

PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO NOVO FILME DE KEN LOACH E ATUAL PANDEMIA DE COVID-19

PRECARIOUS WORK IN THE KEN LOACH'S NEW MOVIE AND THE CURRENT COVID-19 PANDEMIC

Vivian Heringer Pizzinga¹

¹ Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (CEFET), Rio de Janeiro, RJ, Brasil

vivianhp@globo.com

<https://orcid.org/0000-0003-4602-2267>

Recebido em 8 abr. 2020

Aceito em 16 abr. 2020

Você não estava aqui. Direção: Ken Loach. Reino Unido/França/Bélgica: Vitrine Filmes, 2019.

O filme *Você não estava aqui* (*Sorry we missed you*, 2019), de Ken Loach, estreou no Brasil pouco antes de a pandemia da COVID-19 chegar ao país e o regime de isolamento horizontal ser adotado como diretriz pelo Ministério da Saúde e pelos governos dos Estados. Com a chegada do vírus e todas as dificuldades sociais e sanitárias que têm sido enfrentadas, algumas discussões que o filme aborda se tornam ainda mais relevantes. *Você não estava aqui* se centra em uma família de quatro pessoas que vive em Newcastle, no Reino Unido. O filme começa com a entrevista de “emprego” de Ricky, o pai, que pretende fazer parte de uma empresa de entrega de encomendas, com a função de dirigir uma van pela cidade entregando pacotes nos logradouros estabelecidos. Sua esposa, Abby, é cuidadora de idosos e de pessoas com deficiências graves, desprovidas de autonomia para as mais básicas tarefas da vida diária, como alimentar-se e se higienizar. Os dois filhos do casal estão em fase escolar. Ricky passa a trabalhar na empresa de entregas, em que a precarização do trabalho, no estilo que autores como Ruy Braga e Adrián Valencia já discutiram, vai se evidenciando cada vez mais, de modo que podemos acompanhar estupefatos o que se desenrola nas relações de trabalho retratadas. A precarização do trabalho de Ricky (mas também de Abby) torna inviável a manutenção da vida como um todo, isto é, de demandas que nada têm a ver com o trabalho remunerado, como reuniões escolares, problemas de saúde, dificuldades familiares, tempo para lazer e descanso.

Há um ponto que salta aos olhos na história retratada: o discurso perverso e invertido do dono da empresa, segundo o qual os motoristas da van, como Ricky, seriam autônomos ou empreendedores, donos do próprio negócio. Essa falácia é usada de modo absurdo, pois é óbvio que nenhum dos motoristas é empresário ou gerente de uma franquia. Aqueles trabalhadores não o são porque não têm nenhum espaço de liberdade: praticamente não têm folgas, são cobrados rigidamente quanto ao horário, são advertidos quando há algum tipo de reclamação dos clientes, não podem faltar para resolver problemas particulares e, se o fizerem, têm de pagar um substituto. Não têm liberdade para escolher suas rotas e são também monitorados quanto ao tempo que levam para arrumar as encomendas em seus veículos, antes de sair pela cidade. Se estão conversando mais do que supostamente deveriam, são repreendidos, há alguém para controlar o tempo que levam nessas operações iniciais. O discurso de que eles são donos de uma franquia tem sua utilidade, pois permite à empresa justificar os custos que os motoristas terão no dia a dia do trabalho, ou seja, eles têm de arcar com todos os prejuízos que tiverem durante a jornada, tal como um dono de franquia tem. Os funcionários deverão, portanto, pagar o valor das mercadorias, caso sejam assaltados, e ainda deverão ser donos da própria van ou alugá-la. Sem contar que o motorista é responsável pelo aparelho que monitora os percursos e o tempo de almoço, devendo ressarcir o que for preciso em caso de avaria. Ora, na empresa do filme, os funcionários têm o pior dos dois mundos: de um lado, são monitorados ao máximo como se fossem trabalhadores de uma empresa super taylorista, no sentido do controle do tempo pregado pela administração científica do trabalho, sem contar a sujeição a uma vigilância panóptica, relacionada à observação constante de todos os atos do sujeito, tal como se dava na arquitetura das prisões de Bentham, mas agora interiorizada e deslocada para os atos mais simples da vida e do trabalho, conforme Foucault (1975) aponta ao descrever a sociedade disciplinar; de outro lado, esses funcionários têm todos os custos/riscos que um autônomo tem para tocar sua oferta de serviço. Entretanto, nesse caso, o controle é extremado e beira a indignidade (chegam a precisar levar uma garrafa para gastarem o menor tempo possível com suas necessidades fisiológicas).

O trabalho da esposa não é menos árduo. Cuidadora de idosos e pessoas com necessidades especiais, ela já possui um trabalho difícil por si só, inerentemente cansativo, que requereria tempos maiores de folga intercalados com a prestação de serviço. As horas extras que precisa fazer – e seu trabalho, por sua natureza e pela incerteza que lhe é inerente, acaba exigindo que faça – não são pagas pela cooperativa que a emprega. Há uma cena em que Abby recebe a chamada de uma das pessoas de quem cuida que, por motivos excepcionais, imprevistos, precisa de alguém que a ajude a ir ao banheiro. É tarde da noite e é o aniversário de Abby, a família está reunida ao redor da mesa num raro momento de descontração, mas ela não pode recusar prestar essa ajuda. Desloca-se, então, para a casa da paciente, sabendo que, se não o fizer, a senhora terá de passar a noite sobre a cadeira, prisioneira de sua deficiência física.

O conjunto de problemas de Ricky e Abby vai se avolumando e tornando a vida de todos mais difícil. Eles já não têm tempo para mais nada, as brigas aumentam, o casal chega em casa exaurido todas as noites e não podem acompanhar como gostariam a evolução dos filhos na escola, o que tem consequências. Cada problema familiar gera outro no trabalho que gera um terceiro na família que gera mais um no trabalho e assim sucessivamente, e também o contrário: cada problema no trabalho gera outro na vida doméstica que gera mais um no trabalho que gera... *ad infinitum*. Ricky e Abby, ademais, não têm com quem contar. Acompanhamos a trama com aflição, pois vemos que as coisas vão piorando, apesar de que há também um fortalecimento do vínculo afetivo entre os quatro. Resgatando a temática que Loach trabalha em filmes anteriores, como *Eu, Daniel Blake* (*I, Daniel Blake*, 2016), os trabalhadores não têm praticamente ninguém com quem contar; estabelecem alguns vínculos afetivos que, sem dúvida, não deixam de ser um sustentáculo crucial no périplo que devem percorrer em busca de direitos sociais, mas que, efetivamente, em termos de dificuldades pragmáticas, não podem resolver muita coisa. Assim foi com *Daniel Blake*, assim é com Ricky e Abby. O afrouxamento dos laços de solidariedade – espelhado pelo chefe de Ricky – é um traço característico do mundo do trabalho em modos de vida neoliberais.

Jonathan Crary (2014) já havia apontado a problemática do uso do tempo em épocas de capitalismo tardio e de modos de vida 24/7, em que estamos ligados 24

horas por dia durante 7 dias por semana, mesmo quando não deveríamos estar trabalhando, pois estamos em *standby*, disponíveis, recebemos *e-mails* etc. É o caso de Abby, quando deve ir à casa de uma das pacientes na noite de seu aniversário. Agora, em tempos de COVID-19, quando os países vão estabelecendo, paulatinamente, a quarentena, é o trabalho remoto, entre aqueles que puderam manter seus empregos, o que ganha protagonismo no mundo do trabalho. Muda-se o formato muito rapidamente, por exigências conjunturais severas, mas nem sempre isso é feito de uma forma que algum treinamento seja oferecido para que os trabalhadores lidem com as especificidades de suas tarefas executadas através de plataformas digitais e dispositivos tecnológicos. São inúmeros os exemplos: professores que dão aulas presenciais e cujos alunos haviam se inscrito para esse tipo de aula têm de, subitamente, adaptar sua forma de ensinar. Alguns alunos não terão equipamento adequado ou ambiente propício para acompanhar tais aulas. De igual modo, psicólogos, psiquiatras e outros profissionais de saúde têm de adaptar sua forma de atendimento. Profissionais variados podem acabar passando mais horas trabalhando do que se estivessem na empresa, uma vez que o limiar entre tempo dedicado ao trabalho e tempo dedicado às outras esferas da vida, que já vinha sendo ultrapassado, parece ter decaído de vez. Se Ken Loach levanta mais uma vez a questão da precariedade do trabalho, parece que agora novas questões estão surgindo. Por coincidência, as duas ocupações dos personagens principais não têm a possibilidade de ser executadas remotamente. A pergunta serve para outras ocupações, mas pinçando-se as de Ricky e Abby, indaga-se: como ficam os cuidadores de idosos e de pessoas com necessidades específicas em tempos de COVID-19? Como ficam as famílias quando os cuidadores adoecem? Além de tudo o que já precisava ser resolvido, como conciliar, sem ajuda profissional, todas as demandas de um parente que precisa de cuidados frequentes? Por outro lado, ainda pedimos comida em casa, as encomendas estão chegando, os entregadores continuam se expondo, não entraram (ainda) em quarentena. Como fica a proteção desses trabalhadores? O que fazer diante da evidente escassez de EPIs (equipamentos de proteção individual) adequados para diminuir os riscos do trabalho (atualmente, máscaras e luvas)? Como lidar com a negligência de alguns empregadores que não buscam outras formas de proteger seus funcionários,

sobretudo os que lidam constantemente com o público? Algum treinamento tem sido dado a eles?

De resto, ainda que *Você não estava aqui* não trate de pandemia nem dos riscos do trabalho em época de crise sanitária mundial, o que Ken Loach problematiza, mais uma vez, são as relações de trabalho. A precarização do trabalho, tal como evidenciada no filme, não é novidade, mas, em tempos de pandemia, se não tomarmos cuidado, pode ser que piore, como demonstra a Medida Provisória 936, de 1 de abril de 2020, que, entre outras coisas, permite a redução da jornada de trabalho e do salário, além da suspensão do contrato de trabalho por alguns meses. Além de uma possível piora, diminui-se a margem de negociação dos trabalhadores, que talvez já não contem com os sindicatos (tema de outro filme do diretor, *Pão e Rosas* [*Bread and Roses*, 2000]) para lutar coletivamente pela redução da nocividade no trabalho.

REFERÊNCIAS

- BRAGA, R. Precariado e sindicalismo no Brasil contemporâneo: um olhar a partir da indústria de *call center*. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, [S. l.], n. 103, p. 25-52, maio 2014.
- CRARY, J. **24/7** – Capitalismo tardio e os fins do sono. São Paulo: Cosac Naify, 2014.
- FOUCAULT, M. **Vigiar e Punir**. Petrópolis: Vozes, 2010.
- VALENCIA, A. S. Dependência, precariedade laboral e fratura social. **Argumentum**, Vitória, v. 8, n. 2, p. 140-152, maio/ago. 2016.

Sobre a autora

Vivian Heringer Pizzinga

Psicóloga e escritora. Atua em clínica e em saúde do trabalhador, e tem doutorado e mestrado em Saúde Coletiva, área de Ciências Humanas e Saúde, pelo Instituto de Medicina Social (IMS/UERJ). Atualmente, é psicóloga do CEFET-RJ.