

A VIVÊNCIA DA DICOTOMIA PRAZER/SOFRIMENTO EM VILAS DE FUNCIONÁRIOS

Wagner Junior Ladeira¹
Sílvia Generali da Costa²

Resumo

A construção das chamadas “vilas de funcionários”, geralmente situadas nos arredores das respectivas empresas é um capítulo importante da história do trabalho e da urbanização brasileira. As mudanças nelas ocorridas são vivenciadas na atividade profissional dos funcionários, como sofrimento, como prazer, ou como a comunhão de ambos. O objetivo deste trabalho é identificar como os funcionários/moradores de duas vilas de funcionários e os responsáveis pela empresa vêm vivenciando a dialética prazer/sofrimento. Foi feita uma pesquisa de caráter qualitativo, utilizando o estudo de caso como estratégia de investigação, e a análise de conteúdo como método de investigação. Os resultados encontrados permitiram compreender melhor as alterações ocorridas nas relações pessoais e profissionais existentes nestas vilas e na empresa, e possibilitam analisar como estas influenciaram diretamente a dicotomia prazer/sofrimento, tanto na visão dos gestores da empresa quanto na dos moradores/funcionários da vila.

Palavras-chave: mudança, prazer/sofrimento e vilas de funcionários.

Abstract

The construction of the calls "villages of employees", generally situated in the outskirts of the respective companies is one capitulates important of the history of the work and the Brazilian urbanization. The occurred changes are lived deeply in the professional activity of the employees, as suffering, as pleasure, or as the communion of both. The objective of this work is to identify as the employees/inhabitants of two villages of employees and the responsible ones for the company come living deeply the dialectic pleasure/suffering. A research of qualitative character was made, using the study of case as inquiry strategy, and the analysis of content as inquiry method. The joined results had allowed to better understand the occurred alterations in existing the personal and professional relations in these villages and the company, and make possible to analyze as these had influenced the dichotomy directly pleasure/suffering, as much in the vision of the managers of the company how much in the one of the employees/inhabitants of the village.

Key Words: change, pleasure/suffering and villages of employees.

1. Introdução

“Habitar” e “trabalhar” são duas dimensões que fazem parte do cotidiano das pessoas há muitos séculos. Nos primórdios da Revolução Industrial, estas duas dimensões foram integradas nos aglomerados fabris, e se estenderam no tempo e no espaço, permanecendo vivas em alguns tipos de organizações (Correia, 2001). Desta integração, originaram-se as vilas de funcionários, sustentando uma convivência diária entre o lugar de descanso e o de trabalho.

Apesar da existência de uma inter-relação trabalho/moradia nos períodos da Idade Média, relação esta sustentada pela vida dos artesãos, que tinham seu ofício vinculado ao trabalho e à sua casa, é na Revolução Industrial que começam a se cristalizar as estruturas que abrigavam vários funcionários nos arredores das empresas (Blumenfeld, 1972). As aglomerações em torno das empresas, que foram denominadas “vilas de operários”, eram uma pré-condição para o capitalismo que emergia (Weber, 1967).

¹ Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS

² Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS

Pode ser muito estreito o limite que divide as dimensões “habitar” e “trabalhar”, em uma organização que contém vilas de funcionários. O ambiente da organização e o local da moradia podem ser concebidos sob um mesmo contexto, onde repousam a figura do funcionário e a do morador (Blay, 1985).

Devido a este estreito limite, as vilas de funcionários não podem ser pensadas como entidades isoladas de todo o processo social no qual a organização está envolvida. Considerando que a empresa e a casa convivem em ambientes físicos muito próximos, não se pode deixar de analisar as interferências recíprocas. Estas interferências mútuas criam um contexto organizacional atípico, baseado na socialização diária dos locais de trabalho e de repouso.

Muitas destas interferências podem ser pesquisadas dentro dos estudos sobre a dicotomia prazer/sofrimento que são vivenciados no local de trabalho. De acordo com Moretti (2003), a influencia destes efeitos pode ser constatada através de alterações nos aspectos psíquico e comportamental dos seres humanos (Moretti, 2003).

Alguns autores (Blay, 1985; Blunfeld, 1972; Davis, 1972; Correia, 1997; Engels; 1985; Herédia, 2003; Sjoberg, 1972) retratam a influência das organizações na vida dos funcionários que habitam este tipo de vilas. Baseado nestes referenciais, o objetivo deste trabalho é identificar como os funcionários/moradores das vilas e os responsáveis pela empresa vêm vivenciando a dialética prazer/sofrimento ao longo de sua história.

Parte-se do pressuposto de que os funcionários que vivem nas vilas, bem como seus familiares, sofram interferências do contexto organizacional, por estarem vivenciando as práticas da empresa no seu dia-a-dia. Esta vivência ocorre tanto nas atividades profissionais quanto nas atividades fora do local de trabalho (descanso, lazer, entretenimento, etc.).

Quando se menciona vilas de funcionários, o presente trabalho está se referindo às pessoas que residem ou residiram nas vilas, ou mais precisamente, os funcionários, seus familiares, ex-funcionários e agregados.

1.1 As vilas de funcionários

A criação, por empresas, de agrupamentos para abrigar seus funcionários é um capítulo importante e pouco conhecido da história da urbanização brasileira (Correia, 2001). Algumas das designações que estes lugares têm recebido no Brasil são: vilas de funcionários, fazendas, usinas, bairros proletários, núcleos urbanos, núcleos industriais, núcleos residenciais, núcleos fabris, cidades operárias, cidades-companhia, cidades-empresa e cidades novas, dependendo de suas características quanto ao tamanho, forma, localização e condição político-administrativa, e do tipo de atividade à qual estão ligadas e do momento em que surgem (Correia, 2001).

Há numerosas ligações tecendo a interface família/trabalho. Dentro deste tema, alguns autores acreditam que estas ligações se constituam em um desafio a vários estudiosos de diversos campos (Seligmann-Silva, 1994).

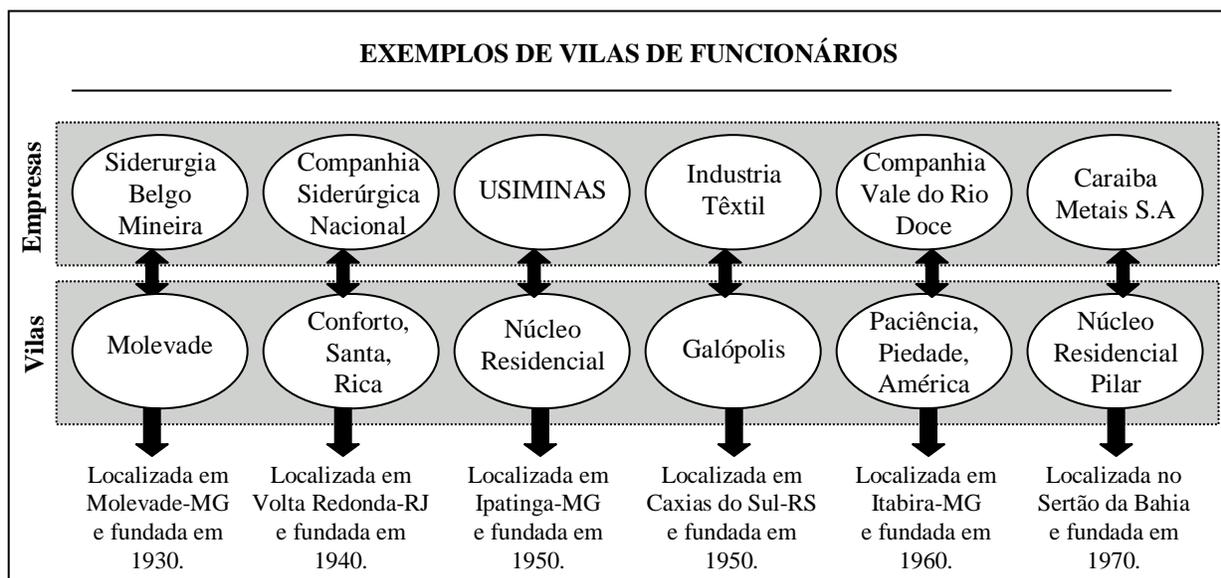


Figura 1 - Exemplos de Vilas de Funcionários

A relação entre família e universo da produção sempre foi muito estreita. Mesmo com a separação entre as esferas da produção e da reprodução, separação esta determinada pelo predomínio do capitalismo, isto não acarretou uma independência entre elas (Colbari, 1996). A família, ao lado da fábrica, foi uma instituição basilar no processo de gênese e afirmação da disciplina fabril, ao atuar como um eficiente mecanismo de controle social, reafirmando certos padrões de sociabilidade e de moralidade nos quais se incluía a visão positiva do trabalho (Colbari, 1996).

Grandes empresas do cenário nacional foram idealizadoras de projetos de construção de vilas para abrigar os seus funcionários, o que demonstra a importância deste tipo de aglomeração, tanto para a economia quanto para o desenvolvimento dos pólos industriais brasileiros. Na Figura 01, são apresentados alguns exemplos de empresas que construíram vilas para abrigar seus funcionários.

Como ponto de partida de investigação dos estudos sobre vilas operárias, é preciso esclarecer a origem do conceito da palavra vila. O esclarecimento deste conceito tem dois empecilhos. Em um primeiro momento, a definição de vila ou vilarejo, é arbitrária, uma vez que esta varia de acordo com o país em estudo. Já em um segundo momento, observa-se que a origem da palavra “vila” se encontra vinculada a um período que antecede às próprias vilas operárias, produzindo uma definição originada das aglomerações rurais que precedem o período da Revolução Industrial, ou mais precisamente, no período do antigo Império Romano (Blumenfeld, 1972).

A origem da palavra vila vem do italiano “villa”, significando casa ou habitação, nas cercanias das cidades italianas, com certo requinte, cercada de jardins (Ferreira, 1999). Esta definição pode ser entendida também como derivada da expressão “casa rural”, destinada ao ócio, localizada próxima ao meio urbano (Pervner et alii, 1977)). Deste modo, a palavra vila está relacionada a paisagens naturais, de contextos expressivos, destinada ao conforto; e sua população situa entre aldeia e a cidade.

Uma definição de vila mais coerente com as representativas das aglomerações industriais pode ser conceituada como um conjunto de habitações independentes, em geral idênticas e dispostas de modo que formem rua ou praça interior, e, via de regra, sem caráter de logradouro público ou avenida (Ferreira, 1990). Logo abaixo, a figura 02 demonstra o resgate dos estudos de vila feito neste trabalho.

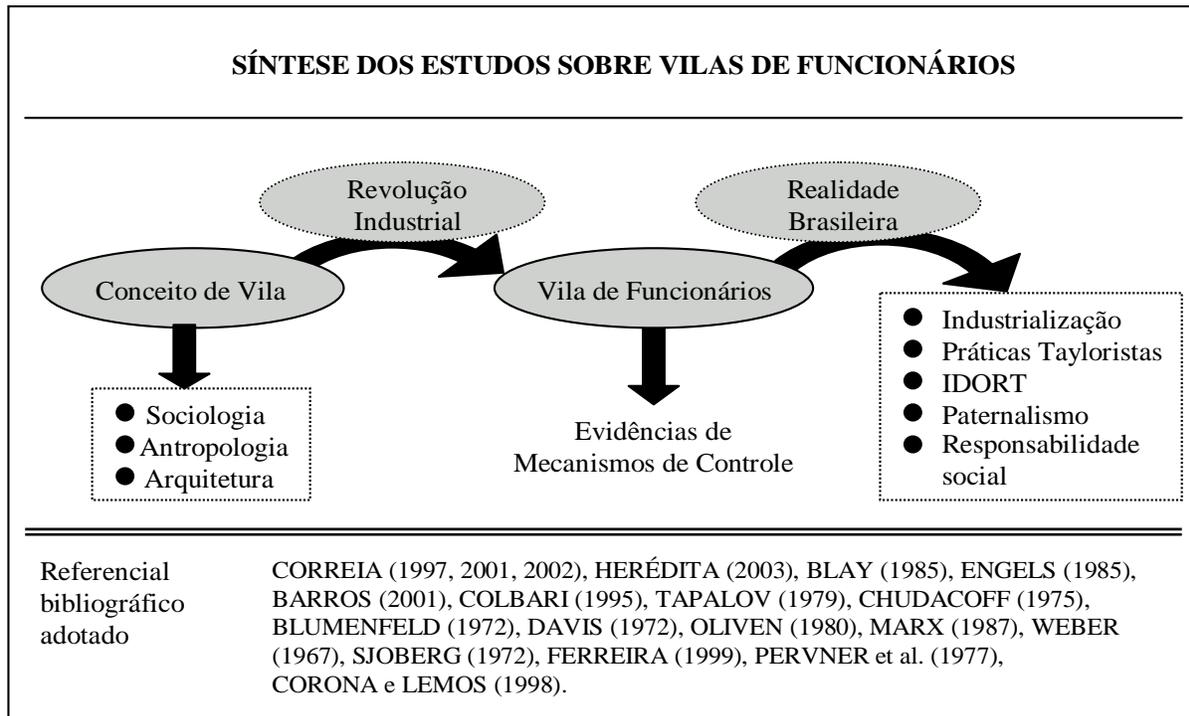


Figura 2 - Síntese dos estudos sobre vilas de funcionários

O século XVIII foi marcado pela Revolução Industrial, que teve como palco a Europa, e, mais precisamente, a Inglaterra. O advento desta revolução teve como consequência a formação de aglomerados industriais, que deram origem às primeiras vilas operárias (Blay, 1985). Estas vilas foram fundadas pelo núcleo fabril, para alojar seus operários e gerentes (Correia, 1997). A criação das vilas visava, sobretudo, a possibilidade de manter os seus funcionários junto à fábrica. Deste modo, o núcleo fabril teria a seu dispor, dia e noite, trabalhadores julgados indispensáveis, como técnicos de manutenção, vigias, motoristas, mestres e contramestres (Correia, 1997).

A emergência dos núcleos fabris coincidiu com uma época interessante do sistema capitalista. O modo de produção capitalista passava por dificuldades em encontrar mão-de-obra qualificada, para as suas atividades (Herédia, 2003). O ponto central desta problemática era captar fluxo de pessoas e submetê-las às necessidades da produção, buscando transformá-las em operários adaptados aos métodos e domados à autoridade de um novo patrão (Correia, 1997). Contudo, era preciso não apenas encontrar este fluxo de pessoas. Fazia-se necessário também manter este contingente isolado, imune às contaminações sanitárias e, sobretudo, morais e políticas atribuídas às grandes aglomerações (Correia, 1997).

Neste ponto da história aqui em análise, a criação de vilas, pelos aglomerados industriais, foi fundamental para a amenização desta problemática. Estas vilas serviriam de incentivos para captar recursos humanos e ainda para gerir estes com autonomia, sem interferência de outros poderes políticos e religiosos – sediados nas cidades – e também estariam longe da concorrência de outras empresas por mão-de-obra (Correia, 2001).

Uma das grandes preocupações da burguesia, na época da Revolução Industrial, era a difusão de epidemias, que afligiam as cidades européias e que geravam péssimas condições no ambiente de moradia dos operários (Engels, 1985). No entanto, os relatos iam além das epidemias da época. A construção das vilas operárias proporcionava condições de produção e reprodução da força de trabalho no núcleo fabril. Neste ambiente, a fábrica poderia manter um controle mais direto sobre os funcionários, lhes impondo padrões de produtividade.

Nesta fase do desenvolvimento da questão, a habitação passou a representar uma forma de preservação e aumento da produtividade do operário, pois o direito à moradia era vinculado à sustentação de seu emprego, evitando que a classe trabalhadora reivindicasse melhorias nas condições de trabalho e aumentos salariais. O funcionário ficava coagido, ao saber que a empresa tinha o poder sobre o seu emprego e a sua moradia. Deste modo, a aceitação, pelos moradores, dos níveis de produtividade impostos pela empresa, ficava mais facilitada (Engels, 1985).

A criação de aglomerações para abrigar os funcionários é um capítulo importante e pouco conhecido da história brasileira (Barros, 2001). O histórico das vilas operárias no Brasil se desenvolveu a partir da construção das estradas de ferro e da instalação das primeiras indústrias no país. No entanto, foi a partir da terceira década do século XX que ocorreu um grande surto na construção de vilas de funcionários (Correia, 1997).

As vilas, construídas no final do século XIX e começo do século XX, eram controladas pelos industriais, que delas eram proprietários e assim mantinham seus empregados sob custódia. Inicialmente criadas para abrigar os trabalhadores, a maioria deles imigrantes europeus empregados das redes ferroviárias, as vilas estavam sempre nas periferias das cidades e foram um marco na história das grandes cidades brasileiras (Herédia, 2003).

Este modelo de relação trabalhista, longe de ser uma invenção nacional, já despertava forte embate político-social por toda a Europa, que o adotara já há décadas. O modelo do empresário industrial como construtor e proprietário da moradia do operário foi amplamente utilizado no Brasil até meados da quarta década do século XX, quando o governo passa a intervir no processo e assumir a construção destas vilas (Gonçalves, 2002).

Deste modo, nota-se que o contexto da criação destas vilas foi marcado não apenas pela presença da elite industrial brasileira (Correia, 1997). A presença do poder político foi um ponto importante na difusão destas práticas novas, até então novas no país. Este poder político utilizou técnicas administrativas para incentivar a construção de vilas ou bairros de funcionários, mais especificamente premissas da Administração Científica.

Em 1931, surgiu o Instituto de Organização Racional do Trabalho, mais conhecido como IDORT, que tinha como ação difundir métodos de gerenciamento científicos na construção das moradias do Brasil (Correia,

2002). O IDORT integraria um sistema de instituições cujo objetivo era organizar a elite industrial brasileira e viabilizar projetos formulados pela categoria.

Basicamente, o IDORT se empenhou na difusão das práticas tayloristas, tendo como ponto central a eficiência, a cooperação e a racionalidade (Correia, 2002). A cooperação era difundida na promoção de boas relações no ambiente de trabalho, entre patrões e empregados. A eficiência e a racionalidade eram pensadas em termos do combate ao desperdício e aos acidentes, objetivando a otimização do uso do tempo. Dentro deste enfoque, foi privilegiada a luta contra o desperdício de tempo, de recursos, de energia, de equipamentos e principalmente de mão-de-obra (Correia, 2002).

As práticas tayloristas, empregadas pelo IDORT (baseados na eficiência, cooperação e racionalidade) serviram para conscientizar a elite industrial quanto à necessidade de se construir moradias para os funcionários. Estas práticas foram responsáveis pela implantação de medidas destinadas a aproximar o empregado da empresa (Correia, 2002), incentivando a construção de casas perto das localizações da empresa, com o intuito de diminuir a fadiga dos funcionários e aumentar a produtividade.

Naquela época, a justificativa básica para a construção de vilas era o fato de definir um padrão de moradia popular oposto à favela, ao mocambo e ao cortiço, supondo ordem, higiene e decência (Correia, 2001). As vilas de funcionários sugeriam casas salubres e dotadas da ordem espacial interna, que se distinguia das faltas de higiene, de espaço e de conforto, atribuídas às casas dos bairros pobres.

A construção destas vilas foi tão importante para o desenvolvimento urbano quanto para a consolidação dos pólos industriais no país. Grandes empresas nacionais construíram ou financiaram vilas para seus funcionários morarem. Alguns dos exemplos mais comuns são: a Companhia Vale do Rio Doce, Bradesco, Volkswagen, Eletronorte, Companhia Siderúrgica Nacional e Hering, entre outros.

Após mais de meio século, a situação das vilas mudou em seu contexto, mas não na sua essência. O incentivo a construção de vilas de funcionários não é mais o mesmo e o número de vilas diminuiu. Porém, a essência das vilas continua a mesma: aproximar os funcionários do núcleo fabril.

A construção e manutenção das vilas de funcionários, nas décadas mais recentes, não são mais vinculadas às necessidades de racionalização do trabalho. Pelo menos é o que dizem os estudos mais atualizados sobre o tema.

Com o passar das décadas, a expressão “vila de funcionários” foi se desgastando, devido à observação de alguns aspectos negativos. A substituição da palavra “vila” por “conjunto” explica-se parcialmente, pelo crescente desprestígio, entre a população, das vilas, diante dos desgastes que o modelo sofreu ao construir uma reputação de lugar onde as liberdades individuais e familiares são restritas. A denominação empregada, mais recentemente, para se referir às vilas de funcionários, é “conjunto habitacional”.

2. Desenvolvimento

A escolha da unidade a ser investigada foi feita tendo em vista a questão ou o problema selecionado para estudo pelo investigador. Baseado neste ponto, o presente trabalho pesquisou duas vilas funcionários, criadas e

mantidas pelo capital de uma mesma empresa, para propósitos desta. Esta empresa atua no setor coureiro-calçadista e está localizada no noroeste do estado do Rio Grande do Sul.

O programa habitacional da empresa estudada existe há quase meio século. Este é composto por duas vilas de funcionários, sendo que uma delas fica localizada na matriz da cidade de Arroio do Meio-RS, e a outra, na filial de Encantado-RS. Em Arroio do Meio, o programa iniciou há cerca de 45 anos. E em Encantado, há 35 anos.

PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DA EMPRESA			
Unidades de Produção	Arroio do Meio/RS Área construída: 15.500m ²	Encantado/RS Área construída: 11.500m ²	
Capacidade de Produção	Arroio do Meio/RS 60.000 peles de couros mensal	Encantado/RS 14.000 peles de couros mensal	
Principais Produtos	Couro Suíno: camurça, forro, nobucado, etc.	Couro Bovino: vestuário, solas, semi- acabados, etc.	Couro Caprino: camurça.
Mercado Consumidor	Empresas do Rio Grande do Sul, Paraná, Rio de Janeiro, Santa Catarina, Alemanha, Austrália, China, Taiwan, Itália, Canadá, Coreia, EUA, Suécia, Vietnã, Venezuela, África do Sul, Uruguai, Argentina e Chile.		
Mercado Fornecedor	China, Japão e estados brasileiros.		
Representantes	Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Juiz de Fora, São Paulo, Franca, Novo Hamburgo, Taguatinga, Jaboatão, Curitiba, Joinville, Hong Kong, Chile e Portugal.		

Figura 3 - Principais características da empresa

São, no total, 34 casas e 16 apartamentos que a Empresa, visando o comodismo do empregado, coloca à disposição de seus funcionários, por um aluguel em valores menores aos convencionais. O objetivo das habitações, segundo a empresa é a satisfação do colaborador da empresa, que dispõe também de maiores facilidades no acesso ao trabalho.

Em média, as casas têm 80m², e os apartamentos, 66m², beneficiando, no total, 51 famílias, ou cerca de 80 funcionários (em algumas famílias, mais de uma pessoa trabalha na empresa). Nas vilas, também residem ex-funcionários aposentados.

A estrutura física da primeira vila, localizada em Arroio do Meio, já não é a original. Muitas das casas já foram demolidas, e convivem diariamente, nesta vila, funcionários atuais e aposentados. A segunda vila, construída no final da penúltima década do século passado, tem as proporções dos atuais conjuntos

Através das análises de conteúdos feitas nas entrevistas foram geradas dezenove categorias iniciais, estas deram origem a seis categorias intermediárias, que, por fim geraram três categorias finais. A síntese dessa categorização e a explicação das três categoria finais ("*Sufrimento - a interação da empresa com a vila*", "*Prazer - a interação da empresa com a vila*" e "*Vila atual: caráter profissional e tempo integral*") encontram-se nesta seção do artigo.

2.1 "Sufrimento - a interação da empresa com a vila"

Nesta categoria foi constatada a vivência de sofrimento, tanto pela empresa, na figura do seu gestor, quanto pela vila, na figura dos moradores/funcionários.

No caso dos gestores da empresa, o sofrimento foi identificado como decorrente da tolerância que a empresa tem ao tratar de determinadas situações na vila. Muitas vezes, na opinião dos seus gestores, o fato de a empresa nutrir uma relação paternalista com seus funcionários/moradores gerou certo comodismo nas pessoas que moravam ou moram na vila, acarretando conflitos nas relações de trabalho.

O conflito entre a organização e a vila gera tanto desgaste físico quanto mental, para os gestores. Estes, muitas vezes, acreditavam ser vítimas de uma articulação coletiva por parte dos moradores. De acordo com estes gestores, é grande o desgaste físico e mental com relação a alguns dos problemas da vila, e o *stress* decorrente talvez seja um exemplo claro destes desgastes.

O comodismo dos funcionários/moradores, na opinião dos gestores, se transforma em uma conduta coletiva e inconsciente. Esta conduta pode ser analisada como um conjunto de estratégias defensivas, nas quais os indivíduos desenvolvem mecanismos para neutralizar o medo e se adaptar ao sofrimento. No caso dos moradores da vila, estas estratégias defensivas aparecem através do medo de perder a moradia e o emprego (Dejours, 1992).

Os moradores/funcionários relataram que vivenciam o sofrimento através da imposição de determinadas condutas por parte da empresa. O principal argumento foi o de que ocorre a submissão dos moradores em determinados assuntos, por eles não serem donos da sua moradia, e muitas vezes por dependerem diretamente do emprego que têm na empresa.

Em alguns momentos, foi observado que a manifestação deste sofrimento fez com que ocorresse um enfraquecimento das estratégias coletivas desenvolvidas pelos funcionários/moradores. Neste ponto, surgiu o conflito entre alguns dos vizinhos, que na verdade são colegas de profissão, com o intuito de garantir sua sobrevivência perante a ameaça da empresa. Assim, as estratégias passaram a ter uma natureza adaptativa e muitas vezes saíram do coletivo, tomando uma expressão individual.

Esta atitude parece ser comum aos trabalhadores que moram nas vilas, pois estes estão suprimidos e submetidos à manipulação gerencial frente a algumas mudanças impostas e à precarização, no que tange ao seu emprego e à sua moradia. Este medo pode impulsionar condutas de obediência e de submissão (Mendes, 1996), gerando um processo de alienação e de conservadorismo (Merlo, 1996). Isto foi evidenciado no caso destes moradores/funcionários.

Dentro da interação observada entre a vila e a empresa, é preciso mencionar que os conflitos surgem independentemente da vontade dos sujeitos, que geralmente são portadores de histórias individuais e singulares, já pré-existentes. O surgimento destes conflitos a partir de tais diferenças entre os envolvidos demonstra que os interesses destes normalmente são distintos, principalmente no que tange aos moradores/funcionários da empresa e aos gestores da vila. Também demonstra que a imposição de uma vontade sobre a outra pode acarretar ainda mais sofrimento.

Este sofrimento leva ao surgimento das citadas estratégias de defesa, tanto coletivas quanto individuais, que influenciam diretamente na resistência aos processos de mudança impostos pela empresa e que afetam o cotidiano dos moradores/funcionários da vila.

2.2 “Prazer - a interação da empresa com a vila”

Analisando nesta categoria o relacionamento existente entre os gestores da empresa e os moradores/funcionários, se pode perceber a existência de sensações que refletem o prazer nas relações de trabalho.

Com relação aos gestores da empresa, o prazer foi manifestado como um relacionamento de gratidão aos funcionários pelos serviços prestados. A valorização dos antigos funcionários, que moram na vila e que ajudaram a construir a empresa, é o ponto central, na opinião destes gestores. O fato de haver funcionários que empenharam para fazer da empresa o que ela é hoje é motivo de orgulho.

No caso dos relacionamentos entre os moradores da vila e os gestores da empresa, este é um fato importante para a manifestação do prazer. O orgulho e a realização profissional parecem ser fatores que impulsionam tanto o lado produtivo da empresa quanto o ego do morador. Havendo a construção e reforço de uma boa auto-imagem, o funcionário começa a se sentir útil e reconhecido, devido à valorização de sua atividade pela empresa (Mendes e Tamayo, 2001).

O mundo do indivíduo está relacionado ao seu trabalho e ao prazer ligado ao seu reconhecimento no trabalho (Moretti, 2003). O reconhecimento, por parte da empresa, das tarefas exercidas pelos moradores da vila os remete ao prazer que podem ter no seu trabalho, e também pode servir como uma ferramenta na busca de equilíbrio psíquico, ao tentar combater o sofrimento.

Do ponto de vista dos moradores funcionários/moradores, este prazer é manifestado através da satisfação de viverem como se constituíssem uma família. Muitos se sentem privilegiados por trabalhar na empresa e estar morando na vila. A gratificação aos donos da empresa e aos vizinhos demonstra os sentimentos de prazer na percepção de alguns dos entrevistados.

O bem-estar e a saúde psicossocial dos funcionários podem ser visualizados através do significado que o trabalho tem para estes indivíduos. No caso dos moradores da vila, a valorização do trabalho por parte dos patrões e de outros funcionários (vizinhos) parece lhes ser uma fonte de prazer (Seligmann-Silva, 1994).

O afeto pode ser uma das evidências do prazer e tende a ser manifestado, no caso dos moradores, dentro de suas convivências, tanto em família quanto na harmonia existente na vila e no seu trabalho. Neste

aspecto, não apenas o seu ambiente de trabalho, mas também a vila em que moram são fontes geradoras de significado para estes funcionários, influenciando a sua vivência do prazer.

Nesta interação, foi constatada a presença de prazer, tanto para os gestores quanto para os moradores/funcionários, pois esta vivência se torna importante, intensificando o bem-estar em algumas das relações de trabalho.

2.3 “Vila atual: caráter profissional e tempo integral”

A difusão das práticas tayloristas na construção das primeiras vilas de funcionários, conforme vista na industrialização brasileira e utilizadas pelo IDORT, não ficou apenas na história, como pode ser observado nesta última categoria. Foram conservadas muitas destas características na construção das vilas brasileiras, durante o período de industrialização, mas duas destas características tomam forma no caso estudado: o caráter profissional e a dedicação do funcionário em tempo integral.

Com a análise dos processos de resistência e de vivência do sofrimento no relacionamento entre empresa e vila, foi observado que os gestores da empresa estão adotando um discurso de mudança dentro das vilas. Este discurso começa com a mudança na gestão da empresa, onde o caráter paternalista nas relações de trabalho deve ser trocado por outro, mais profissional.

Esta postura visa diminuir o desgaste na relação entre a empresa e os funcionários que moram na vila. Através do profissionalismo, se procura amadurecer a postura dos moradores em relação à sua conduta perante as atividades dentro da empresa. Fazer com que os moradores resolvam seus problemas sem a interferência da empresa é o principal ponto desta argumentação.

Fazer com que o funcionário esteja voltado para a empresa em tempo integral é uma das características adotadas pelos gestores na nova concepção de vila. Ter o funcionário perto da empresa sem infringir a legislação é o foco desta ação. Isto também contribuirá para um melhor relacionamento, pois eles defendem que seja preciso ter, nas vilas, apenas pessoas que estejam atualmente envolvidas com o processo produtivo, excluindo desta situação os aposentados e os ex-funcionários.

Estas duas posturas adotadas no caso refletem antigos conceitos defendidos durante a construção das primeiras casas, tais como a eficiência, a cooperação e racionalidade. No entanto, estes conceitos antigos são pregados através de uma profissionalização cada vez maior do funcionário/morador e da disposição integral de seu tempo à empresa. Estes gestores argumentam que estas duas novas posturas exigidas pela empresa aproximam os funcionários da empresa.

O que difere esta nova concepção de vila da antiga é o que diz respeito à definição de um padrão de moradia. Como esta nova conduta não tem o objetivo da urbanização, o enfoque não está voltado para o desenvolvimento de casas semelhantes. Nesta alteração específica, o ponto-chave é a meta de obtenção de uma maior produtividade para a empresa, e não a urbanização.

A nova conduta de relacionamento entre os gestores e moradores da vila reflete uma nova situação, que é calcada nos incentivos da empresa em relação à compra destas casas pelos funcionários. Esta atitude tem como objetivo fazer com que o funcionário compre sua casa e permaneça perto da empresa.

A empresa teria o benefício de que não seria mais ela que legalmente teria responsabilidade sobre o que ocorre na vida de funcionários, e que, ainda assim, poderia manter o funcionário perto da empresa.

A responsabilidade social é um instrumento que parece não estar ligado à construção destas duas vilas analisadas. Pelo contrário, a essência da intenção para o surgimento destas vilas está ligada diretamente à idéia de obtenção de uma produtividade adicional, por parte dos gestores da empresa.

Com o objetivo de obter uma maior produtividade, a construção da vila impõe aos moradores uma dominação, na qual estes se vêem submetidos a uma série de condutas e comportamentos normatizados pela empresa. Estas condutas e comportamentos são controlados através de mecanismos repreensivos que levam em conta o medo que o morador tenha de perder o seu emprego e a sua casa, sendo que este medo é visto na perspectiva da vivência de sofrimento.

3. Conclusões

Apesar de a construção de vilas de funcionários por empresas ser um fenômeno que ocorre há muitas décadas, mais precisamente desde os primórdios da Revolução Industrial, os seus estudos, durante o período mais recente, se mostraram pouco presentes no campo administrativo. Não apenas é escasso o estudo de suas características no meio administrativo, mas também é pouco estudada a influência que esta estrutura tem no cotidiano das pessoas. Com o intuito de visualizar melhor esta influência, a presente pesquisa estudou as mudanças ocorridas na empresa e nas vilas, e como estas se manifestavam na vida dos moradores/funcionários e gestores.

As condições de vida das pessoas que moram em vilas, principalmente no que tange à sua segurança quanto ao emprego e moradia, não são diferentes do restante da população brasileira. O medo de não ter onde morar e onde trabalhar parece ser uma constante para os moradores entrevistados. Neste aspecto, propostas de mudanças surgem como algo positivo para as famílias. Por exemplo, o fato de o morador da vila de funcionários ser obrigado pela empresa a aprender uma nova técnica operacional ou a trabalhar em um computador, como mencionado por um entrevistado, faz com que ele veja que “não está parado no tempo”. E, caso ele seja demitido da empresa, talvez arrume outro emprego com menor dificuldade, pois se encontra em uma melhor situação de qualificação profissional perante o mercado de trabalho.

O prazer resultante da interação entre vila e empresa, nos processos de mudança, pode ser considerado como um importante aspecto para a saúde física e mental dos funcionários/moradores, e também dos gestores da empresa. Os dados coletados através das entrevistas revelaram que esta interação pode trazer o convívio família/trabalho para o cotidiano das pessoas, e em alguns momentos, pode resgatar uma convivência harmônica entre o trabalho e o afeto. Porém, esta interação no período de mudanças pode não ser tão harmônica, em alguns casos, e acabar gerando conseqüências negativas para as famílias que moram na vila.

As conseqüências negativas dessa interação podem ser observadas quando elas afetam diretamente a composição das relações familiares. A preocupação dos moradores das vilas remete principalmente à desestruturação da família. O medo de não ter condições de manter a família frente às possíveis mudanças se torna uma importante fonte de sofrimento para os moradores. Isto foi evidenciado quando alguns dos

entrevistados mencionaram a ocorrência de uma desestruturação da família decorrente das mudanças verificadas na empresa e no mercado de trabalho durante os anos mais recentes. Estas mudanças fizeram com que muitas pessoas da vila, principalmente os filhos, abandonassem o seu lar e saíssem para outras regiões à procura de novos empregos. Como os que moravam na vila e trabalhavam na empresa não podiam abandonar o seu emprego, com medo de ficar desempregado e sem ter onde morar, não puderam acompanhar seus filhos.

O sofrimento ainda parece se agravar ainda mais quando se relata que os funcionários que moram na vila são aqueles que se dedicam em “tempo integral” à empresa, e que dificilmente podem viajar para visitar seus parentes.

A vivência do prazer/sofrimento se mostrou presente tanto na percepção dos funcionários que moram na vila, quanto na dos gerentes da empresa.

Nas entrevistas, foi constatado que os sentimentos em relação à conduta da empresa parecem ser profundamente conflitantes, em muitos dos casos, segundo a opinião dos moradores/funcionários. Em momentos diferentes de um mesmo entrevistado, foram encontradas reclamações contra as atividades da empresa em relação à vila e, logo a seguir, referências positivas à empresa. A imagem da empresa como “boa”, como uma instituição que atende a todas as necessidades – tais como as de emprego e de moradia – pode ser analisada dentro da vivência do prazer. A imagem da empresa como “má”, como uma entidade que explora o poder de que dela emana, pode ser enquadrada no âmbito da vivência do sofrimento.

Esta dicotomia perceptível na imagem que os funcionários têm da empresa pode ser explicada pelas condições gerais da vida dos funcionários/moradores, que retrata uma contradição entre “o adorar a empresa que lhe provém o trabalho e a moradia” e “o odiar a empresa que detém o poder de controlar a sua conduta no trabalho e na sua casa”.

Para os gestores, a vivência do prazer/sofrimento se transforma em uma contradição, quando se analisa os incômodos que a vila proporciona e a gratidão existente pelos serviços prestados pelas pessoas que nela habitam.

O comportamento de alguns dos moradores, que acham que a empresa tem que se responsabilizar por todos os eventos que ocorrem na vila, é uma das principais fontes de sofrimentos para os gestores. A conduta destes moradores afeta diretamente a imagem da empresa gerando “dor-de-cabeça”. No entanto, a vivência do prazer foi manifestada como agradecimento às pessoas que ajudaram a construir a empresa e a vila, e que ficaram ao lado da empresa nos momentos mais difíceis na sua história. Por isto, estes funcionários/moradores têm lugares cativos na vila, mesmo que não estejam mais trabalhando.

Para o campo acadêmico, a presente pesquisa traz contribuições em dois pontos centrais. Com relação aos estudos sobre vilas de funcionários, a pesquisa resgata conceitos da antropologia e da sociologia, e os traz para os estudos em administração. Nos estudos sobre prazer e sofrimento, foi feita uma análise sobre as relações de trabalho, dentro de uma nova perspectiva, a das pessoas que moram em vilas de funcionários, e foi constatado que a vivência do prazer/sofrimento não ocorre apenas nas relações de trabalho, mas na também dentro de sua moradia.

Em nível gerencial, esta pesquisa contribuiu para o aprofundamento da análise nas relações de trabalho, a qual envolve o relacionamento entre empresa e vila de funcionários, trazendo características que podem ajudar as empresas a melhorar este tipo de relação.

Referências

- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.
- BLAY, Eva Alterman. **Eu não tenho onde morar: vilas operárias na cidade de São Paulo**. São Paulo: Nobel, 1985.
- BLUMENFELD, Hans. A metrópole moderna. In: DAVIS, Kingsley et al. **Cidades: a urbanização da humanidade**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1972. p. 13-35.
- COLBARI, Antônia de Lourdes. Imagens familiares na cultura das organizações. In: DAVEL, Eduardo e VASONCELOS, João (Orgs.) **Recursos humanos e subjetividade**. Rio de Janeiro: Vozes, 1996. p. 208-229.
- CORREIA, Telma de Barros. A indústria e a moradia operária: as diferentes formas de acesso a casas em vilas operárias e núcleos fabris. In: **Sinopses**. São Paulo, nº. 28 (Dez), 1997. p. 9–18.
- _____. De vila operária a cidade-companhia: as aglomerações criadas por empresas no vocabulário especializado e vernacular. In: **Revista Brasileira de Estudos Urbanos e Regionais**. Recife, nº. 4 (mai), 2001. p. 83–98.
- _____. O IDORT e a taylorização da moradia no Brasil (1932-1950). In: VII Seminário de História da Cidade e do Urbanismo. **Anais.....** Salvador, 2002.
- DAVIS, Kingsley. A urbanização da humanidade. In: DAVIS, Kingsley et al. **Cidades: a urbanização da humanidade**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1972. p. 13-35.
- DEJOURS, Cristhophe. **A banalização da injustiça social**. 5ª ed. Rio de Janeiro: FGV, 2003.
- _____. **A loucura do trabalho**. 5ª ed. Editora. Cortez, São Paulo. 1992.
- _____. ABDOUCHELI, Elisabeth e JAYET, Christian. **Psicodinâmica do Trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.
- ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. 2ª ed. São Paulo: Global, 1985.
- FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Aurélio século XXI: o dicionário da língua portuguesa**. 3ª Ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.
- HERÉDIA, Vânia Beatriz Merlotti. A construção de vilas operárias no sul do Brasil: o caso de Galópolis. In: **Revista eletrônica de geografia y ciencias sociales**. Universidad de Barcelona, Vol. VII, nº. 146, 2003.
- MENDES, Ana Magnólia. **Valores e Vivências de prazer-sofrimento no contexto organizacional**. Tese (Doutorado em Psicologia) – Departamento de Psicologia Social e do Trabalho da Universidade de Brasília /UNB, Brasília, 1999.
- _____. Comportamento defensivo: uma estratégia para enfrentar o sofrimento no trabalho. In: **Revista de Psicologia da UFC**, vol. 13, 1996. p. 27-32.
- _____. Comportamento defensivo: uma estratégia para enfrentar o sofrimento no trabalho. In: **Revista de Psicologia da UFC**, vol. 13, 1996. p. 27-32.
- MERLO, Álvaro Roberto Crespo. **A informática no Brasil: prazer e sofrimento no trabalho**. Porto Alegre: Editora da Universidade, 1999.
- MORETTI, Alfredo Angelo. **Vivências de prazer e sofrimento psíquico em tempos de reestruturação produtiva**. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-graduação em administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul /PPGA-UFRGS, Porto Alegre, 2003.

PEVSNER, N.; FLEMING, J. e HONOVRRH, M. **Dicionário Enciclopédico de Arquitetura**. Rio de Janeiro: Companhia das Artes, 1998.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Desgaste mental no trabalho dominado**. Rio de Janeiro: Cortez, 1994.

SJOBORG, Gideon. Origem e evolução das cidades. In: DAVIS, Kingsley et al. **Cidades: a urbanização da humanidade**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1972. p. 36-55.

WEBER, Max. Conceito e Categorias de Cidade. In: VELHO, Otávio Guilherme (Org.). **O fenômeno urbano**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1967. p. 73-96.