

O ISLÃ E AS EMPRESAS: REFERENCIAL DIVERGENTE E RACIONALIDADES CONTESTATÁRIAS*

Brahim Labari**

RESUMO: O artigo dá conta da utilização ambivalente do referencial islâmico no seio de empresas deslocalizadas¹ para o Marrocos. Por um lado, a direção da empresa procura alienar as operárias por meio da invocação do Islã como religião da ordem e exortando-as ao trabalho, apresentado como ato da fé. Por outro lado, as operárias empregam a religião muçulmana como filosofia de vida e forma de “se proteger” dos imprevistos da vida profissional (precariedade do seu estatuto e imprevisibilidade da sua condição). Tal divergência é um elemento estruturante da vida da empresa transferida. Permanece o fato de que a regulação no trabalho pode resultar no desenvolvimento de racionalidades contestatórias pelas operárias, conscientes da vulnerabilidade da sua “condição de classe”.

Palavras-chave: Islã, Empresa, Trabalho, Lucro, Regulação, Contestação.

Introdução

Este artigo procura identificar as formas de utilização dos referenciais islâmicos pelas empresas francesas deslocalizadas para o Marrocos no âmbito de seu funcionamento e modo de gestão da mão de obra, essencialmente feminina, aprofundando-se nesta questão. Nós demons-

* Artigo originalmente publicado em francês. Traduzido por Naira Pinheiro dos Santos, Doutora em Ciências da Religião pela Universidade Metodista de São Paulo, professora do curso de Graduação em Administração da Escola Paulista de Direito e membro do Grupo de Pesquisa em Gênero e Religião Mandrágora/NETMAL.

** Doutor em Sociologia pela Universidade de Paris X- Nanterre, professor de Sociologia na Universidade de Agadir, membro associado ao laboratório CNRS “Genre, Travail, et Mobilités”, Universidade de Paris 10.

¹ NT: Em seu sentido mais estrito, o termo designa a transferência de uma empresa (ou de uma de suas unidades de produção) de uma determinada região e/ou país para outra região e/ou para um país estrangeiro, em vista de vantagens econômicas e/ou fiscais, de tal modo que a produção realizada no novo território é destinada, em parte ou totalmente, à região/país de origem da empresa deslocalizada (cf. Elie COHEN. **La désindustrialisation de la France: le point de vue** d’Elie Cohen. Disponível em <<http://gesd.free.fr/elico8.pdf>>, acesso em 22 fev. 2011).

traremos, num plano empírico (LABARI, 2007), como essa relação se traduz no contexto da empresa deslocalizada. O estudo sociológico realizado no âmbito de nossas investigações teve como objeto duas empresas francesas do setor de vestuário, uma implantada em Casablanca e a outra em Agadir. Cada uma delas conta com menos de uma centena de operárias na fábrica e exportam a sua produção (de ternos e camisas) para a Europa. A empresa de Casablanca, que é a que nos interessa aqui, foi deslocalizada para o distrito industrial de *Aïn Sbaa* em 1989. Nesta, um traço regular se impõe à observação e ressalta com acuidade: a apropriação, pela direção, de figuras religiosas essencialmente sob a forma de credos e de *slogans*. O dispositivo de mobilização da contribuição dos referenciais islâmicos no local de trabalho pretende produzir a alienação do trabalhador pelo crente, pressupondo que os dois são indissociáveis. Essa política, que não é nem tácita nem regulamentada, é inspirada pela vontade de controlar os assalariados por meio da apresentação da empresa como conformada ao ideal islâmico (D'IRIBARNE, 1996). Por sua vez, as operárias marroquinas não deixam de desenvolver formas de resistência ao trabalho com base em referenciais islâmicos (porte do *Hidjab*, apropriação do local de trabalho pela mobilização de uma subjetividade individual, incenso e *gri-gri*², redução do ritmo durante o Ramadã, contestação de prêmios). Enfim, a análise de um incidente que resultou numa crise revela o choque entre os dois imaginários: aquele do patrão, que suspeita que seus adjuntos conspiram em nome do Islã para enfraquecê-lo e o dos trabalhadores, que suspeitam que o patrão quer perverter o Islã.

O referente islâmico: modo de regulação problemático

O incessante recurso à religião muçulmana caracteriza a empresa deslocalizada na regulação do trabalho. O referente islâmico é constantemente utilizado para fins gerenciais: às vezes, ele aparece envolvido nos *slogans* que preconizam o trabalho como um ato de fé; às vezes, toma o lugar de política de incentivos da empresa. Em outras situações, ainda ele é levado em conta no funcionamento da empresa (horários nacionais durante o mês do Ramadã, respeito às festas religiosas). O

² Amuleto usado sobre si próprio para conjurar a má-sorte e atrair a sorte para si. Práticas populares no Islã místico. Uma espécie de talismã da felicidade.

recurso a noções provenientes da exegese religiosa ilumina a interpenetração entre o sistema de valores veiculado pela religião muçulmana e a organização do trabalho. Esse tipo de diligência não é jamais suficiente em si mesma, tanto isso é verdade que “distinguir uma alusão, compreender uma piada, não é alcançar a comunhão” (GEERTZ, 1979, p. 90).

Ética islâmica e trabalho: aspectos teóricos

A obra de Max Weber tem aprofundado amplamente a hipótese de uma articulação entre a ética calvinista e o espírito do capitalismo. Mas esse sociólogo, inspirado por Ibn Khaldun em sua abordagem, vilipendia o Islã: freio à emancipação econômica, seu espírito “especificamente feudal” estaria na origem “de uma sociedade baseada em ordens, na escravidão, na servidão, na domesticação da mulher. A busca individual de salvação e o misticismo são estranhos ao islamismo primitivo. Riqueza, poder, honra são as promessas do Islã primitivo para o mundo aqui de baixo, processos estes que se destinam a soldados” (WEBER, 1971, p. 625 e ss). Tal ponto de vista não seria capaz de alcançar a complexidade de uma religião nascida para “civilizar” uma ordem social marcada pela *Jahilia'* (ignorância que caracteriza o período pré-islâmico). Tanto isso é fato que, se a interpretação cristã da Bíblia aponta para o trabalho como uma maldição de sofrimento³, o islamismo preconiza a necessidade do trabalho “produtivo”. Trabalhar, produzir sem infringir as regras, é uma observância islâmica recompensada em *hassanats* (as boas ações contabilizadas para ascender ao paraíso). Uma vez que é *dine oua dounia* (religião daqui de baixo e do além), o islamismo tem uma visão globalizante da regulação da vida em sociedade, indo das instituições (empresa, escola...) à esfera íntima e da vida privada. Um *Hadith*⁴ famoso afirma que o crente deve trabalhar para o seu bem-estar terrestre como se ele fosse se tornar eterno e simultaneamente pela salvação celeste como se ele fosse morrer amanhã. Claro, o pobre deve conformar-se com a sua situação, sabendo que “a salvação virá quando Deus decidir”. Contudo, a pobreza não poderia dar lugar “ao direito

³ “Porque você ouviu a voz de sua mulher e porque você comeu do fruto da árvore que eu lhe disse para não comer, maldita é a terra por causa do que você fez, e você não retirará daí o seu alimento durante toda a sua vida senão com muito trabalho”.

⁴ *Hadith*: palavras e atos do profeta que colocam os muçulmanos em relação com o divino.

à preguiça”; a ética islâmica, a exemplo da ética protestante, louva o sucesso financeiro como eleição divina, um sinal de Allah. O imaginário popular se enche de admiração pelo empreendedor bem-sucedido e que ganha respeitabilidade: “Deus ajudou fulano”, “Fulano se beneficiou da Rida (bênção) de seus pais”, “Este outro é um protegido de Deus”. Tal admiração está condicionada ao respeito do que é lícito (*halal*), daquilo que a exegese religiosa aceita e “sacraliza”. Inversamente, praticar a usura, trabalhar num bar ou num abatedouro de suínos é ilícito e condenável e não poderia proporcionar verdadeira satisfação. A exegese islâmica exorta ao trabalho produtivo (material ou intelectualmente) enquanto a economia especulativa é banida como pertencendo ao domínio do *Ribat* (ilícito).

O referente islâmico a serviço da empresa

As diferentes manifestações do referente islâmico no seio da empresa francesa

A sakhara

O que dizer então do trabalho numa empresa francesa? Trabalhar a serviço de um estrangeiro não muçulmano não diz respeito ao ilícito, mas à *sakhara*; ou seja, a um Deus mediador que coloca os seres humanos, independentemente da sua religião, à disposição, ao serviço uns dos outros. Esse conceito islâmico justifica certas relações econômicas por meio da invocação de um Deus transcendental, árbitro e doador.

Adaptar-se aos emblemas nacionais

Na entrada da empresa, o visitante notará o retrato do Rei, pendurado na recepção, como se fora para lembrar a lealdade ao comandante dos crentes. Os proprietários franceses questionados sublinharam a preeminência do quadro nacional sobre a extraterritorialidade de uma entidade estrangeira: o respeito à lei marroquina e à religião muçulmana foi aconselhado pelas autoridades, já o patrocínio do rei é algo que “nos coloca sobre o bom trilho”. Tais são as justificativas dadas pela direção.

A política de incentivos de inspiração islâmica

No seu sentido original, o incentivo é uma política destinada a encorajar os assalariados a se dedicar mais e melhor ao seu trabalho, a fim de tornar a empresa mais eficiente. A política de incentivo levada a efeito na empresa de Casablanca está amplamente apoiada em receitas islâmicas, inspirada pelo desejo de controle das assalariadas por meio da sua apresentação como empresa que está em conformidade com o ideal islâmico. A religião serve de receita e de universo de sentido, capaz de convergir para “a qualidade total”, fazendo da identidade islâmica dos trabalhadores a ponta de lança da estratégia da empresa. Para Philippe D’iribarne, a utilização do referente islâmico pela direção estimula o trabalho e aumenta a rentabilidade.

O TQM (Gestão para a Qualidade Total), mesmo sendo estrangeiro à cultura marroquina, serve de catalisador, operando uma ruptura com o quadro tradicional dos comportamentos profissionais. O rigor no trabalho, a ideia de ser útil aos outros, a coerência comportamental, a valorização do trabalho de cada um em oposição ao anonimato, a instauração de um clima de confiança, a busca da excelência erigida em vetor de mobilização⁵ são algumas das características do TQM. Além do mais, a transparência e o banimento da mentira, o carisma do diretor em base a um modelo “marabutista”⁶, ou seja “forte e modesto”, o respeito pela hierarquia e a castidade apoiam-se em preceitos islâmicos (D’IRIBARNE, 1997, p. 26).

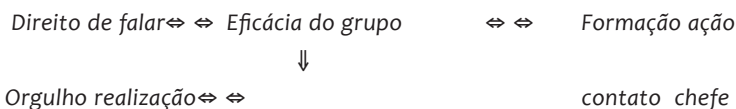
Tal interpretação esconde um artifício: a salvação celestial de todos se confundiria com a salvação da empresa. Os preceitos islâmicos mascarariam a lógica do lucro.

A exortação ao trabalho: entre o sagrado e o profano

No contexto da empresa de Casablanca, o *slogan* profano mais evidente na fábrica apela à mobilização de todo o grupo para o respeito à hierarquia.

⁵ Se Sgs-Thomson conseguiu obter tais mudanças de comportamento foi porque a empresa aplicou de maneira coerente as receitas, bem conhecidas, que proporcionaram sucesso às empresas ‘excelentes’ (D’IRIBARNE, 1997, p. 22).

⁶ NT: Relativo a Marabuto, que significa eremita, santo ou guia religioso muçulmano.



Aqui, o sentido de realização da operária entra em osmose com o chefe (homem); embora o conteúdo do cartaz seja profano ele não deixa de se referir a uma sociedade local altamente patriarcal, na qual o chefe seria promotor de satisfação e uma espécie de gênio benevolente, estimulando o rendimento de cada uma.

Os credos de caráter islâmico

Paradoxo notável: as mulheres às quais é destinado o conjunto de *slogans* são na maioria analfabetas. E também os tradutores, os capatazes, jogam o papel de professores, parando insistentemente nos *slogans* de conteúdo religioso.

- “Trabalhar é parte integrante da fé”;
- “Aquele que trabalha para ser útil aos outros tem seu lugar reservado no paraíso”;
- “A limpeza e a qualidade são atos de fé”.

A apropriação pela direção de figuras religiosas essencialmente sob a forma de credos e de *slogans* (versículos do Corão, Hadiths) são alusões aos méritos do trabalho. O dispositivo de instrumentalização do referente islâmico no meio de trabalho pretende alienar o trabalhador por meio do crente, presumindo os dois como indissociáveis entre si.

As recompensas

Os prêmios por distinção de caráter profano

O núcleo do sistema de incentivos continua sendo a recompensa aos comportamentos mais meritórios. A assiduidade, a irrepreensibilidade na execução do trabalho ou o respeito à hierarquia são algumas das virtudes profissionais valorizadas pela direção. Os prêmios por distinção, que se situam em terreno profano, têm lugar ao final de cada período de um ano, no mês de julho. Os prêmios recompensam um

“trio” de operárias com base em avaliações registradas em suas fichas individuais. Pode-se escolher como prêmio um presente habitual ou um montante em dinheiro, em um envelope, sendo que a segunda opção é geralmente a preferida. As somas em dinheiro variam de um ano para o outro, ficando entre 700 e 1300 Dh (70 a 130 euros), de acordo com os testemunhos recolhidos.

Além do prêmio, o ritual que o acompanha é significativo. A sessão tem lugar na oficina da fábrica: após os petiscos e a refeição para os quais todos os trabalhadores são convidados, o diretor técnico pronuncia um discurso, destacando as realizações da empresa e a necessidade de prosseguir com o esforço comum. O diretor francês o sucede para louvar o bom desempenho da empresa e anuncia, na sequência, os nomes dos operários que merecem, devido ao seu comportamento no trabalho, uma recompensa. É ele mesmo que, como uma espécie de figura protetora de benevolência generosa, lhes entrega o prêmio.

As gratificações gerais de caráter islâmico

A título de gratificação geral e, desta vez com base em uma festividade religiosa, a empresa oferece 50 % do preço dos cordeiros para a festa do *Aïd El Kebir* (sacrifício de carneiros em todos os países muçulmanos) às operárias casadas e somente 25% às solteiras. Do ponto de vista religioso, apenas os casais deveriam sacrificar um carneiro, enquanto as solteiras estariam dispensadas de fazê-lo, de modo que os 25% representam um “presente” para as suas famílias. Pela forma como é conduzido e pelo seu simbolismo, esse prêmio se assemelha a uma oferta de caridade, a *Zakat*, que constitui o terceiro dogma islâmico: os ricos são obrigados a ajudar os pobres, particularmente durante o mês do Ramadã e às sextas-feiras. No caso da empresa francesa, dá-se atenção especial à forma que deve assumir essa gratificação. Em primeiro lugar, são os assistentes marroquinos que se encarregam da distribuição dos envelopes. Essa precaução valida a forma de proceder da *Zakat*, pois ela requer que a oferta de caridade venha de um muçulmano.

Além disso, os montantes distribuídos não são jamais conhecidos pelos beneficiários nem por quem os distribui, o valor é fixado pelo diretor francês. Ora, isso tem seu interesse do ponto de vista islâmico:

as doações não devem ser divulgadas para que “*a mão esquerda não saiba o que dá a mão direita*” (Hadith), o discreto envelope lhe confere esse caráter religioso.

Além do mais, a empresa concede a todos os trabalhadores uma semana de férias, os reencontros familiares em torno do sacrifício ritual e as visitas entre parentes reforçam os vínculos comunitários. O carneiro é o principal objeto de conversação (seu preço, sua robustez...) e atíça a competição entre famílias. Esse recurso de legitimação colocado em prática pelo diretor francês é seguido por atitudes de atenção paternalista (LABARI, 2005) nas quais o afeto se sobrepõe à abordagem burocrática. Se uma operária está doente, o diretor técnico dará testemunho de sua compaixão, fazendo-lhe uma visita. Uma promessa, uma consideração, um encorajamento ou um presente por ocasião de uma festividade religiosa virão, assim, em momento oportuno.

A aplicação de horários específicos durante o mês do Ramadã

A exemplo das administrações públicas e privadas marroquinas, as empresas estrangeiras acomodam os seus horários de trabalho durante o mês do Ramadan. Atualmente, esses horários são de 8h às 15h.

O Ramadã é o quarto pilar do Islã. Corresponde à obrigação religiosa de pôr a fé à prova: abstinência de comida, de bebida e de ter relações sexuais desde a aurora até o pôr do sol. É também o mês do encontro entre o crente e *Allah*, uma vez que está relacionada com a noite sagrada, aquela na qual o anjo Gabriel ditou ao profeta a palavra de Deus, o Corão. É, além disso, a época das reuniões familiares para a ruptura do jejum: trocas de *Ziara* (visitas) e de presentes, partilha de lanches e festividades noturnas. Considerado como o mês do perdão, o fiel não deve manifestar irritabilidade em relação ao outro. Durante o trabalho, o silêncio torna-se a regra. Os trabalhadores se concentram para conjurar o cansaço e mostrar a sua capacidade de resistência.

As resistências operárias ao trabalho

Se a direção tenta se apoiar sobre o local, no caso sobre o Islã, com finalidades econômicas, as operárias extraem também desse referencial toda uma série de resistências em seu próprio interesse.

O Ramadã, pretexto para redução do ritmo

A época do jejum é a mais propícia às resistências ao trabalho. As operárias aumentam deliberadamente o impacto do Ramadã sobre o trabalho e a produtividade. A tensão, o cansaço, a fome, a sede e o calor sobrecarregam o trabalho na linha de produção. Uma vez que o calendário muçulmano é lunar, o Ramadã pode coincidir com períodos em que há encomendas abundantes a honrar, com grande prejuízo do proprietário: “Quando o Ramadã cai em um mês de outubro ou de novembro, a atividade é severamente reduzida. Todo mundo está com os nervos à flor da pele. Esse mês branco é o meu gato preto. É a desculpa para tudo, é culpa do Ramadã se alguém se esquece de fazer tal ou tal coisa, de responder a tal ou tal fax, de me pôr a par de tal ou tal coisa, é com certeza culpa do Ramadã. Alucinante!”, argumenta um dos chefes entrevistados.

Inimigo da atividade econômica, o Ramadã é então considerado como a negação da economia em geral: “Eu me pergunto: do lado marroquino, alguém já pensou nas repercussões deste mês de preguiça e de festa sobre a economia? Elas devem ser enormes, mas é um *non-sense* nacional...”.

Os credos têm um limite...

Os preceitos religiosos mobiliam a oficina como se fossem olhos “divinos”, mas as operárias nem sempre parecem estar convencidas do seu caráter sagrado e não ignoram a sua função normativa: “Nós não precisamos de intercessor, apenas Deus nos vê e nos julga”; “se o patrão quer nos mostrar o seu apreço não será através de *slogans* nem do santo Corão, que nós conhecemos, mas aumentando os nossos salários”, alega uma das operárias.

A política de incentivos contestada

Do ponto de vista das operárias, o prêmio por distinção é moral e religiosamente suspeito, pois ele encoraja a rivalidade e a competição: “Procuram nos impor a preferência por alguns em relação aos outros, mas não cabe ao homem, independentemente da sua competência, declarar alguns superiores a outros, só Deus tem o poder e o conheci-

mento para declarar tais preferências, esse não é o nosso jeito de ser...” (Hafida, 28 anos). Em nome do Islã, bem entendido, a operária resiste à divisão do grupo e às prerrogativas de um chefe que teria a audácia de querer substituir Deus.

O recurso ao marabutismo “benevolente”

As operárias, geralmente provenientes de áreas rurais, não deixam de extrair dos recursos do Islã popular toda uma série de práticas a fim de conjurar a pobreza e a adversidade. Elas esperam conseguir um trabalho mais estável, conservá-lo, se beneficiar de um aumento. Então, elas se cercam de incenso, de *gri-gri* e entregam-se a orações de súplicas para que o estrangeiro traga *baraka* (sorte). A associação entre patrão e benevolência marabutista não visa aumentar a sua produtividade, mas melhorar a sua situação num contexto de vulnerabilidade (LABARI, 2008).

O porte do Hidjab (véu)

Geralmente, nos apressamos em ver no *Hidjab* a marca perene da identidade islâmica e da submissão. Se, na sua maioria, as operárias usam o véu, ele se reveste, no entanto, de outros significados. Para cerca de metade delas, o véu serve, sobretudo, para protegê-las do barulho incessante e da poeira da oficina. Fora da empresa, ele é considerado incompatível com a sua juventude: “o inferno é quando você põe a mão nos bolsos e não encontra nada além de sequeidão (*jafaf*). O *Hidjab* é para as feias e as velhas!”. Para cerca de um terço, *ele* serve para evitar o assédio dos supervisores do sexo masculino e para manter uma distância respeitosa: “eu pus o *Hidjab* para afastar os olhares e as tentações desses supervisores que não querem outra coisa senão nos fazer cair sob o seu poder. Eu o retiro assim que a ameaça é afastada”. Quanto às mais religiosas, que usam o véu fora da oficina, essa é também uma maneira de se afirmar dentro de uma empresa estrangeira: “eu sei que eu trabalho numa empresa estrangeira, minha presença aqui não significa que eu abra mão da minha honra e da minha dignidade de mulher”.

Etnografia de uma situação de crise ou o missionário frente aos agitadores

O objeto do delito

Nós tivemos a oportunidade de observar uma situação de crise que serviu de catalisadora e reveladora do não dito e das desconfianças íntimas das operárias. Toda a tensão foi desencadeada por um versículo do Corão “maltranscrito”.

Foi afixado num canto da oficina: **Deus recompensará os esforços dos empregados** no lugar de: **Deus recompensará os esforços dos fiéis**.

Por que se reter na análise de uma exceção da vida da oficina, cujo caráter é mais simbólico do que real, mais doutrinal do que sociológico? O ponto sensível na ilustração e elucidação dos choques culturais no ambiente de trabalho diz respeito às aparências e às normas de caráter transcendental.

O heroísmo “reparador” de Ahmed

Um supervisor, avisado, alerta as trabalhadoras de que o versículo não está em conformidade com o texto original do Corão. Ahmed era *Taleb*⁷ quando criança. Diante do seu afã em se erigir como “restaurador da palavra de Deus”, ele encarna a figura do perturbador. Seguem-se rumores e reuniões no exterior da empresa para desmascarar os objetivos da negligência quanto ao sagrado. O chefe é o suspeito ideal: seu suposto cristianismo seria essencialmente hostil ao lugar da religião muçulmana. Não desejaria ele convertê-los? Ahmed é erigido em herói conhecedor do Corão e que vela pela sua preservação. Pela capacidade de mobilização, que soube orquestrar, ele é batizado *Imam* (aquele que conduz), mostrando o caminho. A questão não é parar de trabalhar, mas procurar entender as intenções ocultas.

O alerta e a denúncia revelam uma diferença radical entre os trabalhadores marroquinos, ciosos de um uso adequado da sua identi-

⁷ Aluno da escola corânica, esse termo pode significar também aquele que ensina as crianças a memorizar o Corão. Os ensinamentos tradicionais são amplamente seguidos pelas companhias marroquinas nas quais o Corão é memorizado. Trata-se de um processo de socialização e de doutrinação acompanhado de instrumentos punitivos: *Memorizava-se mais do que se compreendia, compreendia-se mais do que se obedecia.* (GEERTZ, 1992, p. 89).

dade coletiva relativa ao sagrado, e o patrão, figura representativa do estrangeiro não muçulmano que, inadvertidamente, deturpou em seu proveito próprio essa identidade comum.

O imaginário de Tahrif ressuscitado

Frequentemente, apresenta-se o Corão como a última das santas escrituras, posta definitivamente ao abrigo de toda falsificação, porque ditada por Deus. Se o rito pode ser vulgarizado à vontade, a eventual vulgarização da exegese é fonte de tensão. O termo *Tahrif* requer uma explicação que leve em conta o imaginário das relações islâmico-cristãs. O mito do confronto doutrinário apoia-se no fato de que as “escrituras sagradas”, tanto uma quanto outras, encontram-se expostas a intenções de falsificação. Em se tratando da religião muçulmana, o descrente ou o cristão seria suspeito de perseguir um objetivo pernicioso. O patrão francês tem o perfil do suspeito: distorcer a palavra de Deus para, em última análise, converter ao cristianismo. Paul Rabinow relata uma história semelhante em sua experiência de campo no Marrocos: “no entanto persistia certo mal-estar que se expressava no medo de que eu fosse um missionário. Tinham tido tempo, contudo, de constatar que eu não intervi no campo da crença e não havia jamais denegrido ou tentado mudar a prática religiosa de quem quer que fosse...” (RABINOW, 1988, p. 85-86).

Um patrão petulante e desconfiado

O capataz, alertado sobre o descontentamento geral informou o fato ao patrão francês, que não conhece as sutilezas do recurso à religião, mas simplesmente seguiu conselhos dos seus adjuntos marroquinos. Ele tem por projeto a adesão do pessoal à visão da empresa e recorreu ao Islã como denominador comum aos trabalhadores. Logo de início ele manifestou desconfiança em relação aos adjuntos marroquinos: “eu não sou um especialista em religião muçulmana, mas estou surpreso com a dimensão que tomou esse pequeno detalhe. Isso me leva a suspeitar que os meus adjuntos planejaram esse golpe para me colocar no meu devido lugar. No entanto, as empresas fazem o mesmo em relação àquilo que pode sensibilizar os trabalhadores, principalmente

o Islã”. Isso mostra a que ponto a desconfiança é um jogo de reciprocidade e de interação, o patrão suspeita que os seus adjuntos querem minar o seu poder e que usam o Islã para essa finalidade.

A resolução do conflito: a mediação com conotação religiosa

No seio da empresa, o poder da cultura de mediação se erige, no caso, em remédio para os conflitos interculturais: o capataz, verdadeiro mediador entre a direção e os trabalhadores, assumiu a tarefa de “acalmar” os espíritos. “Vendo todo mundo ficar emburrado eu sugeri que não havia nenhuma malícia nessa transcrição de um versículo do santo Corão e que o Gaouri (o francês expatriado), retratado como suspeito, nem mesmo compreende o árabe. Eu logo soube encontrar as palavras certas ao dizer ‘recitemos a *Fatiha* e que o Todo-poderoso nos lave de nossos pecados’”. Com efeito, a ética corânica é vivida na interioridade e não exteriormente, na prática e não na forma ou em *slogans*, na intenção (a *Niya*) e não nos modos.

Para restabelecer a confiança a empresa se alinhou às práticas utilizadas pelas grandes empresas nacionais, ou seja, uma nova técnica islâmica de incentivo: assumir a peregrinação de dois empregados selecionados ao acaso a Meca (Arábia Saudita), sendo um homem e uma mulher. No entanto, duas possibilidades são oferecidas aos felizes ganhadores: um cheque que eles podem usar como quiserem (referência mercantil e profana); passagens e uma soma em dinheiro com o fim de garantir a estadia em Meca (referência piedosa).

O empresário procura restabelecer simbolicamente a sua imagem aos olhos dos trabalhadores por meio da instituição de uma loteria de caráter piedoso, alusão ao *Mektoub* (destino favorável para o ganhador). No entanto, ele introduz uma espécie de tentação pífida: receber o dinheiro ao invés de sair em peregrinação.

Conclusão

O Islã é plural no uso que lhe dá a empresa deslocalizada para o contexto marroquino (Islã enquanto religião da ordem e Islã como prática popular). Ele confere também possibilidades de contestação e de resolução de conflitos interculturais. Nesse sentido poderíamos dizer

que a religião muçulmana é um fato social ambivalente que estrutura o processo de trabalho. A relação com o dinheiro e as formas de vigilância sobre a identidade religiosa em comum são elementos mais centrais na relação com o trabalho do que, por exemplo, a melhoria das condições de trabalho. Esse resultado sociológico, verificado de modo repetitivo, questiona. A sensibilidade às questões islâmicas não está desconectada das estruturas de poder no seio da empresa. Sabe-se que o patrão francês não é arabista e, como ficou evidente na questão do versículo maltranscrito, não entende o Islã a não ser em seu aspecto instrumental. O referente islâmico tem um simples objetivo: criar uma homologia entre as virtudes da fé e aquelas do trabalho. O mal-estar provocado por essa situação de crise de confiança pode ser considerado como uma tomada de consciência difusa de uma trapaça orquestrada pela direção. Em todo caso, na vida na oficina as operárias não se referem ao Islã ou às práticas que dele derivam a não ser para se proteger da precariedade e do peso do trabalho. Se, porventura, se sentem manipuladas, questionam a malignidade do mundo cristão e não o capitalismo. Assim, a direção procura alienar o trabalhador por meio do crente enquanto o trabalhador procura se libertar por meio do crente. Significa dizer que a mesma arma simbólica é utilizada em dois imaginários que não podem encontrar-se, mas que coexistem, economicamente falando.

Referências bibliográficas

- D'IRIBANE, Philippe, Les ressources imprévues d'une culture. Une entreprise "excellente" à Casablanca. In: **Revue Gérer et Comprendre**, Annales des Mines, Juin 1997.
- GEERTZ Clifford. **Savoir local, savoir global**. Les lieux du savoir. Paris, PUF, 1986.
- GEERTZ, Clifford. **Observer l'Islam**. Paris : La Découverte, 1992.
- LABARI, Brahim. L'encensement au travail. Référents religieux et profane dans l'expression des subjectivités au travail des ouvrières marocaines In: LINHART, Danièle (dir.). **Pourquoi travaillons-nous?** Une approche sociologique de la subjectivité au travail. Paris: Editions ERES, 2008.
- LABARI, Brahim. **Le Sud face aux délocalisations**. Paris: Michel Houdiard Editeur, 2007.
- LABARI, Brahim. La figure néo-coloniale du patron délocalisant. Réflexions sur l'altérité entrepreneuriale en contexte franco-marocain, In: BACALI, L., DZARKA, Th. (Dir.), Cluj-Napoca. **Actes du 9e Journées Scientifiques du Réseau Entrepreneuriat de l'AUF**. (Roumanie), Presses de l'Université technique, 2005, p. 339-358.

RABINOV, Paul. **Un ethnologue au Maroc**. Réflexions sur une enquête de terrain. Paris: Hachette, 1988.

WEBER, Max. **Economie et société**. Paris: Plon, 1971.