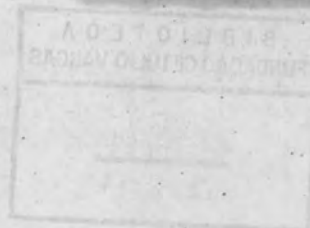


FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS
INSTITUTO SUPERIOR DE ESTUDOS E PESQUISAS PSICOSSOCIAIS
CENTRO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA



COMPORTAMENTO DE AJUDA ENTRE OS "BÓIAS-FRIAS": UM
ESTUDO EXPLORATÓRIO

FEV
200
PRETO

VESNA ILANA HAMBURGER

FGV/ISOP/CPGP
PRAIA DE BOTAFOGO, 190 - SALA 1108
RIO DE JANEIRO - BRASIL

Doação

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS
INSTITUTO SUPERIOR DE ESTUDOS E PESQUISAS PSICOSSOCIAIS
CENTRO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

COMPORTAMENTO DE AJUDA ENTRE OS "BÓIAS-FRIAS": UM
ESTUDO EXPLORATÓRIO

por
Vesna Ilana Hamburger

Dissertação submetida como requisito parcial para
obtenção do grau de

MESTRE EM PSICOLOGIA

Rio de Janeiro, setembro de 1986

A meus pais, que me possibilitaram
trilhar meu próprio caminho.

ÍNDICE DE TÍTULOS

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE NOMES

ÍNDICE DE

SUMÁRIO

CAPÍTULO

"O homem disse que tinha de ir embora - antes queria me ensinar uma coisa muito importante:

- Você quer conhecer o segredo de ser um menino feliz para o resto da sua vida?
- Quero - respondi.

O segredo se resumia em três palavras, que ele pronunciou com intensidade, mãos nos meus ombros e olhos nos meus olhos:

- Pense nos outros.

Na hora achei esse segredo meio sem graça. Só bem mais tarde vim a entender o conselho que tantas vezes na vida deixei de cumprir. Mas que sempre deu certo quando me lembrei de segui-lo, fazendo-me feliz como um menino".

(Fernando Sabino, O Menino no Espelho)

CAPÍTULO 1

CAPÍTULO 2

CAPÍTULO 3

ÍNDICE

	Página
ÍNDICE DE TABELAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
AGRADECIMENTOS	x
RESUMO	xii
SUMMARY	xiii
 CAPÍTULO I - O PROBLEMA	 01
1. Introdução	01
2. Formulação do Problema	05
3. Importância e Objetivo do Estudo	05
4. Definição de Termos	09
5. Limitação do Estudo	10
 CAPÍTULO II- A CARACTERIZAÇÃO DE UM UNIVERSO: "OS BÓIAS-FRIAS"	 11
1. Como Surgiu o "Bóia-Fria"	11
2. A Natureza do Trabalho do "Bóia-Fria"	13
3. A Organização dos "Bóias-Frias"	16
 CAPÍTULO III- REVISÃO DE LITERATURA	 22
1. A Definição de Altruísmo	22
2. O Altruísmo e as Necessidades e Motivações Sociais	24

3. A Relação entre Altruísmo e Internalização de Normas Sociais	28
4. Uma Teoria Sobre o Desenvolvimento da Motivação Altruísta	29
5. A Teoria de Koestler	33
6. Os Aspectos Psicológicos do Altruísmo e do Egoísmo Segundo E. Fromm	36
7. O Altruísmo na Teoria da Evolução	38
8. Estudos Empíricos	41
9. Conclusão	47
 CAPÍTULO IV- METODOLOGIA	50
1. Natureza do Estudo	50
2. População e Amostra	50
3. Instrumentação	51
3.1 - Processo de Construção	51
3.2 - A Entrevista Estruturada	52
4. Coleta de Dados	55
5. Apuração dos Dados	56
6. Limitação do Estudo	56
 CAPÍTULO V - APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	58
 VI - CONCLUSÕES	99
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	109
ANEXO	103

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela	Página
1 - Nível de Dificuldade Atribuído pelos "Bóias-Frias" ao Serviço que Executam	60
2 - Razões Apresentadas pelo "Bóia-Fria" Sobre o Nível de Dificuldade Atribuído ao Serviço	61
3 - Dificuldades Encontradas na Realização do Trabalho	62
4 - Opção da Modalidade de Trabalho: Individual ou Grupal	64
5 - Frequência com que o "Bóia-Fria" Solicita Ajuda ao Colega Para Problemas no Trabalho	65
6 - Opção da Modalidade de Trabalho e Solicitação de Ajuda	66
7 - Razões Apresentadas pelo "Bóia-Fria" para Pedir ou Não Ajuda ao Colega para Problemas no Trabalho ...	67
8 - Frequência com que o Pedido de Ajuda do "Bóia-Fria" foi Atendido	70
9 - Situações em que o "Bóia-Fria" Pediu e Recebeu Ajuda	72
10 - Situações em que o "Bóia-Fria" Pediu, mas não Recebeu Ajuda	73
11 - Frequência com que o Colega do "Bóia-Fria" lhe Ofereceu Ajuda	74
12 - Situações em que o Colega do "Bóia-Fria" lhe Ofereceu Ajuda	75
13 - Frequência com que o "Bóia-Fria" Entrevistado foi	

Solicitado a Prestar Ajuda À Colegas no Trabalho ...	76
14 - Frequência com que o "Bóia-Fria" Entrevistado Atendeu à Solicitação de Ajuda no Trabalho	76
15 - Situações em que o Entrevistado Atendeu a um Pedido de Ajuda do Colega no Trabalho	78
16 - Frequência do Oferecimento de Ajuda do "Bóia-Fria" aos Colegas para Problemas no Trabalho	79
17 - Razões do Oferecimento ou Não de Ajuda do "Bóia-Fria" ao Colega no Trabalho	80
18 - Situações em que o "Bóia-Fria" se Ofereceu para Ajudar o Colega no Trabalho	81
19 - Frequência com que o "Bóia-Fria" Precistou e Pediu Ajuda do Colega para Problemas Fora do Trabalho	87
20 - Frequência com que o Pedido de Ajuda do "Bóia-Fria" ao Colega para Problemas Fora do Trabalho Foi Atendido	87
21 - Situações em que o "Bóia-Fria" Precistou, Pediu e Recebeu Ajuda do Colega para Problemas Fora do Trabalho	88
22 - Frequência com que o "Bóia-Fria" Entrevistado foi Solicitado e Prestou Ajuda à Colegas, Fora do Trabalho	89
23 - Frequência do Oferecimento de Ajuda do "Bóia-Fria" aos Colegas para Problemas fora do Trabalho	90
24 - Porque o "Bóia-Fria" Oferece ou Não Ajuda ao Colega Fora do Trabalho	91
25 - Situações em que o "Bóia-Fria" se Ofereceu para Ajudar o Colega Fora do Trabalho	94

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura		Página
1 - Gráfico Comparativo das Situações de Ajuda Relata		
das nas Tabelas 9, 12, 15 e 18		84
2 - Gráfico Comparativo das Situações de Ajuda Relata		
das nas Tabelas 21 e 25		96

AGRADECIMENTO

- A Élide Sigelmannn, que orientou este trabalho com competência e paciência, e principalmente, acreditando em minha capacidade para realizá-lo.
- Aos professores do Curso de Mestrado da FGV, Franco Lo Presti Seminério e Monique Augras, pelos mágicos momentos que me proporcionaram no decorrer do exercício da transmissão do saber.
- A FGV/CPGP/ISOP pela bolsa de estudos concedida para a realização dos créditos de Mestrado.
- Aos amigos e colegas Daniel Lins Menucci e Hélio Sales Gentil pelo apoio prestado com indicações bibliográficas de inestimável valor e incentivo constante.
- A Sergio N. Fonseca, amigo e tradutor, e Alex Hamburger, meu irmão, pelo auxílio nas traduções de textos científicos.
- A Helder Tambellini, que além do apoio carinhoso, elaborou os gráficos constantes neste trabalho.
- A Paulo Roberto Tinoco da Rocha pela prestabilidade com que processou os dados da pesquisa no computador da FGV.
- A Ivana Aguiar pela presteza e apurado senso estético com que realizou o trabalho de datilografia.
- Aos alunos do curso de Psicologia da F.E.T.A. Alair Reis Costa, Clélia Maria Contim, Enilda de Fátima Paiva, Luciana Signoretta Gambi, Maria Conceição Ferreira dos Anjos, Maria Cristi-

na Vieira Madureira, Mônica Anechini Campedelli e Paulo Sergio Moraes Silva, pela competência, dedicação e carinho com que me auxiliaram na coleta de dados.

- E a todos que de uma forma ou de outra contribuíram para a realização deste trabalho.

RESUMO

Esta pesquisa visou levantar as manifestações do comportamento de ajuda entre "bóias-frias" através de seu próprio relato, com o objetivo de analisar as implicações deste comportamento para sua organização social enquanto um grupo específico.

Foram entrevistados 47 sujeitos, de ambos os sexos, no seu local de trabalho.

O instrumento utilizado foi uma entrevista estruturada construída pela autora desta pesquisa, composta de 26 questões. Estas questões buscaram levantar frequência, razões e situações de ajuda, solicitada ou espontânea, do entrevistado em relação aos colegas e de seus colegas em relação a ele mesmo, no trabalho e fora dele.

Observou-se que quando perguntados se prestam e recebem ajuda, houve um grande índice de respostas afirmativas e quando solicitados a relatar as situações ocorridas, o índice de respostas diminuiu consideravelmente. Foram discutidas as possíveis razões para a ocorrência de tal fato.

A análise das situações de ajuda narradas serviu para a compreensão de como a estrutura do trabalho volante determina as formas que assumem as relações de ajuda entre os "bóias-frias" e o quanto estas relações, por sua vez, influenciam a estruturação das relações sociais destes trabalhadores.

SUMMARY

The objective of this research was to collect manifestations of helping behavior among "bóias-frias" by means of their own report, with the objective of analysing the implications of such behavior on their social organization while a specific group.

Fourty-seven subjects of both sexes were interviewed in their work place.

The instrument used was a structured interview developed by this study researcher, consisting of 26 questions. The purpose of these questions was to obtain frequencies, reasons and helping situations, begged or spontaneous, reported by the interviewer in relation to his mates and vice-versa, both inside and outside their work place.

It was observed that when inquired wether they give or receive any help, there was a high index of affirmative responses and when they were invited to report them, the index of such responses suffered a remarkable decrease. It was discussed the possible reasons for the occurrence of such an event.

The analysis of the helping situations reported served to a better understanding about how the free-lance job structure determines the configurations of helping relations among "bóias-frias" and how much these relations, in turn, influence the social relations of these workers..

CAPÍTULO I - O PROBLEMA

1. Introdução

Há séculos, filósofos, educadores, etc., vem discutindo e propondo seus pontos de vista em relação à natureza humana nos aspectos que se referem ao homem ser basicamente egoísta ou não .

A vida em grupo sempre foi a modalidade que caracterizou as etapas do desenvolvimento dos homens, desde a pré-história, até a sociedade na qual atualmente vivemos no mundo ocidental. E a pergunta que sempre orientou estudiosos foi: será que o homem coopera, ajuda seu semelhante com o fim de, em última análise, ajudar-se a si mesmo, garantir sua própria sobrevivência?

Para Schopenhauer por exemplo

"O nosso primeiro pensamento é sempre saber se tal homem nos pode ser útil para alguma coisa. Se nos não pode servir, não tem já valor algum... O egoísmo, por natureza não tem limites: o homem só tem um desejo absoluto, conservar a existência, eximir-se a qualquer dor, a qualquer privação... Desejaria tanto quanto possível gozar tudo, possuir tudo; não o podendo, querer pelo menos dominar tudo: 'Tudo para mim, nada para os outros', é a sua divisa"(Schopenhauer, p.150-151).

A partir de observações, questionamentos e dúvidas acerca das relações humanas na nossa sociedade, surgiu uma indagação: não seria o homem mais completo e feliz se, nos seus relacionamentos interpessoais se colocasse um pouco mais em disponibilidade para com os outros, numa atitude de maior preocupação com o bem-estar dos que com ele convivem?

É notório que vive-se em uma sociedade capitalista, e por

tanto altamente competitiva, onde são valorizados padrões de comportamento que tragam aos sujeitos o reconhecimento, pela sociedade, de suas capacidades intelectuais e financeiras, e o alcance de um *status* social cada vez mais invejável.

Ora, é também notório que em sociedade existem os subgrupos dos quais o homem comum faz parte no seu dia-a-dia: o grupo de trabalho, o familiar, o recreativo, o religioso, etc.

Então, sendo o homem um ser que necessariamente sempre está, de uma forma ou de outra, vinculado a um grupo, depara-se com uma profunda dicotomia: de um lado, a valorização da individualidade no sistema em que vive; do outro lado, a tendência eminentemente socializadora dos indivíduos, que caracteriza este mesmo sistema. Essa dicotomia leva então a uma outra questão, talvez ainda mais importante: este mundo "socializado" é somente fruto da necessidade egoísta que um ser humano tem do outro para sobreviver? Quando as pessoas se ajudam, estarão elas frequentemente sendo egoisticamente motivadas? E a questão se finaliza com a seguinte indagação: pode-se incluir também na natureza humana inclinações de legítima preocupação para com o bem-estar do outro, sem preocupação com o próprio bem-estar?

Acreditando pessoalmente na possibilidade de uma resposta afirmativa à esta última questão, é que procurou-se encontrar na literatura psicológica algum esclarecimento, e este foi encontrado no estudo do comportamento altruísta. O altruísmo revelou-se um campo de estudo não explorado por psicólogos brasileiros, um pouco mais pelos norte-americanos, certamente refletindo a ideologia vigente, a respeito do que salientou Hoffman:

"Embora as normas éticas de nossas religiões tradicionais ressaltem a importância do altruísmo e da consideração, o forte individualismo de nossa cultura impede a manifestação desse comportamento" (Hoffman, 1978, p.105).

Alguns autores, tais como Penna (1980) e Berkowitz (1970), denominam esta classe de comportamento como altruísmo ou comportamento de ajuda, indiscriminadamente. Ele está inserido no universo de comportamentos apontados pela literatura como pró-sociais. O termo pró-social, de acordo com Branco e Mettel (1984), designa atos e atitudes cujas consequências, a nível social, apresentam uma conotação positiva, de aproximação e colaboração entre os indivíduos, de auxílio e solidariedade.

Para caracterizar um comportamento como altruísta, assim como qualquer outro comportamento pró-social, é preciso que ele seja voluntário, empreendido sem a expectativa de recompensas externas e tenha como principal objetivo promover o bem-estar de outra pessoa. Todas as pesquisas que se encontrou sobre o assunto são do tipo experimental, onde o controle de variáveis e da própria situação permite, em parte, a garantia da existência das condições citadas acima. Ainda assim, contudo, podem permanecer as dificuldades de natureza metodológica que este comportamento implica, devido a inacessibilidade empírica inerente ao caráter subjetivo de construtos como vontade pessoal, expectativa e intenção. É preciso lembrar que em situações não experimentais, no ambiente natural, as pessoas para ajudar precisam perceber que o outro necessita de ajuda; portanto, elas podem ser solicitadas a ajudar, e pessoalmente, acredita-se que este fato não invalida a caracterização de um comportamento como sendo de ajuda, desde que

a pessoa não tenha sido coagida a ajudar ou tenha pedido alguma garantia de gratificação. Fora disso, o aspecto intencional é in dubitavelmente inacessível ao controle.

Escolheu-se para sujeitos desta pesquisa de campo a população "bóia-fria", e optou-se por estudar as relações de ajuda en tre eles a partir de seu próprio relato. Por não se ter encontrado nenhuma pesquisa de campo sobre o assunto na população alvo ou em qualquer outra, considerou-se este um estudo exploratório.

O interesse em estudar "bóias-frias" surgiu da vivência, pelo período de dois anos, em uma região caracterizada pelas imen sas e bonitas plantações de café, e do contraste verificado entre a riqueza dos plantadores de café (os fazendeiros) e a pobreza dos colhedores de café (os "bóias-frias").

Na revisão de literatura a respeito de "bóias-frias" en controu-se alguns indícios esclarecedores deste contraste verificado. São trabalhadores que a partir das mudanças introduzidas no campo nas três últimas décadas, mudaram sua condição anterior de donos de sua produção para assalariados temporários, enfrentando com isto problemas de toda ordem. A par destas mudanças, existe uma outra de crucial importância: a construção de uma identidade social enquanto "bóias-frias".

Sendo assim, objetivou-se a realização deste estudo na tentativa de esclarecer como o comportamento de ajuda está contri buindo para as interações sociais deste grupo no caminho da resolução de seus problemas.

2. Formulação do Problema

Pensando-se na relação que pode existir entre as formulações teóricas a respeito de um assunto e a forma que elas assumem em um segmento específico da população, no caso o comportamento de ajuda ou altruísmo e um grupo de trabalhadores volantes na agricultura, perguntou-se quais seriam as formas específicas que tal comportamento assume neste grupo.

3. Importância e Objetivo do Estudo

A dominação da acumulação capitalista no campo sobre as populações rurais desprivilegiadas gerou, entre outros subprodutos, o trabalho do "bóia-fria", que tem como característica principal ser mão-de-obra assalariada, temporária e geralmente privada dos direitos estabelecidos pela legislação trabalhista.

As características sociológicas dessa classe trabalhadora foram profundamente analisados na tese de doutoramento em Sociologia de Maria Conceição D'Incao, "O "bóia-fria": acumulação e miséria" (1983). E a descrição desse trabalhador e suas condições de trabalho estão assim resumidas:

"A designação "bóia-fria", dada ao volante, decorre das condições mais frequentes em que se realiza o seu trabalho. Contratado para desempenhar tarefas em pequenos intervalos de tempo, o volante não pode se fixar no local onde trabalha. Via de regra, viaja diariamente para aquele local, levando uma pequena marmita ou caldeirão, com o alimento que lhe servirá de almoço. À falta de instalações para o seu devido aquecimento, a comida é ingerida fria... Mas a principal característica desta categoria de trabalhador não é, obviamente, a refeição ingerida fria, e sim a forma pela qual se realiza a sua contratação. O "bóia-fria" é contratado para desempenhar determinada tarefa, num curto espaço de tempo e sem qualquer vínculo de natureza trabalhista com o empregador" (D'Incao.

1983, p.109-110).

No Município de Alfenas, cidade do sul de Minas Gerais, onde se deu a coleta de dados do presente trabalho, os meses de maio a outubro, mais ou menos, se caracterizam pela colheita do café, um dos produtos mais explorados pela agricultura da região. É então, nesta época de colheita, que ocorre um incremento no contingente de "bóias-frias", devido a enorme demanda de força de trabalho, e um consequente aumento do preço pelo seu trabalho. É portanto a oportunidade que eles têm de ganhar "um dinheiro a mais", inclusive para garantir a sobrevivência na eventual falta de trabalho durante a entressafra.

A forma de pagamento é feita pela produção individual: durante a jornada de trabalho eles colhem o café e o colocam em sacos de estopa, e no final do dia o fiscal coloca o produto no "balaio" ou "latão" e entrega ao trabalhador um vale com a quantidade de litros e o preço correspondente, que é recebido no final da semana.

Há na cidade de Alfenas um Sindicato dos Trabalhadores Rurais, que é filiado à FETAEMG (Federação dos Trabalhadores na Agricultura de Minas Gerais), e seus encarregados têm-se empenhado na divulgação dos direitos legais do trabalhador volante entre seus associados. O Sindicato promove reuniões com o objetivo de divulgar as explorações mais comuns a que estão sujeitos os "bóias-frias", por parte do empregador: o preço pago por litro de café; uso do balaio ao invés do latão (o balaio estica com o peso do produto); o trabalho não registrado em carteira; o meio de transporte deficiente.

Possui também um advogado para defender causas trabalhistas, e o mesmo declarou que apesar de estar aumentando o número de trabalhadores que procuram resolver questões desta natureza, na maioria das vezes não consegue levar as ações empreendidas até o seu devido termo devido ao fato dos "bóias-frias" acabarem por fazer "acordos" com os respectivos empregadores. Pressionados pela falta de dinheiro, pela lentidão com que caminha o processo no judiciário, incompatível com as necessidades mais prementes do trabalhador, os "bóias-frias" terminam por fazer esses "acordos", mesmo tendo consciência de que estão sendo lesados nos seus direitos.

Enfim, o Sindicato tem tentado disseminar uma maior conscientização dos direitos dos trabalhadores, bem como a união da classe para que possam resolver seus problemas.

Agora, vejamos alguns fatores que dificultam, na prática, a união dos "bóias-frias", segundo D'Incao:

"No caso específico do "bóia-fria", a concentração dos trabalhadores é bastante dificultada pela própria natureza intermitente do seu trabalho. Eles só se concentram nos períodos de colheita... se dispersam para trabalhar "aqui e ali", nos demais períodos do ano. Este fato aparece também ao nível do seu discurso. Eles se definem como grupo referindo-se à sua expectativa de melhores condições de vida, mas não a condicionam nunca à sua própria ação: "A situação melhorava se o governo desse um pedaço de terra para nós. Nós melhoramos só se o governo ajudar. Mas o governo não quer ajudar. Não dá terra nem emprego para nós... Sozinhos não se pode fazer nada". Não há dúvida que lhes falta a consciência da própria força" (D'Incao, 1983, p.138).

Ao analisar certos movimentos dos "bóias-frias" em luta pelos seus direitos trabalhistas na justiça, D'Incao credita como

variável determinante no desencadeamento do conflito empregado-empregador a concentração dos trabalhadores e a consciência de que, unidos, teriam a força para lutar.

"Isto mostra que a sujeição dos "bóias-frias", ao trabalho destituído dos direitos legais, é devida principalmente à dispersão à que se vêem condenados, pela própria natureza do seu trabalho" (D'Incao, 1983, p.143).

Um outro obstáculo à união dos "bóias-frias" é a concorrência pelo trabalho. A esse respeito, de acordo com D'Incao os trabalhadores

"preocupados com a garantia de trabalho, nos períodos em que não há colheita, assumem os valores do empregador e competem com os próprios companheiros. Isto se revela, contudo, apenas no discurso daqueles que possuem melhores condições para enfrentar a concorrência com os demais: os mais moços e de melhor saúde. Valorizam a figura do "fiscal" em detrimento da dos companheiros e se promovem como bons trabalhadores, razão pela qual não lhes falta trabalho" (D'Incao, 1983, p.143).

No entanto, segundo a autora, essa concorrência desaparece nos casos em que a união dos trabalhadores é necessária ao sucesso dos movimentos empreendidos contra seus empregadores.

Dentro da perspectiva sociológica enfocada por D'Incao, as possibilidades de mudança desta situação dos "bóias-frias", resumidamente aqui exposta, é assim analisada:

"Não obstante todas estas dificuldades ou obstáculos, a um nível mais elevado de consciência da *praxis* ou a uma prática mais operante por parte do "bóia-fria", no sentido da mudança do *status quo*, esse trabalhador aparece sempre como um elemento suscetível de influências, que possam traduzir-se na conquista de uma situação de vida mais estável. A precariedade crescente de suas condições de vida, conscientizada na permanente insatisfação com a própria instabilidade e no reconhecimento, embora misti-

ficado, da impossibilidade de realização de sua perspectiva de futuro, constituem o ponto crucial capaz de mobilizar a sua ação. Constituem portanto, o limite possível da consciência do grupo... A mobilização de sua ação depende, portanto, mais diretamente da ação organizada de grupos exteriores a eles - um sindicato ou um partido político - que possam manipular a sua permanente busca de uma vida melhor, através da apresentação de valores que possam vir ao encontro dela... Condenado a vivenciar o mais ínfimo padrão de vida, ele vê o seu trabalho como uma solução provisória, como uma tentativa de ir sobrevivendo, enquanto não lhe é dada a oportunidade de um trabalho fixo na cidade ou um pedaço de terra para cultivar" (D'Incao, 1983, p. 143, 144 e 146).

Foi pensando na existência de uma perspectiva psicológica que pudesse fornecer subsídios para uma maior compreensão dos fatores que possibilitariam a união entre os "bóias-frias" para as desejadas mudanças explicitadas pela análise sociológica, é que objetivou-se a realização deste trabalho. Assim é que se pensou que a existência de tendências altruístas entre estes trabalhadores seria um dos fatores que possibilitariam a emergência de uma atitude mais global de efetivação dessas mudanças.

4. Definição de Termos

- Altruísmo ou Comportamento de Ajuda

Será entendido aqui como sendo um tipo de comportamento que denota consideração pelos demais, preocupação pelo bem-estar dos outros, ajuda espontânea para dificuldades alheias, busca de compatibilização entre os próprios interesses e os dos outros.

- Egoísmo

Antônimo de altruísmo; definido por Aurélio Buarque de Holanda em seu "Novo Dicionário da Língua Portuguesa" como "amor

excessivo ao bem próprio, sem consideração aos interesses a-
lheios; amor exclusivo e excessivo de si implicando na subordina-
ção do interesse de outrem ao seu próprio".

- "Bóia-Fria"

Termo popular usado para designar a mão-de-obra volante na agricultura.

5. Limitação do Estudo

No presente estudo, levou-se em conta apenas se os sujei-
tos apresentam o comportamento de ajuda entre si, e quais são e-
les, não tendo sido estudadas as variáveis individuais e situacio-
nais que atuam predispondo ou limitando tal comportamento.

CAPÍTULO II - A CARACTERIZAÇÃO DE UM UNIVERSO:

"OS BÓIAS-FRIAS"

1. Como Surgiu o "Bóia-Fria"

Quais seriam os fatores causais que historicamente determinaram o surgimento da categoria do trabalhador "bóia-fria" ou volante, na nossa agricultura? Para melhor compreensão deste contingente de trabalhadores, faz-se necessária uma análise das condições estruturais que tornaram possível sua existência sob a forma de assalariados temporários.

Para Gonzales e Bastos (1982), o fenômeno do trabalho volante no Brasil pode ser explicado, principalmente, em função do processo de capitalização da agricultura. A expansão do capital à agropecuária brasileira a partir da década de 60 (o crédito rural, os incentivos fiscais), forneceu novas condições materiais de produção e se constituiu como base para uma produção em escala social onde o capital perdeu todos os vínculos com a produção individual ou familiar. Com este processo, a produção mercantil simples foi substituída pela produção mercantil capitalista regida pela lei do lucro.

"Este processo de capitalização da agricultura implica, por um lado, no aumento do volume do capital nas mãos dos empresários agrícolas e, por outro lado, leva à substituição de antigas relações de trabalho (parceria, colono, pequenos proprietários semi-assalariados), o que acarreta em consequência, uma liberação de mão-de-obra despojada dos meios de produção... O trabalho volante, como uma forma de trabalho assalariado "puro", é uma relação

que permite aos empresários agrícolas valorizarem seu capital mais eficazmente, nas condições dadas ao processo de produção agrícola do País. A parceria, o colonato e até mesmo o trabalho assalariado permanente tornam-se formas antieconômicas diante das novas condições materiais, institucionais e legais da produção. Daí a tendência a serem substituídas pelas relações de trabalho volantes" (Gonzales e Bastos, 1982, p.48 e 49).

Esta é, em linhas gerais, também a explicação fornecida por D'Incao (1984), que credita ao desenvolvimento da agricultura capitalista a produção e a reprodução desses trabalhadores.

"É fato sabido que o desenvolvimento do modo de produção capitalista em qualquer sociedade se faz acompanhado de acentuado movimento migratório do campo para a cidade. Esse processo, conhecido como êxodo rural, resulta do próprio desenvolvimento da agricultura capitalista. A necessidade da utilização da terra para a produção de mercadorias, produtos agrícolas comercializáveis, decorrentes dos processos de industrialização e urbanização e da consequente elevação da demanda de produtos agrícolas, leva os proprietários da terra a substituírem as antigas formas de pequena produção pela produção comercial. Nessas circunstâncias, a população camponesa, pequenos produtores agrícolas, tende a ser expropriada da terra em que trabalha.

São pequenos proprietários, colonos, parceiros, rendeiros e posseiros, que se vêem dolorosamente substituídos pelo trator, pela semeadeira ou pela colhedeira, associados ao trabalhador assalariado, mais econômico e vantajoso para os interesses das novas formas de exploração da terra. Imensos contingentes de população deslocando-se do campo para a cidade, destituídos de qualquer meio de produção e reduzidos à condição de ofertantes de força de trabalho para os setores urbano-industriais, que se desenvolvem simultaneamente com a agricultura. O conhecido processo de expropriação do homem do campo que acompanha sempre o desenvolvimento do modo de produção capitalista" (D'Incao, 1984, p.15-16).

Desta maneira, sem acesso à terra e encontrando na cidade um mercado de trabalho onde a demanda de emprego é superior à oferta e não dispondo de qualificação mínima para a conquista dos empregos disponíveis, está delineado o quadro que, de acordo com

esta autora, estrutura as condições de surgimento do "bóia-fria". Que também, como Gonzales e Bastos, acredita que

"o caráter temporário do trabalho na agricultura tende não só a persistir, como a se acentuar, uma vez que os próprios empresários rurais, em seus cálculos operacionais, percebem que é mais vantajoso utilizar o bóia-fria do que a máquina. Mais vantajoso exatamente porque esse trabalhador, pela posição que ocupa no mercado de trabalho, dispõe de baixa capacidade de barganha na venda de sua força de trabalho e, via de regra, aceita trabalhar por qualquer preço e em quaisquer condições" (D'Incao, 1984, p.21).

Para Silva (1982), o volante é o produto do processo de separação do trabalhador rural dos seus meios de produção, especialmente da terra. E a separação do produtor direto da terra obriga-o a vender a única mercadoria de que continua proprietário - a sua força de trabalho - para continuar vivo. Dessa forma, torna-se um assalariado. E esse processo, segundo o autor, e coincidindo com o argumento dos autores já vistos, deve-se ao desenvolvimento capitalista na agricultura.

2. A Natureza do Trabalho do "Bóia-Fria"

Dadas as condições estruturais que condicionam a existência de mais de 3 milhões de "bóias-frias" em todo o país, segue-se um quadro, retratado por Gonzales e Bastos (1982), das condições que continuam reforçando a perpetuação desta categoria.

O regime de trabalho volante, dada a forma de pagamento da força de trabalho (por tarefa, e não por tempo de trabalho), e os vínculos de instabilidade que o acompanham, oferece aos empresários agrícolas capitalistas, nas condições atuais da produção, van

tagens diferenciais sobre as demais modalidades de relações de trabalho, sejam assalariadas ou semi-assalariadas. Algumas dentre as principais vantagens advindas do uso, pelos empresários agrícolas capitalistas, do sistema de trabalho volante, são as seguintes:

- a) A fiscalização do trabalho no regime de tarefa por empreitada torna-se bastante reduzida e, conseqüentemente, os custos da produção diminuem. A empresa fiscaliza, diretamente, a qualidade do trabalho que deve alcançar um grau médio para que se o pague. A qualidade e intensidade do trabalho são controlados pela própria forma de salário. Deste modo, o sistema de trabalho por tarefa se converte numa fonte riquíssima de deduções de salário e fraude de toda espécie.
- b) Este sistema implica, também, na intensificação do trabalho. O trabalhador tem o máximo interesse pessoal em executar as tarefas o mais rápido possível para receber o valor correspondente. Isto permite ao empresário elevar o grau normal de intensidade do trabalho. Além do mais, é conveniente e necessário, para o trabalhador, prolongar a jornada de trabalho a fim de aumentar o salário, mesmo que para isto multiplique, quando possível, seus próprios braços com os da mulher e filhos menores. Isto ocorre com muita frequência já que, ao medir-lhe a tarefa, toma-se em conta uma habilidade acima da média.
- c) O Estatuto do Trabalhador Rural não considera o trabalho volante em regime de tarefas por empreitada como uma forma de emprego assalariado. Conforme a Lei, a relação de emprego rural implica, necessariamente, em pagamento de salário (ETR, art. 2º)

e permanência (ETR, art. 69). Como o trabalho dos volantes é pago por tarefa, eles são, por isso, formalmente considerados como empreiteiros autônomos. Deixa-se de considerar que a forma de remuneração do trabalho assalariado (por tempo ou por produto) não altera a natureza do trabalho assalariado. Este fato implica, para uma grande parcela dos trabalhadores rurais do País, a ausência de direitos universalmente reconhecidos, como sejam: salário mínimo, férias e descanso semanal remunerado. E os empresários agrícolas ficam liberados dos encargos trabalhistas, o que lhes faculta, conseqüentemente, maiores rendas.

- d) A não residência dos trabalhadores volantes nas fazendas, além de descartar algumas teias legais que poderiam envolver encargos trabalhistas, permite aos empresários economizar área, lenha, água, frutas, etc., que representam despesas.

Este sistema de trabalho, além do mais, propicia a interposição de intermediários, geralmente chamados de "gato" ou "turmeiro", entre o empresário capitalista e os trabalhadores. O ganho dos intermediários provem dos próprios salários dos trabalhadores, isto é, decorre da diferença entre o preço pago pelo empresário à força de trabalho materializada na tarefa e a parte desse mesmo preço recebida pelo trabalhador.

O quadro acima, traçado por Gonzales e Bastos (1982, p. 41 e 42), demonstra de forma inequívoca porque, da ótica do empresário, esta categoria de trabalhador foi facilmente incorporada e tende a se perpetuar na vida rural brasileira.

3. A Organização dos "Bóias-Frias"

Um Breve Histórico

Os Sindicatos dos Trabalhadores Rurais são vinculados às Federações Estaduais dos Trabalhadores na Agricultura, que por sua vez são filiados à CONTAG - Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura - cuja criação data de 1963.

A estrutura sindical, de acordo com D'Incao (1984), tende a homogeneizar as diferentes formas de relações sociais de produção existentes no meio rural, isto é, das diferentes categorias de trabalhadores rurais. O indicador mais significativo dessa tendência homogeneizadora da estrutura sindical está na forma pela qual é feito o enquadramento dos trabalhadores rurais nos sindicatos. Diferente do que ocorre no sindicalismo urbano, esse enquadramento não se faz por categoria de trabalhadores, mas agrega, num mesmo sindicato, desde pequenos proprietários até trabalhadores assalariados temporários, passando pelas diferentes categorias de pequenos produtores sem terra e de assalariados permanentes.

Recentemente, porém, começou a haver uma melhor adequação da atuação do movimento sindical rural à particularidade das demandas dos "bóias-frias". Ainda de acordo com D'Incao (1984), os anais do 3º Congresso Nacional dos Trabalhadores Rurais (1979), já revelam a orientação das práticas sindicais para a organização e conscientização dos trabalhadores rurais, referindo-se à importância de suas lutas e à necessidade de transformar os sindicatos em órgãos representativos de seus interesses. E, principalmente, in-

dicam formas específicas de atuação para as diferentes categorias de trabalhadores rurais. De acordo com essas diretrizes, pela primeira vez dirigem-se especificamente aos trabalhadores assalariados temporários através da proposta do "dissídio coletivo":

"... que o Movimento Sindical de Trabalhadores Rurais intensifique a sua atuação, promovendo amplamente dissídios coletivos que contenham cláusulas que representem, além de melhorias salariais, outros benefícios para os trabalhadores rurais assalariados temporários" (p.150).

A proposta do dissídio coletivo traduz-se, na prática, pela "contratação coletiva" que se faz anualmente entre o Sindicato Patronal e o Sindicato dos Trabalhadores. Esses contratos coletivos tratam em suas cláusulas do controle de produção, tabela de preços do trabalho a ser produzido, transporte, registro em carteira de trabalho, jornada regular, descanso remunerado, etc., o que denota a total falta de garantias legais a que vem sendo submetida essa população.

O cumprimento dessas cláusulas deve ser "fiscalizado" por um delegado sindical. Para tal, em cada propriedade rural, um dos trabalhadores deve ser o elo de ligação entre o sindicato e os empregados para que seja observado se está havendo o cumprimento ou não das cláusulas celebradas no contrato coletivo.

Mas, na realidade, além de serem poucos os trabalhadores sindicalizados, o que na prática dificulta a divulgação das bases da contratação coletiva, são também poucos os trabalhadores sindicalizados que se propõem serem delegados, devido às constantes perseguições de que são vítimas por parte dos patrões. É verdade que o delegado sindical tem garantida a estabilidade no emprego nos

contratos coletivos, mas esta e demais cláusulas são raramente cumpridas pelos patrões.

Portanto, até o momento, os Sindicatos estão continuamente estudando e tentando novas formas de atuação que garantam a este contingente de trabalhadores uma melhor forma de vida. E é o que se tem notado nos últimos movimentos grevistas nas cidades de Uberaba (MG) e Ribeirão Preto (SP), por exemplo, em 1984, onde os sindicatos tiveram um papel decisivo na deflagração e encaminhamento do movimento dos "bóias-frias" da cana de açúcar.

Em Alfenas (MG) ocorreu uma paralisação dos "bóias-frias" do café, também em 1984, conduzida sob a liderança dos Sindicatos de Alfenas e Campos Gerais e pela PETAEMG, que realizaram reuniões com esses trabalhadores analisando suas reivindicações e a melhor conduta a ser adotada. A paralisação por dois dias de 1.200 trabalhadores garantiu o atendimento dessas reivindicações.

Além dos Sindicatos, uma outra entidade se preocupa com o destino dos "bóias-frias": a Comissão Pastoral da Terra, órgão da Igreja. A atuação da C.P.T. hoje se dá pela organização de grupos de estudos, com a utilização de recursos audiovisuais, de modo a ajudar na formação de uma consciência de que os trabalhadores devem se organizar e pressionar os Sindicatos para que expressem seus interesses.

De acordo com Sgrechia (1985), assessor da C.P.T.

"A partir de avaliações de minhas experiências anteriores junto à Federação, a gente optou por formas de luta que facilitassem o encaminhamento das reivindicações dos trabalhadores do Sul de Minas Gerais, especialmente em

Passos. Foi então elaborado um método de trabalho que tem surtido efeitos satisfatórios. Percebemos que toda questão girava em torno da falta de informações e do fato de as formas de luta serem colocadas de cima para baixo, sem a participação do trabalho nesse processo e na elaboração de propostas. Para minimizar tais efeitos, o método consiste em organizar os trabalhadores em grupos de estudo, partindo de questões concretas e locais. Através de um trabalho fotográfico, produzimos um material que visa comparar as condições de vida dos trabalhadores e da burguesia local. Através da discussão desse material, os trabalhadores passaram a discutir mais claramente a necessidade de encaminhamento das reivindicações que possam alterar esse quadro. A CPT produziu uma cartilha sobre a história do movimento sindical, tanto no Brasil como na Europa, e esse material também passou a ser objeto de discussão" (Sgrecia, 1985, p.27).

Mas, na realidade, de acordo com Abramovay (1979), os assalariados volantes, na sua maioria, estão fora dos sindicatos e distantes das comunidades de base da Igreja, não apresentando, aparentemente, nenhuma forma de organização estável ou permanente.

A Busca de uma Identidade

Para Abramovay (1979), a miséria absoluta em que vive o "bóia-fria" não se explica pelo fato de ele ser um trabalhador assalariado, nem tampouco pela natureza volante desse trabalho, mas sim pela sua quase completa desorganização no plano da luta reivindicatória. Mas isto também não quer dizer que eles não tenham condições de se organizar e reagir diante do atual estado em que vivem. A questão da união e organização dos "bóias-frias" também é destacada por D'Incao (1983) como fator determinante para a melhoria de sua condição de vida.

A organização é colocada por Abramovay (1979) no sentido

de que é a própria organização desta classe de trabalhadores, e não o abandono de sua condição social assalariada, que promoverá as desejadas mudanças. Ou seja, o volante deixar de ser um assalariado e se transformar num pequeno camponês não é o essencial no momento, mas sim a luta por melhores condições de vida e de trabalho dentro de sua condição social atual, isto é, enquanto assalariado. Todas as grandes mudanças desejadas pelos volantes, como a reforma agrária por exemplo, só virão depois disso.

É uma questão, portanto, de adquirir uma "identidade social" enquanto trabalhadores volantes assalariados. É interessante o depoimento de Hélio Neves, dirigente sindical em São Paulo:

"Um outro ponto que gostaria de salientar diz respeito às dificuldades que os sindicatos de São Paulo enfrentam para ampliar a consciência do trabalhador rural, do chamado bôia-fria. Esse tipo de trabalhador, do qual eu sou um deles, imaginou sempre a melhoria das condições de vida pela mudança de profissão. A gente sempre considerava que iria trabalhar uma ou duas safras até obter um emprego numa metalúrgica, numa indústria, no comércio na cidade. Essa visão do trabalhador dificultava muito que ele se assumisse como pertencendo a uma classe. Contudo, os trabalhadores começaram a perceber que as oportunidades de trabalho na cidade não mais existem; que as condições de vida na cidade não são melhores do que aquelas que eles enfrentam na área rural. O fato de um trabalhador ir para a cidade mas só encontrar serviço na roça ajudou muito a ele perceber essa ilusão, que a força da propaganda contribuiu para formar, no momento em que os usineiros expulsaram os trabalhadores das propriedades e plantavam cana por toda parte. Considero então importante ressaltar que essa mobilização dos trabalhadores revelou esse fato novo: a consciência de que ele pertence a uma classe, que não tem como sair dessa situação e que, portanto, deve lutar para melhorá-la" (apud Abramovay e Pacheco, 1985, p.4).

E ainda, no dizer de um trabalhador presente a uma reunião de canavieiros na região de Ribeirão Preto:

"a nossa luta é essa mesma, para melhorar salário, para

melhorar as condições de transporte, o caminhão, para melhorar isso ou aquilo. Mas a grande luta é para quebrar tudo isso que está aí e fazer com que nós sejamos os nossos próprios patrões. Agora, nós não temos unidade no nosso meio para fazer com que isso ocorra. Nós precisamos brigar por isso, na medida em que brigamos por nosso salário, porque é a fonte geradora de nossa organização. Hoje nós, estamos aqui num grupo de 300 trabalhadores e estamos decidindo que a única saída para nós é a terra. Quando a gente tiver 500, 700 e assim sucessivamente, quando chegarmos a milhares de trabalhadores de todo o Brasil, então vamos enfrentar uma luta para quebrar toda essa estrutura. Nós temos que continuar lutando pelas coisas imediatas, mas não perder de vista que quando tivermos todos reunidos, temos que lutar para romper com tudo isso" (Apud Abrabovay e Pacheco, 1985, p.4).

Portanto, a organização dos "bóias-frias" enquanto uma classe social com características específicas e com reivindicações também específicas, passa necessariamente pela aquisição de uma identidade social antes de qualquer outra coisa, e a sua organização por sua vez é que vai possibilitar a esta classe a conquista de seus anseios mais imediatos.

CAPÍTULO III - REVISÃO DE LITERATURA

1. A Definição de Altruísmo

Segundo Macaulay e Berkowitz (1970) existem diversos problemas de definição sobre altruísmo que ainda estão por serem resolvidos.

"Para Darley e Latané a questão realmente pesquisável é "o que determina, em uma certa situação, que a pessoa ajude ou não a uma outra em aflição"? Por implicação desta definição, qualquer comportamento que beneficie alguém necessitado, a despeito dos motivos daquele que ajuda, é altruístico" (Macaulay e Berkowitz, 1970, p.2).

De acordo com Aronfreed

"O altruísmo é um componente disposicional (não uma forma específica) do comportamento, que é controlado pela antecipação de suas consequências para um outro indivíduo... a empatia é essencial para o altruísmo. A menos que o agente reaja empaticamente às deixas sociais que comunicam a experiência de um outro (ou à representação cognitiva da experiência de outrem), o comportamento não poderá ser chamado de altruístico... O agente deve experimentar prazer empático ou vicário, ou um alívio de tensão, como resultado de proceder de tal maneira que tem consequências para outrem" (apud Macaulay e Berkowitz, 1970, p.2).

Para Macaulay e Berkowitz, Aronfreed faz uma valiosa contribuição ao questionar o emprego demasiadamente amplo da palavra altruísmo, pois muitos motivos diferentes podem impelir um indivíduo a beneficiar outro, como por exemplo; o comportamento de ajuda pode provir de pressões ou expectativas sociais de que todos os custos envolvidos serão restituídos, talvez com juros, de uma

maneira ou de outra.

No entanto, para estes autores, a concepção de Darley e Latané é demasiadamente geral, enquanto que a de Aronfreed é muito limitada. E se justificam dizendo que é algo arbitrário confiar-se o emprego da palavra "altruísmo" ao comportamento motivado pela experiencição empática da satisfação ou necessidade de outrem.

"Preferimos definir o altruísmo de maneira mais geral, como sendo um comportamento levado a cabo para beneficiar outros, sem a antecipação de recompensas vindas de fontes externas" (Macaulay e Berkowitz, 1970, p.3).

De qualquer maneira, pode-se observar que na definição dada acima, fica difícil assegurar, em qualquer estudo, que um determinado ato se encaixa nesta definição de altruísmo (a não ser que se diminua a possibilidade de que os sujeitos estejam prevenindo recompensas através de vários controles experimentais).

Pode-se então concluir que, se a definição de altruísmo for muito ampla, como querem Darley e Latané, corre-se o risco de a maioria dos autores provavelmente não concordarem que sejam realmente "altruístas" determinados comportamentos. No entanto, em uma definição que limite mais a abrangência do termo, encontra-se enormes dificuldades em apontar o comportamento que seja puramente altruísta. Porém, parece que a tendência mais aceita entre os autores que estudam a questão é a de julgar como altruístas os atos que não tragam recompensas externas para o agente.

2. O Altruísmo e as Necessidades e Motivações Sociais

Kurt Lewin (1965), inclui a questão do altruísmo dentro das necessidades induzidas, que são as necessidades determinadas por fatores sociais. Para ele, grande parte de nossas necessidades são influenciadas, como resultado de se pertencer a vários pequenos e grandes grupos sociais. As necessidades são muito afetadas também pela ideologia e conduta daqueles grupos aos quais gostaríamos ou não de pertencer. Um dos casos em que as necessidades se referem a relações sociais é quando a ação de um indivíduo pode ser realizada para o benefício de alguém, como um ato altruísta.

Para Lewin

"... a escolha altruísta ou a egoísta podem ser consideradas como o resultado da intensidade relativa das forças que atuam nas diferentes regiões do espaço de vida e da potência das várias situações" (Lewin, 1965, p.327).

Em dado momento, duas pessoas podem estar empenhadas em alcançar um mesmo objetivo relativo às suas necessidades, e a situação permite que somente uma pessoa o obtenha. Neste caso, de acordo com Lewin

"... a escolha altruísta ou egoísta depende da intensidade de relativa dessas duas forças" (Lewin, 1965, p.327).

Essas duas forças são, respectivamente, a necessidade e o empenho das duas pessoas em alcançar o objetivo.

É fácil notar que para este autor, o altruísmo está inti

mamente ligado com o social, pois grande parte das necessidades são induzidas pelo grupo social do indivíduo, e estas por sua vez é que vão determinar o comportamento altruísta ou egoísta do sujeito.

Ainda de acordo com Lewin:

"Podemos afirmar de modo mais geral que a cultura na qual uma criança cresce afeta praticamente cada necessidade e todo seu comportamento e que o problema da aculturação é um dos mais importantes na psicologia da criança"(Lewin, 1965, p.325).

O ponto de vista de Hebb a respeito do altruísmo está assim colocado:

"Existe uma tradição de se interpretar toda motivação do homem como egoísta, e de não se considerar a generosidade como parte da natureza do homem, mas sim como algo imposto por meio de recompensas e punições e mantido na maturidade por pressão social. Supõe-se que o adulto é generoso - quando é generoso - somente devido ao hábito ou para ser recompensado pela aprovação social e evitar punição em forma de reprovação por seu egoísmo. É difícil rebater diretamente essa proposição, em virtude da aprendizagem variada da criança na sociedade. Mas existem provas em contrário no comportamento do animal" (apud Penna, 1980, p.173-174).

Pode-se notar que esses dois autores colocam o aspecto das influências sociais de uma maneira um pouco diferente, pois enquanto Lewin fala que a sociedade induz grande parte de nossas necessidades, Hebb enfatiza apenas o papel restritivo das relações sociais quanto ao altruísmo.

Dando continuidade à questão do comportamento social humano ser basicamente egoísta ou não, encontrou-se subsídios para esta discussão em Asch (1972) quando o mesmo argumenta contra a

tese egocentrista dos processos sociais.

"As atividades da sociedade oferecem um notável espetáculo para nossa observação... Milhões de pessoas ficam em seus postos, atrás das máquinas, movimentando-se, emprestando-lhes seus cérebros e músculos. Que estão fazendo os indivíduos em seus postos? Naturalmente estão empenhados em produzir bens para outros - de cuja existência, muitas vezes, nem têm conhecimento... Além disso, não somente inumeráveis homens trabalham a fim de satisfazer às nossas necessidades; também fazem tudo para provê-las. Em grandes extensões de espaço e tempo os homens estão, continuamente, a trabalhar uns para os outros"(Asch, 1972, p.268).

A questão que se tenta responder é: o que faz os homens agirem uns pelos outros?

E segundo Asch, a resposta dos que sustentam ser o homem egoísta, é que estas atividades vitais são o resultado de puro egoísmo, e que é o fator da necessidade individual que conduz os homens ao círculo de atividade recíproca. Na sociedade cada um se torna dependente do outro: então, para satisfazer suas próprias necessidades, cada um se encontra na necessidade de trabalhar para outros. E mais ainda: é o egoísmo que estabelece a exigência da lei, o respeito dos contratos e a proteção aos indivíduos; o interesse público e a regra da lei fazem parte da esperteza do egoísmo, que se protege da autodestruição.

Também a este respeito, escreveu Schopenhauer

"O Estado, essa obra-prima do egoísmo inteligente e raciocinado, esse total de todos os egoísmos individuais, colocou os direitos de cada um nas mãos de um poder infinitamente superior ao poder do indivíduo, e que o obriga a respeitar os direitos dos outros. É assim que são lançados na sombra o egoísmo desmedido de quase todos, a maldade de muitos, a ferocidade de alguns: a sujeição mantém-nos acorrentados, daí resulta uma aparência enganadora" (Schopenhauer, p.152).

É claro que muitas das ações do ser humano seguem regras, normas e valores que ele aprende a respeitar: mas será que é só isso? Provavelmente a visão de mundo, do homem e da sociedade de Schopenhauer reflete suas posições de filósofo sabidamente pessimista.

E a argumentação que Asch fornece contra a tese egocêntrica, possibilita uma maior abertura para se desenvolver uma tentativa de demonstrar ser o altruísmo um componente possível e legítimo de ser expresso nas atitudes humanas.

"Uma sociedade construída a partir do cômputo da vantagem pessoal estaria em constante perigo de colapso, a cada tensão ou crise, quando seus átomos individuais se dispersassem a fim de procurar sua própria segurança. É difícil saber como seria possível uma condição de equilíbrio social, se a orientação de cada um fosse dar tão pouco quanto possível, e extrair o máximo possível. A questão decisiva numa sociedade (ou seus subgrupos) é o grau de crescimento de interesse autêntico e preocupação pelos outros, que sua organização permite, e o grau em que coloca seus membros numa relação de hostilidade. É este aspecto que falta à tese egocêntrica, quando descreve o equilíbrio obtido pela sociedade como uma limitação mútua, difícil e antagônica, de cada um por todos: quando reduz ao padrão de relações no mercado de negócios todo sinal de solidariedade" (Asch, 1972, p.270).

Para este autor, as teorias freudiana, do instinto e comportamentista, ao tentarem explicar o interesse social, chegam a resultados que são essencialmente semelhantes.

"Todos os pontos de vista concordam quanto à base egocêntrica das relações sociais... Há, nessas teorias, uma negação da possibilidade psicológica de afeição pelos outros, que não seja afeição por nós mesmos; negação de interesse pelo grupo que não esconda um interesse por nós mesmos" (Asch, 1972, p.285).

Portanto, para a análise do presente estudo, que quer co

locar como possível a existência de padrões de comportamento centralizados no outro e processados sem qualquer garantia de gratificação externa, é importante a perspectiva de Asch quanto às motivações sociais. Para ele, as motivações sociais não são secundárias, e afirma que o conceito de necessidades derivadas é inadequado pois novas e importantes necessidades podem surgir, sem estar a serviço de interesses e necessidades anteriores.

"... atribuir sempre os novos desenvolvimentos a condições anteriores, é obscurecer o que é mais significativo no processo histórico. Isso conduz a uma psicologia de digressão, cuja sabedoria consiste em afirmar que uma coisa não é o que é; que o interesse científico é apenas uma sublimação de impulsos primitivos, o patriotismo apenas um resíduo de fixações infantis, o interesse social apenas uma expressão de egocentrismo. Por mais importante que seja o passado, não podemos esquecer que, ao lidar com o ambiente, surgem novas atividades que criam novos interesses e intuições" (Asch, 1972, p.294-295).

Assim sendo, para Asch, as motivações sociais não são motivações secundárias, mas sim primárias, originais e autônomas.

3. A Relação entre Altruísmo e Internalização de Normas Sociais

Alguns autores relacionam o aparecimento do comportamento altruísta como resultado da internalização de normas sociais.

Schwartz (1970), oferece uma análise dos fatores que, hipoteticamente, produzem o altruísmo nos adultos. Esta análise inclui o conceito de normas como determinantes da direção que irão tomar certos processos cognitivos relevantes para o altruísmo. Para que ocorra a ação altruística, Schwartz sustenta que deve existir a consciência de que o comportamento terá consequências pa-

ra outros. O outro fator essencial no altruísmo, é a atribuição que alguém faz a si mesmo da responsabilidade pelo destino de um outro. As normas entram neste modelo teórico, logo assim que o agente se torna consciente de que seu comportamento tem consequências para outros; normas altruísticas são as regras sociais que especificam quando a pessoa se deve atribuir responsabilidade pelo que acontece com um outro. Nisto também entram fatores situacionais e de personalidade: consciência das consequências, atribuição da responsabilidade e interveniência de normas internalizadas, são mais características de algumas pessoas do que de outras.

Hoffman (1978) sugere que o altruísmo é um dos produtos finais do "desenvolvimento moral". Um dos modos de explicar a consciência moral, segundo Baldwin (1980), é de que ela é o resultado da identificação, e inclui a aquisição dos padrões morais da cultura, a resistência à tentação para sua transgressão, a perturbação emocional e o sentimento de culpa quando da prática de transgressões e a condenação de pessoas que desobedecem tais padrões. Assim sendo, é que para Hoffman, sendo o altruísmo um comportamento espontâneo e motivado internamente, só pode aparecer depois de interiorizados os padrões morais do grupo a que um indivíduo pertence.

4. Uma Teoria sobre o Desenvolvimento da Motivação Altruísta

Hoffman (1975) elaborou uma teoria demonstrando como os seres humanos podem ter uma predisposição de se estruturarem, crescerem e se formarem para um comportamento tipicamente altruísta, ou seja, elaborou uma explicação sobre o desenvolvimento da moti-

vação altruísta no indivíduo.

Hoffman começa por discutir como se desenvolve o "senso do outro" na criança, e tenta combiná-lo com a "empatia" para explicar o desenvolvimento dos motivos altruístas.

O desenvolvimento do "senso cognitivo do outro" pode ser visto como ocorrendo em três grandes etapas: a) o senso do outro como objeto físico (percepção do outro como uma entidade física separada do eu); b) o senso do outro como possuidor de estados interiores independentes dos do observador; c) o senso do outro como possuindo a sua própria identidade contínua como pessoa estendendo-se além da situação imediata.

Sua teoria propõe que ocorre uma síntese entre o desenvolvimento do "senso cognitivo do outro" e a "angústia empática", porém a criança é capaz de experienciar a "angústia empática" antes mesmo que se desenvolva o "senso do outro".

1º) A criança (no 1º ano de vida) é capaz de sentir "angústia empática" muito antes de ter desenvolvido um "senso do eu" ou um "senso do outro". A palavra empatia, segundo Hoffman é usada aqui, mas a criança na realidade não se coloca no lugar da outra e tenta imaginar o que ela sente. A resposta é condicionada, passiva, involuntária. Por exemplo, quando uma criança vê outra cair no chão e chorar, ela pode começar a chorar também.

Apesar de ser basicamente uma resposta condicionada, a "angústia empática" é muito importante no desenvolvimento inicial da motivação altruísta, precisamente porque ela mostra que uma

pessoa pode involuntariamente experienciar estados emocionais de outros, antes do que simplesmente os estados emocionais apropriados e pertinentes a sua própria situação. Que as pessoas são feitas de tal maneira, que a angústia é frequentemente contingente não com relação à sua própria experiência emocional, mas à experiência dolorosa de outrem.

29) Ocorre uma grande mudança na reação à angústia quando a criança começa a ser capaz de distinguir entre ela e os outros. Quando confrontada com outra pessoa sofrendo dores, ela experiencia "angústia empática", mas devido a essa nova capacidade cognitiva a criança agora sabe que é a outra pessoa e não ela que está sentindo a dor atual. O reconhecimento que o "outro" está verdadeiramente sentindo angústia, transforma a empatia para com a vítima - uma resposta afetiva paralela - em preocupação simpática para com a vítima - uma resposta mais recíproca.

Como consequência, a preocupação inicial da criança para obter alívio da sua própria "angústia empática" se transforma numa preocupação simpática para aliviar a angústia do outro.

Para Hoffman, a natureza gradual da diferenciação do eu-outro é importante, porque ela fornece à criança a experiência de simultaneamente querer cessar a angústia emergente do outro, assim como a sua própria angústia, oferecendo um elo entre a resposta da "angústia empática" hedonística inicial e o primeiro sinal de "angústia simpática". Portanto, o motivo quase-hedonístico para aliviar a sua própria angústia, abre caminho, pelo menos em parte, ao motivo mais pró-social de aliviar a angústia do outro.

E, finalmente, Hoffman conclui que a "angústia simpática", predispõe a pessoa a agir, e a ação diminui tal sentimento. Mas, apesar de haver tal predisposição para agir altruísticamente não há nenhuma garantia de que a pessoa irá se comportar altruísticamente sempre que sentir "angústia simpática".

O autor então sugere a seguinte relação entre a motivação altruísta e a ação: a) a percepção da angústia de outra pessoa deflagra o sistema da resposta altruísta; b) o observador experientia a "angústia simpática" e a sua tendência inicial é a de agir; c) se ele não agir, por qualquer razão (contra pressões situacionais, motivos competitivos, falta de habilidades necessárias) ele irá continuar experimentando a "angústia simpática", ou então, reestruturará a situação cognitivamente para justificar o fato de não ter agido (ofendendo a vítima, por exemplo, ou convencendo a si próprio de que a vítima quer, ou merece, o que tem).

Ainda a este respeito, Hoffman afirma que

"numa sociedade individualista como a nossa, por exemplo, os motivos altruístas podem também com bastante frequência ser atropelados por motivos egoístas mais poderosos. Pode ser até mesmo que numa tal sociedade as motivações altruístas tenham um efeito confiável sobre o comportamento somente em situações em que uma pessoa encontra alguém em estado de angústia e não esteja naquele momento preocupada consigo própria" (Hoffman, 1975, p.150).

De resto, como será visto, esta é a suposição de Berkowitz (1970), para quem a auto-preocupação diminui a probabilidade de atos altruístas.

5. A Teoria de Koestler

Koestler (1981) defende uma teoria segundo a qual a "organização hierárquica" é um princípio fundamental da vida. Todas as estruturas complexas e todos os processos com uma característica relativamente estável apresentam organização hierárquica, e isso se aplica igualmente quando se trata de sistemas inanimados, de organismos vivos, de organizações sociais, ou de padrões de comportamento. Esta hierarquia, de acordo com o autor, não quer significar uma organização rígida ou autoritária, ou ainda, apenas uma ordem de graduação numa escala linear. Ao contrário, seu símbolo correto pode ser o de uma árvore viva - um modelo de organização em muitos níveis, estratificada, que se ramifica; um sistema que se expande em subsistemas, que por sua vez se desdobram em novos subsistemas de ordem inferior, e assim por diante; uma estrutura que traz em seu bojo subestruturas; um processo que gera subprocessos e assim por diante.

Os subtodos de qualquer nível da hierarquia, por sua vez, recebem o nome de "hólons". De modo geral, o termo hólón, segundo o autor, pode ser aplicado a qualquer subtodo biológico ou social estável, que apresenta comportamento governado por regras e/ou constância gestáltica estrutural. Em consequência, as organelas e os órgãos homólogos são hólons evolutivos; os campos morfogenéticos são hólons ontogenéticos; os "padrões de ação" dos etólogos e as sub-rotinas das habilidades adquiridas são hólons comportamentais; fonemas, morfemas, palavras e sentenças são hólons linguísticos; indivíduos, famílias, tribos, clãs, nações e grupos profissionais são hólons sociais.

Todo hólón constituinte de uma hierarquia orgânica ou social possui duas tendências ou potencialidades opostas: uma tendência integrativa para funcionar como parte de um todo maior, e uma tendência auto-afirmativa para preservar sua autonomia individual.

Para Koestler

"nas holarquias sociais encontra-se a mais evidente manifestação dessa polaridade básica. Aí, a autonomia dos hólons constituintes é cuidadosamente guardada e afirmada em cada nível - desde os direitos do indivíduo até os de clã ou tribo, desde os departamentos administrativos até os governos locais, desde as minorias étnicas até as nações soberanas. Cada hólón social possui dentro de si uma tendência para preservar e defender sua identidade corporativa. Essa tendência auto-assertiva é indispensável para manter a individualidade dos hólons em todos os níveis, bem como a da hierarquia como um todo. Sem ela, a estrutura social fundir-se-ia numa geléia amorfa, ou degeneraria numa tirania monolítica" (Koestler, 1981, p. 70).

A tendência integrativa, que é resultante da parceria do hólón, deve manter sob controle sua tendência auto-afirmativa, pois que ele depende de um mais amplo sistema que o comporta, e dentro dele deve funcionar como parte integrada.

Para Koestler, as manifestações das duas tendências básicas ocorrem sob formas diferentes nos vários níveis da hierarquia, de acordo com os códigos - ou "relações organizacionais" - específicos e característicos de tal nível. E as manifestações da polaridade das tendências auto-afirmativa e integrativa, que se pode encontrar em todos os fenômenos da vida, não de assumir diferentes formas de nível para nível, pois as regras que governam as interações das partículas subatômicas não são as mesmas que re

gem as interações dos átomos como todos. E as normas éticas que regem o comportamento dos indivíduos não são as mesmas que regulam o comportamento das multidões ou dos exércitos. Assim, por exemplo, pode-se encontrar a polaridade refletida como:

INTEGRAÇÃO	↔	AUTO-AFIRMAÇÃO
PARCERIA	↔	TOTALIDADE
DEPENDÊNCIA	↔	AUTONOMIA
CENTRÍPETA	↔	CENTRÍFUGA
COOPERAÇÃO	↔	COMPETIÇÃO
ALTRUISMO	↔	EGOÍSMO

Num organismo sadio, assim como numa sociedade sadia, ambas as tendências mantêm-se equilibradas em cada nível da hierarquia.

Essa polaridade básica parece tornar-se mais evidente, segundo Koestler, nos fenômenos do comportamento emotivo, tanto no âmbito individual quanto no social.

"Homem algum é uma ilha; ele é um hólón. Olhando para dentro de si, ele se sente como um todo único, independente, completo; olhando para fora, percebe ser parte dependente de seu ambiente natural e social. Sua tendência auto-afirmativa é a manifestação dinâmica de sua individualidade; sua tendência integrativa expressa sua dependência do todo mais amplo ao qual pertence, sua parceria" (Koestler, 1981, p.73).

Neste sentido, cada indivíduo constitui o ápice da hierarquia orgânica e, ao mesmo tempo, a ínfima unidade da hierarquia social.

De acordo com Koestler, as emoções provenientes da tendência integrativa tem sido grandemente negligenciadas pela psicologia.

logia contemporânea, e podem ser chamadas de emoções transcendentes ou participativas. Elas surgem da necessidade que o hólon humano sente de pertencer a um grupo, de transpor os estreitos limites do ego e fazer parte de um todo mais abrangente - que pode ser uma comunidade, um credo religioso, uma causa política, etc.

"Os processos psicológicos pelos quais essa categoria de emoções opera, recebem as mais variadas denominações, como projeção, identificação, empatia, conformidade hipnótica, devotamento, amor" (Koestler, 1981, p.317).

Portanto, pensando no organismo humano de acordo com a estrutura proposta por Koestler, pode-se compreender como perfeitamente natural o antagonismo das tendências egoístas e altruístas. Essas tendências coexistem pois são manifestações da própria estrutura do ser humano, ou seja, apenas um dos aspectos das tendências integrativa e auto-afirmativa. E esta estrutura faz com que o ser humano queira, ao mesmo tempo, tanto preservar sua individualidade, quanto pertencer a um grupo.

6. Os Aspectos Psicológicos do Altruísmo e do Egoísmo Segundo E. Fromm

A preocupação de Fromm (1960), ao tentar estabelecer os aspectos psicológicos do egoísmo e do altruísmo, se origina na contradição que nossa cultura, segundo ele, fornece quando do "ensinamento" desses dois princípios. A religião, a família e a escola pregam o "não-egoísmo", que, segundo Fromm, além de seu sentido óbvio, quer dizer "não ame a si mesmo", no sentido de que o sujeito deva se submeter a algo mais importante do que ele, a um poder exterior ou a sua interiorização, ou seja, o "dever". A nível

ideológico o "não seja egoísta" transforma-se em uma das mais poderosas ferramentas para suprimir a espontaneidade e o livre desenvolvimento da personalidade. Ao mesmo tempo, foi sobre os preceitos do egoísmo que se ergueram os princípios básicos da sociedade competitiva moderna.

"É de estarrecer como dois princípios tão aparentemente contraditórios puderam ser ensinados lado a lado na mesma cultura; quanto ao fato porém, não há dúvida alguma. Uma consequência desta contradição é a confusão do indivíduo. Dividido entre essas duas doutrinas, ele fica seriamente inibido para integrar sua personalidade" (Fromm, 1960, p.114).

O autor estabelece, a partir daí, uma relação entre egoísmo e "amor próprio" e altruísmo e "amor aos outros", perguntando-se se os termos seriam equivalentes.

"Será o egoísmo idêntico ao amor-próprio, ou não será ele causado pela própria falta deste?" (Fromm, 1960, p.115).

Ele então deixa bem claro que, na sua opinião, o amor a outros e o amor a si mesmo não se excluem mutuamente, pois

"se é uma virtude amar a meu próximo como um ser humano, deve ser uma virtude - e nunca um vício - amar a mim mesmo, visto ser eu também um ser humano (Fromm, 1960, p.115).

Suas premissas psicológicas são as seguintes: não apenas os outros, porém nós mesmos, são os objetos de nossos sentimentos e atitudes; as atitudes para com os outros e para conosco mesmo, longe de serem contraditórias, são fundamentalmente conjuntivas. Portanto, o amor aos outros e o amor a si mesmo não são alternativas; pelo contrário, apenas as pessoas capazes de amar a si mesmas são capazes de amar a outros. O amor, em princípio, é

indivisível no que toca à conexão entre objetos e o próprio eu da pessoa considerada. O amor a uma pessoa implica em amor do ser humano como tal. A pessoa que ama sua família mas não tem sentimentos para com os "estranhos" demonstra uma incapacidade básica para amar, pois o amor não se deriva de um sentimento para com uma pessoa em particular, mas sim do amor aos homens em geral.

Para Fromm

"meu próprio eu, em princípio, deve ser tanto objeto de meu amor quanto uma outra pessoa. A afirmação da própria vida, felicidade, crescimento, liberdade do indivíduo, origina-se de sua capacidade de amar, isto é, de seu desvelo, respeito, responsabilidade e conhecimento. Se um indivíduo é capaz de amar produtivamente, ele também ama a si mesmo; se ele só pode amar a outros, é porque não pode de fato amar" (Fromm, 1960, p.116).

Pode-se perceber então que, para o autor, uma personalidade integrada e saudável só é possível a partir da conjunção de dois fatores: amar a si mesmo (não como um fenômeno de egoísmo) e amar aos outros. E este amor está firmemente enraizado no amor do homem aos homens em geral, ou seja, ao ser humano como tal.

7. O Altruísmo na Teoria da Evolução

De acordo com Krebs (1970), os teóricos tentaram demonstrar que a teoria da evolução não propunha, nem mesmo sugeria, a existência do egoísmo inato.

Holmes (1945) argumenta contra a popular interpretação egoística da teoria darwiniana, insistindo que os instintos altruísticos são tão básicos quanto quaisquer outros:

"À luz da psicologia comparativa, o altruísmo genuíno pode ser encarado não como alguma coisa fabricada pela experiência individual da pessoa, mas como uma característica profundamente estabelecida que repousa nos instintos básicos originados no reino animal. Para todos os animais sociais, o altruísmo tem um valor muito real na luta pela existência. As sociedades animais de todo o lugar, são associações de benefícios mútuos, sendo que os instintos altruísticos, que incentivam a solidariedade social e a cooperação efetiva, são favorecidos pela seleção natural bem como pelas variações que ajudam o indivíduo per se. Os instintos conduzindo ao comportamento não egoístico são, portanto, tão básicos quanto quaisquer outras manifestações da vida" (Holmes, 1945, p.109).

Campbell (1965) argumenta contra a prevalência do "hedonismo a flor da pele" e, com base na pesquisa que demonstra a solidariedade dentro do grupo e o sacrifício face a ameaça vinda de fora do grupo, sugere que os motivos altruísticos são não somente uma função da evolução sócio-cultural (são adquiridos), como também têm uma base na evolução biológica (são inatos). O altruísmo, ele sugere, provavelmente tem determinantes genéticos devidos ao valor de sobrevivência da identificação no grupo e a hostilidade fora do grupo:

"O tremendo valor de sobrevivência do fato de ser social, torna os motivos sociais inatos tão prováveis, em fundamentos a priori, quanto os motivos centrados no eu" (Campbell, 1965, p.301).

Para Holmes (1945), a forma mais inicial de altruísmo manifesto é encontrada no cuidado dos pais com sua prole. E segundo o autor, mesmo sendo este o início do altruísmo, tal fato não deve dar margens para se pensar que estaria se derivando o mesmo de atividades egoísticas antecedentes. Não obstante o cuidado paternal obviamente deva ter evoluído de outras espécies de atividades, não se segue que estas atividades fossem inteiramente dirigidas para o bem estar do indivíduo.

"Quando acompanhamos o comportamento altruístico até os seus primórdios no grupo doméstico, e interpretamos o cuidado paterno como uma consequência de instintos subsidiários à função básica da reprodução, não estamos derivando o altruísmo do egoísmo, como muitos críticos têm alegado que os evolucionistas são compelidos a fazer. Isto porque a reprodução é uma função essencialmente altruística, pois está principalmente preocupada não com o bem estar do indivíduo, mas com o bem estar daqueles que surgirão dele. Podemos encará-lo como a atividade altruística básica, da qual todas as outras são descendentes lineares. Altruísmo e egoísmo são contemporâneos, sendo tão velhos quanto a vida" (Holmes, 1945, p.111).

Ainda segundo este autor, egoísmo e altruísmo têm suas raízes em duas principais atividades da vida: a preservação do indivíduo e a perpetuação de sua raça. E a realização de ambas as finalidades de uma só vez, é razão de dificuldade para muitos organismos, sendo necessários vários compromissos para evitar que um dos processos interfira indevidamente com o outro. E, em comparação com a maior parte das espécies, o homem tem tido, por variados motivos, inusitadas dificuldades para ajustar as exigências rivais do egoísmo e do altruísmo. Apesar de ser um animal social, ele viveu muito mais tempo em pequenos e turbulentos clãs do que em sociedades altamente organizadas. Ele é muito menos social do que as formigas, por exemplo, e mantém um ingrediente relativamente grande de egoísmo insubordinado, o que é de se esperar dos animais moderadamente sociais dos quais ele proveio. Ainda hoje o homem guarda resquícios dos códigos morais primitivos que foram moldados pelas exigências da vida em pequenos grupos cujas relações eram frequentemente hostis. Assim sendo, existe um duplo código moral, que é consequência da luta pela existência entre os grupos sociais: o valente guerreiro, bondoso para com os seus, mas um terrível flagelo para seus inimigos, tem sido sempre encarado como o herói dos heróis.

Para Krebs (1970), tanto Holmes como Campbell sugerem que o egoísmo, cuja intenção é a sobrevivência do indivíduo, e o altruísmo, cuja intenção é a sobrevivência do grupo, estão em conflito, oferecendo o conflito o compromisso evolutivo ótimo.

Portanto, para alguns evolucionistas, é tida como certa a existência do altruísmo no comportamento humano, sendo esta existência explicada, naturalmente, dentro dos parâmetros que norteiam a Teoria da Evolução de Darwin.

Holmes , para concluir, afirma que

"o homem é verdadeiramente altruísta, existem porém curiosas características em seu altruísmo que somente poderemos entender adequadamente acompanhando o longo e singular curso de sua evolução"(Holmes, 1945, p.112).

8. Estudos Empíricos

O foco principal das pesquisas realizadas sobre o comportamento altruísta é a respeito dos fatores, na situação e na pessoa, que governam momentaneamente a resposta altruísta.

Latané e Darley (1970) fizeram experiências sobre as variações situacionais que afetam a disposição das pessoas para ajudar em emergências. Seus sujeitos foram colocados em situações novas e tensas, que pareciam reclamar ação imediata. Quando os sujeitos estavam sozinhos, costumavam reagir com ajuda muito rapidamente. Caso estivessem com diversos estranhos, contudo, eram muito mais lentos na prestação do socorro e, frequentemente, não desenvolviam qualquer ação. Essas experiências os levaram a explicar que o aparecimento ou não do comportamento altruísta se dá em

função da "difusão da responsabilidade". Latané e Darley propõem que quando outras pessoas estão presentes na situação, duas coisas podem acontecer. A primeira delas é que são mais fracos os sentimentos individuais de responsabilidade social pela ajuda e, portanto, os vários custos que podem provir do oferecimento da ajuda parecem relativamente grandes. A segunda é que a aparente falta de preocupação dos outros presentes (que na realidade podem estar simplesmente tentando parecer calmos enquanto avaliam a situação) leva todos a interpretarem a situação como não sendo muito séria.

Hornstein (1970), de acordo com suas experiências, sugere que existe um tipo de reação empática que eleva a motivação para ajudar pessoas necessitadas. Ao saber que uma outra pessoa foi prestimosa, a própria inclinação do observador para prestar assistência é aparentemente influenciada por sua percepção acerca dos sentimentos da pessoa que prestou ajuda, ou seja, se a mesma gostou ou não de ter prestado ajuda. A informação sobre os sentimentos do "modelo de ajuda" - especialmente quando esta pessoa era relativamente semelhante ao observador - presumivelmente fez com que o mesmo pensasse que iria se sentir daquela mesma maneira se também prestasse ajuda. O observador, segundo as conclusões do autor, empatizou com o modelo semelhante e foi influenciado pelas sensações resultantes do ato de ajudar.

Macauley (1970) demonstrou que não só a generosidade, mas também o egoísmo da parte de um modelo, aumentava a caridade por outros, quando eram relativamente claros os padrões sociais que reclamavam tal ajuda. Ela descobriu também alguma evidência in-

direta de sentimentos de culpa nas pessoas que não faziam uma determinada doação: aqueles que não doaram, após verem o modelo doar, tendiam a subestimar a caridade.

Bryan (1970), chegou a resultados contrários aos de Macaulay: descobriu que os modelos generosos aumentavam a generosidade e os modelos egoístas aumentavam o egoísmo.

Enquanto que os resultados de Macaulay foram atribuídos à importância das normas sociais, os de Bryan não se prestaram a essa interpretação. Os modelos de Bryan fizeram alguma pregação, bem como algumas ações, e um esforço para tornar as normas sociais mais evidentes. A pregação afetou o julgamento dos observadores - crianças sobre o modelo, ainda que nem a pregação nem a incoerência entre a pregação e o comportamento do modelo, tenham influenciado o comportamento dos observadores. Bryan sugere que o efeito das ações do modelo pode ser melhor entendido em termos de desinibição da ação, através do fornecimento de informações sobre o comportamento permissível na situação. Provavelmente somente a ação possa fazer isso com as crianças; a consciência das normas não serviria como um desinibidor.

No estudo de Kaufmann (1970), uma pessoa que diziam capaz de deixar que algum mal acontecesse a outrem - que não interviria para socorrer em uma emergência - era menos desaprovada pelos sujeitos de seu experimento caso se dissesse que a lei não exigia que ela ajudasse e caso a vítima em potencial não viesse a ser prejudicada. Esta informação, portanto, afetou o "julgamento moral" dos sujeitos.

Nos experimentos descritos por Aronfreed (1970), os su-

jeitos experienciaram prazer ou aflição, concomitantemente com indícios de que um outro sujeito também estava experienciando o prazer da descontração. Os sujeitos sabiam, através da experiência ou da observação, como era produzido o prazer ou alívio do outro. Quando, mais tarde, eles eram colocados em uma situação na qual podiam proporcionar este prazer ou alívio a um outro, e estivessem presentes os indícios apropriados de tal comportamento, eles tendiam a agir em benefício da outra pessoa, sem receberem benefício aparente para si mesmos. Para Aronfreed, o comportamento verdadeiramente altruísta aparece somente depois que as crianças aprendem a experienciar, empática ou vicariamente, as sensações de outrem.

De acordo com Berkowitz (1970), um experimento feito por ele e por David Aderman, demonstrou que a empatia elevadora do altruísmo não necessita ser unicamente com o recebedor da ajuda. Os sujeitos do experimento escutavam uma breve discussão gravada entre dois estudantes, na qual um deles dizia ter de fazer ainda uma boa quantidade de trabalho de biblioteca. Havia ainda mais três gravações: na primeira versão, o segundo estudante não se oferecia para ajudar o colega necessitado, sendo que na segunda e terceira versões ele se oferecia para ajudar, e o outro lhe agradecia por isto. Depois de ouvidas as gravações (cada grupo de sujeitos ouviu uma das três versões) o experimentador pedia aos sujeitos um determinado tipo de ajuda. De acordo com Berkowitz, duas condições produziram a maior prestação de ajuda.

a) ouvir a pessoa necessitada que não foi ajudada e b) ouvir o possível prestador de ajuda que se ofereceu para auxiliar

e que recebeu agradecimentos por isso.

Parece que no primeiro caso, os sujeitos empatizavam com o indivíduo dependente e não ajudado, e se sentiam relativamente tristes e melindrados. Esta experiência aparentemente fez com que pensassem que as outras pessoas necessitadas de assistência se sentiriam também infelizes, o que os induziu a ajudarem o experimentador. Em contraste, os sujeitos, no segundo caso, ficaram em geral menos infelizes e tiveram sensações mais fortes de prazer de todas as condições. Esta sensação de prazer, provindo da empatia com o modelo de ajuda recompensado, parece ter levado a uma disposição comparativamente grande de ajudar o experimentador dependente.

De acordo com Berkowitz:

"As reações empáticas que motivam o altruísmo tanto podem ser agradáveis como desagradáveis, podendo ser suscitadas tanto pelo pensar na pessoa que precisa de ajuda como na que presta ajuda e é recompensada. Porém, seja qual for a origem exata da empatia, uma pessoa que esteja preocupada consigo mesma talvez não "assuma imediatamente o papel", seja do dependente, seja do prestador de ajuda, não experienciando assim as sensações estimulantes da ajuda" (Berkowitz, 1970, p.145).

O autor fez alguns experimentos, com outros colegas, para provar que a auto-preocupação diminui a probabilidade de atos altruístas. Chegou à conclusão que a preocupação consigo pode impedir que a pessoa perceba imediatamente os ideais sociais que reclamam um comportamento útil em certas situações. Geralmente as pessoas ajudam aqueles que são seus dependentes porque tal comportamento é prescrito por uma norma social. Porém, segundo este autor, os padrões sociais nem sempre são evidentes, mesmo nas men -

tes das pessoas que normalmente obedecem a estas regras. As preocupações consigo mesmo, os pensamentos e dúvidas sobre seu próprio valor, os sonhos de sucesso ou o medo do fracasso em atividades importantes, tudo isso pode distrair a pessoa de maneira a que (pelo menos momentaneamente) ela não pense no ideal de ajudar.

Porém, em contrapartida, a auto-preocupação pode levar a maiores montantes de ajuda.

Berkowitz (1970) cita que um experimento feito por ele, Vanneman e Peterson, demonstrou que quando o indivíduo acredita que o seu trabalho tem probabilidades de ser instrumento para a obtenção de uma avaliação favorável, será levado a se esforçar em benefício de um semelhante. Ou seja, parece que as pessoas dão assistência às outras necessitadas quando pensam que este ato irá lhes angariar aprovação e realçar seu valor aos olhos dos outros. E parece também que, mesmo na ausência de fontes de aprovação externas, o indivíduo pode querer ser coerente com a imagem que tem de si mesmo. Ele pensa em si como sendo uma pessoa prestativa e poderá agir de maneira útil a fim de conformar seus ideais com sua auto-concepção.

9. Conclusão

Krebs (1970) publicou uma revisão de literatura, afirmando na mesma que o estudo do altruísmo fornece contribuições para o entendimento do comportamento social, da personalidade e da natureza humana. E que estes três níveis, conceitualmente distintos, estão inter-relacionados - os julgamentos acerca da natureza humana são feitos com base nas personalidades representativas, sendo estas personalidades representativas determinadas por amostras do comportamento.

Para o autor

"o estudo do altruísmo é particularmente importante para o entendimento e a implementação das práticas de socialização. Ele é também significativo para a percepção de pessoa e a teoria do eu, como um atributo central da personalidade. E, finalmente, ele é importante porque estimulou o exame e a modificação de diversas posições teóricas importantes" (Krebs, 1970, p.262).

O autor também afirma que os pesquisadores têm se contentado, em geral, em presumir que o comportamento que parece altruísta é realmente altruísta, e que os mesmos se preocupam apenas com seus determinantes. Ou seja, o altruísmo é sempre estudado como uma variável dependente.

Não sendo objetivo do presente trabalho transpor os dados levantados por Krebs em sua extensa revisão de literatura, o material disponível sobre o assunto foi aqui organizado de maneira original; no entanto, pôde-se observar e confirmar a afirmativa feita por Krebs quanto ao altruísmo ser sempre estudado como uma variável dependente. Por tudo que foi possível levantar na presen

te revisão de literatura, os determinantes do altruísmo apontados pelos autores são: empatia (Aronfreed, Berkowitz e Hornstein) ; necessidades induzidas (Lewin); normas sociais e responsabilidade social (Schwartz, Macaulay, Latané e Darley); angústia simpática e desenvolvimento moral (Hoffman); amor a si e aos outros (Fromm); tendências integrativas (Koestler); instinto (Holmes e Campbell).

Não foi encontrado nenhum estudo que definisse as influências que o altruísmo, ou comportamento de ajuda, tem sobre um determinado grupo, ou seja, o altruísmo como uma variável independente, determinando consequências específicas.

Ao se pensar em fazer no presente estudo uma análise da forma que assume o comportamento de ajuda num grupo específico, o dos "bóias-frias", teve-se como objetivo maior a tentativa de estabelecer como tal comportamento pode ser facilitador ou não da união entre seus elementos.

Então, com base na revisão de literatura realizada, chegou-se às seguintes conclusões:

1) o altruísmo ou comportamento de ajuda, sejam quais forem seus determinantes, faz parte da natureza humana e se traduz na forma de um comportamento que visa o bem-estar do outro, sem nenhuma garantia de recompensa externa para quem o pratica.

2) É um comportamento muito difícil de ser detectado na sua forma mais pura, como existe na definição: geralmente encontra-se mesclado com inúmeras expectativas do agente, como a de reconhecimento, retribuição, etc. É muito difícil separá-lo do próprio interesse pessoal do agente, seja ele biológico ou social.

3) e finalmente, é um comportamento que existe na natureza humana assim como seu rival, o egoísmo. Tanto um quanto o outro são extremamente importantes para a sobrevivência biológica e social do ser humano.

CAPÍTULO IV - METODOLOGIA

1. Natureza do Estudo

O estudo aqui realizado é de natureza descritiva, aproximando-se do tipo "estudo de caso", de acordo com a classificação de Lehman e Mehrens (apud Sigelmann, 1984), e foi escolhido por se coadunar com o propósito que se desejava alcançar. Segundo os autores este tipo de pesquisa tem como objetivo descrever condições existentes sem o intuito de fazer predições; é um estudo intensivo visando identificar variáveis relacionadas com o evento e que possam sugerir hipóteses explicativas para o fenômeno.

2. População e Amostra

A população para a qual está prevista a generalização dos resultados do estudo compreende os "bóias-frias" que trabalham na colheita de café no município de Alfenas, cidade no Sul de Minas Gerais.

O modelo de amostragem utilizado neste estudo foi o "não-probabilístico", do tipo "amostra accidental", de acordo com definição de Selltitz, Jahoda, Deutsch e Cook (1967). A escolha deste modelo deveu-se a impossibilidade de se delimitar estatisticamente o tamanho da amostra, pois não se dispunha de recursos para precisar o total da população "bóia-fria". E por outro lado, considerou-se que o teor dos dados se prestaria principalmente a uma análise qualitativa, dispensando portanto uma preocupação maior

com o rigor estatístico na seleção da amostra.

Assim sendo, a amostra constituiu-se de 47 sujeitos, de ambos os sexos, trabalhando na colheita de café da Fazenda Campinho, no município de Alfenas - MG. A idade destes sujeitos variou de 11 a 51 anos; 21 eram do sexo masculino e 26 do sexo feminino; 24 solteiros e 23 casados; 7 sindicalizados e 40 não; nenhum tinha a carteira assinada. Quanto ao tempo de trabalho, a distribuição foi a seguinte:

Menos de 1 ano de trabalho : 11 sujeitos

De 1 a 5 anos de trabalho : 20 sujeitos

De 5 a 10 anos de trabalho: 6 sujeitos

Mais de 10 anos de trabalho: 10 sujeitos

3. Instrumentação

Levando-se em conta a natureza dos sujeitos da pesquisa no que se refere a escolaridade (a maioria quase absoluta de analfabetos), o assunto investigado e o tipo de pesquisa escolhido, optou-se pela elaboração de uma entrevista estruturada como instrumento de investigação.

3.1 - Processo de Construção

Inicialmente foram elaboradas 30 questões e estas submetidas à avaliação de especialistas na área estudada; foram então eliminadas duas questões e reelaboradas algumas outras.

Feito isto, iniciou-se um estudo piloto como uma outra etapa preliminar na redação do roteiro de entrevista, e este foi

aplicado a 5 (cinco) sujeitos com o objetivo de se estudar a pertinência das questões, o nível de compreensão de cada uma delas, novas áreas de assuntos, áreas de inquérito que causariam embaraço, etc. Nesta etapa eliminou-se mais duas questões e foram reformuladas mais algumas.

Desta forma, chegou-se ao roteiro final da entrevista estruturada (anexo 1).

3.2 - A Entrevista Estruturada

A entrevista foi construída com o propósito de obter-se respostas nos seguintes níveis:

1ª. Parte: Levantamento das Características Gerais do Trabalho

Refere-se às 5 (cinco) questões iniciais da entrevista, que tiveram como objetivo o levantamento das características gerais do trabalho do "bóia-fria" colhedor de café. Este levantamento referiu-se: a apuração das tarefas que são executadas por um colhedor de café; ao nível de dificuldades que atribuem ao serviço e as razões desta atribuição; as dificuldades que surgem na realização das tarefas; se as tarefas necessitam ser realizadas por mais de uma pessoa; e a opção da modalidade de trabalho (individual ou grupal).

Considerou-se esta parte imprescindível para a compreensão do conteúdo das respostas às demais questões da entrevista.

2^a. Parte: Caracterização da Ajuda nas Relações de Trabalho do "Bôia-Fria" Entrevistado

As questões referentes a esta parte da entrevista tiveram o intuito de averiguar aspectos das relações de ajuda em que o "bôia-fria" entrevistado é "solicitante" e "recipiente" da ajuda por parte de colegas. Abrange da 6^a. a 12^a. questão, e objetivou levantar os seguintes aspectos: frequência, razões e situações no trabalho em que o "bôia-fria" entrevistado, com relação à ajuda: a) necessitou; b) solicitou; c) recebeu; d) solicitou e não recebeu; e) recebeu de forma espontânea.

Obs.: Por colegas deve-se entender as pessoas que trabalham na mesma colheita de café que o entrevistado, mas não junto com ele (como o(s) companheiro(s) de trabalho ou membro(s) da família). Por solicitante aquele que pede ajuda, e por recipiente aquele que recebe ajuda.

3^a. Parte: Caracterização da Ajuda no Trabalho do "Bôia-Fria" Entrevistado em Relação a seus Colegas

Esta parte teve como objetivo levantar os mesmos aspectos da anterior, porém no sentido inverso: aqui foram investigados a frequência, razões e situações em que um colega do "bôia-fria" entrevistado foi "solicitante" e "recipiente" da sua ajuda. Refere-se às questões 13, 14, 15, 16, 23 e 24.

4^a. Parte: Caracterização da Ajuda nas Relações fora do Trabalho do "Bôia-Fria" Entrevistado

O intento aqui foi o de averiguar aspectos das relações de ajuda fora do trabalho em que o "bôia-fria" entrevistado é "solicitante" e "recipiente" da ajuda da parte de colegas do trabalho. Constitui-se das questões 17, 18, 19 e 20, e investigou frequência e situações em que o "bôia-fria" entrevistado, em relação à ajuda: a) necessitou; b) solicitou; c) recebeu.

5^a. Parte: Caracterização da Ajuda nas Relações fora do Trabalho do "Bôia-Fria" Entrevistado em Relação a seus Colegas

Esta parte tem o sentido inverso da anterior: objetivou levantar a frequência, razões e situações em que um colega de trabalho do "bôia-fria" entrevistado foi "solicitante" e "recipiente" da sua ajuda fora do trabalho. Refere-se às questões 21, 22, 25 e 26, e investigou um item a mais que a parte anterior: a ajuda espontânea.

Como se pode verificar, as 4^a. e 5^a. partes, cujas questões investigaram as relações de ajuda entre os "bôia-frias" fora do trabalho, foram menores que as partes que investigaram as relações de ajuda no trabalho. O motivo de serem menos exaustivas na investigação se deve primeiro ao fato de que interessavam mais aos objetivos precípuos do estudo as relações de ajuda no trabalho, e segundo ao fato de que mais questões se tornariam improdutivas devido ao cansaço que causariam aos sujeitos do estudo.

4. Coleta de Dados

Os dados foram coletados na Fazenda Campinho, no município de Alfenas - MG, no mês de outubro de 1985, pela própria pesquisadora e por 8 (oito) alunos do curso de Psicologia da Faculdade de Ensino e Tecnologia de Alfenas, devidamente treinados.

Este treinamento referiu-se ao esclarecimento dos seguintes itens:

- a) descrição na vestimenta, de modo que a aparência não interferisse negativamente nos entrevistados.
- b) entrevistar em particular, de modo que as declarações do entrevistado não fossem influenciadas pela presença de terceiros.
- c) ao fazer a pergunta, tomar o cuidado de verificar se o entrevistado a entendeu adequadamente.
- d) adotar uma maneira adequada de comunicação em cada entrevista, a fim de conseguir a melhor relação possível com o entrevistado.
- e) registrar fielmente as respostas dadas pelo entrevistado.

Este treinamento consistiu também de leitura de textos pertinentes à técnica da entrevista; em discussões sobre a percepção que cada um tinha à respeito dos sujeitos a serem entrevistados, com o objetivo de considerar suas expectativas e estereótipos em relação à eles que pudessem vir a influenciar seu comportamento durante as entrevistas; e finalmente, na leitura do projeto de pesquisa do presente estudo, para que pudessem ficar totalmente inteirados do assunto.

O resultado obtido por este treinamento foi considerado satisfatório.

5. Apuração dos Dados

Após a coleta, procedeu-se a apuração dos dados, feita pela própria pesquisadora.

O roteiro de entrevista estruturada consta de 26 questões, sendo que algumas delas se desdobram, totalizando 30 questões; multiplicando o número de questões pelo número de entrevistados (30×47), percebe-se que foram obtidas 1.410 respostas ao final da aplicação do instrumento, e estas foram apuradas da seguinte maneira:

- 1º) anotou-se em folhas separadas as respostas de todos os sujeitos para cada uma das questões da entrevista;
- 2º) levantados as 47 respostas a cada questão, procurou-se reduzi-las a algumas denominadores comuns (categorização das respostas), atribuindo-lhes números;
- 3º) seus números serviram de códigos para as respostas dos sujeitos;
- 4º) estes dados foram processados no computador da FGV, obtendo-se assim a frequência e porcentagem das respostas em todas as questões.

6. Limitação do Estudo

Uma das limitações diz respeito ao instrumento utilizado

no que se refere ao que comumente os autores colocam como restrição à técnica da entrevista. A outra limitação pode ser creditada ao modelo de seleção da amostra, já justificado anteriormente, que restringe a generalização dos resultados.

CAPÍTULO V - APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo será apresentado da seguinte forma: a entrevista foi dividida em 5 (cinco) partes; os resultados, na forma de frequência e porcentagens, serão apresentados através de tabelas referentes às respostas dos entrevistados em cada questão da entrevista, nas respectivas partes. À medida que estes resultados forem sendo apresentados, far-se-á uma discussão a nível qualitativo do que podem representar para os objetivos do presente trabalho.

1ª. Parte: Levantamento das Características Gerais do Trabalho

As 5 (cinco) questões iniciais da entrevista forneceram um quadro das características gerais do trabalho do "bóia-fria" colhedor de café, proporcionando uma maior compreensão do conteúdo das respostas às demais perguntas da entrevista.

Pelo que se apurou, as tarefas que compõem o serviço do "bóia-fria" colhedor de café são:

19) Apanhar o café = colher os grãos de café do pé de café.

Instrumento: escada e luvas

29) Rastelar ou varrer = separar os grãos de café, caídos no chão, da terra, folhas secas, etc.

Instrumento: rastelo. Do formato de um rodo, feito de ferro e com "dentes" na extremidade inferior.

Obs.: Algumas fazendas fornecem um pano para forrar o chão aonde cai o café, facilitando assim o trabalho de limpeza dos grãos.

A fazenda aonde foi realizada a presente coleta de dados não fornece este pano.

39) Abanar ou Peneirar - concluir a separação dos grãos de café da terra e outros detritos.

Instrumento: peneira.

49) Ensacar = colocar os grãos de café limpos dentro de um saco de estopa.

59) Levar o saco de café até o caminhão, onde o mesmo será pesado.

Aqui fica concluído o serviço do colhedor de café.

Obs.: A fazenda "Campinho", aonde foi realizada a presente coleta de dados, só fornece o saco de estopa e a escada; a peneira e o rastelo são do trabalhador. Ninguém usava luvas, apanhando o café diretamente com as mãos.

Perguntados se consideram este serviço fácil, difícil ou mais ou menos, os entrevistados responderam como segue na tabela 1.

TABELA 1

Nível de Dificuldade Atribuído pelos "Bóias-Frias"
ao Serviço que Executam

Respostas	Frequência	%
1. Fácil	14	29,8
2. Difícil	09	19,1
3. Mais ou menos	24	51,1
Total	47	100,0

Os entrevistados justificaram as respostas acima da seguinte maneira:

TABELA 2

Razões Apresentadas pelo "Bóia-Fria" Sobre o Nível de
Dificuldade Atribuído ao Serviço

Respostas	Frequência	%
A - FÁCIL		
1. É um serviço bom e leve, melhor do que outro tipo de serviço na lavoura	08	17,0
2. Não necessita de técnica	02	4,3
3. É bom ganhar dinheiro para comprar as coisas que se necessita	01	2,1
Sub-Total	11	23,4
Respostas		
B - DIFÍCIL		
4. É um serviço pesado e cansativo	06	12,8
5. Por causa das condições climáticas (chuva, sol e frio)	02	4,3
6. Muito trabalho e pouca remuneração	01	2,1
Sub-Total	09	19,2
Respostas		
C - MAIS OU MENOS		
7. Algumas partes são mais difíceis do que outras	12	25,5
8. Acostuma-se com o trabalho	01	2,1
9. É o único trabalho que existe para ser feito	01	2,1
Sub-Total	14	29,7
10. Não responderam	13	27,7
Total	47	100,0

Pelos resultados expostos nas tabelas 1 e 2, verifica-se que a maioria (51,1%) considera o trabalho mais ou menos difícil; percebe-se também que é porque consideram algumas partes mais difíceis do que outras (25,5%).

Para melhor explorar a questão do nível de dificuldade do trabalho, perguntou-se aos entrevistados quais as dificuldades mais comuns que encontram para realizar as suas tarefas. Os dados obtidos encontram-se na tabela 3.

TABELA 3

Dificuldades Encontradas na Realização do Trabalho

Respostas	Frequência	%
1. Apanhar	10	21,3
2. Rastelar	06	12,8
3. Abanar	04	8,5
4. Condições climáticas (chuva, frio, calor)	04	8,5
5. Rastelar e abanar	03	6,4
6. "Rua" com pouco café	02	4,3
7. Carregar o saco de café até o cami nhão	01	2,1
8. A viagem	01	2,1
9. Apanhar e abanar	01	2,1
10. Rastelar, abanar e carregar o saco de café	01	2,1
11. Abanar e carregar o saco de café	01	2,1
12. Apanhar e condições climáticas	01	2,1
13. Rastelar e condições climáticas	01	2,1
14. Tudo difícil	01	2,1
15. Não tem dificuldade	07	14,9
16. Não responderam	03	6,4
Total	47	100,0

Pode-se verificar na tabela 3 que a maior parte das respostas ficou concentrada na dificuldade "apanhar". Os entrevistados geralmente completavam suas respostas, quando apontavam esta dificuldade, dizendo que existem pés de café muito altos, o que exige o uso da escada; "a gente fica com medo de cair"; e quando a escada não alcança o ponto mais alto do pé de café, "aí tem de cachoalhar o café". As condições climáticas também dificultam essa tarefa, pois quando está frio, de manhã o pé de café fica todo molhado pelo orvalho da noite, e os trabalhadores tem que esperar que eles sequem um pouco para começar colhê-lo, pois senão "conge-la a mão da gente". E quando chove, fica impossível colher o café. Um fator importante que foi acrescentado às respostas é que colher o café machuca muito as mãos.

A segunda maior dificuldade encontrada foi a de "raste-lar", logo seguida por "abandar" e "condições climáticas". Raste-lar e abandar são etapas da limpeza do café, pois este quando é co-lhido cai no chão e aí se mistura à terra, folhas secas, pedras e outros detritos. O café, para ser aceito pelo "fiscal", tem que estar bem limpo. A peneira, instrumento com o qual se "abana" o café, é muito grande e pesada. E as condições climáticas interferem muito nesta etapa da limpeza, pois quando o chão está molha-do, por exemplo, fica mais difícil separar o café dos detritos .

Levar o saco de café até o caminhão é apontado como difí-cil por ser o saco muito pesado.

E a "rua com pouco café" refere-se ao fato de que eles ganham por produção, e quando tem pouco café, eles ganham menos . Uma "rua" é uma fileira de pés de café , e cada trabalhador fica

encarregado de "fazer uma rua", que é designada pelo "fiscal".

O "fiscal", por sua vez, é um empregado da fazenda encarregado de verificar se o café está em condições de ir para a pesagem, de designar a "rua" em que irão trabalhar, e de modo geral, cuidar do bom andamento da colheita, fiscalizando o comportamento dos "bóias-frias".

Foi necessário saber também uma característica muito importante do trabalho do colheitor de café: se ele tem de realizar as tarefas sozinho ou acompanhado por outro(s) colega(s). Verificou-se então que a realização deste serviço não exige a presença, necessariamente, de mais uma pessoa. O indivíduo pode optar por realizá-lo sozinho ou com outros; no segundo caso, o dinheiro referente ao produto que é colhido em uma "rua" de café é dividido entre as partes.

Perguntados se trabalham sozinhos ou com outros companheiros de trabalho, responderam:

TABELA 4

Opção da Modalidade de Trabalho: Individual ou Grupal

Respostas	Frequência	%
1. Sozinho(a)	23	48,9
2. Com parentes	16	34,0
3. Às vezes só, às vezes acompanhado(a)	06	12,8
4. Com Outros	02	4,3
Total	47	100,0

Obs.: Dos que deram a resposta nº 3 (três), 4 (quatro) trabalham com parentes e 2 (dois) com outros.

Observando-se a tabela 4, percebe-se que a maioria (48,9%) trabalha só, e dos que trabalham com outros, a maioria o faz com seus parentes (34,%). Apenas 2 (dois) entrevistados (4,3%) trabalham permanentemente com outros que não são parentes. Os resultados desta tabela serão analisados logo adiante, juntamente com outros dados, que conduzem a relevantes conclusões.

2ª. Parte: Caracterização da Ajuda nas Relações de Trabalho do "Bóia-Fria" Entrevistado

Perguntados se costumam pedir ajuda dos colegas quando têm algum tipo de dificuldade daquelas que foram apontadas na tabela 3, responderam:

TABELA 5

Frequência com que o "Bóia-Fria" Solicita Ajuda ao Colega Para Problemas no Trabalho

Respostas	Frequência	%
1. Sim	19	40,4
2. Não	20	42,6
3. Às vezes	06	12,8
4. O colega oferece.	01	2,1
5. Não respondeu	01	2,1
Total	47	100,0

Agora, uma tabela que dará a idéia da distribuição das pessoas na junção das tabelas 4 e 5:

TABELA 6

Opção da Modalidade de Trabalho e Solicitação de Ajuda

Respostas	Pede ajuda	Não pede ajuda	Às vezes	O colega oferece	Não respondeu	Total
1. Sozinho(a)	08	10	04	-	01	23
2. Com parente(s)	06	07	02	01	-	16
3. Às vezes sô, às vezes acompa - nhado	03	03	-	-	-	06
4. Com outros	02	-	-	-	-	02
Total	19	20	06	01	01	47

Dos trabalhadores que executam o serviço sozinhos (23), apenas 08 pedem ajuda sempre que necessitam; dos que trabalham com parentes (16), apenas 06 pedem ajuda sempre que necessitam.

E perguntados porque, justificaram suas respostas como se que na tabela 7.

TABELA 7

Razões Apresentadas pelo "Bóia-Fria" para Pedir ou Não
Ajuda ao Colega para Problemas no Trabalho

A - <u>Pedem ajuda</u> Respostas	Frequência	%
1. Por não conseguir resolver a dificuldade sozinho	18	38,3
2. Poder contar com os colegas facilita o trabalho	02	4,3
3. Quando o parente com quem trabalha não está presente	01	2,1
4. O colega, quando é solicitado, fornece ajuda	01	2,1
Sub-Total	22	46,8
B - <u>Não pedem ajuda</u> Respostas		
1. Considera-se capaz de realizar o trabalho sozinho(a)	07	14,9
2. Os colegas estão ocupados com suas próprias tarefas e pedir sua ajuda pode atrapalhar	04	8,5
3. Pede ajuda apenas para o(s) parente(s) com quem trabalha	03	6,4
4. Quando o colega está ocupado ele recusa ajuda	02	4,3
5. Não gosta e não quer pedir ajuda	02	4,3
6. Considera melhor realizar o trabalho sem ajuda	02	4,3
Sub-Total	20	42,7
Não responderam	05	10,6
Total	47	100,0

A tabela acima é uma tentativa de resumir as respostas dos entrevistados de maneira a dar uma idéia geral em termos quan-

titativos dos motivos que os levam a pedir ou não ajuda dos colegas. E esta pergunta teve como objetivo levantar aspectos da ajuda no trabalho a partir da ótica do próprio "bóia-fria" entrevistado. Como já foi explicitado no Capítulo II, o "bóia-fria" trabalha no regime de produção. Deste modo, quanto mais café ele colher, mais dinheiro ele ganha. E este sistema traz duas consequências: o "bóia-fria" opta por trabalhar sozinho para não ter que dividir sua produção com outros, ou opta por trabalhar com membros da família, quando a produção fica maior, e é dividida entre eles (verificar tabela 4).

Como se pode constatar através das entrevistas, esta característica estrutural do trabalho do "bóia-fria" condiciona aspectos determinantes nas relações de ajuda surgidas no trabalho: ora, se ele prefere trabalhar sozinho, é porque quer "ganhar tudo sozinho" e portanto, pedir ajuda ao colega implica em que ele irá atrapalhar o mesmo, que está empenhado na sua própria produção, também com o intuito de "ganhar tudo sozinho". Nestes casos, parece que o fator a desencadear um pedido de ajuda é a própria necessidade premente da ajuda e o fato de surgir algum laço de amizade mais forte entre alguns dos trabalhadores.

Estes aspectos levantados acima ficam claros nos depoimentos dos entrevistados que trabalham sozinhos. Os que não pedem ajuda frequentemente justificaram suas respostas dizendo: "prefiro fazer sozinho, porque os colegas são ocupados"; "porque estão ocupados e não querem ajudar"; ou "porque às vezes eles estão ocupados com a rua deles".

E os que trabalham sozinhos e pedem ajuda normalmente jus

tificaram suas respostas dizendo: "quando aparece alguma dificuldade eu peço, porque todos somos amigos e assim fica mais fácil; ou "porque às vezes a gente não consegue resolver sozinho e tem que pedir, né?"

A segunda característica estrutural a influenciar as relações de ajuda refere-se aos que optam por trabalhar com membros da família. Perguntados porque pedem ajuda ou não a colegas, os "bôias-frias" entrevistados que não pedem ajuda afirmaram: "a gente trabalhar sozinho é melhor né, o que agente faz é da gente e pronto. Eu trabalho com meu irmão porque é de casa"; "porque sempre termino minha rua sozinha com as crianças"; uma mulher que trabalha com o filho disse: "outro dia mesmo eu estava doente mas não pedi, pois cada um tem suas obrigações. Todos trabalham porque precisam e eu não quero atrapalhar"; "a gente, eu e minha irmã, leva sozinha o saco de café, não tem dificuldade porque a gente fica junto"; e uma outra mulher que trabalha com o filho e o marido afirmou "aqui eu nunca pedi, porque às vezes fazem cara boa, outras não"; "pro meu marido eu peço, fica sempre perto da gente".

E algumas declarações dos que trabalham com parentes e pedem ajuda foram: "quando ela falta (a esposa), então peço"; "quando não tem jeito, eu peço", tem hora que pra mim fica difícil" ; "às vezes não posso fazer sozinha".

Parece então que o fato de trabalharem em família não os faz diferentes, na questão da ajuda, aos que trabalham sozinhos. Em primeiro lugar porque trabalhando com membros da família, o entrevistado continua afirmando que prefere resolver seus problemas de

trabalho "sozinho" para não atrapalhar os colegas. Mas, na realidade, ele recebe ajuda do parente que trabalha junto com ele. Portanto, parece que a família passa a corresponder a uma unidade de trabalho, o que equivale a um indivíduo; então, tanto o indivíduo, quanto a unidade familiar, evitam pedir ajuda para não atrapalhar os colegas. E em segundo lugar, o pedido de ajuda também aparece para casos extremos, em que um pedido de ajuda é inevitável.

A autora considera essas conclusões de extrema importância para a compreensão do modo como se processam as relações de ajuda no grupo estudado, pois até aqui, a entrevista proporciona a possibilidade de se visualizar qual sentido que a ajuda tem para este grupo.

Perguntados se quando pediram ajuda foram atendidos ou não, responderam:

TABELA 8

Frequência com que o Pedido de Ajuda do
"Bóia-Fria" foi Atendido

Respostas	Frequência	%
1. Sim	32	68,1
2. Não	01	2,1
3. Nunca pediu	07	14,9
4. Às vezes	01	2,1
5. Recebeu sem pedir	01	2,1
6. Não responderam	05	10,6
Total	47	100,0

Observando-se as tabelas 5 e 8, percebe-se uma discrepância: na tabela 5, 19 (dezenove) pessoas responderam que pedem ajuda aos colegas quando têm dificuldade no trabalho e na tabela 8, 32 (trinta e duas) pessoas responderam que foram atendidas quando pediram ajuda. A primeira pergunta que ocorre é: por que essa discrepância? O que se pode notar nas respostas à pergunta sobre se receberam ajuda ou não, é uma preocupação em preservar a imagem dos colegas, como nessas declarações: "é só pedir, mas eu não gosto porque atrapalha os outros que são ocupados. Mas é só pedir que eles ajudam"; "se a gente pedir, tem uns aí que ajuda, mas eu não peço porque atrapalha. Cada um prá si (aqui no serviço)". Apenas um afirmou que não foi atendido pois "quase ninguém gosta de ajudar os outros".

Por isso tudo, supõe-se que esta discrepância entre uma tabela e outra seja função justamente dessa preocupação em manter a imagem dos colegas, ou a sua própria no julgamento dos colegas; por isso talvez tenha aumentado o número de afirmativas quanto ao recebimento de ajuda, pois é como se estivessem respondendo à uma outra pergunta "embutida" na primeira: e se você pedisse, você acha que receberia ajuda dos seus colegas?

Pediu-se então para que descrevessem alguma situação em que precisaram de ajuda, pediram e foram atendidos, pois acredita-se que a narrativa de um fato concreto sempre esclarece melhor a veracidade de afirmativos do tipo SIM e NÃO. As respostas encontram-se na tabela 9.

TABELA 9

Situações em que o "Bóia-Fria" Pediu e Recebeu Ajuda

Respostas	Frequência	%
1. Colocar o saco de café nos ombros Carregar o saco de café até o caminhão Suspender o saco de café até a carroceria do caminhão	15	31,9
2. Abanar	03	6,4
3. Instrumento emprestado	02	4,3
4. Rastelar	02	4,3
5. Ensinar a fazer o serviço	01	2,1
6. Carregar a escada	01	2,1
7. Terminar a "rua"	01	2,1
8. Abanar e ajuda em relação ao saco de café	01	2,1
9. Água e ajuda em relação ao saco de café	01	2,1
10. Nunca pediu	08	17,1
11. Não lembra	03	6,4
12. Não responderam	09	19,1
Total	47	100,0

A tabela 9 mostra com nitidez que a situação que mais apareceu foi a de nº 1 (31,9%). É interessante ressaltar que das 15 (quinze) pessoas que deram esta resposta, 10 (dez) são do sexo feminino. Isto pode ser facilmente explicado em função do peso do saco de café, que exige uma força física maior do que a maioria das mulheres possui. E a narrativa das situações realmente fez notar que o número de pessoas que narraram situações de ajuda foi de 27 (vinte e sete), maior que o número de 19 (dezenove) que inicialmente haviam declarado pedir ajuda.

Perguntou-se aos entrevistados se poderiam descrever alguma situação em que precisaram e pediram ajuda, mas não foram atendidos. Os resultados seguem na tabela 10.

TABELA 10

Situações em que o "Bóia-Fria" Pediu, mas Não Recebeu Ajuda

Réspostas	Frequência	%
1. Nunca aconteceu	37	78,7
2. Nunca pediu	03	6,4
3. Já aconteceu, mas não quis descrever a situação	03	6,4
4. Pediu ao colega para ajudar a carregar o saco de café e ele se recusou porque estava ocupado	01	2,1
5. Não responderam	03	6,4
Total	47	100,0

Nota-se na tabela acima um grande índice de pessoas que afirmaram que nunca aconteceu uma situação de recusa a um pedido de ajuda (resposta nº 1, 78,7%). Parece que esta pergunta envolve uma situação delicada para o entrevistado, pois dos que afirmaram que já ocorreu a recusa de ajuda, apenas um quis contar a situação (resposta nº 4).

Com o objetivo de verificar o índice em que ocorre a espontaneidade do comportamento de ajuda, perguntou-se ao "bóia-fria" entrevistado se houve alguma situação no trabalho em que precisou de ajuda e a recebeu de algum colega sem que precisasse pedi-la. As respostas encontram-se na tabela a seguir.

TABELA 11

Frequência com que o Colega do "Bóia-Fria"
lhe Ofereceu Ajuda

Respostas	Frequência	%
1. Sim	31	66,0
2. Não	07	14,9
3. Só pedindo	06	12,8
4. Não precisou	01	2,1
5. Não lembra	02	4,3
Total	47	100,0

Foi pedido então que descrevessem como foi essa situação. As respostas estão na tabela 12.

TABELA 12

Situações em que o Colega do "Bóia-Fria" lhe Ofereceu Ajuda

Respostas	Frequência	%
1. Colocar o saco de café nos ombros Carregar o saco de café até o caminhão Suspender o saco de café até a carro- ceria do caminhão	15	31,9
2. Terminar a "rua"	02	4,3
3. Emprestar um instrumento	02	4,3
4. Sempre que foi preciso	02	4,3
5. Abanar	01	2,1
6. Ajuda em relação ao saco de café e em- prestar um instrumento	01	2,1
7. Só pedindo	01	2,1
8. Não aconteceu	02	4,3
9. Não lembra	03	6,4
10. Não responderam	18	38,2
Total	47	100,0

Comparando as tabelas 11 e 12, percebe-se uma contradição: na primeira, um alto índice de respostas afirmativas, e na segunda, um índice menor de situações e grande abstinência de respostas. Para 31 (trinta e uma) respostas afirmativas na tabela 11 (66%), houve o relato de apenas 23 (vinte e três) pessoas (48,9%).

3ª. Parte: Caracterização da Ajuda no Trabalho do "Bóia-Fria" Entrevistado em Relação a seus Colegas

Perguntados se algum colega pediu sua ajuda para resol-

ver alguma dificuldade no trabalho, responderam:

TABELA 13

Frequência com que o "Bóia-Fria" Entrevistado Foi
Solicitado a Prestar Ajuda à Colegas no Trabalho

Respostas	Frequência	%
1. Sim	35	74,5
2. Não	03	6,4
3. O entrevistado é que se oferece	02	4,3
4. Às vezes é solicitado Às vezes se oferece	04	8,5
5. Não responderam	03	6,4
Total	47	100,0

E perguntados se atenderam ao pedido de ajuda, responderam de acordo com a tabela 14.

TABELA 14

Frequência com que o "Bóia-Fria" Entrevistado Atendeu
À Solicitação de Ajuda no Trabalho

Respostas	Frequência	%
1. Sim	41	87,2
2. Não aconteceu	03	6,4
3. Não responderam	03	6,4
Total	47	100,0

Pela tabela 14 pode-se verificar que todos os entrevista dos solicitados a ajudar um colega em dificuldade prestaram ajuda, incluindo os que, como consta na tabela 13, afirmaram oferecer ajuda, antes, de serem solicitados a prestá-la (respostas nº 3 e 4). Aqui também parece haver uma situação delicada para o entrevistado: o "bôia-fria" declarar que se recusou a prestar ajuda, caso eventualmente isso tenha ocorrido. Mas também parece ser uma reação perfeitamente natural, que seria encontrada provavelmente em qualquer segmento da população a que se fizesse esta pergunta.

Foi então pedido que descrevessem como foi essa situação de ajuda. As respostas estão na tabela 15, a seguir.

TABELA 15

Situações em que o Entrevistado Atendeu a um Pedido
de Ajuda do Colega no Trabalho

Respostas	Frequência	%
1. Colocar o saco de café nos ombros Carregar o saco de café até o caminhão Suspender o saco de café até a carroceria do caminhão	13	27,7
2. Abanar	05	10,6
3. Terminar a "rua"	04	8,5
4. Emprestar um instrumento	03	6,4
5. Rastelar	02	4,3
6. Emprestar um instrumento e dar água	01	2,1
7. Dar comida	01	2,1
8. Apanhar o café que fica no alto do pê	01	2,1
9. Abanar, carregar o saco de café e a escada, apanhar o café	01	2,1
10. Não lembra	06	12,8
11. Não houve pedido de ajuda	03	6,4
12. Não responderam	07	14,9
Total	47	100,0

Como se pode verificar pelas tabelas 9 e 15, tanto quando o "bóia-fria" entrevistado solicita ajuda, como quando é solicitado a ajudar, a situação que mais aparece é a de ajuda em relação ao saco de café (respostas de nº 1).

Com o objetivo de averiguar o índice em que ocorre a espontaneidade do comportamento de ajuda, agora do "bóia-fria" entrevistado em relação a seus colegas, perguntou-se a este se cos-

tuma se oferecer para ajudar um colega quando percebe que este tem algum problema no trabalho. Os resultados estão na tabela abaixo.

TABELA 16

Frequência do Oferecimento de Ajuda do "Bóia-Fria" aos
Colegas para Problemas no Trabalho

Respostas	Frequência	%
1. Sim	40	85,1
2. Não	04	8,5
3. Não foi necessário	03	6,4
Total	47	100,0

Se levarmos em conta que o altruísmo se traduz na forma de um comportamento espontâneo, visando o bem-estar do outro, e se o objetivo do presente trabalho fosse saber se os "bóias-frias" entrevistados são altruístas ou não, analisando a tabela acima diria-se que sim, pois 85,1% dos entrevistados oferecem ajuda quando o colega está em dificuldade. Porém, não é este o objetivo e nem se pode afirmar isto a partir do próprio relato dos entrevistados, pois sabe-se que em relação a esse comportamento existe uma necessidade de corresponder às expectativas sociais (no caso, às expectativas do entrevistador) que pode interferir de modo decisivo nas respostas.

Para investigar com mais profundidade as respostas acima pediu-se que os entrevistados justificassem essas respostas, e lo

go após descrevessem alguma situação desse gênero.

Segue-se então a tabela 17, relativa às respostas sobre "porque" os "bóias-frias" oferecem ou não ajuda quando um colega tem algum problema no trabalho.

TABELA 17
Razões do Oferecimento ou Não de Ajuda do "Bóia-Fria"
ao Colega no Trabalho

Respostas	Frequência	%
1. Percepção de que o colega precisa de ajuda	13	27,6
2. O colega irá retribuir a ajuda	08	17,1
3. Por gostar de ajudar e de fazer o bem a quem precisa	05	10,6
4. Por pena	02	4,3
5. Por união	02	4,3
6. Por dar vontade de ajudar	02	4,3
7. Por ser ruim ver o outro em dificuldade e não ajudar	01	2,1
8. Por ser chato ser "oferecido"	01	2,1
9. Não responderam	13	27,6
Total	47	100,0

Nota-se, pela tabela acima, que os principais fatores a desencadear o oferecimento de ajuda são a percepção da necessidade do outro e a expectativa de retribuição, respectivamente 27,6% e 17,1%, num total de 44,7% do total de justificativas. As outras 5 (cinco) justificativas (respostas 3, 4, 5, 6 e 7) representam 25,6% do total de entrevistados que justificaram porque oferecem

ajuda.

Pediu-se para que descrevessem alguma situação desse tipo. As respostas seguem na tabela 18.

TABELA 18

Situações em que o "Bôia-Fria" se Ofereceu para
Ajudar o Colega no Trabalho

Respostas	Frequência	%
1. Colocar o saco de café nos ombros Carregar o saco de café até o caminhão Suspender o saco de café até a carroceria do caminhão	06	12,8
2. Ajudar o colega adiantar o serviço atrasado	03	6,4
3. Ajudar as crianças a subir e descer do caminhão de transporte	02	4,3
4. Rastelar e abanar	02	4,3
5. Abanar	01	2,1
6. Ajudar o colega que não está passando bem (doente)	01	2,1
7. Empréstimo de um instrumento	01	2,1
8. Ajudar o colega procurar um instrumento desaparecido	01	2,1
9. Não lembra	14	29,8
10. Não responderam	16	34,0
Total	47	100,0

Pelo que se pode observar na tabela acima, a maioria dos entrevistados ou não respondeu, ou não se lembra de nenhuma situação ocorrida (63,8%).

Este resultado da tabela 18 contrasta com o da tabela 16, quando 85,1% dos entrevistados responderam que oferecem ajuda ao colega quando percebem que este tem algum problema no trabalho. Pode-se observar que desses 85,1%, apenas 36,2% relataram alguma situação desse tipo. Este resultado parece ser significativo, apesar de ser difícil interpretá-lo com exatidão. É possível fazer algumas suposições tais como: que os entrevistados realmente se oferecem para ajudar, e que este fato é tão comum para eles, a ponto de esquecerem tais situações; ou que os entrevistados, como foi dito acima, apenas responderam afirmativamente a questão sobre se oferecem ajuda aos colegas no trabalho apenas por ser socialmente mais aceitável tal atitude, e quando solicitados a relatar uma situação desse tipo, a maioria não tinha na realidade nada para dizer. Na verdade, essas especulações ficarão no momento sem resposta pois não se tem dados concretos para respondê-las.

Um outro detalhe que chamou a atenção, e sobre o qual também não se tem uma resposta definitiva, refere-se ao significado exato que tem para os entrevistados a resposta de nº 1 da tabela 17, "percepção de que o colega precisa de ajuda". Será que o "bôia-fria" no seu dia a dia no trabalho teria predisposição suficiente para perceber o outro e suas necessidades? Pois ele responde que ajuda porque "a gente vê que o colega tá precisando". Ele "vê" isso com frequência? É uma outra questão importante que poderá ser respondida num próximo trabalho.

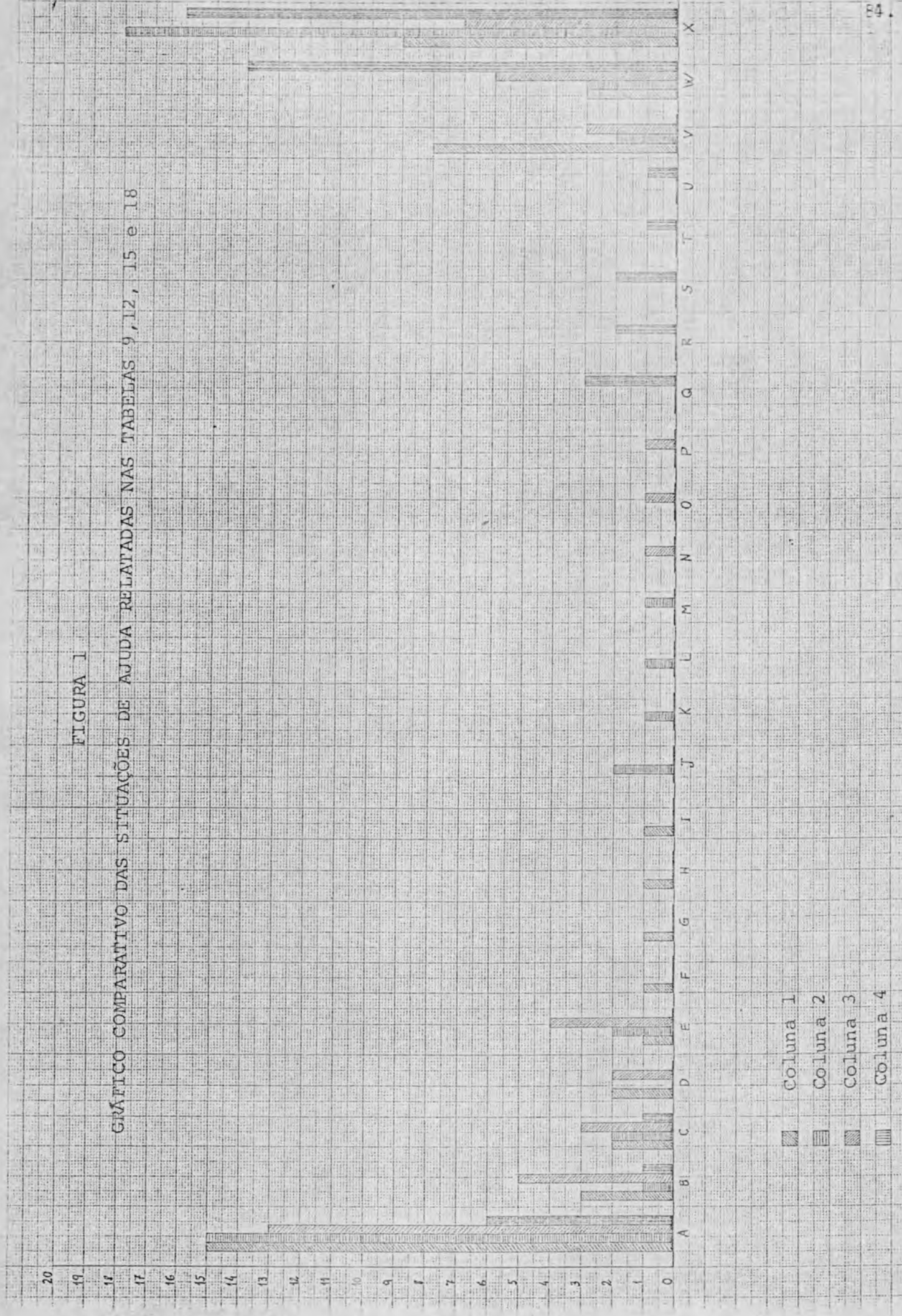
E para finalizar, uma observação interessante à respeito das relações de ajuda no trabalho entre os "bôis-frias" entrevistados.

tados. Verificando-se as tabelas 9, 12, 15 e 18, em que estão relatadas as situações de ajuda que ocorrem no trabalho, percebe-se claramente em todas elas que a frequência maior é a da ajuda em relação ao saco de café (colocar o saco de café nos ombros; carregar o saco de café até o caminhão; suspender o saco de café até o caminhão). Estas tarefas são as últimas realizadas pelo colheitor de café. Portanto, são tarefas que estão desvinculadas da produção; quando ele acaba de ensacar o café, sua produção diária já está definida, ou seja, ele colheu n sacos de café naquele dia. Parece então que se ele pedir, oferecer, for solicitado ou receber ajuda, nem ele nem seus colegas estarão interrompendo o fluxo de produtividade diária de cada um. Provavelmente por isso foi a situação que mais apareceu nos relatos dos "bóias-frias".

E com o objetivo de ilustrar melhor as observações feitas até aqui, segue-se o gráfico da frequência das situações de ajuda nas relações de trabalho do "bóia-fria" entrevistado, referentes às tabelas 9, 12, 15 e 18.

FIGURA 1

GRÁFICO COMPARATIVO DAS SITUAÇÕES DE AJUDA RELATADAS NAS TABELAS 9, 12, 15 e 18



LEGENDA

- A - Colocar o saco de café nos ombros.
Carregar o saco de café até o caminhão.
Suspender o saco de café até a carroceria do caminhão.
- B - Abanar.
- C - Pedir ou emprestar um instrumento.
- D - Rastelar.
- E - Terminar a "rua".
- F - Ensinar a fazer o serviço.
- G - Carregar a escada.
- H - Abanar e ajuda em relação ao saco de café.
- I - Água e ajuda em relação ao saco de café.
- J - Sempre que foi preciso.
- K - Ajuda em relação ao saco de café e emprestar um instrumento.
- L - Só pedindo.
- M - Emprestar um instrumento e dar água.
- N - Dar comida.
- O - Apanhar o café que fica no alto do pé.
- P - Abanar, carregar o saco de café e a escada, apanhar o café.

- Q - Ajudar o colega adiantar o serviço atrasado.
- R - Ajudar as crianças a subir e descer do caminhão de transporte.
- S - Rastelar e abanar.
- T - Ajudar o colega que não está passando bem (doente).
- U - Ajudar o colega procurar um instrumento desaparecido.
- V - Coluna 1 - Nunca pediu
Coluna 2 - Não aconteceu
Coluna 3 - Não houve pedido de ajuda
- W - Não lembra.
- X - Não responderam.

4^a. Parte: Caracterização da Ajuda nas Relações Fora do Trabalho do "Bóia-Fria" Entrevistado

Perguntou-se para o "bóia-fria" entrevistado se ele já precisou da ajuda de algum colega de trabalho para alguma dificuldade fora do trabalho e se pediu sua ajuda. As respostas estão na tabela 19, logo a seguir.

TABELA 19

Frequência com que o "Bóia-Fria" Precisou e Pediu Ajuda do Colega para Problemas Fora do Trabalho

Respostas	Frequência	%
1. Sim	19	40,4
2. Não	27	57,4
3. Não respondeu	01	2,1
Total	47	100,0

E perguntados se foram atendidos responderam:

TABELA 20

Frequência com que o Pedido de Ajuda do "Bóia-Fria" ao Colega para Problemas Fora do Trabalho foi Atendido

Respostas	Frequência	%
1. Sim	18	38,3
2. Não precisou e não pediu	27	57,4
3. Não responderam	02	4,3
Total	47	100,0

Solicitou-se então que descrevessem como foi a situação. Os resultados seguem na tabela 21.

TABELA 21

Situações em que o "Bóia-Fria" Precizou, Pediu e Recebeu
Ajuda do Colega para Problemas fora do Trabalho

Respostas	Frequência	%
1. Não precisou de ajuda	27	57,4
2. Dinheiro emprestado	05	10,6
3. Ajuda nos serviços domésticos	03	6,4
4. Mantimentos	01	2,1
5. Dinheiro e ajuda nos serviços domésticos	01	2,1
6. Dinheiro e remédio	01	2,1
7. Ajuda nos serviços domésticos e mantimentos	01	2,1
8. Não quis contar a situação	01	2,1
9. Não lembra	01	2,1
10. Não responderam	06	12,8
Total	47	100,0

Fazendo-se uma comparação entre a frequência com que o "bóia-fria" pede ajuda ao colega para problemas no trabalho e fora do trabalho, e entre as situações narradas para cada um dos dois casos, percebe-se que há uma frequência e um número de situações menores para ajuda de resoluções de problemas fora do trabalho. Como se pode observar nas tabelas 9 e 21, na primeira 27 (vinte e sete) pessoas relataram situações, e na segunda, apenas 12 (doze) pessoas relataram situações de ajuda. Parece então que é

menos comum neste grupo acontecer o pedido de ajuda do "bóia-fria" a um colega para resolução de problemas fora do trabalho.

5^a. Parte: Caracterização da Ajuda nas Relações fora do Trabalho do "Bóia-Fria" Entrevistado em Relação a seus Colegas

Perguntados se algum colega já pediu sua ajuda para problemas fora do trabalho e se atenderem o pedido, os entrevistados responderam de acordo com a tabela 22.

TABELA 22

Frequência com que o "Bóia-Fria" Entrevistado foi Solicitado e Prestou Ajuda à Colegas, Fora do Trabalho

Respostas	Frequência	%
1. Sim	25	53,2
2. Não	20	42,6
3. Não lembra	02	4,3
Total	47	100,0

Nota-se que a maioria dos entrevistados (53,2%) foi solicitada a prestar ajuda para resolver problemas fora do trabalho, e atendeu à solicitação.

Perguntou-se então para os entrevistados se quando sabem que algum colega está com dificuldades fora do trabalho costumam se oferecer para ajudá-lo. As respostas encontram-se na tabela a seguir.

TABELA 23

Frequência do Oferecimento de Ajuda do "Bóia-Fria" aos
Colegas para Problemas fora do Trabalho

Respostas	Frequência	%
1. Sim	34	72,3
2. Não	10	21,3
3. Não foi necessário	01	2,1
4. Não responderam	02	4,3
Total	47	100,0

Estabelecendo-se uma comparação entre a frequência do oferecimento de ajuda do "bóia-fria" aos colegas para problemas no trabalho e fora do trabalho (vide tabelas 16 e 22), observa-se que 85,1% dos entrevistados afirmaram que oferecem ajuda ao colega no trabalho e 72,3% dos entrevistados afirmaram que oferecem ajuda fora do trabalho. Portanto há uma frequência menor de ajuda espontânea dos "bóias-frias" aos colegas para problemas fora do trabalho.

Pediu-se aos entrevistados que dissessem porquê oferecem ou não ajuda aos colegas para problemas fora do trabalho. As respostas seguem na tabela 24.

TABELA 24

Porque o "Bóia-Fria" Oferece ou não Ajuda ao
Colega fora do Trabalho

Respostas	Frequência	%
1. O colega irá retribuir a ajuda	08	17,1
2. Percepção de que o colega precisa de ajuda	07	14,9
3. Quando está ao seu alcance ajudar	06	12,8
4. Há pessoas que não gostam de ajuda	03	6,4
5. Espera o outro pedir	01	2,1
6. O colega fica com vergonha de pedir	01	2,1
7. Preocupação com as pessoas	01	2,1
8. Em caso de doença	01	2,1
9. Tem que ajudar quem é pobre	01	2,1
10. Um depende do outro	01	2,1
11. Por dever	01	2,1
12. Por gostar de ajudar	01	2,1
13. Não foi necessário	01	2,1
14. Não responderam	14	29,8
Total	47	100,0

As justificativas dos entrevistados que não oferecem ajuda encontram-se nas respostas de nº 4 e 5 como se pode observar na tabela acima; o motivo do não oferecimento de ajuda é quase sempre colocado no outro, como nestas declarações de dois entrevistados: "Fora do trabalho não, eu acho chato se ele não pede minha ajuda é porque quer resolver sozinho"; "nunca procurei ajudar, às vezes a gente oferecer poderia não gostar".

Parece que nestes casos, a conotação de um oferecimento de ajuda é de "humilhação", ou seja, a declaração da existência de uma condição de inferioridade daquele que está precisando de ajuda e talvez tenha essa conotação mais acentuada pelo fato do oferecimento de ajuda vir da parte de um companheiro, de um igual.

E as justificativas dos que oferecem ajuda encontram-se nas respostas de nºs 1, 2, 3, 6, 7, 8, 9, 10, 11 e 12 da tabela 24. O maior número de respostas foi a de nº 1, que ocorreu na mesma proporção (17,1%) na tabela 17. Tais respostas aparecem claramente nesta forma, ou seja, o oferecimento de ajuda tendo como objetivo claro a expectativa de retribuição, como se pode observar nas seguintes declarações: "a gente deve sempre ajudar o outro, né. Nunca se sabe quando a gente vai precisar, né?"; "nem que não peçam eu ofereço, se eles quiserem bem, se não, tudo bem. Porque a gente faz o bem prá receber o bem"; "a gente procura ajudar um, né. Lá um dia a gente precisa e pede prá ajudar a gente também".

A resposta que mais apareceu depois desta foi a de nº 2 (14,9%), tendo sido a que mais apareceu como justificativa do oferecimento de ajuda para problemas no trabalho (tabela 17, 27,6%). Anteriormente, ao se discutir os resultados da tabela 17, foi dito que havia dúvidas sobre o significado, para os entrevistados, do teor desta resposta. Aqui, parece que o significado é: "eu me ofereço para ajudar se eu achar que o outro realmente precisa de ajuda, se está verdadeiramente em dificuldade". É o que se deduz de declarações deste tipo: "porque às vezes fora daqui tá doente e precisa de ajuda"; "a gente vê que tá precisando muito, aí

a gente dá uma ajuda".

Talvez então, a disponibilidade para ocorrer esta percepção da necessidade do outro, como se havia questionado anteriormente, seja deflagrada em casos extremos de necessidade de ajuda, que provavelmente ocorrem mais em situações fora do trabalho.

Ainda prosseguindo na análise dos resultados da tabela 24, percebe-se que surgiu uma resposta que não houve anteriormente: a de nº 3. Para oferecer ajuda para problemas fora do trabalho, o entrevistado tem como parâmetro o fato de que irá fazê-lo apenas se efetivamente puder fazer alguma coisa. É óbvio que tal fato está implícito na própria pergunta feita ao entrevistado. Porém, parece haver uma necessidade por parte dele de sublinhar tal aspecto, talvez porque, implicitamente, esteja se declarando impotente para resolver os problemas que cada colega enfrenta no seu dia a dia, fora do trabalho.

Observa-se ainda um grande índice de abstenção de respostas (29,8%).

E finalmente, pediu-se aos entrevistados para que descrevessem uma situação fora do trabalho em que tivessem se oferecido para ajudar o colega. As respostas encontram-se na tabela 25.

TABELA 25

Situações em que o "Bóia-Fria" se Ofereceu para
Ajudar o Colega fora do Trabalho

Respostas	Frequência	%
1. Tomar conta de criança	03	6,4
2. Ajuda nos serviços domésticos	03	6,4
3. Dar mantimentos	02	4,3
4. Empréstimo dinheiro e comprar remédios	02	4,3
5. Empréstimo dinheiro	01	2,1
6. Quebrar milho e capinar feijão	01	2,1
7. Não foi necessário	02	4,3
8. Não lembra	18	38,2
9. Não responderam	15	31,9
Total	47	100,0

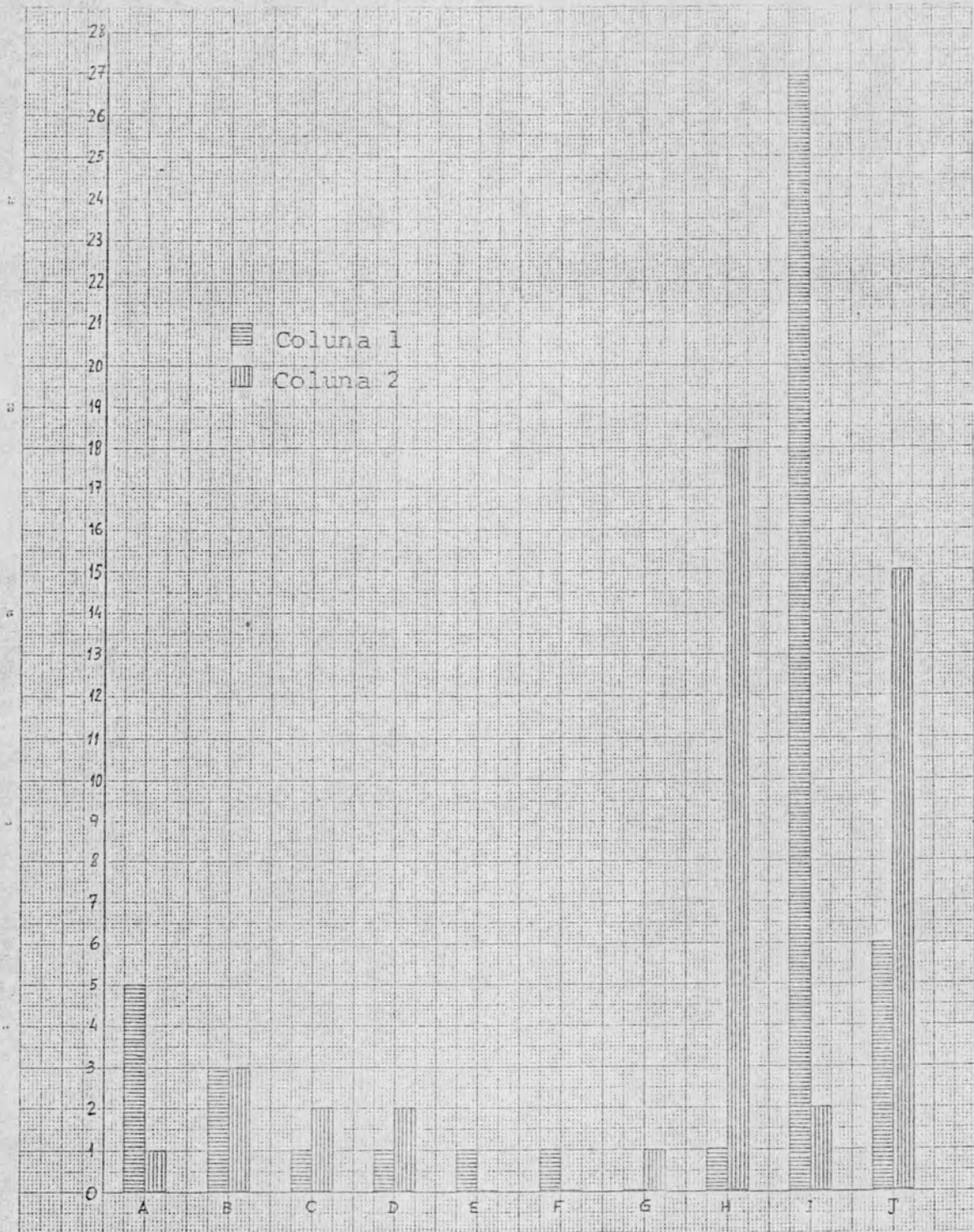
A tabela acima fornece uma constatação: na tabela 23 , 34 (trinta e quatro) pessoas responderam que oferecem ajuda (72,3%) e na tabela 25 encontra-se o relato de situações de ajuda de apenas 12 (doze) pessoas, ou seja, 25,6%. Portanto, uma diferença bastante grande; das 34 (trinta e quatro) pessoas que declararam que oferecem ajuda, faltou o relato de 22 (vinte e duas) pessoas, que devem estar incluídas na resposta de nº 8 (não lembram). A maioria dos que não responderam na tabela 25 deve ser de pessoas que declararam que não pedem ajuda na tabela 23. Mais uma vez não se tem uma resposta concreta para tal fato.

E para melhor ilustrar os resultados dessas duas últimas

partes, segue-se um gráfico da frequência das situações de ajuda fora do trabalho entre os "bóias-frias" entrevistados, referentes às tabelas 21 e 25.

FIGURA 2

GRÁFICO COMPARATIVO DAS SITUAÇÕES DE AJUDA
RELATADAS NAS TABELAS 21 e 25



LEGENDA

- A - Dinheiro emprestado.
- B - Ajuda nos serviços domésticos.
- C - Mantimentos.
- D - Dinheiro e remédio.
- E - Dinheiro e ajuda nos serviços domésticos.
- F - Ajuda nos serviços domésticos e mantimentos.
- G - Quebrar milho e capinar feijão.
- H - Não lembra.
- I - Não precisou.
- J - Não responderam.

E para concluir esse relato dos resultados cabe dizer que o objetivo da entrevista foi cumprido, pois conseguiu-se conhecer um pouco mais sobre as relações de ajuda entre os "bóias-frias" dentro e fora do trabalho. Foram observados vários aspectos dessas relações, aspectos esses que acredita-se sejam indicadores de caminhos para a compreensão dos mecanismos subjacentes às relações deste grupo como um todo.

VI - CONCLUSÕES

No decorrer do Capítulo II, ao se traçar um quadro das origens e situações do trabalhador "bóia-fria", ficaram claros alguns princípios genéricos desta categoria enquanto uma classe trabalhadora específica. A característica que melhor define o trabalho volante, como se viu, é o regime de "produção", que desobriga o empregador a cumprir com os direitos que outros tipos de trabalhadores possuem, como salário mínimo, férias, descanso remunerado e remuneração por ocasião de doenças.

Entretanto, como se pôde observar informalmente na convivência com os volantes, o que supostamente é uma desvantagem, na prática é visto por eles como sendo uma vantagem. Ou seja, na época da colheita de café, os "bóias-frias" podem mudar de emprego a qualquer momento, desde que em outra fazenda estejam pagando um preço maior pelo litro de café colhido.

Portanto, identificou-se uma contradição: o que deveria ser um motivo para a mobilização da classe para uma tentativa de mudar as "regras do jogo", é na verdade um fator de perpetuação desta condição, pois da ótica do "bóia-fria" é valorizado como uma vantagem. Tanto melhor para o patrão.

O fator exposto acima não foi verificado formalmente no corpo da pesquisa de campo e sim, como já se frisou, informalmente, não só nas conversas paralelas às entrevistas realizadas, como também no tempo em que a pesquisadora residiu na cidade de Alfe - nas, que a possibilitou conviver com pessoas direta ou indireta -

mente ligadas aos volantes. Configura-se então como certa uma primeira conclusão: a estrutura de trabalho do "bóia-fria" está engendrada de uma determinada maneira a ser sustentada por ele mesmo, pois levado pelos benefícios mais imediatos advindos deste tipo de estrutura, o volante não visualiza a exploração a que está submetido.

Uma outra característica desta classe trabalhadora ficou amplamente comprovada na pesquisa: a opção por trabalhar com membros da família. Levado pela necessidade de aumentar sua produção para aumentar os rendimentos, muitas vezes o volante é compelido a intensificar o trabalho, optando por realizá-lo com mais Pessoas. Porém quando o faz, raramente opta por trabalhar com estranhos, dando preferência aos membros da família, pela razão óbvia de que assim não terá que dividir seus rendimentos. Este aspecto torna-se então, tal como o descrito acima, também um fator de perpetuação da condição de explorado e desprivilegiado do sistema: o volante se adapta às regras impostas pelo patrão, e aparentemente se exime dos rigores que esta condição impõe.

Assim é que está formado o pano de fundo da situação do "bóia-fria": um sistema de expropriação dos direitos mais básicos do ser humano e os mecanismos de adaptação criados por ele para diluir as consequências deste sistema. Na frente da cena, no centro do palco de acontecimentos, a realidade dos fatos se traduz no dia a dia do trabalho volante na agricultura, que tivemos oportunidade de presenciar: trabalhadores que invariavelmente acordam às 5,00 horas da manhã; vão para o trabalho em caminhões ou ônibus onde a segurança deixa muito a desejar; têm uma aparência que deno

ta uma idade superior a que é declarada; olham o entrevistador com um olhar humilde e submisso (ou será um olhar de medo?); comem a comida fria; têm as mãos grossas e sujas de terra; quando doentes não têm assistência médica e nem recebem pelo dia de trabalho perdido; as crianças trabalham e não frequentam a escola; seus pais são analfabetos; elas serão analfabetas...

A pesquisa também parece comprovar que esta mesma estrutura é responsável em grande parte pela forma que assumem as relações de ajuda entre os "bóias-frias". Percebe-se isto claramente analisando-se as situações de ajuda narradas: a maioria delas refere-se à ajuda em relação ao saco de café, e como já se observou, esta situação ocorre depois que o volante definiu sua produção diária de café. E ao se investigar a ajuda espontânea do "bóia-fria" entrevistado, obteve-se um número pequeno de relatos de situações deste gênero; quando perguntados porque oferecem ou não ajuda, a maioria respondeu que oferece porque percebe que o colega precisa de ajuda. Será então que foram poucos os relatos porque muito poucas vezes eles perceberam a necessidade de ajuda do outro?

A influência exercida pela estrutura do trabalho sobre as relações de ajuda a que se referiu acima leva a concluir que o "bóia-fria" está muito preocupado consigo mesmo na sua luta pela sobrevivência, que tem como base a estrutura de exploração que lhe é fornecida. Esta auto-preocupação por sua vez limita o inter-relacionamento com os colegas, provavelmente diminuindo a percepção das necessidades do outro, e segundo Berkowitz (1970), diminuindo a probabilidade de atos altruístas.

Pode-se ainda interpretar estes resultados à luz da perspectiva teórica de Koestler (1981), para quem a necessidade de transpor os limites da individualidade e pertencer a um grupo (uma comunidade, uma causa política, etc.) provém da tendência integrativa, a qual por sua vez deve estar equilibrada com a tendência auto-afirmativa para garantir a saúde tanto do organismo quanto da sociedade. Os resultados encontrados fazem supor que os "bóias-frias" não transpuseram o limite de sua individualidade ; que seu comportamento está basicamente voltado para buscar soluções à nível individual, de problemas que são do grupo como um todo. E ainda, que a "família bóia-fria" acaba por corresponder à uma unidade - um indivíduo - que não se integra às outras "unidades bóia-fria" - os indivíduos em si -, estando assim cada membro isolado e fragilizado, como holôns que perderam sua conexão com o todo ao qual deveriam estar integrados.

É importante ressaltar mais um ponto enfatizado por Koestler e que é significativo para as conclusões desta pesquisa. A tendência auto-afirmativa é, de modo geral, conservadora, no sentido de tender a preservar a individualidade do holón nas condições atuais de existência. Ao passo que a tendência integrativa apresenta a dupla função de coordenar os holons constitutivos de um sistema em seu presente estágio e de gerar novos níveis de integrações complexas nas hierarquias em evolução - sejam biológicas, cognitivas ou sociais. Portanto, a tendência auto-afirmativa está voltada para o presente e se preocupa com a automanutenção, enquanto se pode afirmar que a tendência integrativa atua no presente, mas visa também o futuro. É provavelmente por isso que se detectou nos "bóias-frias" uma tendência a perpetuar os mecanis-

mos de exploração a que estão submetidos, pois parece estar havendo um predomínio da tendência auto-afirmativa sobre a integrativa. E seria esta que possibilitaria a efetivação dos comportamentos que levariam à mudança do seu estado atual para um futuro mais digno de vivenciar. Parece que no atual estágio, os volantes agem de tal forma a confirmar o velho ditado popular: "cada um por si e Deus por todos".

E esta situação faz lembrar a perspectiva evolucionista de Holmes (1945) e Campbell (1965) - a de que o egoísmo é responsável pela sobrevivência do indivíduo e que o altruísmo é responsável pela sobrevivência do grupo. A sobrevivência individual está ocorrendo, sem dúvida nenhuma, ainda que às custas dos mecanismos criados para minorar as consequências advindas de um sistema iníquo. E a sobrevivência do grupo? Parece que o sentimento de grupo, a preocupação com os outros, se dá muito mais a nível da intenção. Isto é, analisando-se os resultados, encontrou-se nas respostas dos entrevistados uma tendência a preservar a imagem dos colegas e a deles próprios quando perguntados se recebem ajuda e se prestam ajuda. Neste sentido, parece que estão presentes os elementos de socialização, responsáveis pela aprendizagem das normas sociais. Provavelmente eles também aprenderam que se deve "pensar nos outros", e tentaram demonstrar que eles praticam tal aprendizado. Mas, parece que realmente é só na intenção, pois o conjunto dos resultados faz crer na supremacia dos comportamentos individualistas sobre os pró-sociais.

Cabe agora empreender um esforço no sentido de interpretar as relações de ajuda fora do trabalho no que elas possam sig-

nificar para o grupo estudado. Os "bóias-frias" da região pesquisada costumam morar perto uns dos outros, nos bairros da periferia das cidades. Por isso foi possível incluir na entrevista questões a respeito das relações de ajuda que mantêm entre si quando não estão trabalhando. E como se pode verificar na apresentação dos resultados, a frequência em que recorrem uns aos outros é bem menor do que nas situações de trabalho. O objetivo principal era saber se os volantes têm contacto com os colegas e qual a profundidade destes contactos. Depreende-se que eles não contam intensamente uns com os outros para resolver seus problemas particulares. E os problemas em que se ajudam são: emprestar dinheiro, comprar remédio e mantimentos, ajudar nos serviços domésticos e a tomar conta de crianças. Estes resultados contrastam enormemente com uma pesquisa feita por Cândido (1982), no período de 1948 a 1954 em algumas regiões do interior paulista e mineiro sobre a vida do trabalhador rural, que ele denomina de "caipira". Cândido objetivou estudar os elementos de sociabilidade dos agrupamentos rurais, e dedicou um capítulo de sua obra a respeito das formas de solidariedade entre os caipiras. Cumpre então transcrever alguns trechos deste capítulo para efeito de comparação com os resultados do presente estudo.

"Pode-se falar de autarquia, portanto, com referência ao bairro; não às relações de família no sentido estrito. E um dos elementos de sua caracterização era o trabalho coletivo. Um bairro poderia, deste ângulo, definir-se como o agrupamento territorial, mais ou menos denso, cujos limites são traçados pela participação dos moradores em trabalhos de ajuda mútua. É membro do bairro quem convoca e é convocado para tais atividades. A obrigação bilateral é aí elemento integrante da sociabilidade do grupo, que desta forma adquire consciência de unidade e funcionamento. Na sociedade caipira a sua manifestação mais importante é o *mutirão*... As várias atividades da lavou-

ra e da indústria doméstica constituem oportunidades de mutirão, que soluciona o problema da mão-de-obra nos grupos de vizinhança (por vezes entre fazendeiros), suprimindo as limitações da atividade individual ou familiar. E o aspecto festivo, de que se reveste, constitui um dos pontos importantes da vida cultural do caipira.

Consiste essencialmente na reunião de vizinhos, convocados por um deles, a fim de ajudá-lo a efetuar determinado trabalho: derrubada, roçada, plantio, limpeza, colheita, malhação, construção de casa, fiação, etc. Geralmente os vizinhos são convocados e o beneficiário lhes oferece alimento e uma festa que encerra o trabalho. Mas não há remuneração direta de espécie alguma a não ser a obrigação moral em que fica o beneficiário de corresponder aos chamados eventuais dos que o auxiliaram. Este chamado não falta, porque é praticamente impossível a um lavrador, que só dispõe de mão-de-obra doméstica, dar conta do ano agrícola sem cooperação vicinal.

... Um velho caipira me contou que no mutirão não há obrigação para com as pessoas, e sim para com Deus, por amor de quem se serve o próximo; por isso, a ninguém é dado recusar auxílio pedido. Um outro, referindo-se ao tempo de dantes, dizia que era o "tempo da caridade" - justamente por essa disposição universal de auxiliar na lavoura a quem solicitasse. Ambos, todavia, se referiam sempre a auxílio de moradores do mesmo bairro - que era o limite da cooperação e dos deveres.

A necessidade de ajuda, imposta pela técnica agrícola e a sua retribuição automática, determinava a formação de uma rede ampla de relações, ligando uns aos outros os habitantes do grupo de vizinhança e contribuindo para a sua unidade funcional. Este caráter por assim dizer inevitável da solidariedade aparece talvez ainda mais claramente nas formas espontâneas de auxílio vicinal coletivo, que constituíam modalidade particular do mutirão propriamente dito e, por vezes, recebiam designação especial: na área que estudei, *terno*. Era o caso dos vizinhos, percebendo que um deles estava *apurado* de serviço, combinarem entre si ajudá-lo sem aviso prévio. Às vezes o beneficiado ficava sabendo e preparava comida para recebê-los; outras vezes, era realmente surpreendido e improvisava a refeição. A diferença estava apenas na motivação do auxílio (espontâneo, não convocado), mas, também, no fato do beneficiado não dar festa; e muitas vezes a falta de recursos para promovê-la é que o havia impedido de fazer a convocação.

No Sudoeste de Minas, parte da área caipira paulista, chama-se a isto *traição*, para significar o seu caráter de surpresa, reservando-se o termo mutirão para a outra forma. *Ajuda* e *ajutório* servem também para designá-la". (Candido, 1982, p.67-69).

É interessante retornar à tabela 25, no Capítulo V: um entrevistado declarou que se ofereceu para ajudar o colega na "quebra do milho e capina do feijão"; e nas tabelas 21 e 25 alguns declararam ajudar nos serviços domésticos (moer café, lavar a roupa, etc.) e ainda a "tomar conta de crianças". Seria isto um resquício do mutirão que descreve Cândido? Acredita-se nesta possibilidade, pois antes das mudanças ocorridas na vida agrícola, devidas principalmente à penetração do capital no campo, que culminaram com o surgimento dos "bóias-frias", provavelmente esta era uma prática disseminada entre os trabalhadores rurais de outras regiões além das estudadas pelo autor. É evidente que a falta de um pedaço de terra própria para cultivar acabou com essas formas de solidariedade e ajuda, terminando por afastar mais ainda os elementos que constituem essa categoria, ao eliminar um de seus fatores de sociabilidade. Hoje, não tendo mais a condição de colonos, parceiros ou sitiante, eles não têm este motivo em torno do qual se reunir, e muito menos tempo para isto, pois só não trabalham aos domingos. O que lhes resta é a pobreza; são carentes de quase tudo; em que o colega, tão desprovido quanto ele, pode lhe ajudar, ou vice-versa? O que se pôde vislumbrar foi algo que se assemelha a um sentimento de orgulho difuso, pois pedir ou oferecer ajuda a um colega pode significar a confirmação deste estado de carência generalizada.

Enfim, através desta pesquisa exploratória de campo, verificou-se ser o altruísmo ou comportamento de ajuda determinado por vários fatores, ao mesmo tempo em que determina tantos outros. Este aspecto dinâmico apresentou-se claramente na pesquisa: o comportamento de ajuda é multi-determinado pelos fatores que compõem

o universo da população estudada; e por outro lado, estudando com profundidade tal comportamento, concluiu-se o quanto ele, especificamente, contribui para a agregação dos elementos desta população.

Por tudo que foi apresentado, espera-se que este trabalho de análise de um aspecto psicológico, vindo se juntar a outras abordagens, contribua para uma maior compreensão da identidade de desta gente a que se chama de "bóias-frias".

No entanto, esta identidade deve ser conhecida por eles, para que possam externar, a partir da conscientização da mesma, seus verdadeiros anseios, desejos e necessidades. De outra forma, o processo será inverso; alguém irá dizer por eles o que eles anseiam, desejam e necessitam. Daí, o processo de transformação social poderá ser traumático. E tomará a forma de uma notícia de primeira página de jornal, como esta que nos surpreende em meio a conclusão deste trabalho:

Título da Manchete: Choque entre PM e bóias-frias mata dois.

Texto da Manchete:

"Um conflito que envolveu cerca de 1 mil trabalhadores rurais em greve e duzentos soldados da tropa de choque da Polícia Militar, em Leme, interior de São Paulo, matou duas pessoas, feriu 22 e levou à detenção de parlamentares do PT e líderes sindicais. Os mortos são o bóia-fria Orlando Corrêa, 22 anos, e a menina Cibele Manoel, 17.

A Polícia Federal e a Secretaria de Segurança de São Paulo acusam ocupantes de um carro da Assembléia Legislativa paulista, à disposição da liderança do PT, de terem iniciado o tiroteio após interceptarem um ônibus em que viajavam trabalhadores contrários ao movimento. O ministro do trabalho, Almir Pazzianoto, também acusou o PT e a CUT pelo conflito.

O deputado federal do PT, José Genoíno, que estava em Leme, e os parentes das duas vítimas acusam os policiais pela violência. Teriam reagido a tiros contra as pedras atiradas pelos trabalhadores. O irmão de Cibeles, Sílvio, 15 anos, desolado, repetia uma frase: "Uma vez ela foi numa greve e gostou. Agora, tá morta" (Extraído do Jornal do Brasil, de 12/07/86).

O que se espera, sinceramente, é que o interesse que esta pesquisa possa suscitar não seja tão efêmero quanto uma manchete jornal.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABRAMOVAY, R. É possível trabalhar com os bóias-frias? Proposta, Rio de Janeiro, 3(13): 5-13, dez. 1979.
- ABRAMOVAY, R. e PACHECO, M.E.L. Identidade social e objetivos de luta. Proposta, Rio de Janeiro, (26): 3-4, jul. 1985.
- ARONFREED, J. The socialization- of altruistic and sympathetic behavior: some theoretical and experimental analyses. In: J. Macaulay e L. Berkowitz. Altruism and Helping Behavior. New York, Academic Press, 1970. p.143-151.
- ASCH, S.E. Psicologia Social. São Paulo, Companhia Editora Nacional, 1972.
- BALDWIN, A.L. Teorias de Desenvolvimento da Criança. São Paulo, Pioneira, 1980.
- BERKOWITZ, L. The self, selfishness and altruism. In: J. Macaulay e L. Berkowitz. Altruism and Helping Behavior. New York, Academic Press, 1970. p.143-151.
- BRANCO, A.U.A. e METTEL, T.P.L. Comportamento pró-social: Um estudo com pré-escolares. Psicologia, São Paulo, 10(1): 43-61, mar. 1984.
- BRYAN, J.N. Children's reactions to helpers: theyr money ins't their mouths are. In: J. Macaulay e L. Berkowitz. Altruism and Helping Behavior. New York, Academic Press, 1970. p.61-73.
- CAMPBELL, D.T. Ethnocentric and other altruistic motives. Nebraska Symposium on Motivation, 1965, 13, 283-311.

- CÂNDIDO, A. Os Parceiros do Rio Bonito. São Paulo, Livraria Duas Cidades, 1982.
- D'INCAO, M.C. O "Bóia-Fria": Acumulação e Miséria. Petrópolis, Vozes, 1983.
- _____. Qual é a Questão do Bóia-Fria. São Paulo, Brasiliense, 1984.
- FROMM, E. Análise do Homem. Rio de Janeiro, Zahar, 1960.
- GONZALES, E.N. e BASTOS, M.I. O trabalho volante na agricultura brasileira. In: A Mão-de-Obra Volante na Agricultura. Org.: Depto de Economia Rural - F.C.A. - Botucatu. São Paulo, CNPq/UNESP/POLIS, 1982. p.35-55.
- HOFFMAN, M.L. Desenvolvimento Moral. In: L. Carmichael. Manual de Psicologia da Criança, vol. 9, Socialização II. São Paulo, EPU, 1978. p.1-159.
- _____. The development of altruistic motivation. In: D.J. DePalma e J.M. Foley. Moral Development. Hillsdale, N.J., L.E.A., 1975. p.137-151.
- HOLMES, S.J. The reproductive beginnings of altruism. Psychological Review, 1945, 52, 109-112.
- HORNSTEIN, H.A. The influence of social models on helping. In: J. Macaulay e L. Berkowitz. Altruism and Helping Behavior. New York, Academic Press, 1970. p.29-41.
- KAUFMANN, H. Legality and harmfulness of a bystander's failure to intervene as determinants of moral judgment. In: J. Macaulay e L. Berkowitz. Altruism and Helping Behavior. New York, Academic Press, 1970. p.77-81.

- KOESTLER, A. Jano - uma sinopse. São Paulo, Melhoramentos, 1981.
- KREBS, D.L. Altruism - an examination of the concept and a review of the literature. Psychological Bulletin, 73(4): 258-302, jan/jun. 1970.
- LATANÉ, B. e DARLEY, J.M. Social determinants of bystander intervention in emergencies. In: J. Macaulay e L. Berkowitz. Altruism and Helping Behavior. New York, Academic Press, 1970. p.13-27.
- LEWIN. K. Teoria de Campo em Ciência Social. São Paulo, Pioneira, 1965.
- MACAULAY, J.R. A shill for charity. In: J. Macaulay e L. Berkowitz. Altruism and Helping Behavior. New York, Academic Press, 1970. p.43-59.
- MACAULAY, J.R. e BERKOWITZ, L. Altruism and Helping Behavior. New York, Academic Press, 1970.
- PENNA, A.G. Aprendizagem e Motivação. Rio de Janeiro, Zahar, 1980.
- SCHOPENHAUER, A. Dores do Mundo. Rio de Janeiro, Edições de Ouro, Coleção Universidade.
- SCHWARTZ, S.H. Moral decision making and behavior. In: J. Macaulay e L. Berkowitz. Altruism and Helping Behavior. New York, Academic Press, 1970. p.127-141.
- SELLTIZ, C. et alii. Métodos de Pesquisa nas Relações Sociais. São Paulo, Herder, 1967.
- SGRECIA, F.A. O movimento dos trabalhadores rurais do Estado de Minas Gerais. Proposta, Rio de Janeiro, (26):25-28, jul. 1985,

SIGELMANN, E. Tipos de pesquisa: aspectos metodológicos específicos. Arquivos Brasileiros de Psicologia, Rio de Janeiro, 36(3): 141-155, jul/set. 1984.

SILVA, J.C. da. O "bóia-fria": entre aspas e com os pingos nos is. In: A Mão-de-Obra Volante na Agricultura. Org.: Deptº de Economia Rural - F.C.A. - Botucatu. São Paulo, CNP_q/UNESP/PO - LIS, 1982, p.137-177.

A N E X O

ANEXO 1

ROTEIRO DA ENTREVISTA ESTRUTURADA

ROTEIRO DA ENTREVISTA ESTRUTURADA

Dados Pessoais:

- Idade:
- Sexo:
- Estado Civil:
- Tempo de trabalho como "bóia-fria":
- É associado ao Sindicato?

Sim

☐

Não

☐

- O atual emprego é registrado em carteira?

Sim

☐

Não

☐

Perguntas:

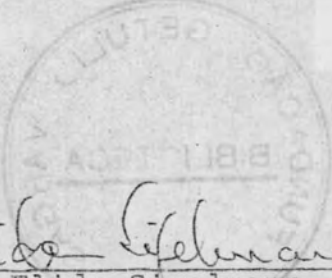
1. Que tipo de serviço você está fazendo no seu atual emprego?
2. Você considera este seu serviço fácil, difícil ou mais ou menos? Por quê?
3. Neste serviço você trabalha sozinho, ou tem que realizá-lo com outros companheiros de trabalho?
4. Quais são as tarefas que você faz para realizar seu serviço?
5. Poderia dizer quais são as dificuldades mais comuns que você encontra para realizar estas tarefas?

6. Em algumas dessas dificuldades que surgem é necessária a ajuda de algum colega de trabalho para que você possa resolvê-la?
7. E você costuma pedir a ajuda de seus colegas quando tem esse tipo de dificuldade? Por quê?
8. Quando pediu ajuda, você foi atendido?
9. Poderia descrever alguma situação, em que precisou de ajuda e pediu, mas não foi atendido?
10. Poderia agora descrever alguma situação em que precisou de ajuda e pediu, e foi atendido?
11. Houve alguma situação no seu trabalho em que precisou de ajuda e a recebeu de algum colega sem que precisasse pedi-la?
12. Como foi essa situação?
13. Algum colega de trabalho já precisou de sua ajuda para resolver alguma dificuldade no trabalho?
14. Ele pediu que você o ajudasse?
15. Você o ajudou?
16. Como foi essa situação?
17. Você já precisou da ajuda de algum colega de trabalho para alguma dificuldade fora do trabalho (dificuldade financeira, etc.)?

18. Você pediu ajuda a algum colega para resolver essa dificuldade?
19. Você foi atendido?
20. Poderia contar como foi essa situação?
21. Algum colega seu já pediu sua ajuda para problemas fora do trabalho?
22. Você já ajudou seu colega?
23. Quando você percebe que um colega seu tem algum problema no trabalho você costuma se oferecer para ajudá-lo? Por quê?
24. Poderia descrever alguma situação deste tipo?
25. E quando você sabe que algum colega está com dificuldades fora do trabalho você costuma se oferecer para ajudá-lo? Por quê?
26. Poderia descrever alguma situação deste tipo?

A Dissertação "COMPORTAMENTO DE AJUDA ENTRE "BÓIAS-FRIAS": UM ESTUDO EXPLORATÓRIO" foi considerada *aprovada*.

Rio de Janeiro, 15 de setembro de 1986



Elida Sigelmann

Elida Sigelmann
Professor Orientador

Monique Rose Aimée Augras

Monique Rose Aimée Augras
Membro da Comissão Examinadora

Eliezer Schneider

Eliezer Schneider
Membro da Comissão Examinadora