médias são ainda incipientes, inclusive pelas dificuldades da sua própria definição, ressaltada por diversos autores. Ainda assim, pode-se acompanhar a trajetória e características desse segmento social no Brasil a partir de trabalhos como os de Barbosa (1998), Grün (1995; 1998; 2000) ou Quadros (1996; 2004).

Assimiladas principalmente aos pequenos e médios proprietários, empregados no comércio, funcionários públicos e profissionais liberais, até o início do século passado as classes médias eram numericamente reduzidas, ainda que desempenhassem funções chaves na estrutura social. No entanto, o desenvolvimento e a modernização econômica associados aos processos de industrialização do país, com a expansão de funções técnicas e administrativas e do trabalho científico exigido pela nova divisão social do trabalho, assim como o papel do fundo público nesse desenvolvimento, ocasionaram uma grande expansão e diversificação dessas categorias. Como assinala Grün (1995), entre 1950 e 1980 as ocupações administrativas, de direção técnica e científica e afins, bem como as ocupações ligadas ao comércio de valores, instituições de crédito e seguros (indicativas de ocupações não manuais mais qualificadas) quase quintuplicaram a sua participação na estrutura ocupacional brasileira, crescendo a uma taxa anual de 5,4%. Se em 1950 esses trabalhadores representavam 10,8% da PEA, em 1980 sua participação se elevou para 21,1%, constituindo a base de uma classe média urbana que adquiriu importância crescente nas estruturas oligopolizadas das empresas privadas e estatais e na administração dos processos gerais e particulares da regulação capitalista, especialmente no período autoritário<sup>2</sup>.

2. O assalariamento maciço dos profissionais de nível superior mudou a composição das classes médias, no Brasil como em outros países, reduzindo o peso relativo dos pequenos e

Além disso, com a constituição do denominado “fordismo periférico” no Brasil nesse período, tanto cresceram as oportunidades ocupacionais para os profissionais de alto nível (engenheiros, administradores, economistas ou sociólogos, entre outros) como os seus privilégios e remunerações. Com o padrão excludente do desenvolvimento brasileiro, mesmo na sua fase áurea houve uma deterioração acentuada dos salários da grande maioria dos trabalhadores, acentuando a concentração de renda, conforme constatado pelos dados do Censo de 1970. Os salários dos gerentes e outros empregados de maior qualificação técnico-científica, porém, evoluíram no sentido oposto, levando o seu poder de consumo e o seu padrão de vida a uma expressiva ascensão.

Com a crise e as transformações assinaladas, entretanto, isto mudou bastante. As empresas vêm investindo na informatização dos serviços e recorrendo à fusão ou extinção de setores e cargos, à terceirização, à flexibilização dos contratos, à redução dos níveis hierárquicos e chefias e a outros procedimentos que restringem o emprego de engenheiros, gerentes, administradores e outros profissionais de nível superior. O mesmo vem ocorrendo no setor público, com a reestruturação e privatização de empresas públicas, a redução das responsabilidades e funções do Estado e um discurso sobre sua reforma que enfatiza, sobretudo, a contenção dos gastos e a redução e racionalização da máquina estatal. Nessas circunstâncias, como a grande maioria da população brasileira, contingentes das classes médias vêm sendo atingidos pelo desemprego, precariedade ocupacional, vulnerabilidade e empobrecimento.

## 2. A DEMISSÃO

Estamos, portanto, diante de um fenômeno comum a vários países e particularmente acentuado em casos como o da Argentina, onde o conceito de “novos pobres”, sem a renda necessária para satisfazer necessidades básicas, foi introduzido para “*chamar à atenção sobre a incorporação de gente ‘distinta’ ao universo da pobreza*”, ainda que essa pobreza seja distinta dos “pobres estruturais” (Minujin, 1997: 46, tradução nossa). No Brasil, as transformações e a crise nos padrões de inserção ocupacional e o empobrecimento das classes médias têm sido destacados por autores como Grün (1995; 1998; 2000), Barbosa (1998) ou Quadros (1996; 2004), sendo objeto da presente pesquisa, que procurou reconstruir as vicissitudes de um grupo de trinta

---

*médios empregadores e dos profissionais liberais. No caso brasileiro, ocorreu paralelamente uma perda de prestígio e um empobrecimento de alguns dos seus tradicionais componentes, como os professores de primeiro e segundo graus.*

gerentes, diretores e funcionários de alto nível (escolhidos aleatoriamente) que, após uma longa trajetória de sucesso, foram demitidos na década de 1990, passando a enfrentar o desemprego e a vulnerabilidade sócio-ocupacional.

Como ressalta Minujin (1997), estudos dessa ordem não constituem uma tarefa fácil, principalmente porque os segmentos vulnerabilizados ou empobrecidos procuram esconder ou negar o seu descenso social. Neste caso, ela só pode ser realizada porque a pesquisadora conhecia alguns dos entrevistados como ex-gerente de recursos humanos de uma grande empresa do Pólo Petroquímico, foi demitida e passou pelos mesmos problemas, sendo reconhecida pelos componentes do grupo como uma igual. Ainda assim, foram necessárias várias investidas para diluir as resistências às entrevistas, não deixando de haver recusas, como a de um antigo chefe de treinamento de uma empresa petroquímica, justificada porque

*falar de um passando onde você era o centro de atenções e hoje se percebe fracassado, isolado, dói muito. Prefiro não lembrar*

Ademais, foi preciso conduzir os contatos e entrevistas com muito cuidado e delicadeza, contando, algumas vezes, com a colaboração de pessoas da família, principalmente das mulheres, companheiras do processo de ascensão e derrocada. Num desses contatos, a mulher do entrevistado pediu desculpas pela retirada do marido no meio da entrevista (alegando uma forte dor de cabeça), solicitando que a pesquisadora voltasse no início da noite do dia seguinte, e contando de forma confidencial que

*ele está dormindo à base de Lexotan e Somalium desde que sofreu um enfarto após as crises de desemprego há um ano atrás* (esposa de ex-gerente financeiro de instituição financeira nacional de grande porte, vendida a um grupo estrangeiro)

Uma outra recebeu a pesquisadora sozinha, num dia de sábado, justificando a ausência do marido e agendando a entrevista para um outro dia, além de recomendar que

*evite fazer a entrevista no sábado ou domingo, são os dias em que ele toma as bebidas e se excede, mas sem sair de casa. A entrevista ficará prejudicada pela falta de lucidez, com o excesso do álcool. Nesses dias ele realiza suas catarses com o efeito forte das bebidas, explodindo raivosamente as suas mágoas ou “apagando”* (esposa de ex-chefe de manutenção de empresa de construção civil durante dezoito anos, na época da pesquisa trabalhando como autônomo)



Tais sentimentos estão associados a um acentuado descenso, após uma trajetória linear de êxitos profissionais. Ingressando no mercado de trabalho no período em que o avanço da industrialização, da modernização e do desenvolvimento do país propiciaram a expansão e diferenciação das classes médias, os entrevistados tiveram uma mobilidade ascendente e condições de vida que contrastam bastante com sua situação atual. Antes da demissão todos ocupavam cargos técnicos, de chefia ou direção em grandes empresas, com contratos formalizados e por tempo indeterminado, salários que variavam de quinze a trinta mínimos para os gerentes médios e de trinta a cinquenta mínimos para os gerentes seniores, além de benefícios adicionais como assistência médica com plano executivo, assistência odontológica integral, salário-educação para filhos menores de catorze anos, seguro de vida em grupo, automóvel de propriedade da empresa ou ajuda para o pagamento de combustível etc. Possuíam residências confortáveis ou até com algum luxo, localizadas nas áreas “nobres da cidade”, bens como sítios ou automóveis (trocados no máximo após dois ou três anos de uso) e padrões de consumo relativamente privilegiados, incluindo viagens de férias com a família, a manutenção dos filhos nas melhores escolas privadas etc. Segundo depoimentos obtidos,

*meu pai era operário de uma fábrica de chocolates, minha mãe era dona de casa. Estudei em escolas públicas, me formei e consegui um bom emprego, cresci na primeira empresa. Comecei como office-boy, tinha dezesseis anos, fui promovido até o cargo de chefia de um departamento ligado diretamente à diretoria da empresa. Foram 28 anos de trabalho na mesma organização. Foi uma época em que me considerava situado. Hoje já não sei mais de nada. Tem sido assim desde a minha demissão há três anos. Cada vez que tento recomeçar o pânico aparece: será que vai dar certo? Contabilizei: foram uma demissão e duas falências nessa última década. Estou recomeçando, mais uma vez (ex-chefe do departamento de auditoria de instituição financeira. Na época da pesquisa era sócio de um escritório de contabilidade)*

*Tenho 53 anos de idade, fui demitido no ano passado. Graduei-me em Comunicação Social e ingressei como estagiário num jornal carioca. Após dois anos de trabalho fui convidado por um ex-diretor do jornal, que foi dirigir uma empresa no Pólo Petroquímico de Camaçari (BA), e me convidou para trabalhar com ele. Iniciei em 1981, como Técnico de Recursos Humanos (RH), e em um ano fui promovido a Gerente de RH; em 1992, o Departamento de RH foi dissolvido, todos os inte-*

*grantes foram demitidos. Antes da minha demissão já havia adquirido um apartamento em Salvador pelo plano de financiamento da casa própria. Após mais de um ano de desemprego estou retornando para o Rio, onde moram os meus familiares e os da minha esposa. Tentei abrir um pequeno negócio, não deu certo. Gastei as economias, mais o Fundo de Garantia por tempo de Serviço (FGTS). É suicídio permanecer aqui (ex-gerente de recursos humanos de empresa petroquímica. Na época da pesquisa estava retornando a sua terra natal, para trabalhar em uma *delicatessen*, em sociedade com o sogro)*

*Hoje eu fico pensando na minha trajetória profissional passada e digo para mim mesmo, foi uma trajetória planejada, construída com muito esforço, desde a adolescência, parecia que tudo estava acertado, passo a passo deparei-me com o sucesso, mas, aí está o meu presente, tão incerto, tão nebuloso, tão sem planejamento, e não é por que eu quero, é porque eu não posso... (suspiro), um fracasso não esperado. De sujeito da minha história fui revertido para a condição de objeto dela (ex-diretor de banco. Na época da pesquisa tornara-se consultor financeiro)*

Como assinala Grün (1995), após uma certa idade alguns executivos ascendem a postos de alta direção, onde vão transcender suas especialidades de origem e obter o máximo rendimento do capital cultural e social acumulados ao longo da sua trajetória. Já para outros, após os quarenta anos vem uma etapa de declínio, de incapacidade de se manter nos postos previamente alcançados, uma vez que, para acolher a chegada das gerações mais novas, o mercado gerencial, congestionado, tem que eliminar seus integrantes mais velhos, ou, pelo menos, parte deles. Numa zona de baixa regulação institucional, onde não existem salários profissionais garantidos por lei, é sempre tentador substituir os gerentes antigos, considerados ultrapassados, por jovens recém-formados ganhando inicialmente salários mais baixos, sem experiência profissional mas maleáveis e dotados de fortes impulsos ascensionais, que se revelam na vontade de aprender a cultura organizacional das empresas e os novos instrumentos de gestão.

Numa fase de grandes mudanças organizacionais esse fenômeno tornou-se ainda mais acentuado, pois, conforme Sennet (1999: 108), “a cultura empresarial trata a meia idade como avessa ao risco, no sentido do jogador. Mas esses preconceitos são difíceis de combater. No mundo de alta pressão, mutante, da moderna empresa, as pessoas de meia-idade podem facilmente vir a temer estar-se erodindo por dentro”. Além disso, com o novo regime



de acumulação, a reestruturação produtiva e a ampliação de uma reserva de mão-de-obra em todos os níveis de qualificação, quebraram-se os contratos implícitos de lealdade entre as empresas e seus colaboradores mais graduados, que tinham um caráter sólido e de longo prazo.

Sob a hegemonia do “fordismo” as empresas costumavam traçar para esses profissionais um plano de carreira<sup>3</sup>, com uma progressão continuada na hierarquia da organização e uma consolidação das relações baseada no desempenho, na confiança e na lealdade mútuas, inclusive porque o desemprego era muito baixo nessa categoria de trabalhadores. Havia, portanto, uma certa garantia e estabilidade assumida pela figura do “*executivo com situação definida*” (Bouffartigue, 2001), enquanto que a confusa imagem do executivo, hoje, funciona em círculos empresariais ou em redes, em decorrência das reduzidas estruturas hierárquicas e dos projetos ágeis e efêmeros que tendem a revelar com mais nítida visibilidade a individualidade e os recursos pessoais e sociais do executivo moderno. Agora, cabe a esse profissional a manutenção de sua “empregabilidade” e de sua rede de relações e, para preservar-se no mercado de trabalho, movimentar-se incansavelmente atrás da oferta de projetos, adaptando-se às exigências da chamada “produção flexível”.

Como se sabe, esse novo regime de acumulação tem levado à descentralização da produção, à introdução de novas tecnologias poupadoras de mão-de-obra, a mudanças na organização e gestão do trabalho e, sobretudo, à desconstrução da chamada “sociedade salarial”, com o crescimento da subcontratação, da precariedade ocupacional e do desemprego (cf. Druck, 1999; Machado da Silva, 2002; Salazar, 2004). Esses novos tempos supõem, igualmente, a constituição de uma cultura de trabalho que envolve atributos subjetivos, disposições pessoais e competências adaptadas à insegurança e ao risco. Como analisa Machado da Silva (2002), essa cultura projeta a imagem

---

3. Nas empresas onde os entrevistados trabalhavam o primeiro degrau da carreira era o de “*treinee gerente*”, para o qual eram selecionados profissionais com nível superior completo e alguma especialização na área de organizações, sendo-lhes oferecido um contrato formal de trabalho, uma remuneração entre cinco e dez salários mínimos e a participação num programa de treinamento em uma “*Universidade Corporativa*” interna. Depois de dois anos aqueles avaliados como “*melhores*” eram promovidos a gerentes juniores, com salários entre dez a quinze mínimos e benefícios adicionais, podendo passar, após mais três anos, a gerentes médios, com salários de quinze a trinta mínimos. No topo ficavam os gerentes seniores e os assessores altamente especializados, percebendo de trinta a sessenta vezes o salário mínimo e desfrutando de todos os benefícios antes mencionados. Profissionais mais experientes e/ou “*importados*” de outros estados ingressaram nas empresas já em cargos mais elevados.

de um “novo trabalhador” como um ser que substitui a carreira em um emprego assalariado pelo desenvolvimento individual através de venda da sua força de trabalho ou da alocação do seu esforço como produtor direto numa série de atividades contingentes, obtidas através da demonstração pública de disposição e competência para práticas econômicas em constante mudança, sempre como “empresário de si mesmo”.

Contrapondo-se aos valores de solidariedade social institucionalizados sobre a forma do “trabalho livre, mas protegido”, e indicando os requisitos funcionais da demanda atual de mão-de-obra, como explicação e justificativa para as referidas transformações, surge, então, o discurso da empregabilidade/empreendedorismo. Fundamentando-se, supostamente, na análise científica das exigências econômicas atuais, esse discurso apregoa que estaria encerrada a era do emprego seguro e garantido, cabendo agora a cada indivíduo investir na sua “empregabilidade” e na sua carreira, numa época de intensa renovação tecnológica, que exige novas e continuadas aprendizagens. Associa esse emprego à idéia popular de burocracia, de trabalho maçante, previsível e pouco enriquecedor, e contrapõe ao mesmo a perspectiva do trabalho por conta própria como um mundo de oportunidades a serem exploradas, com a plena realização das potencialidades criativas e relacionais de cada indivíduo e repercussões bastante positivas na sua vida privada (Grün, 1998; 2000).

Embalando a demissão dos entrevistados, esse *canto de sereia* não chegou a seduzir muitos deles ou reduzir o impacto negativo do seu descarte pelas empresas, percebida pela maioria como uma verdadeira traição. Um ex-gerente de banco, trabalhando como autônomo na época da pesquisa, por exemplo, lembrou amargamente que

*em tempos de greves, balanços, implantação de novos programas, eventos especiais, não tinha hora de entrar nem sair da empresa. Assumia o papel de dono, “metia a mão” onde era necessário, responsabilizava-me por tudo e por todos, contanto que o resultado fosse positivo. Abandonei muitas reuniões e festinhas escolares, fins de semana com a família, faltei a consultas médicas marcadas pela família para resolver questões da empresa. Na hora da saída, nenhuma consideração*

Outros associaram esse descarte ao seu “envelhecimento”, declarando que

*os últimos meses antes do meu desligamento da empresa foram extremamente tensos, chegaram alguns “meninos” recém-formados, falando inglês e dominando os computadores, fiquei encabulado. Afinal,*

*tudo o que eu sabia não servia mais para nada. Parecia tudo inútil, fora de forma. Senti-me velho, defasado, imprestável. Essa situação transparecia em casa, na minha relação com os filhos, principalmente, estava sempre testando a minha “velhice”, era verdade? Confirmava com os embates em casa e no trabalho com a “meninada”. A empresa fez um acordo comigo e saí. Foi alívio e vergonha do fracasso, da idade. Tenho 48 anos, estou desempregado há oito meses (ex-gerente de marketing de um grande banco. Na época da pesquisa declarou-se publicitário autônomo)*

*Vimos um “bando” de garotos recém-formados, articulados em uma linguagem tecnológica privativa, só deles, faziam questão de se expressar vaidosamente, deixando-nos constrangidos, diria que envergonhados, como se fossemos homens pré-históricos. Aí fomos perceber que estávamos como carta fora do velho baralho (ex-gerente financeiro de uma empresa petroquímica. Na época da pesquisa prestava serviços como auditor e contador)*

Em alguns casos, o desligamento do emprego aconteceu através de um Programa de Demissão Voluntária (PDV), com o estímulo de cálculos indenizatórios atrativos e do discurso sobre o futuro promissor dos que investissem em pequenos negócios, com a qualificação e a “bagagem” acumuladas em anos de exercício profissional. Em outros a empresa acenou com as chances propiciadas pelo processo de terceirização ou fez acordos para a continuidade do trabalho, agora como prestação de serviços ou consultoria. Dessa forma, o primeiro cliente seria a própria empresa, conhecida em seus meandros, sem a necessidade de um tempo e de esforços para entender sua estrutura, cultura e pessoal. O diagnóstico “estava pronto”, o planejamento de ação seria quase imediato. Há, também, os que se consideram “demitidos a sangue frio”, sem qualquer “consolo” ou acordo, uma vez que

*não nos deram tempo para a preparação ao desemprego, para a queda. Empurraram-nos de uma só vez. Foi um empurrão malvado, caímos espatifados no chão, poucos têm a chance de se levantar. Quando fazem, não são mais os mesmos, as perdas são muitas e irreparáveis (ex-chefe de RH de empresa petroquímica. Na época da pesquisa era assistente administrativo de uma empresa de médio porte)*

*A gente começou a se sentir coitadinho, precisávamos ainda deles [os ex-patrões] para abrir os nossos caminhos aqui fora, foi tudo uma mentira, tivemos que nos virar sozinhos. Não havia ninguém para nos*

*ajudar. Eles ficaram no mundo deles, a ilusão foi nossa. Fomos cúmplices durante tantos anos, mas, na nossa hora, eles caíram fora* (ex-gerente de produção de uma empresa de construção civil. Na época da pesquisa era proprietário de uma micro-empresa falida)

Em qualquer dessas circunstâncias, o temor, a expectativa e a consumação da demissão provocaram sentimentos de vulnerabilidade e impotência e um intenso sofrimento, a ponto de uma informante se reportar a esse período dizendo que

*you sabe como se mata um sapo? Vai se regulando a temperatura da água. Esquentando devagar, para ele se acostumar, até ficar tão quente que ele morre* (ex-sub-chefe do setor de seleção de uma empresa estatal. Na época da pesquisa era recepcionista de uma agência de turismo)

### 3. AS TENTATIVAS DE SE REERGUER

Com o estigma do “envelhecimento” e num período marcado pela crise ou estagnação econômica e por uma intensa retração e transformação do mercado de trabalho, atingindo, agora, praticamente todas as categorias ocupacionais, os esforços dos demitidos para uma inserção profissional não obtiveram grande sucesso. Na época da pesquisa, depois de várias buscas frustradas alguns permaneciam desempregados, embora não se definissem como tal para não revelar e assumir o seu descarte profissional. Os que fizeram acordos para prestar serviços às suas antigas empresas constataram que as mesmas pretendiam mantê-los por um tempo relativamente restrito para não caracterizar a existência de um vínculo empregatício. Aqueles que investiram em pequenos negócios, com recursos do FGTS, reservas financeiras ou o produto da venda de bens acumulados anteriormente, descobriram que esse é um campo minado, no qual a concorrência é extremada e as possibilidades de êxito, reduzidas<sup>4</sup>.

As condições da conjuntura econômica são bastante desfavoráveis e a renda tende a ser incerta e muitas vezes reduzida, não conseguindo cobrir os custos do negócio e o pagamento de tributos. A conquista do mercado é prejudicada

4. Estudos das Juntas Comerciais em vários estados brasileiros, ou de órgãos como o próprio Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), reconhecem esse fato, revelando que poucas das micro ou pequenas empresas conseguem subsistir por mais de dois anos.

pela redução da rede de contatos constituída enquanto ocupavam cargos de comando em grandes empresas, após a demissão, e, além disso, falta a esses novos “empreendedores” o “habitus” necessário, como mostram os relatos que se seguem:

*Quando fui demitido, apresentaram-me um cenário fantástico para abrir um negócio, só falavam das facilidades, os obstáculos e as “portas fechadas” só aparecem depois, quando a gente está sozinho e sem emprego. Parece que estamos soltos no ar tentando manejar um pára-quedas sem nunca ter aprendido como fazê-lo, porque achávamos que nunca iríamos precisar, afinal, nunca andamos de avião. É mais ou menos assim que me senti entre a euforia de ser dono de um negócio e, em menos de dois anos, lidar com a falência (ex-gerente de projetos e obras de uma grande empresa de construção civil. Na época da pesquisa era técnico de nível superior de uma empresa estatal)*

*Logo após a demissão abri uma Consultoria com dois colegas. Investimos boa parte do dinheiro que recebemos, não conseguimos suportar a falta de clientes ou a (des)continuidade de serviços prestados. Os impostos a pagar, despesas com serviços diversos, a família para sustentar. Abandonamos a Consultoria, não tivemos condições financeiras para fechá-la oficialmente. Os custos são assustadores para abrir, mantê-la e fechá-la. Hoje, acho que foi uma grande ilusão e uma loucura, devido ao desespero do desemprego (ex-supervisor geral de produção de empresa petroquímica. Na época da pesquisa era professor universitário)*

*Ao abrir um negócio, eu pagava cinco impostos mensais, mais os honorários do contador, condomínio, telefone, fax, energia elétrica e outras despesas eventuais. O que eu produzia dividia e diminuía tanto que, no final das contas, dava-me surtos de raiva por me sentir tão idiota, joguete de um sistema perverso que me subtraía o que produzia, não me iludia mais (ex-chefe administrativo-financeiro de empresa petroquímica. Na época da pesquisa trabalhava como representante comercial)*

Os que conseguiram se inserir no mercado de trabalho quase sempre o fizeram de forma precarizada, em condições desfavoráveis ou com reconversões. O ensino superior privado, em fase de grande expansão em Salvador, absorveu alguns desses antigos executivos, que depois da demissão e com mais de 45 anos realizaram cursos de pós-graduação (normalmente em universidades

públicas) e passaram a lecionar em faculdades privadas. De “colarinhos brancos” da indústria passaram a ser reconhecidos como os “cabelos brancos” das suas atuais instituições.

Dois dos informantes, por exemplo, deixaram para trás a profissão de engenheiros, depois de mais de vinte anos de atuação em indústrias petroquímicas. Com a falência da empresa de consultoria em que investiram após a demissão, voltaram a estudar e passaram a lecionar em faculdades privadas, enquanto uma antiga e eficiente secretária aproveitava outras suas “qualificações”:

*Hoje ganho um terço do que ganhava quando trabalhava como engenheiro na indústria no Pólo Petroquímico. Após a demissão ainda fiquei quase dois anos prestando serviços à mesma empresa com mais dois colegas, “vimos” consultores empresariais. Depois que nos afastaram, foi difícil encontrar outros trabalhos, a consultoria ficou altamente competitiva, tive que repensar em torno de uma nova atividade ou outra profissão. Estou lecionando no curso de Administração de Empresas [de uma faculdade privada] e concluindo o Mestrado em Administração Profissionalizante pela UFBA (ex-gerente de manutenção mecânica de uma indústria petroquímica. Na época da pesquisa dedicava-se à pós-graduação e ao ensino numa faculdade particular)*

*Sou do Sul, após um ano de demissão, a mulher retornou para a casa dos pais dela com a nossa única filha adolescente. Decidi que ficaria, ainda, tentando mais um tempo. Vendi a casa ampla, em condomínio fechado, com piscina, sauna, doze cômodos, porque a reserva acabou. Apaixonei-me por uma ex-funcionária da empresa em que trabalhava, aos cinqüenta anos tornei-me pai de um garoto, hoje com três anos. Desisti de ser engenheiro e “bater a cara em portas fechadas”, agora estou ensinando em uma faculdade privada. Moramos de aluguel em um conjunto residencial. A esposa não mais voltou do Sul. Às vezes penso muito e fico atordoado, confuso mesmo. O desemprego virou minha vida de “ponta-cabeça” (ex-gerente administrativo-financeiro de empresa petroquímica. Na época da pesquisa era professor de uma faculdade privada)*

*Após mais de um ano desempregada fui “forçada” a fazer bicos com as minhas habilidades. Atualmente faço buffets por encomendas para aniversários, casamentos, formaturas. Mais habitualmente faço doces e salgados para lanchonetes. Elaboro folhetos com propaganda do meu negócio em domicílio, distribuo em residências, em centros comerciais, escolas etc., atendo os pedidos, levo-os quando o cliente não*



*pode pegar em minha casa. Desisti de procurar emprego quando percebi a realidade do mercado de trabalho, após o envio de mais de trinta currículos e corrida ansiosa através de anúncios e indicações. Quem vai querer, hoje em dia, uma secretária com cinquenta anos, por mais eficiente e preparada?* (ex-secretária executiva de empresa petroquímica. Na época da pesquisa trabalhava por conta própria, em casa)

#### 4. O EMPOBRECIMENTO

Sem conseguir voltar às antigas atividades ou realizar uma reconversão profissional, outros trabalhavam de forma esporádica, sendo incapazes de prover as próprias necessidades básicas. Conforme suas declarações,

*não era isso que eu queria para a minha vida, já entrei em depressão muitas vezes, agora estou medicada, com acompanhamento médico-psiquiátrico. Tinha meu emprego e exercia a minha profissão. Hoje atendo dois clientes particulares em um consultório dividido com outras colegas. O ex-marido é quem paga todas as despesas da nossa filha, mais o financiamento do apartamento, senão eu estava passando fome com a minha filha. Não consegui emprego, já enviei tantos currículos que esqueci a quantidade* (ex-chefe do departamento de RH de uma instituição financeira. Psicóloga, na época da pesquisa atendia em um consultório emprestado)

*Sou administrador, trabalhei durante treze anos numa empresa petroquímica. Demitiram-me há cinco anos, não consegui mais nenhum emprego desde então, vendi o carro e o apartamento. Após o segundo ano desempregado as crises conjugais foram aumentando, ela acusava-me de acomodado, não conseguia emprego porque era “mole”, sem iniciativa. Com o tempo, o desrespeito foi agravando a nossa relação. Fui morar com meus pais. A situação ficou degradante, afinal, estou com 54 anos e até meus filhos perguntam porque eu não tenho um lugar só meu para morar. Morro de vergonha ao morar na casa de pais velhos, que deveriam estar vivendo o mundo deles, por tudo que já viveram e fizeram por nós* (ex-gerente administrativo de empresa petroquímica, desempregado. Na época da pesquisa identificou-se como trabalhador autônomo)

Esses e outros casos evidenciam a desestabilização e o empobrecimento dos entrevistados, que se viram forçados a consumir reservas financeiras, vender

bens adquiridos na época da bonança e reduzir drasticamente seus padrões de consumo. Essas decisões implicaram mudanças de residência, rescisão de contratos com planos de saúde, corte de gastos com lazer e cultura e a transferência dos filhos para escolas privadas de menor qualidade e preço ou para escolas públicas (ameaçando a sua reprodução de classe), entre outras condições, como ilustra a fala de um ex-gerente da carteira de câmbio de uma grande instituição financeira:

*Depois de vinte anos de trabalho intenso consegui adquirir uma casa ampla com dois andares em um bom bairro de Salvador, além de trocar de automóvel em espaço de tempo que não passava de três anos. (...) [Com a demissão] vimos o conforto e o padrão adquiridos ir por terra. Tive que vender a casa e o carro novo. Comprei um apartamento de dois quartos em Simões Filho [bem mais barato que em Salvador] e uma caminhonete usada como utilitária para o pequeno negócio que abri*

Considerando que a pesquisa ocorreu em 2002, para a elaboração do presente texto foi tentado um novo contato com os entrevistados, sendo encontrados 21 deles e constatado que não mudaram substancialmente suas condições. Apenas um terço desse total voltou a obter um emprego formal, com carteira assinada. Três deles ocupam cargos de chefia ou gerência em empresas industriais, com um salário que varia de R\$ 1.700,00 a R\$ 2.500,00, sem qualquer benefício adicional. Consideram isto incompatível com suas qualificações e responsabilidades, ainda que não ousem manifestar essa insatisfação. Outros quatro se reciclaram através de cursos de pós-graduação e foram contratados para lecionar em faculdades privadas, percebendo de R\$ 28,00 a R\$ 35,00 por hora/aula quando possuem curso de especialização ou de mestrado, e de R\$ 38,00 a R\$ 46,00 quando concluíram um doutorado. Em razão desses baixos valores, ausência de reajustes, insegurança e, até mesmo, atrasos no pagamento dos salários e não cumprimento das mais elementares obrigações patronais<sup>5</sup>, são obrigados a acumular contratos com três ou quatro instituições, a se responsabilizar por uma múltipla docência de disciplinas consideradas como congêneres e a enfrentar uma relação professor/aluno distorcida pela concepção desses últimos como "clientes", que sempre devem ter razão...

5. Convocados pela "malha fina" da Receita Federal, dois desses professores descobriram que os empregadores não haviam recolhido o imposto de renda descontado dos seus salários. Através de contato com a Caixa Econômica Federal e com a Previdência Social, os outros também verificaram o não pagamento da contribuição previdenciária e dos FGTS.

Quanto aos demais, quatro se transformaram em pessoas jurídicas, trabalhando como consultores cooperativados, por exigência das indústrias onde antes eram empregados. Outros quatro prestam serviços pontuais e variados a empresas ou a quem mais os demandar, em condições ilustradas pela declaração de um desses entrevistados de que *“eu estou aqui para o que der vier”*. Três enfrentam grande dificuldades em seus pequenos negócios e os outros últimos três estão agora desempregados e dependendo do auxílio da família para sobreviver, após a falência das micro-empresas que possuíam em 2003.

Esse quadro não chega a ser surpreendente, considerando como o desemprego, a precarização e o empobrecimento têm afetado nos últimos anos as classes médias no Brasil. Com dados de ocupação e renda relativos a 1991 e 2000, Quadros (2004) constatou, que depois de uma década de estagnação econômica e de profundas transformações no mercado de trabalho, 33% das pessoas em famílias não poderiam mais sustentar sequer o padrão do que o autor qualifica como “classe média baixa”; e que 3,3 milhões de integrantes das classes médias teriam descido na escala social só em 2003. Ademais, na RMS, os problemas de emprego são tradicionalmente acentuados (Carvalho, Souza e Pereira, 2004) e a busca de melhores oportunidades através do deslocamento para outras áreas, efetuada por alguns membros do grupo, não representa uma solução. O desemprego e a precariedade estão em toda a parte e a migração pode levar à perda de suportes familiares e redes de relações que interferem, inclusive, nas chances de ocupação.

Com muitos anos de serviço e contribuição previdenciária, alguns tentaram obter uma renda mensal garantida através da aposentadoria integral ou proporcional ao tempo de contribuição. Os que conseguiram procuram continuar trabalhando para complementar o baixo valor dessa aposentadoria, preocupados com o dia em que não mais puderem fazê-lo. Outros, porém, interromperam a contribuição nos últimos anos devido aos períodos de desemprego ou de extrema precariedade ocupacional, acumularam dívidas com o sistema previdenciário e agora temem a chegada da velhice sem nenhuma proteção.

## 5. IMPACTOS NA AUTO-ESTIMA, NA IDENTIDADE E NA SAÚDE

Mas os problemas em apreço não têm apenas efeitos econômicos, impactuando negativamente, também, sobre a auto-estima, a família e a saúde. Como diversos estudos têm assinalado (cf. Bourdieu, 1997; Minujin, 1997; Pinto, 1997; Santos, 2000), a demissão e a desocupação colocam em cheque qualidades individuais, crenças e aspirações profissionais e pessoais, além de

desmentir o próprio narcisismo que as empresas favorecem nos seus dirigentes e funcionários de maior escalão. Contribuem para a internalização de uma identidade de perdedores, incapazes e fracassados, atingem as referências e as expectativas e provocam sensações de ansiedade, impotência, vulnerabilidade, solidão, vergonha e culpa, esvaziando, algumas vezes, o próprio sentido da vida.

As falas dos entrevistados tinham um conteúdo, um tom e nuances bastantes similares e repetidas, de perplexidade, encolhimento, desespero, inconformismo, indignação e revolta pelo que consideravam como um rápido desmonte de suas vidas, após uma trajetória ascendente e exitosa, construída com muita determinação e trabalho e aparentemente sólida. Com um sentimento profundo de desqualificação social, no decorrer das entrevistas a perda do emprego foi associada a uma perda da dignidade pessoal, em declarações como a de que *“não sou mais ninguém, nem os amigos e nem mesmo a família me respeitam mais”*. Também ficou patente uma forte angustia pelo “fracasso”, atribuído à discriminação pelo envelhecimento, à “sorte”, ao “destino” ou à própria responsabilidade pela falta de um maior investimento pessoal, uma vez que *“deveria ter procurado novos cursos, me reciclado, me acomodei com o tempo”*.

Sentindo-se mais à vontade, os que conheciam a entrevistadora como ex-colega expressaram sua raiva através de xingamentos ou chegaram a chorar, lembrando a antiga dedicação e as inúmeras ocasiões em que “vestiram a camisa da empresa”. Alguns consumiram bebidas alcoólicas durante as entrevistas ou revelaram fazê-lo em outros momentos (em certos casos misturadas com ansiolíticos para potencializar seus efeitos, segundo declarações de familiares), mas sempre na própria casa. Afinal *“não fica bem se embriagar em público. O que iriam dizer? Coitado! Vejam a que estado chegou...”*. Ainda segundo outros informantes:

*Eu sabia quem eu era, hoje já não sei quem sou. Perdi minha identidade, era doutor pra lá e doutor pra cá, gostava desse tratamento. Tinha um lugar na empresa que era só meu, ninguém mais ocupava. Agora, não consigo localizar-me, sei que fico muito sozinho, envergonhado e triste* (ex-chefe de auditoria bancária. Na época da pesquisa trabalhava numa empresa estatal)

*Quando a pessoa não está trabalhando sente-se humilhada. Muitas coisas deveriam ser feitas em casa, como consertos domésticos ou compra de móveis, atender os pedidos de livros dos filhos e até com-*

*prar os mantimentos para a casa. Ficar vendo a esposa assumindo tudo sozinha faz-me ficar tão envergonhado e deprimido que tenho adoecido freqüentemente. São sentimentos de pai e marido inútil. Logo eu, que tenho a obrigação de manter a família, estou desempregado* (ex-chefe de finanças de empresa petroquímica. Na época da pesquisa estava desempregado há seis meses)

*Desempregar-se é perder a dignidade e a honra, é perder o alimento, o chão, o respeito dos filhos, da vizinhança, dos amigos, o que falei dizer..., é perder o sentido de viver* (ex-assessor de RH de uma instituição financeira. Na época da pesquisa lecionava numa faculdade particular)

Sentimentos dessa ordem são intensificados pelo isolamento e pela solidão. Além de provocados pelo afastamento de uma das fontes mais intensas e relevantes de sociabilidade (o próprio trabalho), a vergonha e o desespero levam muitos a evitar os lugares e a rede de contatos que freqüentavam e possuíam anteriormente e se afastar dos vizinhos, amigos ou da própria família mais ampla, pois a discrepância entre a situação atual e as pretensões há tanto tempo conformadas tende a tornar o olhar dos outros quase insuportável. Diante disso,

*enquanto a minha vida estiver nessa desestruturação, eu prefiro isolar-me em casa. Evito os contatos, eles me constrangem, entristecem, em lugar da satisfação de antes. Vêm sempre as mesmas perguntas: “e aí, já conseguiu alguma coisa?” ou então “como vão os negócios?”. Por isso, prefiro lamber as minhas feridas escondido na minha casa* (ex-gerente de banco. Na época da pesquisa era Consultor Financeiro)

Tal reação é bem mais acentuada entre os homens, na medida em que o mundo privado e o mundo público persistem delimitados como espaços privilegiados, respectivamente, das mulheres e dos homens, e os valores sociais vigentes atribuem a esses últimos o papel de chefes e provedores da família. Imbuídos de valores como “dever moral”, “senso de responsabilidade” e “consciência da obrigação”, alguns dos entrevistados ressaltaram que

*um chefe de família tem o dever moral de sustentar a família que ele construiu, para mim é uma questão de honra... [Por esse motivo], escondi a minha condição de desempregado de algumas pessoas da família e de conhecidos* (ex-gerente de pessoal de uma empresa de construção civil de grande porte. Na época da pesquisa era comprador de uma pequena empresa)

*Eu sei que os outros ficam esperando que a gente possa sustentar a família, dando continuidade ao mesmo padrão. E aí eu quero provar que posso... escondo da vista alheia as dificuldades de casa. Mas se não der para encontrar o emprego como desejo e a família começar a passar dificuldades, aí eu me viro (ex-chefe de serviços gerais e patrimônio de uma instituição financeira. Na época da pesquisa trabalhava como autônomo)*

*Vejo minha mulher fazendo de tudo para me ajudar, bijuterias, velas para enfeites, pintura em móveis, e o meu filho dizendo que vai se alistar no Exército para poder estudar o curso superior que nós sonhávamos para ele. Eu me culpo tanto que às vezes não suporto tanta pressão interna, já que eles não me cobram. A pressão vem de dentro de mim. A responsabilidade é minha (ex-auditor de instituição financeira de grande porte. Na época da pesquisa era vendedor autônomo)*

Esses e outros depoimentos evidenciam a contradição e uma forte tensão entre valores, atitudes e crenças que precisam ser adaptadas às novas condições de existência para evitar uma desconexão da realidade e a necessidade de reter e sustentar valores identificatórios que evitem ou reduzam os riscos de uma despersonalização. Entre os mais caros desses valores, por exemplo, estão aqueles referentes à educação dos filhos (antes realizada através de boas escolas privadas), encarada como mecanismos de reprodução e reafirmação de pertencimento social. Também ficam patentes os sentimentos de fracasso, culpa e vergonha por não poderem mais desempenhar o papel de provedores da família, assim como a importância da mesma como espaço fundamental de apoio e solidariedade em termos financeiros, psicológicos e sociais. Ao mesmo tempo, porém, esse é um espaço conflitivo, e o prolongamento do desemprego e das dificuldades econômicas pode desencadear crises irreversíveis nas relações conjugais, levando à própria desestruturação da família, como no seguinte exemplo:

*Nos primeiros três meses de desemprego ainda deu para suportar o sofrimento, mas o tempo foi passando e nenhum chamado. As brigas em casa aumentaram, fui me tornando agressivo com as cobranças da mulher, que eram cada vez mais desrespeitosas. Cheguei a ponto de dormir no quarto da empregada doméstica, desocupado havia mais ou menos um ano. A situação se agravou tanto que saí de casa, estou morando com meus pais, sustentado pela renda dos “velhos”. A mulher está trabalhando, ficou com a menina e levou a mãe para morar no*



*apartamento. A mãe viúva e aposentada está ajudando-a. Eu faço balanços contábeis para empresas, a renda é incerta (ex-chefe do Departamento de Auditoria de instituição financeira. Na época da pesquisa trabalhava como contador autônomo)*

A desestabilização profissional e social, a vulnerabilidade, o empobrecimento e a falta de perspectivas, assim como os sentimentos de fracasso, humilhação e culpa, as cobranças familiares e sociais e a superposição de crises que tendem a lhes ser associadas terminaram se refletindo negativamente sobre a saúde de diversos componentes do grupo. Acostumados ao “welfare privado” dos seus antigos postos, onde salários elevados se somavam a benefícios adicionais como um plano de saúde de alto nível, facilidades de transporte ou auxílio financeiro para a educação dos filhos nas melhores escolas privadas, viram-se compelidos, agora, a recorrer a serviços públicos sobrecarregados e degradados ou, até mesmo, a entidades assistenciais.

Ademais, com as orientações atuais do Estado de reduzir seus gastos e limitar e direcionar os serviços e a assistência pública, de forma focalizada, para as camadas mais pauperizadas da população, alguns foram discriminados ou até maltratados nessas ocasiões, uma vez que seus endereços, apresentação física e forma de expressão não correspondiam ao estereótipo de “necessitados”. Como a humilhação os impedia de expor mais detalhada e insistentemente a trajetória e as dificuldades de vida às assistentes sociais encarregadas da triagem, eles se habituaram a recuar e, com isto, as patologias existentes vêm tendendo a se agravar. Numa amostra de trinta profissionais, dois já sofreram um enfarte e outros dois um acidente cardiovascular após a demissão. Os casos de depressão são bem mais numerosos, assim como os problemas de saúde associados a condições emocionais, como úlcera ou gastrite crônica. Descartados pelo mercado de trabalho ou nas condições do “novo trabalhador” (Machado da Silva, 2002), alguns dos entrevistados fizeram relatos bastante contundentes a esse respeito:

*Preciso tomar medicamento anti-hipertensivo, diariamente, pois tive duas crises de angina, por conta da hipertensão arterial, após o desemprego e a desarrumação da minha vida. Não tenho condições de comprá-lo. Minha esposa foi cadastrar-me num posto do SUS mais próximo de nossa residência para que eu pudesse recebê-lo gratuitamente, com a receita médica. O resultado da entrevista com a assistente social apresentou-me como não necessitado de proteção social devido ao nosso endereço e à apresentação de minha esposa, segundo*

*a assistente social, “bem vestidos” e “bem falantes” (ex-diretor de auditoria bancária. Na época da pesquisa era vendedor autônomo)*

*Não dá mais para planejar nada, nem mesmo em curto prazo. Não sei o dia de amanhã, está tudo muito confuso. O que eu sinto mesmo é falta de esperança, isso é uma espécie de morte homeopática. Fui acometido de catarata precoce, tenho cinqüenta anos. Estive com minha mulher num hospital oftalmológico para me candidatar a cirurgia grátis, uma alternativa da instituição para aqueles que não têm condições financeiras, há uma triagem prévia. Cadastrei-me, tentei três vezes e não consegui ser selecionado porque, segundo a assistente social do hospital, eu não era pobre. relatei minha história atual mas não a convenci pelos requisitos apresentados na minha ficha, como endereço e grau de escolaridade. Estou com 60% da minha visão comprometida (ex-chefe de suprimentos e almoxarifado de empresa petroquímica. Na época da pesquisa encontrava-se desempregado)*

*Houve um desmantelamento nas nossas vidas, porque atingiu todos da família. Parece tão rápido e ao mesmo tempo longo para se suportar. Emocionalmente me desequilibrei, somatizei em gastrite, úlcera, insônia; me desiludi após oito meses de desemprego. Comecei a usar remédio antidepressivo forte, receitado por médico de hospital público no interior em que estava morando, devido a uma crise brava. Em Salvador não conseguia ser atendido na rede pública porque não parecia pobre, já havia cancelado o plano de saúde privado após o terceiro mês de desemprego. Cheguei em crise depressiva num Posto de Emergência e um médico plantonista falou para a atendente que era “piti” (histeria, na gíria dos profissionais da saúde) de burguês. Perdi casa, móveis, fui morar com a família na casa dos sogros no interior da Bahia. Recorri aos amigos e fui muito renegado, desiludido, percebi quem são os verdadeiros amigos, fiquei mais seletivo e busquei conforto com esses. Passei a acreditar que não era obra do destino, que esse caos era ditado pelo mercado (ex-gerente de produção de empresa de construção civil. Na época da pesquisa era assistente administrativo de empresa de pequeno porte)*

Nem tão “ricos” que possam custear serviços privados (como saúde e educação) nem tão pobres que possam demandar algum tipo de assistência social, indivíduos como esses terminam caindo em uma espécie de limbo, transformando-se no que Lautier (1999) denomina como “no land mans”.

Na meia idade ou se aproximando da velhice, com as suas antigas carreiras destruídas e profundamente golpeados por essa destruição, como tantos profissionais e famílias das classes médias, compartilham atualmente do desemprego, da precarização ocupacional, da vulnerabilidade e das dificuldades econômicas que atingem a grande maioria dos trabalhadores brasileiros, sem grandes perspectivas de melhoria e ascensão.

Para concluir, vale mencionar que um dos que foram inicialmente selecionados para a amostra da pesquisa não chegou a ser encontrado. Tratava-se de um profissional de 48 anos, engenheiro de manutenção de uma grande empresa petroquímica. Realizando uma carreira brilhante desde a graduação, veio do interior de Minas Gerais para o Pólo Petroquímico de Camaçari, onde trabalhou por mais de dez anos, chegando ao posto mais elevado da sua área de trabalho, até que a crise econômica e a reestruturação da empresa levaram à sua demissão. Segundo informações de sua esposa, após essa demissão e uma procura intensa e infrutífera de um outro emprego, a família teve que vender a casa onde moravam, numa área “nobre” da RMS, assim como um sítio e dois carros que possuíam, voltando a sua cidade e família de origem. Dois anos depois, desalentado pela falta de trabalho e em depressão, ele se suicidou.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barbosa, Maria Lígia de O. “Para onde vai a classe média. Um novo profissionalismo no Brasil?”. **Tempo Social: Revista de Sociologia da USP**, 10 (1): 129-142. São Paulo, USP, mai., 1998.
- Bouffartigue, P. **Les cadres: fin d’une figure sociale**. Paris, La Découverte, 2001.
- Bourdieu, Pierre (coord.). **A miséria do mundo**. 3ª ed. Petrópolis, Vozes, 1997.
- \_\_\_\_\_. **Contrafogos. Táticas para enfrentar a invasão neoliberal**. Rio de Janeiro, Zahar, 1998.
- Cardoso, Adalberto M. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo, Boitempo, 2004.
- Carvalho, Inaiá M. M. de; Souza, Ângela Gordilho e Pereira, Gilberto Corso. “Polarização e segregação sócio-espacial em uma metrópole periférica”. **Caderno CRH**, 17 (41): 281-297. Salvador, CRH, mai.-ago., 2004.
- Castel, Roberto. **Les metamorphoses de la cuestión sociale**. Paris, Librarie Arthème Fayard, 1995.
- Druck, Maria da Graça. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica. Um estudo do complexo petroquímico**. Salvador, EDUFBA; São Paulo, Boitempo, 1999.
- Grün, Roberto. **A evolução dos gerentes brasileiros**. São Carlos, EDUFSCAR, 1995.
- \_\_\_\_\_. “A classe média no mundo do neoliberalismo”. **Tempo Social: Revista de Sociologia da USP**. São Paulo, 10 (1), 143-163, 1998.

- \_\_\_\_\_. “Em busca de nova pequena burguesia brasileira”. **Dados**, 43 (2). Rio de Janeiro, IUPERJ, 2000.
- Lautier, Bruno. “Les politiques sociales em Amerique Latine. Propositions de methode pour analyser um éclatement em cours” **Cahiers des Amerique Latines**, 30: 19-44. Paris, IHEAL, 1999.
- Machado da Silva, L. A. “Da informalidade à empregabilidade”. In Druck, Maria da Graça (coord.). “Dossiê Trabalho, Flexibilização e Precarização”. **Caderno CRH**, 37: 11-180. Salvador, EDUFBA, jul.-dez., 2002.
- Minujin, Alberto et al. **Cuesta abajo. Los nuevos pobres: efectos de la crisis en la sociedad argentina**. 4ª ed. Buenos Aires, Losada/UNICEF, 1997.
- Pinto, Luiz. “Carreiras destruídas”. In Bourdieu, Pierre (coord.). **A miséria do mundo**. 3ª ed. Petrópolis, Vozes, 1997, p. 467-479.
- Pochmann, Márcio et al. **Atlas da exclusão social no Brasil. Volume 3: Os ricos no Brasil**. São Paulo, Cortez, 2004.
- Quadros, Waldir José de. “Reestruturação das empresas e o emprego de classe média”. In **Crise de Trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?** São Paulo, CESIT/FECAMP, 1996, p. 171-185.
- \_\_\_\_\_. **A grande pancada na classe média**. [[www.unicamp.br/unicamp/unicamphoje/j.u/nov.2004](http://www.unicamp.br/unicamp/unicamphoje/j.u/nov.2004)]
- Salazar, Rafael Diaz (ed.). **Trabajadores precários. El proletariado del siglo XXI**. 2ª ed. Madrid, HOAC, 2004.
- Santos, João Bosco Feitosa dos. **O avesso da maldição do Gênesis. A saga de quem não tem trabalho**. São Paulo, Annablume; Fortaleza; Secretaria de Cultura e Desporto do Estado do Ceará, 2000.
- Sennet, Richard. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. São Paulo, Record, 1999.

---

*\* Sônia Maria Vergasta de Rezende é mestre em Sociologia, professora de Sociologia e consultora na área de Administração de Recursos Humanos em universidades privadas e organizações não-governamentais de Salvador. [[csociais@unifacs.br](mailto:csociais@unifacs.br)]*

*\*\* Inaiá Maria Moreira de Carvalho é doutora em Sociologia (Universidade de São Paulo), professora do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal da Bahia (UFBA), pesquisadora do Centro de Recursos Humanos (CRH) da UFBA e bolsista do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). Da mesma Autora, ver, com Ruthy Nadia Laniado, “Pobreza urbana e ação social” (**Cadernos do CEAS**, 141: 18-34. Salvador, Centro de Estudos e Ação Social, set.-out., 1992). [[inaiammc@ufba.br](mailto:inaiammc@ufba.br)]*